

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН У ВЗАЄМОДІЇ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І ВИРОБНИЧИХ ВІДНОСИН

© 2014 МИТРОФАНОВА А. С.

УДК 330.101

Митрофанова А. С. Роль організаційно-економічних відносин у взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин

Метою статті є висвітлення ролі організаційно-економічних відносин як вузла зв'язку між продуктивними силами та виробничими відносинами. Виявлено, що розвиток продуктивних сил, організованих за законами постіндустріального технологічного способу виробництва, зумовлює такі зміни у змісті праці, які приводять до поглиблення суспільного характеру праці і виробництва на мікро-, макро-, мезо- та глобальному рівнях функціонування економічних систем, а отже, і до змін у всій системі організаційно-економічних відносин. Обґрунтовано, що організаційно-економічні відносини, з одного боку, залежать від соціально-економічних відносин, а з іншого – передають імпульси розвитку від продуктивних сил до соціально-економічних відносин і системи виробничих відносин у цілому. Доведено, що організаційно-економічні відносини виконують роль своєрідного посередника, вузла зв'язку між продуктивними силами та соціально-економічними виробничими відносинами.

Ключові слова: організаційно-економічні відносини, продуктивні сили, технологічний спосіб виробництва, усупільнення праці, виробничі відносини.

Табл.: 2. Бібл.: 14.

Митрофанова Анастасія Сергіївна – викладач, кафедра політичної економії, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: anastasia_mitrofanova@ukr.net

УДК 330.101

UDC 330.101

Митрофанова А. С. Роль организационно-экономических отношений во взаимодействии производительных сил и производственных отношений

Целью статьи является освещение роли организационно-экономических отношений в качестве узла связи между производительными силами и производственными отношениями. Выявлено, что развитие производительных сил, организованных по законам постиндустриального технологического способа производства, обуславливает такие изменения в содержании труда, которые приводят к углублению общественного характера труда, и до изменений во всей системе организационно-экономических отношений. Обосновано, что организационно-экономические отношения, с одной стороны, зависят от социально-экономических отношений, а с другой – передают импульсы развития от производительных сил к социально-экономическим отношениям и системе производственных отношений в целом. Доказано, что организационно-экономические отношения выполняют роль своеобразного посредника, узла связи между производительными силами и социально-экономическими производственными отношениями.

Ключевые слова: организационно-экономические отношения, производительные силы, технологический способ производства, обобществление труда, производственные отношения.

Табл.: 2. Библ.: 14.

Митрофанова Анастасия Сергеевна – преподаватель, кафедра политической экономики, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: anastasia_mitrofanova@ukr.net

Mytrofanova A. S. The Role of Organizational and Economic Relations in the Interaction of the Productive Forces and Production Relations

The aim of the article is to highlight the role of organizational and economic relations as a communications hub between the productive forces and production relations. It was revealed that the development of productive forces, organized under the laws of the post-industrial technological mode of production, makes such changes in the content of labor, which lead to a deepening of the social character of labor and production at the micro, macro and global levels of functioning of economic systems and, consequently, changes the whole system of organizational and economic relations. It is proved that the organizational and economic relations, on the one hand, depend on the socio-economic relations, and on the other – transmit impulses from the development of the productive forces to the socio-economic relations and industrial relations in general. It is proved that the organizational and economic relations serve as a kind of intermediary node connection between the productive forces and the social and economic relations of production.

Key words: organizational and economic relations, the productive forces, the technological mode of production and socialization of labor, industrial relations.

Tabl.: 2. Bibl.: 14.

Mytrofanova Anastasiia S. – Lecturer, Department of Political Economy, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: anastasia_mitrofanova@ukr.net

Сучасне суспільство переживає різкі трансформації у багатьох сферах свого буття – технологічній, економічній, соціальній. Зміни у продуктивних силах втілюються в переході до постіндустріального технологічного способу виробництва (ТСВ), який характеризується вільним типом зв'язку між працівником і засобами праці; передачею багатьох трудових функцій автоматичним керуючим пристроям; поширеністю у промисловості та сфері послуг. Наслідком цього процесу є зміни у змісті праці в бік інтелектуалізації, посилення творчої складової, зростання складності, автоматизації та комп'ютеризації праці, а також посилення багатофункціональності праці завдяки функції нових трудових функцій, «збагачення праці», синтезу функцій і професій. Окрім змін у змісті праці властивості сучасного постіндустріального технологічного способу ви-

робництва зумовлюють і зміни у характері праці, причому надзвичайно велику роль в даному аспекті відіграє бурхливий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій. Характер праці проявляється у ступені усупільнення праці та соціальному характері праці, який впливає з форми власності на засоби виробництва. Так, сьогодні відбувається посилення суспільного характеру праці, зростання суспільного характеру виробництва, що з необхідністю відбивається і на змінах у соціально-економічних виробничих відносинах. Актуальним постає питання, яким чином відбувається передача імпульсів розвитку від змін у продуктивних силах в рамках постіндустріального ТСВ до змін у соціально-економічних виробничих відносинах.

Реалії сьогодення щодо суттєвих змін у змісті та характері праці, її організаційних формах турбує багатьох

учених. Широко досліджуються нові форми організації праці [1, 2, 3]. Відбувається пошук взаємозв'язку між яскравими змінами у продуктивних силах та ринково-капіталістичними виробничими відносинами через висвітлення майбутнього найманої праці в умовах постіндустріалізму [4, 5, 1]. І лише у деяких працях [6] започатковане вирішення цілісного завдання пошуку способів взаємодії продуктивних сил та виробничих відносин, або, точніше, технологічного способу виробництва та соціально-економічних відносин. У цьому сенсі припущення щодо ролі організаційно-економічних відносин як вузла зв'язку між продуктивними силами та виробничими відносинами потребує детальної аргументації.

Метою статті є висвітлення ролі організаційно-економічних відносин як вузла зв'язку між продуктивними силами та виробничими відносинами.

Технологічні відносини та організаційні зв'язки (поділ праці, кооперація, комбінування виробництва, спеціалізація) часто відносять до технологічного способу виробництва, тобто до системи продуктивних сил. Однак, на наш погляд, до складу технологічного способу виробництва слід включати відносини між: а) працівником і засобами праці -- ядро ТСВ, принциповий зв'язок; б) працівником та іншими елементами продуктивних сил. Інші технологічні та організаційні зв'язки доцільно віднести до системи виробничих відносин – у вигляді організаційно-економічних відносин, які характеризують відносини між людьми у процесі виробництва, і можуть бути характерні для різних суспільних способів виробництва. Організаційно-економічні відносини з необхідністю залежать від соціально-економічних відносин. Так, наприклад, питання управління виробництвом, що лежить у площині організаційно-економічних відносин, вирішується в чіткому взаємозв'язку з існуючим типом соціально-економічних відносин – власністю на засоби виробництва.

На сучасному етапі можна простежити активізацію тенденцій до зростання суспільного характеру виробництва і праці. Подібні зміни, на наш погляд, отримують реалізацію у практиці функціонування економічних систем на мікро-, макро-, мезо- та глобальному рівні.

По-перше, на мікрорівні, тобто на рівні підприємства, відбувається поява та розповсюдження нових форм організації праці, «нових постіндустріальних моделей праці» [3], які характеризуються гнучкістю, автономністю, мобільністю, новими формами відносин управління, мережевими властивостями та іншими рисами.

По-друге, на мезорівні, галузі національних економік розвинених країн переживають процес формування трансгалузевих кластерів, функціонування яких керується координаторами (формальними чи неформальними структурами) та передбачає тісне співробітництво і взаємодію багатьох юридично самостійних підприємств [7].

По-третє, на глобальному рівні, відбувається посилення трансрегіональної співпраці між державами, посилення впливу інтеграційних об'єднань країн світу. Наприклад, Європейський союз трансформує свій принцип об'єднання національних економік в бік кластерно-мережевої моделі, що будується на засадах «кооперації інтегрованих макрорегіонів» [7] і на підтвердження цього прийняв стратегії розвитку Балтійського (2009) та Дунайського (2011) макрорегіонів.

По-четверте, на рівні функціонування транснаціональних корпорацій, тобто на мікрорівні із впливом на макрорівень та глобальний рівень, суспільне виробництво розвивається в умовах збільшення ступеню усупільнення, монополізації і транснаціоналізації за рахунок концентрації та централізації капіталу. Це проявляється у створенні глобальних монополій — транснаціональних (мультинаціональних) корпорацій (ТНК). ТНК займають все вагоміші позиції у світовій економіці, конкуруючи за могутність із національними економіками окремих держав. Дві тисячі найкрупніших ТНК за рейтингом Forbes у 2014 р. залучили більше 90 млн робітників по всьому світу (темп зростання зайнятих відносно 2008 р. – 125%). Основні показники їхньої діяльності у 2014 р. порівняно з 2013 р. зростали, особливо – ринкова капіталізація (темп зростання – 112,8%) (табл. 1).

Процеси монополізації активно продовжуються завдяки численним злиттям і поглинанням в найбільш наукомістких і капіталомістких галузях, таких як телекомунікації і зв'язок, інформаційні технології, паливно-енергетичний комплекс, автомобілебудування, літакобудування і авіаперевезення та ін. Причому останнім часом злиття та поглинання носять доволі добровільний і дружній характер та спрямовані скоріше на злиття дослідницьких і клієнтських баз, посилення позицій на ринку та недопущення укріплення найближчих конкурентів, ніж на вороже захоплення.

Джерела [7, 11, 12, с. 161 – 179] свідчать про те, що сьогодні транснаціональні корпорації переживають процес трансформації від вертикально-інтегрованої до кластерно-мережевої структури з метою підвищення

Таблиця 1

Основні показники діяльності 2000 найкрупніших ТНК за рейтингом Forbes (розраховано на основі даних [8 – 10])

Рік	2008		2009		2013		2014	
	трлн долл.	%, до світового ВВП	трлн долл.	%, до світового ВВП	трлн долл.	%, до світового ВВП	трлн долл.	%, до світового ВВП *
Прибуток	2,4	3,9	1,6	2,7	2,4	3,2	3	3,9
Виручка	30	48,5	32	54,5	38	50,9	38	49,1
Активи	119	192,2	125	212,9	159	212,9	161	208
Ринкова вартість	39	63	20	34,1	39	52,2	44	56,8

* – відносно прогнозного значення світового ВВП.

ефективності виробництва і управління, необтяженого громіздкою ієрархічно-бюрократичною будовою. Відбувається трансформація корпоративних організаційних структур управління в напрямку розвитку організаційних структур (матричних, проектних, мережних, віртуальних, командних, програмно-цілевих). Не тільки з'являються нові глобальні мережеві компанії, але і вже існуючі підприємства трансформуються на засадах децентралізації, відкритості та колаборації багатьох незалежних організацій, що дозволяє краще використовувати можливості аутсорсинга, оперативніше реагувати на виклики мінливого зовнішнього середовища, швидше продукувати та запроваджувати інновації.

Крім того, продукція високотехнологічних галузей (ракетно-космічна галузь, літакобудування, суднобудування та ін.) настільки складна і дорога, що її виробництво викликає до життя різноманітні форми міжнародного співробітництва. До них можна віднести: спільне підприємство фірм з різними країнами базування, міждержавне співробітництво в рамках спільних проектів (наприклад, «Морський старт»), активну діяльність ТНК через експорт капіталу, а також шляхом налагодження способів організації міжнародного виробництва, не пов'язаних з участю у капіталі [13]. Таким чином, всебічне зростання суспільного характеру виробництва виступає об'єктивною закономірністю розвитку сучасного технологічного способу виробництва і продуктивних сил в цілому.

Повертаючись на мікрорівень змін у характері праці, підкреслимо, що дослідники [1, 2, 3, с. 56 – 65; 7, 11] відзначають появу великої кількості нових рис і особливостей в організації праці, управлінських відносинах, появу нових нестандартних форм зайнятості, продиктованих всебічним розвитком продуктивних сил, зокрема інформаційно-комунікаційних технологій, змінами у виробничих відносинах, посиленням конкурентної боротьби на світових ринках в умовах тенденцій глобалізації та постіндустріалізації. Беручи до уваги ці дані, спробуємо виділити закономірні тенденції розвитку форм праці і зайнятості, до яких, на нашу думку, можна віднести такі:

- 1) нові форми бригадної, командної організації праці (автономні бригади);
- 2) проектна організація праці робітників, в умовах якої відбувається розмивання чітких посадових інструкцій і функціональних обов'язків робітників підприємства;
- 3) рух виробництва та управління в бік формування кластерно-мережевої моделі; у зв'язку з цим відбуваються зміни у стилі керівництва персоналом у бік автономізації праці;
- 4) поява і зростання питомої ваги віддаленого типу зайнятості – так званих телеробітників (тобто трансформація традиційного робочого місця);
- 5) зростання питомої ваги самозайнятих і «фрілансерів»;

Перша тенденція характеризує прогрес кооперації праці, а отже, організаційно-економічних відносин, на базі відродження автономних команд (мікрокоманд) або бригад, що виникли ще у 60 – 70-ті рр. ХХ ст. і демонструють усі переваги колективної організації праці з її змагальністю, інновативністю, рухливістю взаємодії в творчому процесі, як правило, у сфері послуг, особливо НДДКР, інформаційних технологій.

Друга тенденція полягає в розповсюдженні проектно-ї форми організації праці робітників підприємств (як найманих робітників, так і самозайнятих), що характеризу-

ється процесами розмивання жорстких посадових інструкцій і чітких функціональних обов'язків. Дійсно, у сучасних умовах деякі види високотехнологічної продукції або послуг (особливо у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, проектування, інженерних розробок) можуть створюватися в рамках мобільної робочої групи, яка організується часто заради одного чи декількох проектів, у рамках однієї чи декількох організацій. Тобто, за словами вчених [5, с. 46 – 52], системоутворюючим виступає не організаційний, а ідейно-проектний фактор. Учасники проектно-ї групи можуть належати до різних підприємств і галузей, локалізуватися у різних регіонах чи навіть країнах, а також виконувати неоднакові функціональні обов'язки в залежності від конкретного проекту. Основна відмінність від особливостей першої тенденції полягає в більш гнучкому, мобільному та непостійному характері робочих груп проектно-ї форми організації праці.

Третю тенденцію, відповідно до досліджень теоретиків мережевої економіки [7, с. 97 – 113, 11], можна охарактеризувати як рух організаційних форм виробництва та управління в бік становлення кластерно-мережних структур із горизонтальними зв'язками на противагу жорсткій вертикальній ієрархічній системі, характерній для індустріального суспільства (табл. 2).

Передбачається, що господарська діяльність уже здійснюється і здійснюватиметься надалі в організаційній формі мережевого підприємства, найважливішими ознаками якого є внутрішня пристосованість і зовнішня гнучкість, націлені на ефективність прийняття стратегічних рішень та глибоку організаційну інтеграцію всіх ланок виробничого процесу. Як наслідок, мережеве підприємство потребує відповідного мережевого робітника, трудовий процес якого організований за принципами нового поділу праці в межах типології, побудованої на базі трьох вимірів; такого поділу праці, що передбачає залучення робітників до виконання більшої кількості управлінських функцій, прийняття рішень, посилення взаємозалежності і співпраці з іншими ланками виробничого процесу, що представлено в табл. 2.

Відповідно до зазначених змін організаційні форми праці змінюються в бік зростання автономізації праці, надання робітнику нових повноважень на здійснення більш самостійних рішень та дій, додаткових управлінських функцій. Вчені [3, с. 56 – 65; 5, с. 46 – 52, 14] підкреслюють, що сучасний менеджмент уникає постійного прямого контролю зверху, надаючи робітнику більшу свободу щодо режиму та методів праці, обліку праці, втручання у виробничий процес; разом з тим зростає відповідальність, що потребує від робітника ініціативності, самоконтролю і самопланування. «Управління новим персоналом потребує зміни стилю керівництва, який набуває рис гетерогенності, особистісного підходу, творчості та інтелектуальної диференціації» [5, с. 51].

Отже, відбуваються глибокі зміни організаційно-економічних відносин з точки зору відмови від тейлористсько-фордистської, «потогінної» організації праці. М. Кастельс [11] підкреслює, що найновіші інформаційні технології, які швидко поширюються у сучасному виробництві і управлінні, потребують автономного, краще інформованого, освіченого робітника. Такого робітника і його працю складно і неефективно «підганяти» під жорсткі рамки статичних посадових інструкцій та традиційної системи дисципліни і контролю. Таким чином, зовнішня дисципліна перетворюється тепер на внутрішню мотивацію та індивідуальну відповідальність.

Поділ праці в умовах мережевого підприємства за М. Кастельсом

Вимір	Позиція (посада)	Функції
Створення вартості в межах даного робочого процесу, в умовах інформатизації та автоматизації виробництва	Командир	Планування і прийняття стратегічних рішень
	Дослідник	Створення інновацій у продуктах і процесах
	Дизайнер	Адаптація і пристосування інновацій
	Інтегратор	Узгодження інновацій, дизайну, виконання та рішень заради досягнення поставленої мети на основі наявних ресурсів
	Оператор	Виконання завдань за власною ініціативою і розумінням
	Керований робітник	Виконання допоміжних завдань, які ще не були або не можуть бути автоматизовані
Створення відносин і зв'язків у просторі внутрішнього та зовнішнього середовища організації	Мережевик-універсал (networker)	Встановлення зв'язків за власною ініціативою та визначення шляхів розвитку мережевого підприємства
	Мережевик-оператор (networked)	Виконання завдань online без визначення таких параметрів, як коли, чому, з ким, як працювати
	Позамережевий робітник	Виконання специфічних завдань, визначених неінтерактивними інструкціями
Процес прийняття рішень	Суб'єкт прийняття рішень	Прийняття остаточних рішень
	Учасник	Залучення до процесу прийняття рішень
	Виконавець	Виконання рішень на практиці

Складено на основі [11].

Четверта з виділених вище тенденцій розвитку організаційних форм праці полягає в досліджуваній вченими [1, с. 56 – 57; 5, 2, с. 127 – 144] трансформації традиційного робочого місця, що проявляється у появі і збільшенні питомої ваги телероботи, телезайнятості (*telework, telejob*), тобто віддаленої зайнятості (*remote work*), в умовах якої трудовий процес здійснюється: а) вдома; б) не в межах офісу; в) у спеціально відведених центрах для віддалених робітників на умовах найманої праці або самозайнятості. В умовах поширення інформаційних технологій з'явилася можливість (особливо для галузей і виробництв сфери послуг – програмування, розробка Інтернет-сайтів, дизайн, електронна торгівля, переклад текстів, журналістика, консалтингові послуги, робота у колл-центрах та ін.) отримувати і виконувати робочі завдання, заробітну плату (або гононар, винагороду – залежно від типу виробничих відносин) і передавати готову роботу за допомогою комп'ютерних мереж, тому організація всіх або частини робочих місць підприємства (яке навіть може бути повністю віртуальним) не потребує просторової визначеності, локалізації в межах одного фізичного простору. Питома вага телеробітників у структурі зайнятості розвинених країн сягає від 10 до 20%.

П'ята тенденція полягає у зростанні питомої ваги самозайнятих та «фрілансерів» у структурі зайнятості розвинених країн. Традиційно самозайнятість була характерною для таких галузей, як сільське господарство (у формі фермерства – на противагу виробництву в сільських громадах), сфера послуг (дрібна торгівля, побутові послуги, приватна лікарська практика та ін.), дрібнотоварне виробництво і ремісництво та не відіграла істотної ролі в народному господарстві. У сучасному виробництві, що характеризується бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, питома вага самозайнятості, її роль та значення збільшуються за рахунок розповсюдження у швидко зростаючих галузях (переважно, сфери послуг), пов'язаних з виробництвом, переробкою та ви-

користанням інформації, наданням висококваліфікованих послуг, соціальних і бізнес-послуг, консультаційних послуг, а також у журналістиці та перекладі. Так, наприклад, у ЄС близько половини доданої вартості в галузі наукомістких бізнес-послуг створена в рамках мікробізнесу, а більше 60% цієї галузі – фірми, що складаються з однієї людини [1, с. 53 – 57]. Доля самозайнятості в загальній кількості зайнятих в країнах ОЕСР складає близько 17%, а темпи її зростання – 1,7% на противагу 1% зайнятості в цілому.

Відзначимо, що останнім часом у літературі [1, 2] з'явилися дослідження, присвячені окремій категорії самозайнятих, що увібрала в себе найхарактерніші риси самозайнятості, особливо у сучасних високотехнологічних галузях – фрілансерам. Так, дослідники характеризують фрілансера як незалежного професіонала високої кваліфікації, який «не перебуває в штаті організації і не залучений до традиційних трудових відносин, а самостійно реалізує свої послуги на ринку різним клієнтам, не будучи субпідрядником єдиного замовника» [1, с. 56]. Як бачимо, особливо наголошується автономність, незалежність фрілансера від організації або єдиного замовника (тому що деякі самозайняті, які працюють, наприклад, за угодами підряду, насправді є завуальюваними найманими робітниками, роботодавець яких таким чином економить на витратах на заробітну плату), а також не включеність до відносин найманої праці. Фріланс сьогодні стає все більш затребуваною формою зайнятості не лише з погляду самих робітників – постачальників послуг, а й з погляду їх потенціальних клієнтів. Так, згідно з дослідженням фріланс-біржі Sologig.com, від 10% до третини компаній у галузях інформаційних технологій, консалтингу, фінансів віддають перевагу співробітництву з фрілансерами [2, с. 127 – 144]. Актуальною і затребуваною дослідниками стає також особлива категорія е-лансерів (електронних фрілансерів) – робітників, що здійснюють свою діяльність віддалено, з використанням інформаційних мережевих технологій,

і на умовах фрілансу – тобто фрілансерів-телеробітників. Термін «е-лансер» ввів американський дослідник Т. Малоун у кінці 90-х рр. XX ст., і він може використовуватися для визначення багатьох категорій самозайнятих, таких як робітники комп'ютерних спеціальностей, журналісти, перекладачі, які є телеробітниками.

З вищезазначеного бачимо, що за рахунок нових галузей, робіт, видів послуг поповнюються ряди самозайнятих, і працівники, які раніше виступали як наймані, отримують можливість стати самозайнятими. Водночас зростання кількості самозайнятих означає збільшення частки трудової приватної власності, а значить, – підвищення її значення в структурі власності підприємницького сектора. Остання тенденція повністю узгоджується з тезою про те, що сучасні продуктивні сили, а саме: новий постіндустріальний ТСВ, розвиваючись, стимулюють розвиток виробничих відносин шляхом розповсюдження прогресивних змін через організаційно-економічні відносини, своєрідні «вузли зв'язку», що, у свою чергу, приводить до соціалізації відносин власності. Окрім розвитку перспективних форм власності (кооперативної, акціонерної, державної та ін.), відповідних типам спільного неподільного і спільно-часткового присвоєння, тип приватного привласнення також може містити в собі потенціал розвитку – через посилення впливу приватної трудової власності, адже самозайнятий має власні засоби виробництва, не має найманої робочої сили, самостійно реалізує продукт або послугу.

ВИСНОВКИ

За умов постіндустріального технологічного способу виробництва, інформаційно-комунікаційні технології дозволяють організувати віддалені робочі місця; у працівників з'являється можливість володіння власними інформаційними засобами виробництва (комп'ютери, мережі, Інтернет), що полегшує організацію самозайнятості, яка уособлює збільшення частки трудової приватної власності і дещо відсуває жорсткий імператив найманої праці. Тобто зміни у продуктивних силах, у змісті праці через трансформацію організаційно-економічних відносин впливають на зміни у характері праці та виробництва – у бік зростання їх суспільного характеру, що проявляється на мікро-, макро-, мезо- та глобальному рівнях функціонування економічних систем і приводить до процесу поступової соціалізації виробничих відносин. Таким чином, організаційно-економічні відносини виступають своєрідним посередником, вузлом зіткнення та зв'язку між продуктивними силами і виробничими відносинами. Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі полягають у більш детальному вивченні процесів усупільнення виробництва на мезорівні та макрорівні через формування трансгалузевих кластерів у національних економіках і посилення трансрегіональної співпраці між державами. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Шевчук А. В. Самозанятость в информационной экономике: основные типы и понятия / А. В. Шевчук // Экономическая социология. – 2008. – № 1. – Т. 9. – С. 51 – 65.
2. Никуткина К. М. Западные количественные исследования фрилансеров: профессиональный обзор / К. М. Никуткина, А. О. Привалова // Экономическая социология. – 2009. – № 1. – Т. 10. – С. 127 – 144.
3. Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда: социоорганизованный прогресс на рубеже XXI века / Э. Вильховченко // МЭ и МО. – 2003. – № 3. – С. 56 – 65.

4. Кастель Р. Конец эпохи постоянного найма: правда или вредный миф? / Р. Кастель // Отечественные записки. – 2003. – № 3 (12) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.strana-oz.ru/2003/3/konec-epohi-postoyannogo-nauma-pravda-ili-vrednyy-mif>

5. Макарова М. Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма / М. Н. Макарова // Экономическая социология. – 2007. – № 1. – Т. 8. – С. 45 – 53.

6. Григорян Г. М. Историческая тенденция капитализма (политэкономический аспект) : монография / Г. М. Григорян. – Х. : ИД «ИНЖЭК», 2008. – 240 с.

7. Смородинская Н. В. Смена парадигмы мирового развития и становление сетевой экономики / Н. В. Смородинская // Экономическая социология. – 2012. – № 4. – Т. 13. – С. 95 – 116.

8. Офіційний Web-сайт Світового банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?display=graph>

9. IMF World Economic Outlook, April 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://knoema.com/IMFWEO2014Apr/imf-world-economic-outlook-april-2014?accesskey=mejcup>

10. The world's biggest public companies [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.forbes.com/global2000/list/>

11. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://sbiblio.com/biblio/archive/kastels_inform/04.aspx

12. Назарова Г. В. Организационные структуры управления корпорациями : наукове видання / Г. В. Назарова. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2004. – 408 с.

13. Доклад о мировых инвестициях: способы организации международного производства, не связанные с участием в капитале, и развитие. – Нью-Йорк и Женева: ООН, 2011. – 38 с.

14. Хестанов Р. Эссе о времени, труде и капитале / Р. Хестанов // Отечественные записки. – 2003. – № 3 (12) [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://www.strana-oz.ru/2003/3/esse-o-vremeni-trude-i-kapitale>

Науковий керівник – Попов О. Є., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри політичної економії Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця

REFERENCES

Doklad o mirovykh investitsiakh: sposoby organizatsii mezh-dunarodnogo proizvodstva, ne svyazannye s uchastiem v kapitale, i razvitie [World Investment Report: ways of organizing international production, non-equity and development]. New York; Zheneva: ООН, 2011.

Grigorian, G. M. *Istoricheskaya tendentsiya kapitalizma (politekonomicheskii aspekt)* [Historical tendency of capitalism (the political economy)]. Kharkiv: INZhEK, 2008.

"IMF World Economic Outlook, April 2014" <http://knoema.com/IMFWEO2014Apr/imf-world-economic-outlook-april-2014?accesskey=mejcup>

Kastel, R. "Konets epokhi postoiannogo nayma: pravda ili vrednyy mif?" [End of an era of permanent recruitment: Truth or harmful myth?]. <http://www.strana-oz.ru/2003/3/konec-epohi-postoyannogo-nauma-pravda-ili-vrednyy-mif>

Kastels, M. "Informatsionnaia epokha: ekonomika, obshchestvo i kultura" [The Information Age: Economy, Society and Culture]. http://sbiblio.com/biblio/archive/kastels_inform/04.aspx

Khestanov, R. "Esse o vremeni, trude i kapitale" [Essay on time, labor, and capital]. <http://www.strana-oz.ru/2003/3/esse-o-vremeni-trude-i-kapital>

Makarova, M. N. "«Konets truda»: mif i realnost postindustrializma" ["The end of labor": the myth and the reality of post-industrialism]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 8, no. 1 (2007): 45-53.

Nazarova, H. V. *Orhanizatsiini struktury upravlinnia korporatsiinyi* [Organizational structure governance corporations]. Kharkiv: KhDEU, 2004.

Nikutkina, K. M., and Privalova, A. O. "Zapadnye kolichestvennye issledovaniia frilanserov: professionalnyy obzor" [Western quantitative research freelancers: a professional review]. *Ekonomicheskaiia sotsiologiia*, vol. 10, no. 1 (2009): 127-144.

Ofitsiinyi Web-sait Svitovoho banku. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?display=graph>

Smorodinskaia, N. V. "Smena paradigmy mirovogo razvitiia i stanovlenie setevoy ekonomiki" [Changing the paradigm of global

development and the emergence of the network economy]. *Ekonomicheskaiia sotsiologiia*, vol. 13, no. 4 (2012): 95-116.

Shevchuk, A. V. "Samozaniatost v informatsionnoy ekonomike: osnovnye tipy i poniatiia" [Self-employment in the information economy: the basic types and concepts]. *Ekonomicheskaiia sotsiologiia*, vol. 9, no. 1 (2008): 51-65.

"The world's biggest public companies" <http://www.forbes.com/global2000/list/>

Vilkhovchenko, E. "Postindustrialnye modeli truda: sotsiioorganizovanny progress na rubezhe KhKhI veka" [Post-industrial model of labor: socio-organized progress at the turn of the twenty-first century]. *ME i MO*, no. 3 (2003): 56-65.

УДК 334.012.4:330.35

ФАКТОРИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ТА БАР'ЄРИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2014 СВИНЧУК А. А.

УДК 334.012.4:330.35

Свинчук А. А. Фактори інтенсифікації та бар'єри розвитку соціальних підприємств

У статті розглянуто ряд інтенсифікуючих факторів створення та розвитку соціальних підприємств, а саме: соціальних, економічних, нормативно-правових тощо. Також було визначено, що хоча рушійною силою створення соціальних підприємств і є наявність соціальних проблем, проте ключовими факторами, що сприяють розвитку таких підприємств, є економічні та нормативно-правові. Разом із тим, на розвиток соціальних підприємств впливає низка бар'єрів, що існують як і у зовнішньому середовищі (законодавчих, економічних, соціальних, регулятивного характеру), так і у внутрішньому (фінансових, управлінських, кадрових). Практика соціального підприємництва в Україні свідчить про те, що для вітчизняних соціальних підприємств основними бар'єрами розвитку є високі податки, висока вартість залучення кредитів, низький рівень підтримки з боку держави та низький рівень обізнаності громадськості щодо суті діяльності таких підприємств. Щодо внутрішніх бар'єрів, то ключовими для нашої країни є відсутність підприємницького досвіду та низька кваліфікація робітників.

Ключові слова: соціальне підприємство, фактори інтенсифікації, бар'єри розвитку.

Рис.: 2. **Бібл.:** 20.

Свинчук Анастасія Анатоліївна – аспірантка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

E-mail: nsvynchuk@gmail.com

УДК 334.012.4:330.35

Свинчук А. А. Факторы интенсификации и барьеры развития социальных предприятий

В статье рассмотрен ряд интенсифицирующих факторов создания и развития социальных предприятий, а именно: социальные, экономические, нормативно-правовые и т. д. Также было определено, что хотя движущей силой создания социальных предприятий и является наличие социальных проблем, однако ключевыми факторами, способствующими развитию таких предприятий, являются экономические и нормативно-правовые. Вместе с тем, на развитие социальных предприятий влияет ряд барьеров, существующих как во внешней среде (законодательные, экономические, социальные, регулятивного характера), так и во внутренней (финансовые, управленческие, кадровые). Практика социального предпринимательства в Украине свидетельствует о том, что для отечественных социальных предприятий основными барьерами развития являются высокие налоги, высокая стоимость привлечения кредитов, низкий уровень поддержки со стороны государства и низкий уровень осведомленности общественности о сути деятельности таких предприятий. Что касается внутренних барьеров, то ключевыми для нашей страны является отсутствие предпринимательского опыта и низкая квалификация рабочих.

Ключевые слова: социальное предприятие, факторы интенсификации, барьеры развития.

Рис.: 2. **Библ.:** 20.

Свинчук Анастасія Анатоліївна – аспірантка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

E-mail: nsvynchuk@gmail.com

UDC 334.012.4:330.35

Svynchuk A. A. Intensification Factors and Barriers to the Development of Social Enterprises

The article describes a number of factors intensifying the creation and development of social enterprises, namely: social, economic, legal, and so on. It was also determined that, although the driving force behind the creation of social enterprises is the presence of social problems, but the key factors contributing to the development of such enterprises are economic and legal. However, the development of social enterprises affected by a number of barriers that exist both in the external environment (legal, economic, social, regulatory nature), and the internal (financial, managerial, personnel). The practice of social entrepreneurship in Ukraine suggests that domestic social enterprises are the main barriers to the development of high taxes, high cost of credit, low level of support from the state and the low level of public awareness about the existence of such enterprises. With regard to internal barriers, the key one for our country is the lack of business experience and low-skilled workers.

Key words: social enterprise, the factors of intensification of barriers.

Pic.: 2. **Bibl.:** 20.

Svynchuk Anastasiia A. – Postgraduate Student, Kyiv National Economic University named after V. Getman (pr. Peremogy, 54/1, Kyiv, 03068, Ukraine)

E-mail: nsvynchuk@gmail.com

Соціальне підприємство є відносно новим специфічним видом підприємств. Створення перших соціальних підприємств припадає на 80-ті роки ХХ століття, проте вони встигли зарекомендувати себе як досить дієвий і успішний механізм вирішення соціальних проблем

суспільства. Окрім соціального ефекту, їх діяльність має і позитивний економічний ефект, оскільки їх функціонування в багатьох випадках засноване на принципі самофінансування. Тобто соціальне підприємство – це така організація, яка має подвійну мету своєї діяльності – отримання