

культур: "культура влади", у якій особливу роль відіграє лідер, його якості, здатності. Набір персоналу і його рух походить від відданості лідерові, "культура ролі" характеризується суворим розподілом ролей, успішно функціонує в стабільному суспільстві, "культура завдання" орієнтована на реалізацію конкретних проектів, де основна увага приділяється швидкому ефективному завершенню роботи; "культура особистості", в якій організація поєднує людей не для рішення завдань, а для того, щоб вони могли вирішувати власні проблеми (творчі союзи). Для всіх типологій притаманні єдність, інтеграція, внутрішня орієнтація, зовнішня орієнтація, суперництво, диференціація. Культура бюрократії (ієрархічна культура) фокусує увагу на внутрішньому аспекті існування в комбінації зі стабільністю, контролем. Ринкова культура фокусує увагу на зовнішньому аспекті в комбінації зі стабільністю і контролем. Головна мета - прибутковість.

Перевага того або іншого типу культури залежить від галузі, у якій діє організація та від рівня соціальної відповідальності. У чистому виді ці типи культур зустрічаються рідко, є якийсь домінуючий, що може змінюватися залежно від віку організації.

Список літератури: 1. *Іваненко О.* Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми / О. Іваненко. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.dniprokniga.dp.ua/46-ivanenko-o.-viznachennja-ponjattja-sutnosti-ta.html>. 2. *Церкасевиц Л. В.* Сучасні тенденції соціальної політики в країнах Європейського союзу. – СПб., 2012. – С. 33. 3. *Келли Д.* The psychology of personal constructs . цитовано по книзі Хьелл Л., Зиглер Д. Теорії личности. Основные приложения, исследования и применения. СПб.: Питер, 2011 г. – 608с.

ШИПІЛОВА М.В., старший викладач кафедри економічної теорії, Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ІНСТИТУЦІЙНА ОСНОВА МІНІМІЗАЦІЇ ПРОЯВІВ РЕНТООРІЄНТОВАНОЇ ПОВЕДІНКИ

Останнім часом стає все більш зрозумілим, що соціально-економічні перетворення в Україні на сучасному етапі розвитку стикаються з неймовірними перепонами. Це пов'язано, серед іншого, з укоріненими за багато років та невідповідними реаліям сучасності неефективними інститутами та інституціями. Однією з найбільш неефективних інституцій, виходячи з даних дослідження

The Legatum Institute Prosperity Index в Україні протягом тривалого часу залишається держава [1]. Принаймні, за останні 5 років проведення відповідного дослідження рейтинг ефективності державного управління залишається на найнижчому рівні (121-120 місці серед 142 досліджуваних країн) з-поміж всіх інших складових Індексу Процвітання (Економіка, Освіта, Підприємництво та Можливості, Охорона Здоров'я, Безпека, Особиста свобода та Соціальний капітал).

Серед найактуальніших та найбільш гострих проблем державного управління на всіх рівнях, що суттєво знижує його ефективність, є корупція. За інформацією Міжнародної правозахисної організації Transparency International Україна знаходиться на 142 місці в загальносвітовому рейтингу корумпованості з 175 можливих [2], виступаючи однією з найбільш вражених цією суспільно-економічною хворобою країн не лише Європи, а й світу. А в опублікованій в 2014 році доповіді Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) зазначено, що 57 відсотків випадків корупції приходить на сектор державних закупівель. При цьому середня сума хабаря складає 10,9 відсотків від вартості обладнання та 34,5 відсотків від прибутку по ній (а це еквівалентно 13,8 мільйонів доларів) [2].

Все вище зазначене не лише підтверджує висновки міжнародних організацій, а й наголошує на масштабах існуючої проблеми, яка, безсумнівно, має глибоке інституційне коріння.

В даній роботі ми робимо акцент на інституційних, поведінкових основах двох взаємопов'язаних та взаємообумовлених проблем української економіки: неефективного державного управління та корупції, а також окреслюємо шляхи до їхнього виправлення.

Справа в тому, що держава як апарат є групою осіб, що мають представляти (але не завжди реально представляють) інтереси суспільства (і, навіть більшої її частини) при перерозподілі фінансових та інших ресурсів. Частіше за все, маючи певні повноваження та доступ до обмежених ресурсів, державні чиновники використовують власні посади як джерело отримання зиску. В економічній літературі подібна діяльність індивідів, націлена на отримання зиску (доходів тощо) шляхом маніпулювання законодавчими чи економічними умовами або через узурпацію прав на перерозподіл державних ресурсів отримала назву «рентоорієнтованої». В Україні найпоширенішою

практикою отримання такої «ренти» є так званий «відкат» - «частина коштів, що виділяються на виконання робіт за державним замовленням, яку виконавець замовлення в подяку за його отримання повертає замовнику в особі чиновника або керівника державного органу. Іншими словами, «це завуальований хабар особі, яка приймає рішення про витрачання коштів на підприємстві, який досить важко простежити юридично» [3].

Насправді, рентоорієнтована поведінка зустрічається і в приватному секторі, але з огляду на те, що в сфері державного управління це стосується маніпулювання коштами платників податків, для суспільства та економіки рентоорієнтована поведінка державних службовців має найбільш згубні наслідки як в короткостроковому, так і в довгостроковому контексті.

Виходячи з причин і особливостей рентоорієнтованої поведінки, варто згадати, що вона, в свою чергу, так чи інакше залежить від суб'єктів, що вступають у відносини, а саме, від їхнього сприйняття розділених норм та правил та відповідної поведінки в межах того чи іншого оточення. І тут треба згадати, що поведінка раціональної людини у суспільстві обумовлена не тільки співвідношенням економічного зиску та втрат, але й певним рівнем освіти та виховання, власними установками (внутрішній фактор впливу), розділеними в суспільстві цінностями (як зовнішнім фактором).

Для спільноти, де функціонує даний індивід, важливість прийняття людиною рішення на користь спільних інтересів безсумнівна, а для індивіда є важливим не зменшити результат реалізації власних інтересів.

Те чи інше співвідношення задоволення особистих власних інтересів та суспільно розділених обумовлене також іншими чинниками: коли власні інтереси задоволені на досить високому рівні (а це за нашою логікою можливо або через великі індивідуальні можливості, або через малу вартість їхньої реалізації), то індивід з набагато більшою вірогідністю буде реалізовуватися через суспільство та розділяти спільні інтереси без жодного примусу та загрози санкцій. Зважаючи на те, що індивідуальні можливості людини здебільшого залежать від її здібностей, рівня освіти, надбаного досвіду та інституційних умов формування та існування особистості, то мова йде про рівень інституційного людського капіталу. Вартість реалізації залежить також від зовнішнього економічного середовища. Тому й

вірогідність проявів рентоорієнтованої поведінки у розвинених суспільствах є нижчою.

Таким чином, наявність соціального капіталу обумовлює такий тип поведінки людини у відповідності з прийнятими нормами, що не призводить до втрат інших учасників соціально-економічних відносин. Навпаки, людина свідомо віддає частину ефекту від своєї діяльності іншій стороні, не зазіхаючи на неї, тобто відбувається передача прав власності на частку результатів своєї діяльності. У такому контексті рентоорієнтована поведінка чиновника може розглядатися як така, суб'єкт якої не є носієм соціального капіталу, або рівень соціального капіталу, що проявляється в його поведінці є нижчим, ніж в оточуючому соціальному середовищі. Для того, щоб збільшити рівень реалізації власних рентоорієнтованих інтересів, треба відволікти зусилля від реалізації суспільних інтересів, відмовитися від дій на їхню користь. По суті, рентоорієнтована поведінка є інституційною протилежністю поведінці, обумовленій наявністю соціального капіталу. Порівнюючи їхні прояви, можна зробити висновок, що за ключовими критеріями вони взаємовиключають один одного: так, орієнтиром для рентоорієнтованої поведінки є задоволення суто особистих індивідуальних інтересів, а для зумовленої соціальним капіталом – задоволення як індивідуальних, так і розділених з суспільством інтересів; характер задоволених інтересів для «рентоорієнтованого» службовця є матеріальним, для протилежного типу поведінки – як матеріальним, так і нематеріальним; і, головне, ефект для суспільства рентоорієнтованої поведінки є беззаперечно негативним (зниження ефективності функціонування економіки, поглиблення соціально-економічної диференціації), а поведінки, зумовленої соціальним капіталом – позитивний (підвищення ефективності економічної діяльності, зростання суспільного добробуту, зменшення рівня диференціації).

На нашу думку, в умовах тотальної невизначеності, наявності зовнішньої та внутрішньої загрози національній безпеці та економіці, настав час для цілеспрямованої політики щодо підвищення рівня соціального капіталу як інструменту подолання руйнівної рентоорієнтованої поведінки та корупції.

В свою чергу, можливою та найбільш ефективною стає реалізація даних заходів на основі наявного в усіх сферах людського потенціалу. Мається на увазі залучення до

реформування галузей економіки професійних спеціалістів-носіїв високого рівня соціального капіталу, поведінка яких буде виключати неефективні рішення на основі рентної орієнтації. Також одним з найважливіших шляхів формування високого рівня соціального капіталу у суспільстві є орієнтована на це освіта. Саме в межах освітньої системи формується професійний та громадянський світогляд, що визначає моделі та шаблони поведінки суспільно-економічних агентів.

Список літератури: 1. www.prosperity.com 2. Толокин В. Украина в тисках коррупции// В. Толокин // Вести, версии, события. – 10.12.2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vvc.kiev.ua/law/rassledovania/news> 3. Іващенко М. В., Шкодін І. В., Карпова І. В. Экономические последствия «отката» как формы рентоориентированного поведения// Бізнес Інформ. – 2015. – №1. – С. 15–20.

ПРОХОРЕНКО О.В., старший викладач кафедри Менеджменту та оподаткування НТУ «ХПІ», м.Харків

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ АУТСОРСИНГУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

Дослідження методів прийняття рішень щодо впровадження аутсорсингу показало, що для вибору напряму вдосконалення бізнес-процесів необхідне врахування ендогенних і екзогенних факторів. Ендогенні фактори характеризують по-перше, ефективність власного провадження бізнес-процесу, а по-друге, ступінь його організаційно-технологічної залученості, або ступінь інтеграції у внутрішню бізнес-систему. Екзогенні фактори полягають у наявності ринкових умов, за яких, по-перше, є можливим участь у провадженні процесу зовнішнього контрагента, а по-друге, формуються стратегічні пріоритети організації, інструментом реалізації яких може стати аутсорсинг, або навпроти, інтеграція (інсорсинг). На нашу думку, має сенс говорити про три групи факторів і розробляти рекомендації на основі визначення місця бізнес-процесу в тривимірному просторі.

Перша група (вісь абсцис X) являє собою оцінки впливу внутрішніх факторів, що характеризують ефективність, або конкурентоспроможність процесу: часові витрати бізнес-процесу; вихідна якість результату; вихідна якість самого процесу; собівартість процесу; трудомісткість процесу; диференціація