

умовиях риночного соперничества.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Мунін Г. Б. Маркетинг туризма : Навч. посobie. – Ч. 1. / Г. Б. Мунін, З. І. Тимошенко, Є.В. Самарцев, А.О. Змійов – К.: Изд-во Європ. ун-ту. – 2005. – 324 с.
2. Котлер Ф. Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок / Пер. с англ. В.А. Гольдича и А.И. Оганесовой; Науч. ред. и авт. Вступ. ст. Б.А.Соловьев. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2000. – 272 с.
3. Гузь Н.Г. Управление конкурентоспособностью туристского предприятия / Н.Г. Гузь, Г.Д. Леонова // Вестник ДІТБ, Серия "Экономика, организация и управление предприятиями" (в туристической сфере), 2009. – №13. – 385 с. (с. 36-41).
4. Леонова Г.Д. Клиентоориентированное управление конкурентоспособностью туристского предприятия / Г.Д. Леонова, А.М. Зайцева // Вестник ДІТБ, Серия "Экономика, организация и управление предприятиями" (в туристической сфере), 2010, №14. – 358 с. (с. 95-100).
5. Леонова Г.Д. Управление конкурентоспособностью предприятия сферы услуг в условиях кризиса / Г.Д. Леонова, А.М. Зайцева // Вестник Донецкого национального университета. Сер. В: Экономика и право – 2010, № 1. – 422 с. (с. 219-222).
6. Миротин Л.Б., Ташбаев Ы.Э., Касенов А.Г. Логистика: обслуживание потребителей : Учебник. – М.: Инфра-м, 2002. – 190 с.

УДК 331.108.109: 330.3

### ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Лукьянченко Н.Д., доктор экономических наук, профессор, зав. кафедры управление персоналом и экономика труда Донецкого национального университета

Козлова Е.Д., аспирант кафедры управление персоналом и экономика труда Донецкого национального университета

#### Лук'янченко Н.Д., Козлова Е.Д. Вплив соціально-трудоуових конфліктів на розвиток персоналу в організації.

У статті досліджено форми, методи та інструменти виникнення соціально трудових конфліктів на підприємствах та їхній вплив на розвиток персоналу. Визначено причини соціально - трудових конфліктів шляхом соціологічного опитування на підприємстві з метою визначення можливих заходів щодо стабілізації соціально трудових відносин. Виявлено, що працівники, доведені до відчаю масовими не виплатами і повсюдними затримками заробітної плати, різким зниженням рівня життя, повною соціально незахищеністю, змушені були йти на крайні заходи, зупиняючи виробництво, проводячи стихійні акції протесту. Загострення проблем врегулювання соціально - трудових конфліктів набуло особливої значимості у 90-ті роки минулого століття. У той час конфліктогенність, закладена в основу трудових відносин економічними і фінансовими потрясіннями, непередуманістю дій керівництва, правовою безграмотністю, недосконалістю законодавством, зумовила небувалий сплеск напруженості, як працівників підприємств (організацій), так і населення всієї країни. Запропоновано шляхи вирішення соціально - трудових конфліктів, які не чинитимуть негативного впливу на розвиток персоналу в організації. Обгрунтовано, що конфлікт здійснює безпосередній вплив на соціальне оточення його учасників, тобто на мікро і макро середовище.

**Ключові слова:** розвиток персоналу, трудові конфлікти, конфліктогенність, соціологічне дослідження, гарантії зайнятості, соціальна незахищеність, конкурентоспроможність.

#### Лукьянченко Н.Д., Козлова Е.Д. Влияние социально-трудовых конфликтов на развитие персонала в организации.

В статье исследованы формы, методы и инструменты возникновения социально трудовых конфликтов на предприятиях и их влияние на развитие персонала. Определены причины социально-трудовых конфликтов путем социологического опроса на предприятии с целью определения возможных мер по стабилизации социально-трудовых отношений. Выявлено, что работники, доведенные до отчаяния массовыми невыплатами и повсеместными задержками заработной платы, резким снижением уровня жизни, полной социальной незащищенностью, вынуждены были идти на крайние меры, останавливая производство, проводя стихийные акции протеста. Обострение проблем урегулирования социально-трудовых конфликтов приобрело особую значимость в 90-е годы прошлого века. В то время конфликтогенность, заложенная в основу трудовых отношений экономическими и финансовыми потрясениями, непередуманностью действий руководства, правовой безграмотностью, несовершенным законодательством, обусловила небывалый всплеск напряженности, как работников предприятий (организаций), так и населения всей страны. Предложены пути решения социально-трудовых конфликтов, которые не окажут негативного воздействия на развитие персонала в организации. Обосновано, что конфликт осуществляет непосредственное влияние на социальное окружение его участников, т.е. на микро-и макро среду.

**Ключевые слова:** развитие персонала, трудовые конфликты, конфликтогенность, социологическое исследование, гарантии занятости, социальная незащищенность, конкурентоспособность.

#### Lukyanchenko N., Kozlova E. Influence Social and Labor Conflicts in the Development of the Organization's Personnel.

The article explores the forms, methods and tools of social and labor conflicts in the enterprises and their impact on staff development. It determines the cause of social and labor conflicts by means a poll on the company to identify potential measures to stabilize the social and labor relations. The article reveals that workers are desperate because it massive delays and widespread non-payment of wages, a sharp decline in living standards, absence of social protection. They had to go to extreme measures, stopping production, conducting spontaneous protests. The growth of problems of social and labor conflict regulation acquired special significance in the 90s of the XX century. At that time conflict potential which was in the basis of labor relations stimulated by economic and financial shocks, unwise management actions, legal illiteracy, imperfect legislation, led to an unprecedented surge tension of both employees of enterprises (organizations), and the general population. The ways to solve social and labor conflicts, which will have no negative impact on the personnel development in the organization are suggested. It is natural, that the conflict has the direct impact on the social environment of the participants, i.e. on the micro and macro environment.

**Keywords:** personnel development labor disputes, conflict potential, sociological research, job security, social insecurity, competitiveness.

**Постановка проблеми.** Проблема урегулювання соціально-трудоуових конфліктів приобрела особую значимость в 90-е годы прошлого века, когда конфликтогенность, заложенная в основу трудовых отношений экономическими и финансовыми потрясениями, непередуманностью действий руководства, правовой безграмотностью, несовершенным законодательством, обусловила небывалый всплеск напряженности, как работников предприятий (организаций), так и населения всей страны.

Требовались серьезные меры по стабилизации социально-трудовых отношений, так как работники, доведенные до отчаяния массовыми невыплатами и повсеместными задержками заработной платы, резким снижением уровня жизни, полной социальной незащищенностью, вынуждены были идти на крайние меры, останавливая производство, проводя стихийные акции протеста. Профсоюз не в силах был обеспечить соблюдение гарантий и прав человека труда.

В этих условиях по Указу Президента Украины 17.11.98. в Киеве была создана Национальная служба посредничества и примирения (далее – НСПП), основной функцией которой является содействие урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).

Проблемы управления социально-трудовыми конфликтами и разработки механизмов реализации социального диалога рассматриваются в работах таких специалистов, как Беззубко Л., Гриненко А., Головки А., Зюнькин А., Калина А., Колос Н., Лобас В., Новикова О., Обручков Р., Омельченко О., Петух В., Торговая Л., Шемяков А., Яндола Е. и др.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемы урегулирования трудовых споров на промышленных предприятиях рассматриваются в трудах таких специалистов, как Л.Беззубко, А.Зюнькин, В.Лобас, А.Калина, М.Мартынова, Г.Шабрацкий, О.Шушпанников и др.

Обвальное снижение спроса на украинскую продовольственную продукцию в связи с кризисом мировой финансовой системы, высокой себестоимостью продуктов питания из-за постоянного повышения цен на сырье привело к необходимости снижения объемов производства, сокращению численности работников на предприятиях, к задержкам выплаты заработной платы, а соответственно, к усилению социальной напряженности в трудовых коллективах и угрозе забастовок.

В этих условиях работа Национальной службы посредничества и примирения является своевременной и крайне необходимой.

**Цель данной статьи** – развитие персонала на основе исследования состояния и причин возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) на продовольственных предприятиях.

Анализ причин, состояния и результатов решения противоречий на продовольственных предприятиях показал, что наиболее конфликтными являются вопросы своевременной выплаты заработной платы, наличия задолженности по заработной плате, обеспечения наемных работников индивидуальными средствами защиты. Все эти факторы очень негативно сказываются на развитии персонала.

**Результаты исследования.** Авторами в 2013 г. было проведено социологическое исследование, в котором приняло участие 40 работников, которые являются квалифицированными рабочими. Все респонденты имеют высшее образование. Стаж работы на данном предприятии (24,64% работают 1-3 года, 32,28% - 4-5 лет, 16,46% - 6-10-10,76% - более 10 лет) позволяет заключить, что принявшие участие в опросе работники имеют достаточный профессиональный и жизненный опыт и способны дать критическую оценку себе, коллективу и администрации.

Как показывает практика, наиболее вероятными причинами усиления напряженности в трудовых коллективах продовольственных предприятий являются оплата труда и социальная незащищенность работников, при этом развитие этих работников уходит на другой план. В данном социологическом исследовании было проанализировано отношение респондентов к этим проблемам. Анализ результатов показал, что размерами своего заработка удовлетворены только 6,29% ответивших на вопрос, частично удовлетворены – 46,54% и совсем не удовлетворены 47,17%. Кроме того, работники отметили, что на их предприятии бывают задержки выплаты заработной платы.

Важным фактором, влияющим на отношение к труду и способствующим стабилизации отношения в коллективе, является объективная оценка трудовой деятельности трудящихся. Большинство работников (60,26%) считает используемую на предприятии систему оценки результатов их труда объективной лишь в определенной степени. 22,44% ответивших на этот вопрос определили ее как необъективную, и только 12,82% ею вполне довольны. Такие ответы свидетельствуют о том, что действующая на предприятии система оценки результатов труда работников нуждается в пересмотре и корректировке[1].

Социальная незащищенность, как и низкая (несвоевременная, необъективная) оплата труда, является важнейшим конфликтогенным фактором. Ответы респондентов на вопрос: «В связи с какими проблемами у Вас возникает ощущение социальной несправедливости?» распределились следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

**Оценка работниками проблем, в связи с которыми у них возникают ощущения социальной несправедливости**

В связи с какими проблемами у Вас наиболее часто возникает ощущение социальной несправедливости?	Количество ответивших, чел.	% к ответившим на вопрос
Оплата труда	23	80,38
Организация труда	15	38,61
Гарантии занятости	27	17,09
Условия и охрана труда	37	23,42
Жилищные вопросы	32	20,25
Возможности отдыха	19	12,03
Нет путевок летом. Все только для начальства	2	1,27
С формой собственности	1	0,63

Из приведенной выше таблицы видно, что основной проблемой, с которой у работников связано ощущение социальной несправедливости, является оплата труда (так ответили 80,38% опрошенных). Наиболее значимыми для них являются также вопросы, связанные с организацией труда (38,61%), условиями и охраной труда (23,42%) и обеспечением жильем (20,25%). Кроме того, 17,09% работников ответили, что их волнуют гарантии занятости, а 12,03% - возможность отдыха (1,27% опрошенных недовольны невозможностью получения путевок летом). В своих комментариях они отметили: «Все только для начальства». Менее значимой проблемой для респондентов является форма собственности предприятия[4].

Таблица 2

**Оценка социальных благ, в предоставлении которых респонденты считают себя ущемленными**

В предоставлении, каких социальных благ Вы ощущаете себя ущемленным?	Количество ответивших, чел.	% к ответившим на вопрос
Оказание материальной помощи	23	50,34
Использование заводской базы отдыха	9	20,00
Использование объектов соцкультбыта	16	24,83
Дорогая база отдыха	1	0,69
Не выплачивают экологическую помощь	1	0,69
Не выплачивают 13ю зарплату	1	0,69
Не чувствуется разницы между кадровым работником и новичком	1	0,69
В цехе нет воды	1	0,69
Отсутствие льготных санаторно-курортных путевок	1	0,69
В предоставлении лечебно-оздоровительных путевок	1	0,69

Деятельность руководства предприятия по решению социальных проблем трудового коллектива только 10% опрошенных назвали хорошей, а 0,63% - отличной. Большинство респондентов считает ее удовлетворительной (43,13%), а 23,13% - неудовлетворительной. Такие ответы свидетельствуют о необходимости привлечения большего внимания руководства завода к решению вопросов, связанных с социальной защитой работников[2].

Социальная защита трудящихся непосредственно связана с обеспечением и гарантиями занятости. Однако, как показал опрос, 42,14% респондентов допускают возможность возникновения трудовых споров (конфликтов) в коллективе в связи с угрозой их увольнения,

в то время как 24,53% опрошенных отрицают эту возможность полностью, а 19,5% думают, что, скорее всего, трудовых споров (конфликтов) по этой причине не будет (табл. 3).

Таблица 3

**Оценка респондентами возможности возникновения трудовых споров (конфликтов) в связи с угрозой увольнения**

Возможно ли в ближайшее время, с Вашей точки зрения, возникновение трудовых споров (конфликтов) в Вашем коллективе в связи с угрозой увольнений?	Количество ответивших, чел.	% к ответившим на вопрос
Да	6	3,77
Допускаю такую возможность	27	42,14
Скорее всего, нет	21	19,50
Нет	29	24,53
Затрудняюсь ответить	16	10,06

Оценивая в целом ответы респондентов по проблемам оплаты труда и социальной защищенности, можно заключить, что работники завода невысоко оценивают уровень оплаты и степень объективности оценки их труда, а также социальные гарантии жизнеобеспечения, предоставляемые предприятием. Работа руководства завода должна быть направлена на разработку конкретных мер по устранению имеющихся недостатков в системе оценки и оплаты труда, организации трудовой деятельности, обеспечении социальных гарантий. Это должно найти отражение в соответствующих обязательствах коллективного договора, в противном случае, перспектива возникновения на предприятии новых трудовых споров (конфликтов) вполне вероятна [3, с.145].

Недовольство работников нерешенными проблемами может привести к открытому протестному поведению. В этом случае будет нецелесообразно проводить любые методы развития персонала, т.к в такие моменты персонал не может сосредоточить свое внимание как на процессе развития так и на работе в целом. Оценивая готовность трудящихся к участию в возможных массовых акциях протеста на период проведения исследования, можно заключить, что в целом она невысока. Так, 39,38% респондентов указали, что причины для массовых протестных действий отсутствуют;

Влияние конфликта на развитие персонала в организации и социальное окружение имеет двойной, противоречивый характер. Это связано с тем, что отсутствуют четкие критерии определения уровней конструктивности и деструктивности, для формирования обобщенной оценки результатов конфликта. Кроме того, степень конструктивности конфликта может меняться в процессе его развития. Также необходимо учитывать, для кого из участников он конструктивный, а для кого – деструктивный.

Выделяют следующие виды конструктивного влияния конфликта на его основных участников:

-конфликт помогает глубже оценить индивидуально-психологические особенности людей, участвующих в нем, их ценностные ориентации, мотивы, стресс-реакции. Примерно в 10-15% конфликтных ситуаций взаимоотношения между оппонентами после завершения конфликта улучшаются;

-в результате решения конфликтных противоречий происходит разрядки психической напряженности, снижается интенсивность негативных эмоций;

-конфликт устраняет полностью или частично имеющиеся противоречия, освещая узкие места, нерешенные вопросы, факты недостаточного деловитости и порядочности;

-после завершения конфликтов в более чем 65% случаев удается полностью или частично разрешить противоречия, лежащие в их основе;

-конфликт служит источником развития личности, межличностных отношений, в процессе конструктивного решения конфликтных вопросов человек приобретает социальный опыт выхода из трудных ситуаций;

-конфликты поддерживают социальную активность людей, способствуют предотвращению застоя и улучшению качества индивидуальной деятельности сотрудников.

После завершения конфликтов по вертикали в 28% случаев повышается качество индивидуальной деятельности руководителя. Конфликт может деструктивно (дисфункционально) влиять на основных участников, в частности:

-большинство конфликтов осуществляет негативное влияние на настроение их участников, резко повышая эмоциональный фон ситуации; частые и эмоционально-напряженные конфликты могут негативно влиять на здоровье работников (согласно статистике, при этом увеличивается риск сердечно-сосудистых заболеваний и заболеваний желудочно-кишечного тракта);

-возможно возникновение неприязни, враждебности, ненависти между участниками конфликта, а иногда и полное прекращение общения и взаимодействия, что сказывается и на снижении эффективности труда работников;

-конфликты могут негативно влиять на развитие личности, потому что иногда формируют у человека чувства недоверия в триумф справедливости.

Конфликт осуществляет непосредственное влияние и на социальное окружение его участников, т.е. на микро-и макросоциальную среду. Мера усиления такого влияния возрастает с повышением интенсивности связей оппонентов с их окружением. Влияние конфликта на группу, в которой он возникает, зависит также от рангов участников, от интересов, видостояются, интенсивности противоборства.

Конструктивное влияние конфликта на социальное окружение проявляется в том, что:

1) конфликт является источником инноваций, стимулирует развитие коллектива, нормотворчество, появление новых правил и форм трудового поведения. Именно новаторы зачастую являются инициаторами конфликтов, связанных с нововведениями;

2) конфликт может повлиять на эффективность совместной деятельности коллектива, освобождая его от факторов, которые его вызывают.

3) перед лицом внешних трудностей конфликт выполняет функцию сплочению членов коллектива;

4) в процессе решения конфликтных противоречий освещаются коллективные настроения и социальные установки;

5) конфликт может повлиять на межличностные отношения, способствовать повышению дисциплины и улучшению управленческих воздействий.

Деструктивное влияние конфликта на социальное окружение состоит в том, что:

1) частые конфликты приводят к снижению внутригрупповой сплоченности;

2) в результате конфликта происходит ухудшение взаимоотношений в коллективе, социально-психологического климата, возможное увольнение работников;

3) нарушаются коммуникации и взаимосвязи, которые приводят к нарушению трудового ритма;

4) разрешение конфликтов требует больших эмоциональных, а иногда и материальных затрат;

5) конфликтное взаимодействие работников может существенно повлиять на эффективность их трудовой деятельности и развитие персонала в целом. После завершения конфликта наблюдается ухудшение качества совместной деятельности в 15-16% ситуаций. Это происходит в следующих случаях: конфликт не разрешился и постепенно угасает; своих целей достиг оппонент, что был неправ; конфликт был продолжительным, а преимущество правого оппонента оказалась «полной»; в конфликт были вовлечены многие члены социальной группы.

**Выводы и перспективы разработок.** Кризисные явления в экономике породили серьезные проблемы на продовольственных предприятиях. Несвоевременность выплаты заработной платы, снижение размеров зарплаток, закрытия предприятий и массовые увольнения работников, угроза стать безработным, социальная незащищенность и другие последствия нестабильной экономики не могут не

провоцировать усиление напряженности в трудовых коллективах и протестных действий работников. Все эти факторы негативно влияют на развитие персонала в организации. Так как внимание сотрудников рассеяно и сосредоточено на решении социально-трудовых конфликтов проведение различных программ и методик касательно развития персонала вероятнее всего будут неэффективными. Для предотвращения серьезных негативных последствий и возможных массовых акций протеста администрации предприятий, профсоюзным органам и специалистам НСПП необходимо проводить серьезную работу, связанную с повышением правовых знаний реальных и потенциальных участников трудовых споров (конфликтов). Кроме того, постоянное отслеживание (мониторинг) динамики социально-трудовых отношений на металлургических предприятиях Донецкой области, в том числе, и путем социологических исследований, позволит прогнозировать и смягчать негативные последствия усиления напряженности в трудовых коллективах. Разработка системы комплексного исследования состояния социально-трудовых отношений на продовольственных предприятиях будет способствовать получению своевременной и достоверной информации, которая может быть использована при работе по прогнозированию и предотвращению конфликтов. Развитие персонала является систематическим процессом, именно поэтому очень важно предупреждать социально-трудовые конфликты и проводить мероприятия связанные с развитие персонала в бесконфликтной атмосфере.

Специалисты отделения НСПП в Донецкой области, понимая значимость задачи, должны активизировать усилия в этом направлении.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Отчет отделения Национальной службы посредничества и примирения в Донецкой области за 2013г. // <http://www.don.ua>
2. Право на страйк як дієвий засіб вирішення колективних трудових спорів / Обручков Р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. - № 4-5. – С. 30-31.
3. Беззубко Л.В., Зюнькін А.Г., Калина А.В.. Обґрунтування заходів щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств: Навч. пос. – К.: МАУП, 2004. – 256 с.

Отчет о результатах работы отделения Национальной службы посредничества и примирения в Донецкой области за 2013 г.

УДК 339.98

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРОБЛЕМ ПОСТРОЕНИЯ ГОСУДАРСТВА ОБЩЕГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ В КОНТЕКСТЕ НОВЫХ ВЫЗОВОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ

**Макогон Ю.В.**, д.э.н., профессор, заведующий кафедрой международной экономики Донецкого национального университета, директор Регионального филиала Национального института стратегических исследований в г.Донецке, заслуженный деятель науки и техники (Украина)

#### **Макогон Ю.В. Теоретичні підходи до визначення проблем побудови держави загального добробуту в контексті нових викликів економічної взаємозалежності**

У статті розглядаються різноманітні теоретичні підходи до визначення поняття «держави загального добробуту» як з позицій апологетів, так і опонентів в межах дискусій про наслідки глобалізації в умовах поглиблення взаємозалежності. Аналізуються два протилежні погляди: «песимістичний», який інтерпретує глобалізацію як серйозну загрозу існуванню кейнсіанської держави загального добробуту та «оптимістичний», що пророкує, що глобалізація не лише сумісна з державою загального добробуту, а навіть сприяє його зростанню. Виявлено ознаки та критерії, за якими можна оцінювати функціонування держави загального добробуту.

**Ключові слова:** глобалізація, взаємозалежність, держава загального добробуту, економічні інтереси, нерівність, соціальне забезпечення, деіндустріалізація.

#### **Макогон Ю.В. Теоретические подходы к определению проблем построения государства общего благосостояния в контексте новых вызовов экономической взаимозависимости**

В статье рассматриваются различные теоретические подходы к определению понятия «государство общего благосостояния» как с позиций апологетов, так и оппонентов в рамках дискуссий о последствиях глобализации в условиях усиливающейся взаимозависимости. Анализируются два противоположных взгляда: «пессимистический», который интерпретирует глобализацию как серьезную угрозу существованию кейнсианского государства общего благосостояния и «оптимистический», предвещающий, что глобализация не только совместима с государством общего благосостояния, но даже способствует его усилению. Выявлены признаки и критерии, по которым можно оценивать функционирование государства всеобщего благосостояния.

**Ключевые слова:** глобализация, взаимозависимость, государство общего благосостояния, экономические интересы, неравенство, социальное обеспечение, деиндустриализация.

#### **Makogon Yu. Theoretical approaches to the problem of constructing a welfare state in the context of new challenges of economic interdependence**

The article represents a research of various theoretical approaches to the "general welfare state" definition as from a standpoint of both the apologists and opponents in discussions on globalization impacts in the context of growing interdependence. It includes the analysis of two opposing views: the "pessimistic" that interprets globalization as a serious threat to the Keynesian general welfare state, and the "optimistic" which predicts that globalization is not only compatible with the general welfare state but also contributes to its strengthening. The features and criteria for assessing the functioning of welfare state are defined.

**Keywords:** globalization, interdependence, common welfare state, economic interests, inequality, social welfare, deindustrialization.

**Постановка проблемы.** Исследуя различные проявления глобализации, теоретически целесообразно допустить антиномию между глобальным и национальным. Именно на этой базе неолиберализм рассматривается многими его критиками как «проект глобализации», направленный именно на обход бастионов коллективизма в государстве общего благосостояния. И это не случайно, ведь в последнее время дискуссия о будущем государства общего благосостояния сосредотачивалась на последствиях глобализации. Сформировались два противоположных взгляда: «пессимистический», который интерпретирует глобализацию как серьезную угрозу существованию кейнсианского государства общего благосостояния; «оптимистический» предвещает, что глобализация не только совместима с государством общего благосостояния, но даже способствует его усилению.

Данная аргументация исходит из того, что интеграция в мировую экономику предполагает возрастание потенциала повышения благосостояния особенно в малых странах, но подобная интеграция угрожает экономике взлетами и падениями мировых рынков, подрывая способность правительства противостоять этим бизнес-циклам. Путь, которым правительства решат дилемму, заключается в принятии значительных рисков, связанных с торговлей и одновременным внедрением всеобъемлющих социальных программ для компенсации гражданам серьезных рисков на рынке труда.

**Анализ последних публикаций и исследований.** Среди наиболее значимых работ по вопросам теории и практики социализации