

**ПРОМИСЛОВЕ ПІДПРИЄМСТВО
ЯК СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-СТРАТИФІКАЦІЙНИХ
ВІДНОСИН КОАЛІЦІЇ ВЛАСНИКІВ РЕСУРСІВ**

УДК 334.72.65.007

Шевчук О. А.

Розглянуто соціостатусну трансформацію особистості на промисловому підприємстві, яка відбувається внаслідок інституціоналізації широкого класу власників та призводить до формування нової економічної еліти. Запропоновано розглядати промислове підприємство як систему, елементи якої перебувають у певних зв'язках та взаємовідносинах. Визначено, що в основі внутрішньої будови підприємства лежить ієрархічний стратифікаційний принцип – принцип субординації.

З метою більш глибокого усвідомлення стратифікаційної структури промислового підприємства запропоновано розглядати його як "коаліцію власників ресурсів", які знаходяться в певному ієрархічному підпорядкуванні. Підкреслено, що в основі такої структури лежить асиметричність розподілу ресурсів між власниками підприємств, менеджерами та трудовим колективом.

Ключові слова: промислове підприємство, система, людський капітал, принцип субординації (ієрархічності), стратифікація, еліта.

**ПРОМЫШЛЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ КАК СИСТЕМА
СОЦИАЛЬНО-СТРАТИФИКАЦИОННЫХ
ОТНОШЕНИЙ КОАЛИЦИИ ВЛАДЕЛЬЦЕВ РЕСУРСОВ**

УДК 334.72.65.007

Шевчук Е. А.

Рассмотрена социостатусная трансформация личности на промышленном предприятии, которая происходит вследствие институционализации широкого класса собственников и приводит к формированию новой экономической элиты. Предложено рассматривать промышленное предприятие как систему, элементы которой находятся в определенных связях и взаимоотношениях. Определено, что в основе внутреннего строения предприятия лежит иерархический стратификационный принцип – принцип субординации.

С целью более глубокого осознания стратификационной структуры промышленного предприятия предложено рассматривать его как "коалицию владельцев ресурсов", которые находятся в определенном иерархическом подчинении. Подчеркнуто, что в основе такой структуры лежит асимметричность распределения ресурсов между владельцами предприятий, менеджерами и трудовым коллективом.

Ключевые слова: промышленное предприятие, система, человеческий капитал, принцип субординации (иерархичности), стратификация, элита.

**INDUSTRIAL ENTERPRISE AS A SYSTEM OF SOCIAL
AND STRATIFICATION RELATIONS OF RESOURCES OWNERS COALITION**

UDC 334.72.65.007

O. Shevchuk

The socio-status personal transformation at the industrial enterprise which is caused by the institutionalization of a wide class of owners and leads to the formation of the new economic elite was examined. The industrial enterprise is considered as a system, the elements of which are connected and interrelated. It has been determined that the basis of the internal structure of a company is hierarchical stratification principle – the principle of subordination.

With a view to a greater awareness of the stratification structure of the industrial enterprise, it is proposed to consider it as a "coalition of the resources owners", which are in a certain way hierarchically subordinated. It is emphasized that the basis of this structure is the asymmetry of the resources distribution among business owners, managers and the workforce.

Keywords: industrial enterprise, system, human capital, the principle of subordination (hierarchy), stratification, elite.

Процеси трансформації, що відбуваються в сучасному пост-радянському просторі, перехід від державної системи управління до ринкового господарства, розповсюдження процесів глобалізації та формування постіндустріальної парадигми розвитку спричинили трансформацію принципів диференціації та появу нового погляду на соціально-економічну нерівність. Сьогодні доміантними чинниками стратифікації починають виступати фактори, що

характеризують індивідуальний людський капітал, а саме індивідуалізація, трансформація ролі соціокультурної компетенції, прагнення до кар'єрного зростання, здатність до адаптації тощо. Це вимагає міждисциплінарного підходу та застосування відповідних теорій інституційного напрямку.

Сьогодні дослідженню основних критеріїв соціально-економічної та професійної диференціації присвячені роботи видат-

них західних дослідників і пострадянських українських та російських вчених – Р. Ануфрієвої, О. Балакіревої, В. Богданова, Л. Бевзенко, Е. Гідденса, В. Головенко, В. Добренкова, М. Зелінського, О. Злобіної, О. Івашенко, А. Кравченко, Н. Коваліско, С. Комаринець, Е. Лібанової, С. Макеєвої, А. Мартинова, М. Михальченко, А. Ноура, Н. Осіпової, Н. Паніної, Т. Рудницької, Ю. Середи, О. Симончук, Н. Тихонової, О. Харченко, В. Чорноволенка, М. Шульги та ін.

В основі новітніх підходів до стратифікаційного дослідження лежить системний підхід, згідно з яким суспільство є соціальною системою, що складається з низки підсистем. Будь-які зміни в підсистемах змінюють саму систему за рахунок взаємозв'язків і взаємовпливів [1, с. 12–32]. Соціальна структуризація в контексті взаємовпливу та змін факторів, що відображають специфіку як макро-, так і мікроутворень, базується на взаємовідносинах, які пов'язують у єдине ціле різні елементи. Ці відносини утворюють різноманітні сіті, вузлами яких стають соціальні агенти (актори). У якості основних детермінант, що характеризують соціальних агентів (акторів), приймаються володіння власністю, влада та професійна компетентність.

Водночас існує ряд питань, що пов'язані з трансформацією еліти на мікрорівні – рівні промислового підприємства. Саме це зумовило актуальність статті, логіку викладу положень та її мету.

Кожне промислове підприємство можна розглядати з трьох позицій: 1) як інституціональне об'єднання, що характеризується системою відносин між індивідами, які об'єднуються для досягнення певної мети; 2) як вид діяльності, що характеризує процес цілеспрямованої дії на об'єкт через відповідні функції та зв'язки; 3) як ступінь внутрішнього упорядкування, що визначається певною структурою, будовою, типом зв'язку, які характеризують спосіб об'єднання елементів у систему [2, с. 967].

Розвиваючи ідеї О. Ланге [3] щодо структурного аналізу систем, можна розглянути підприємство як множину взаємопов'язаних елементів (систему). Кожен із цих елементів призначений для вирішення відповідних завдань, спрямованих на досягнення загальної мети. Досягнення мети відбувається за рахунок існування певної мережі взаємозв'язків між її елементами (структур).

Як інституціональне об'єднання, промислове підприємство складається з груп елементів. Кожна група елементів є системою (підсистемою), яка має власну мету, що підпорядковується загальній меті. Задля досягнення загальної мети кожний елемент системи виконує ряд дій. Ці дії в сукупності визначають кінцевий результат.

Отже, загальна мета визначає систему, а власна мета – підсистему. Кількість цілей залежить від кількості завдань, що стоять перед підсистемами для досягнення загальної мети.

Оскільки будь-яке підприємство з точки зору системного підходу – це сукупність елементів, що перебувають у певних зв'язках та взаємовідносинах, то, відповідно, аналіз будь-якого промислового підприємства необхідно починати з розгляду його структури – функціонально пов'язаних між собою елементів, зв'язків та взаємозалежностей, що складають внутрішню будову об'єкта.

Зрозуміло, що в основі внутрішньої будови підприємства лежить ієрархічний стратифікаційний принцип, так званий принцип сходів (субординації), головним критерієм якого виступає ступінчаста співпорядкованість елементів системи, що заснована на нерівності.

В основі принципу ієрархічності лежать три основні характеристики, які можна спостерігати в кожній складній системі [4, с. 48–55, 76–85]:

- вертикальна декомпозиція, що дозволяє за рахунок послідовних дій досягати встановленої мети;
- пріоритетність підсистем вищого рівня, на основі якої визначаються завдання для підсистем нижчого рівня;
- залежність дій підсистем вищого рівня від виконання особистих функцій, що притаманні підсистемам нижчого рівня.

З метою більш глибокого усвідомлення стратифікаційної структури підприємства слід розглянути його як "коаліцію власників ресурсів" [5, с. 176, 6], які знаходяться в певному ієрархічному підпорядкуванні.

Згідно з неоніституціональною парадигмою, внутрішня ієрархія на підприємстві забезпечує перевагу загальних цілей над особистими.

Так, з точки зору суспільного розвитку основною метою діяльності підприємств є забезпечення економічного зростання; з точки зору власників підприємств – стабільність доходів та соціального статусу; з точки зору менеджерів підприємств – збільшення доходів та професійний інтерес; а з точки зору найманих працівників – задоволення від роботи та забезпечення адекватного рівня оплати праці. Незважаючи на той факт, що загальний

для всіх суб'єктів господарської діяльності є покращення власного матеріального стану (збільшення рівня доходів), існує водночас підпорядкованість інтересів нижчих груп вищим.

Отже, ієрархію слід розглядати як об'єктивну необхідність існування підпорядкованих інтересів нижчих груп вищим, а підприємство – як структуру, що зводить разом коаліцію інтересів різних суб'єктів господарської діяльності [7]. В основі ієрархічного підпорядкування лежить нерівномірний розподіл ресурсів (матеріальних активів) та особистих здібностей (знань та інформації) між внутрішніми економічними агентами. Ця асиметричність і є основою для формування ієрархічної стратифікаційної системи підприємства.

В основі такої нерівності з точки зору теорії людського капіталу лежать три ознаки соціальної диференціації станів розвитку людського капіталу:

- інкорпорована форма стану людського капіталу, тобто "якісні характеристики", що надаються людині під час народження – інтелектуальні та фізичні особливості індивіда;

- інституціоналізована форма стану людського капіталу, що проявляється у професійно-трудовій діяльності людини;

- об'єктивована форма прояву людського капіталу – інтелектуальні та майнові права власності.

Отже, процес становлення ієрархії на підприємстві тісно пов'язаний із наявними проблемами нерівності можливостей, результатів та їх відтворення на різних етапах життєвого циклу суб'єктів господарювання в соціально-економічному просторі.

Потрібно зазначити, що для опису будь-якої складної системи необхідно знайти компроміс між описом системи та особливостями поведінки агентів цієї системи. Це здійснюється на основі множини моделей, кожна з яких описує поведінку системи з точки зору різних рівнів абстрагування. Оскільки для кожного рівня абстрагування існує власний ряд особливостей, законів та принципів, що характеризують поведінку системи, то для опису цих рівнів використовується категорія – страта.

Слід зауважити, що стратифікація (від лат. *stratum* – шар та *facies* – роблю) у загальному вигляді означає розшарування.

Визначена дефініція використовується для характеристики нерівності у двох основних аспектах:

- у випадку, коли індивіди займають диференційовані структурні позиції у певному соціально-економічному просторі (суспільстві) – це соціальна стратифікація. В основі визначеної стратифікації лежить соціальний статус індивіда, тобто позиція людини, що визначається її економічним становищем, впливом та престижем. З цієї позиції все суспільство є класовою структурою, яку можна подати у вигляді піраміди. В основі такої структури знаходиться основна маса населення, всередині розташований середній клас, на вершині зазначеної піраміди розташована незначна частка людей – еліта;

- з позиції суб'єктів господарської діяльності на підприємствах в ієрархічному підпорядкуванні згідно із загальноприйнятими стандартами – статусна стратифікація (професійне ранжування). Ця стратифікація визначає відносну позицію індивіда всередині групи. Ця позиція визначається також трьома основними чинниками – професійною компетентністю, посадовою позицією та матеріальною винагородою.

Такий підхід дає можливість розглядати будь-який соціально-економічний інститут (підприємство, організацію, установу) з двох сторін – з точки зору формалізованого структурування (вертикальної диференціації) та з точки зору професійного структурування (горизонтальної диференціації).

На рівні промислового підприємства вертикальна диференціація обумовлена структурою соціальних взаємозв'язків, що використовуються для координації діяльності. З цієї позиції пропонується розглядати промислове підприємство як систему соціально-стратифікаційних відносин між коаліцією власників ресурсів, що забезпечують коаліцію інтересів.

Можна виділити три групи представників власників ресурсів – це:

- 1) домінуючі власники підприємств, які володіють більшістю активів підприємства. У даному контексті мова йде про представників інноваційно-налаштованої бізнес-еліти;

- 2) менеджери підприємств, які виконують делеговані повноваження власників підприємств за рахунок використання спеціальних ресурсів – знань та інформації. В основі делегування повноважень лежать дві основні причини: 1) відсутність необхідної кваліфікації у домінуючих власників підприємств; 2) неможливість колективних способів управління, що вимагають спеціальної освіти у великій кількості акціонерів (міноритарних власників) [8]. Отже, монополізм знань та інформації, що характеризують професійну підготовку менеджерів, надає можливість для успішного управління підприємствами. Ці люди, згідно з класифікацією економічної еліти

[9, с. 100–109], належать переважно до інтелектуально-креативної еліти (якщо йдеться про великі корпорації) або до підприємницької еліти (у випадку малих та середніх підприємств);

3) трудовий колектив – працівники як основна маса населення.

Такий підхід дає можливість усвідомлення соціально-стратифікаційної класифікації працівників на підприємствах, в основі якої лежить асиметричність розподілу ресурсів між власниками підприємств, менеджерами та трудовим колективом, що призводить до формування ієрархічної структури підприємства (рисунок).

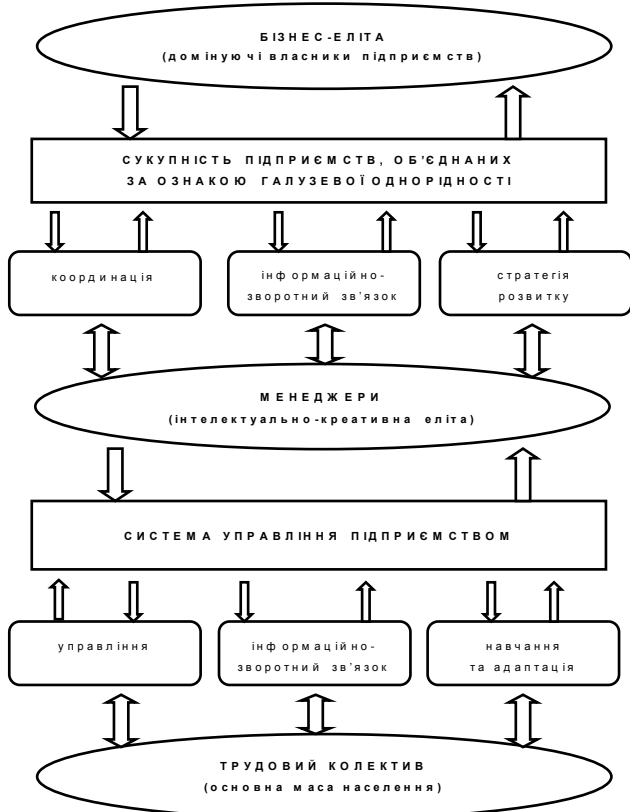


Рис. Підприємство як система соціально-стратифікаційних відносин (розроблено автором на основі опрацювання роботи [4])

Водночас принципи ієрархічності можна розглядати з двох сторін. З одного боку, як вертикальний розподіл влади та відповідальності, а з іншого – як горизонтальний розподіл праці, що дозволяє спеціалізувати діяльність співробітників, підвищувати продуктивність та якість їхньої роботи.

Горизонтальна диференціація визначається ступенем спеціалізації на всіх ієрархічних рівнях залежно від розподілу праці. Цей розподіл праці залежить від різноманітності операцій, що виконуються працівником, і призводить до "диференціації професійних повноважень" [10].

В основі професійної стратифікації лежить асиметричність знань та інформації, які надають можливості для отримання індивідом додаткових переваг. З цієї позиції професійну стратифікацію можна визначити за допомогою піраміди.

На нижньому рівні цієї піраміди розташовуються працівники, які переважно зайняті простими видами праці – фізичною працею. Цей вид праці передбачає застосування тільки професійних навиків та компетенцій, має незначний вид матеріальної винагороди та не передбачає високих посадових позицій. Саме тому визначену категорію працівників необхідно відносити до основної маси населення. У загальному контексті підприємства як "коаліції власників ресурсів" до цієї страти належить трудовий колектив.

Середній прошарок піраміди займають, як правило, ті індивіди, які за рахунок власного інтелектуального потенціалу мають можливість для застосування монополії знань та інфор-

мації. Це люди, які з точки зору елітарності належать до прото-еліти підприємства, мають середній рівень доходів та займають проміжні позиції на підприємстві. У контексті визначення підприємства як "коаліції власників ресурсів" вказана страта охоплює менеджерів середнього рівня, інженерів, вчених, представників підприємницької еліти.

Вищий рівень піраміди (еліта) займають працівники з інноваційним характером праці, які за рахунок творчого підходу мають можливість для застосування наявних знань та інформації у повсякденній праці. До цієї страти належать керівники підприємств (менеджери вищого рівня) та наукових підрозділів.

В основі формування такої структури лежить наявний обсяг ресурсів у домінуючих власників (бізнес-еліти). Значні за розмірами матеріальні активи надають можливості для володіння сукупністю підприємств, що об'єднані за ознакою галузевої однорідності. Використання індивідуального людського капіталу (монополія знань та інформації) дає можливість для формування стратегії розвитку, координації та інформаційно-зворотного зв'язку між бізнес-елітою та менеджерами підприємств, які здійснюють управління підприємствами.

Менеджери підприємств за рахунок використання власного людського капіталу (знань та інформації), а також завдяки навичкам та професійному досвіду формують систему управління підприємством.

Трудовий колектив (основна маса населення), який з точки зору власності має в наявності тільки один ресурс – робочу силу, знаходиться на найнижчому рівні ієрархічної структури підприємства.

Визначену структуру можна спостерігати на підприємствах групи System Capital Management, групи Приват, компанії ІНТЕРПАЙП, групи "Фінанси та Кредит", Group DF тощо.

Наостанок слід зазначити, що у статті набув подальшого розвитку структурний аналіз промислового підприємства як системи соціально-стратифікаційних відносин між коаліцією власників ресурсів. Такий підхід дає можливість вирішення складні, зазвичай недостатньо чітко сформульовані проблеми, в тому числі у теорії елітарності. При цьому об'єкт дослідження розглядається не як єдине, нероздільне ціле, а як система взаємопов'язаних складових елементів, їх властивостей і якостей. Основною метою такого аналізу стає розгляд кожного компонента системи як власника ресурсів, а проміслове підприємство – як коаліцію власників ресурсів, що забезпечує коаліцію інтересів.

Література: 1. Мартынов А. В. Системная трансформация и реалии постсоциалистического мира / А. В. Мартынов. – М.: Эдиториал УРСС, 2004. – 224 с. 2. Новейший философский словарь. – 3-е изд., исправл. – М.: Книжный Дом, 2003. – 1280 с. – (Мир энциклопедий) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bogoslov/Buks/Philos/New_Dict/. 3. Ланге О. Целое и развитие в свете кибернетики / О. Ланге // Исследования по общей теории систем: сборник переводов с польского и английского. – М.: Прогресс, 1969. – С. 181–251. 4. Месарович М. Теория иерархических многоуровневых систем / М. Месарович, Д. Мако, И. Такахага. – М.: Мир, 1973. – 344 с. 5. Эгертссон Т. Экономическое поведение и институты / Т. Эгертссон. – М.: Дело, 2001. – С. 408. 6. Michael C. Jensen. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure / Michael C. Jensen, William H. Meckling // Journal of Financial Economics. – 1976. – V. 3, No. 4. – October. – Pp. 305–360. [Electronic resource]. – Access mode: <http://pruss.narod.ru/TheoryFirm.pdf>. 7. Комаринець С. О. Взаємозв'язки між ресурсними і системними параметрами організаційної гнучкості / С. О. Комаринець // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 8. – С. 17–26. 8. Berle A. A. The Modern Corporation and Private Property / A. A. Berle, G. S. Means. – New York: Oxford University Press, 1997. – 641 p. 9. Шевичук О. А. Еліта як домінанта розвитку людського капіталу: монографія / О. А. Шевичук. – К.: ТОВ "Інтерсервіс", 2012. – 249 с. 10. Гриньова В. М. Дослідження тенденцій розвитку теорій управління персоналом / В. М. Гриньова, І. А. Грузина // Економіка розвитку. – 2009. – № 4(52). – С. 20–22.

References: 1. Martynov A. V. Sistemnaya transformatsiya i realii postsocialisticheskogo mira / A. V. Martynov [System Transformation and Realities of Post-Socialist World]. – M.: Editorial URSS, 2004. – 224 p. 2. Noveyshiyy filosofskiy slovar [New Philosophic Dictionary]. – 3-e izd., ispravl. – M.n.: Knizhnyy Dom, 2003. – 1280 p. – Mirentsiklopediy [Electronic resource]. – Access mode: http://www.gumer.info/bogoslov/Buks/Philos/New_Dict/. 3. Lange O. Tseloye i razvitiye v svete kibernetiki / O. Lange [Whole and

Development in the Light of Cybernetics] // Issledovaniya po obsheyy teorii sistem : sbornik perevodov c polskogo i angliyskogo. – M. : Progress, 1969. – Pp. 181–251. 4. Mesarovich M. Teoriya ieraskhicheskikh mnogourovnevnykh sistem / M. Mesarovich, D. Mako I. Takahara [Theory of Hierarchical Multi-level Systems]. – M. : Mir, 1973. – 344 p. 5. Eggertsson T. Ekonomicheskoe povedenie i instituty / T. Eggertsson [Economic Behavior and Institutions]. – M. : Delo, 2001. – 408 p. 6. Michael C. Jensen Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure / Michael C. Jensen, William H. Meckling // Journal of Financial Economics. – 1976. – V. 3, No. 4. – October. – Pp. 305–360. [Electronic resource]. – Access mode : <http://pruss-narod.ru/TheoryFirm.pdf>. 7. Komarynets S. V zaiemozviazky mizh resursny i systemnyy parametramy orhanizatsiinoi hnuchkosti [Relationship between Resource and System Parameters of Organizational Flexibility]. – 2011. – No. 8. – Pp. 17–26. 8. Berle A. A. The Modern Corporation and Private Property / A. A. Berle, G. S. Means. – New York : Oxford University Press, 1997. – 641 p. 9. Shevchuk O. A. Elita yak dominanta rozvytku liudsho kapitalu [Elite as Dominant of Human Capital Development] : monograph / O. A. Shevchuk. – K. : TOV "Interservis", 2012. – 249 p. 10. Hrynova V. M. Doslidzhennia tendentsii rozvytku teorii upravlinnia personalom / V. M. Hrynova, I. A. Hruzina [Research Trends in Theories of HR] // Ekonomika rozvytku. – 2009. – No. 4(52). – Pp. 20–22.

Інформація про автора

Шевчук Олена Анатоліївна – канд. екон. наук, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут" (03056, Україна, м. Київ, пр. Перемоги, 37, e-mail: shevchuk_oa@mail.ru).

И н ф о р м а ц и я о б а в т о р е

Шевчук Елена Анатольевна – канд. экон. наук, доцент кафедры теоретической и прикладной экономики Национального технического университета Украины "Киевский политехнический институт" (03056, Украина, г. Киев, пр. Победы, 37, e-mail: shevchuk_oa@mail.ru).

Information about the author

O. Shevchuk – Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Theoretical and Applied Economy of the National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute" (37 Peremohy Ave., 03056, Kyiv, Ukraine, e-mail: shevchuk_oa@mail.ru).

Рецензент

докт. екон. наук,
професор Дороніна М. С.

Стаття надійшла до ред.
23.04.2013 р.

