

УДК 316.472.4

Горлова Елена Борисовна, Попова Жанета Аслановна,
Сергеева Мария Николаевна

КАТЕГОРИАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

Статья отражает теоретические основы социального капитала, которые могут считаться полезными для практической деятельности организаций.

Ключевые слова: социальный капитал, институциональная структура, организации, интеллектуальный капитал, физические и юридические лица, человеческие способности.

Elena Gorlova, Janeta Popova, Maria Sergeeva

CATEGORIZATION AND STRUCTURE OF SOCIAL CAPITAL OF ORGANIZATIONS

The article reflects the social capital theoretical basis which can be considered useful for the practical activities of organizations.

Key words: social capital, institutional structure, organizations, intellectual capital, physical and legal persons, human abilities.

Следует отметить, что в научных трудах капитал рассматривается как стоимость, приносящая владельцам предприятий дополнительный доход. В зависимости от роли, которую отдельные части капитала играют в процессе производства материальных благ и услуг, его принято делить на постоянный и переменный. Постоянный капитал – стоимость средств производства и в условиях производства, распределения, обмена и потребления указанных благ является неизменным. Переменный – служит стоимостью авансирования на покупку рабочей силы и в процессе воспроизводства изменяется, поскольку работники своим трудом не только воспроизводят свою способность к трудовой деятельности, но и обеспечивают приращение части капитала.

По мнению Дж. Кларка, искомый термин может использоваться в двух видах: как постоянно возобновляемый фонд и как воспроизводственные блага. С точки зрения английских исследователей, капитал приносит проценты, которые складываются из излишков, получаемых в результате участия потребления материальных благ в процессе производства [1]. Вместе с тем идея Торстена Веблена о том, что производственный капитал выражает отношение между человеческим интеллектом и материальными благами и, таким образом, формирует «социальный капитал» в течение продолжительного периода не находила общественного признания.

В настоящее время интерес аналитиков направлен на различные аспекты человеческого капитала и его проникновение в разные сферы жизни общества и страны, включая социально-экономическое развитие организаций. Современные исследования оказываются связанными с решением проблемы притока инвестиций в отрасли материального и нематериального производств, а также в пользование отдельных хозяйствующих субъектов. При этом ученые XXI века не претендуют на первенство в разработке теории «социального капитала», а занимаются лишь конкретизацией его основ и причинно-следственных связей.

С позиции представителей австрийской исследовательской школы, термин «социальный капитал» в научной литературе появился в 1920 г. и был связан с выходом книги Л. Ханифана «Общинный центр». По мнению институционалистов Франции, он вошел в обиход в 1970 г. после опубликования работ П. Бурдьё, Дж. Колемана и Ф. Фукуямы.

Так, П. Бурдые употребляет понятие «социальный капитал» в рамках общественного пространства различных классов. По его оценке, «это... капитал в различных видах, объединяющих культурный капитал и социальный капитал, а также символический капитал, обычно называемый престижем» [2]. С точки зрения П. Бурдые, изучаемая категория характеризует одну из сторон жизни общества, определяющую статус индивидуумов и юридических лиц.

Дж. Колеман в понятие «социальный капитал» включает характеристики общественных сетей в условиях взаимодействия физических лиц, совместно выполнявших работы и преследовавших при этом групповые цели. Согласно Дж. Колеману, упомянутая категория является продуктом деятельности различных организаций и объединений (семей, профсоюзов, предприятий). Ее функция заключается в том, чтобы предоставлять ресурсы каждому члену общества как конкретному хозяйствующему субъекту.

Ф. Фукуяма характеризует данный процесс как правовое и культурное сотрудничество низовых структур. Необходимым условием их развития он считает уменьшение транзакционных издержек, связанных с разработкой формальных механизмов координации – контрактов и других бюрократических интересов [3].

В своем абсолютном большинстве, институционалисты рассматривают категории «социальный капитал» и «сотрудничество организаций» как синонимичные понятия. Между тем во всех определениях «социального капитала», если не напрямую, то косвенно, выявляется фактор его воздействия на развитие производительных сил. Данный рост обеспечивается за счет установления взаимоотношений между руководителями и работниками предприятий и сопровождается повышением заработной платы. Он проявляется в эффективности функционирования хозяйствующих субъектов и зависит от поведения потребителей. В этом смысле доверие последних оказывает воздействие на воспроизводственный процесс и формирует уровень ответственности работников предприятий перед покупателями различных товаров.

Категория «социальный капитал» является всеобъемлющим понятием, имеющим различные проявления в условиях доверительности и ответственности сторон контрактных отношений. Доверие и ответственность как проявления социального капитала в своих работах отмечают С. А. Дятлов, О. П. Королев и другие исследователи-теоретики. Они указывают на взаимосвязь традиций гражданского общества и правил поведения индивидуумов и организаций. Недоверие в сотрудничестве любого уровня, вытекающее из безответственности одной из сторон (между кредиторами и менеджерами предприятий, работодателями и работниками предприятий как производителями качественного товара, так и потребителями) способствует увеличению транзакционных издержек [4, 5].

В данном случае речь идет о том, что социальный капитал может иметь положительные и отрицательные значения, которые формируют взаимная поддержка и ответственность работников. Они делают более легитимными отношения, устанавливающиеся в рамках общества и организаций. Благодаря доверию повышается уровень сотрудничества персонала, а там, где руководители доверяют лишь определенному кругу лиц, формируются предпосылки институциональной стагнации.

К отрицательному значению рассматриваемой категории правомерно относить результаты установления нецивилизованных взаимоотношений и доверия «хозяину», которые являются характерными для отдельных коммерческих формирований. В среде функционирования последних просматривается институциональная стагнация, выступающая основой появления элементов коррупции. На поверхности явлений обозначенное положение дел складывается по причине реализации доверительных отношений, складывающихся между руководителями и работниками коммерческих структур. Однако такая «доверительность» не соответствует общецивилизационным правилам поведения физических и юридических лиц в транзакционной сфере.

В противовес этому А. Ф. Лысков указывает на позитивную роль социального капитала в развитии национального хозяйства, поскольку благодаря доверию повышается уровень сотрудничества в рамках всего общества [6]. В силу этого целесообразно характеризовать исследуемый капитал

с учетом уровней проявления и степени формализации. По уровням проявления данную категорию можно изучать в национальном и локальном масштабах. По сравнению с национальным, то есть масштабом жизни и деятельности общества, локальный уровень исследуется в векторе анализа результатов организаций при соблюдении внутригрупповых норм, способствующих сплоченности их трудовых коллективов.

С позиции формализации, данный вид капитала целесообразно изучать в направлении выявления степени доверия людей к официальным государственным институтам и общественным организациям. В то же время научные изыскания правомерно проводить в векторе изучения его неформальной составляющей, позволяющей выявлять последствия установления дружеских отношений между руководителями и служащими.

Второй составляющей исследуемой категории является интеллектуальный капитал, который имеет определенную историю становления. В середине прошедшего века предприятия, занимавшиеся распределением и использованием интеллектуальной собственности, стали именоваться организациями, связанными с индустрией знаний. Их чрезвычайно быстрый рост, начавшийся в середине 70-х годов и продолжающийся в XXI веке, радикального изменил структуру общественного производства. В результате развития индустрии знаний доля занятых в промышленно развитых странах, например в США, за период с 2006 по 2015 гг., снизилась с 34 до 15 % [7].

По мере продвижения от машинной индустрии к информационной экономике интеллектуальный прогресс в области электронных коммуникаций позволил индивидуумам принимать участие в производственных процессах, находясь на значительном расстоянии от их источников. В силу этого интеллектуальный капитал стал определяться как сумма знаний работников предприятий, которая обеспечивает их конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках.

Следует подчеркнуть, что интеллектуальный прогресс позволил физическим лицам принимать более эффективное участие в производственных процессах. Сокращение расходов на передачу информации, которое обусловило распространение компьютерных технологий, сделало ненужной концентрацию работников в офисных центрах и способствовало переводу рабочих мест в домашние условия. В результате сократились транспортные расходы предприятий, функционировавших в реальном секторе экономики и нематериальной сфере. В промышленном строительстве это привело к увеличению числа инвесторов, а в сельском хозяйстве и пищевой индустрии – к диверсификации вертикально интегрированных формирований.

В современных условиях такие формирования наиболее активно внедряют инновации в воспроизводственный процесс. Менее интеллектуальными процедурами, объединяющими поставки сырья и материалов, оказание бухгалтерских услуг, организацию сбыта продукции и услуг, занимаются мелкие и средние предприятия. Об указанном разделении труда в своей монографии пишет Г. Сиркин, считая, что эпоха крупных корпораций с иерархической структурой управления еще не завершилась. По его мнению, в отраслях реального сектора экономики, занимающихся самолетостроением, изготовлением автомобилей и производством сотовых телефонов, требуются большие объемы капитальных вложений для содержания человеческих ресурсов [8].

Вместе с тем указанный императив актуален и для социальной сферы, объединяющей учреждения образования, культуры и здравоохранения. Вполне очевидно, что интеллектуальная составляющая изучаемого капитала предоставляет им условия для более качественного обслуживания производственных сил. Данное положение свидетельствует об устойчивом функционировании структур, использующих достижения научно-технического прогресса.

Закон возвышающихся потребностей требует перевода таких структур в разряд организационных формирований, без которых нельзя осваивать долгосрочные капитальные вложения. Данное изменение проявляется в появлении «виртуальных» организаций, использующих высокие технологии и квалифицированный кадровый персонал, способный адаптироваться к условиям модернизации их

деятельности с минимальными транзакционными издержками. Как следствие, происходит сокращение числа менеджеров и появляются возможности внедрения интернет-технологий, оказывающих воздействие на формирование базы данных. Это способствует расширению формата компетенций высшего руководства и позволяет принимать им эффективные управленческие решения.

В целом признаки «виртуальных» организаций проявляются в структурах, объединяющих оптовиков и поставщиков продукции и услуг по всей цепи производственных отношений. Они отличаются привлечением пользователей компьютеров к работе в офис-центрах с целью создания, распределения и потребления готовых продуктов. Такое сотрудничество просматривается и в образовательной среде, призванной осуществлять подготовку кадров высшей квалификации на основе использования дистанционных форм обучения и применения ресурсов всемирной компьютерной сети.

Между тем, Л. А. Горшкова выделяет так называемый индивидуальный капитал, считая, что к нему относятся знания, квалификация, опыт, умения и навыки сотрудников организаций [9]. В данном понимании индивидуальный капитал формирует предпосылки для своего развития в локальном масштабе. Но те же знания, квалификация и опыт относятся к характеристикам состояния жизни и деятельности общества, отражающим национальные параметры рассматриваемого капитала.

В силу этого к особой группе субъектов социального капитала целесообразно относить носителей интеллектуального потенциала предприятий. Помимо материальных ресурсов они должны использовать опыт и знания своих сотрудников для тиражирования и распространения нововведений. Благодаря компетенциям менеджеров и маркетологов организации получают дополнительную прибыль по причине привлекательности своей продукции или услуг.

С одной стороны, данная привлекательность обеспечивается умениями и навыками персонала предприятий, а с другой – знаниями и опытом потребителей готовых продуктов. Эта группа субъектов находится в перманентной готовности к нововведениям и непрерывному инновационному росту, обусловленному требованиями покупателей, а также творческими способностями работников хозяйствующих структур.

Об усилении влияния знаний, являющихся капиталом предприятий, на их конкурентоспособность свидетельствует нематериальная составляющая потребительской стоимости товаров и услуг. Имеющиеся экспертные оценки указывают на то, что в факторах, воздействующих на покупку сотовых телефонов, нематериальные затраты составляют 70 % их цены, и всего 20 % их стоимости формируют издержки производства.

Однако в целом основными элементами, формирующими структуру социального капитала организаций, выступают: культура, здоровье, семейные ценности, общественные потребности, мотивации к работе и обучению, а также знания и профессиональные навыки производительных сил. При этом уменьшение значений любого из приведенных компонентов сопровождается сужением возможностей развития последних. Так, фактор культуры, возникающий на стыке различных областей общественной жизни, может оказывать воздействие на величину общественных потребностей и значение оплаты труда работающих по найму. Это объясняется тем, что он влияет на организацию человеческой деятельности, связанную с распределением результатов реального производства. Содержание культуры управления в организациях различных форм собственности определяется естественными условиями экономической жизни общества. По сравнению с ней культура управления социальным капиталом свидетельствует об умении руководителей предприятий использовать свой потенциал для повышения эффективности функционирования работающего персонала. По сути дела, она базируется на отношениях воздействия на создание продуктов духовного труда и способствует реализации интересов индивидуумов и социальных групп.

В культуру работающего персонала включают человеческие способности, характеризующиеся отношениями цивилизационного взаимодействия юридических и физических лиц. Они изменяются под влиянием внутренних задач хозяйственной деятельности, определяемых информационной, по-

знавательной, нормативной и ценностной компонентами. Уровень культуры работников предприятий оказывается адекватным запросам потребителей, если первые создают дополнительный продукт, отвечающий императивам сохранения здоровья и трудовых ценностей.

Эксперты Всемирной организации здравоохранения указывают на то, что здоровье населения на 60 % зависит от социально-экономических условий и качества предоставления индивидуумам медицинских услуг. На 20 % оно подвержено воздействию окружающей среды и на 15 и 5 % – от наследственности и биологических свойств организма соответственно [10].

Основополагающее влияние социально-экономических условий на качество общественного здоровья оказывают такие факторы, как продолжительность жизни физических лиц и доходы различных категорий населения. Трудовые ценности, равно как и общественные потребности, поддерживает нормативная функция использования социального капитала. Ее реализация зависит от совпадения ценностной и позиции работников организаций, принимающих участие в обмене транзакционными услугами друг с другом. В этом случае рыночная конкуренция ведет к ослаблению имиджа предприятий, поскольку потребителей интересуют не конкретные товары, а блага, приобретаемые на национальном и локальном рынках. Эти блага являются потребительскими ценностями, которые создаются предприятиями за счет эффекта экономии времени. В такой ситуации оказывается важным не то, как производятся блага (за счет факторов производства или в результате ведения домашних хозяйств), а то, как обеспечивается экономия рабочего времени, формирующая мотивационную основу развития хозяйствующих структур.

Таким образом, под социальным капиталом правомерно понимать совокупность его человеческого и интеллектуального компонентов, проявляющихся в межсубъектных отношениях. Они отражают определенный уровень развития знаний и способностей индивидуумов, который в процессе реализации производственных отношений формирует те или иные преимущества предприятий. Учитывая, что носителями рассматриваемого капитала выступают человек и общество, институциональную структуру исследуемой категории формируют юридические и физические лица.

Литература

1. История экономических учений / под ред. Г. Автономова. М.: ИНФРА-М, 2000. С. 31.
2. История экономических учений / под ред. Г. Автономова. М.: ИНФРА-М, 2000. С. 99.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация. М.: Гардарики, 2016. С. 104.
4. Дятлов С. А. Основные теории социального капитала предприятий. СПб.: СП УЭФ, 2014. С. 56.
5. Королев О. П., Янцов М. И. Человеческий капитал в системе конкурентных преимуществ промышленных организаций // Управление персоналом. 2016. № 8. С. 83.
6. Лысков А. Ф. Социальный капитал: понятия и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 5.
7. Хаммер М. Реинжиниринг корпораций: манифест революций в бизнесе. СПб.: СПбГУ, 2015. С. 168.
8. Сиркин Г., Киннан П., Джексон А. Проблемы управления изменениями // Управление изменениями. М.: Альпина Паблишер, 2016. С. 174.
9. Горшкова Л. А. Оценка своевременного состояния социального капитала // Менеджмент в России и за рубежом. 2012. № 3. С. 67.
10. Дафт Р. Менеджмент. СПб.: Питер, 2017. С. 334.