

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

НЕМАШКАЛО К. Р.

Харьков

На современном этапе развития бизнеса все чаще уделяется внимание концепции социального капитала предприятия. Теоретические аспекты этого понятия были затронуты в работах таких ученых, как П. Бурдьё, Дж. Коулман, Фр. Фукуяма, А. Портес, Р. Патнэм, М. Вебер. Весомый вклад в изучении концепции социального капитала нашли свое отражение в работах таких современных авторов: В. Д. Сикора, Т. Ю. Сидорина, М. С. Доронина, Л. В. Стрельникова, М. Е. Горожанкина, С. Бюссе, В. В. Радаев и др. Многообразие концепций теории социального капитала подталкивает к изучению теоретических основ исследования социального капитала предприятия для формирования его системы управления. Это и определяет *цель* написания статьи.

Теория капитала в социальной экономике значительно расширила анализируемые формы капитала. Капитал стал рассматриваться не только в виде овеществленных форм, но и как воплощение в отдельных людях и отношениях между ними. К основным формам капитала в соответствии с классификацией П. Бурдьё относятся: экономический, физический, культурный, человеческий, социальный, административный, политический и символический капиталы, каждый из них определенный образом влияет на работу (производительность) предприятия [4]. Все указанные формы капитала могут в той или иной мере конвертироваться в экономический капитал, в том числе в его денежную форму. Так, например, социальный капитал приносит информацию об экономических ресурсах. Социальный капитал отличается от физического и человеческого. Физический капитал полностью осязаем, проявляясь в конкретных материальных формах. Человеческий капитал менее осязаем, будучи воплощенным в навыках и знаниях, приобретенных индивидом. Социальный же капитал еще менее осязаем, поскольку он существует только во взаимоотношениях индивидов. Социальный капитал содержится в таких элементах общественной организации, как социальные сети, социальные нормы и доверие, создающие условия для координации и кооперации ради взаимной выгоды. Сетевая структура определяет доступ человека к товарам и информации посредством соответствующих каналов. На основе социальных сетей, которые часто имеют тенденцию к относительной замкнутости, складывается принадлежность социального капитала к определенному социальному кругу, или членству в группе.

Подобно физическому и человеческому капиталу, социальный капитал облегчает производственную

деятельность. Коллектив, внутри которого существует полная надежность и абсолютное доверие, будет иметь лучшие результаты хозяйствования по сравнению с группой, не обладающей данными качествами». Социальный капитал также обладает определенными качествами в зависимости от своего положения в системе социальных, рыночных отношений между субъектами социального процесса, измеряемыми рыночной стоимостью (ценой).

Главным в его определении является понятие связей, основанных на доверии, которое, с другой стороны, является основой любых сделок – частных, социальных, экономических или политических. Доверие, воплощающееся в установленных связях, становится источником прибыли предприятия, так как способствует координации его внутренних и внешних взаимодействий, снижению транзакционных издержек на переговоры, совершенству информационного обеспечения и избавлению от излишних бюрократических звеньев.

В своей работе Л. Арауджо, Дж. Истон [3], определили, что для социального капитала характерны три основные черты: *Целесообразность*. Множество социальных связей не обязательно перерастает в социальный капитал только тогда, если эти связи помогают личности достичь определенной цели. Социальная сеть и социальный капитал – различные вещи. Социальная сеть является элементом социального капитала, если его социальные связи полезны. *Сознательность*. Социальный деятель должен осознать, что он пользуется социальным капиталом. Социальная структура, к которой принадлежит лицо, может предоставить определенные преимущества, даже если оно этого не осознает. Не использованные целесообразно преимущества социальных структур не создают социального капитала. *Формирование на основе существующих социальных структур*. Социальный капитал формируется в определенных социальных структурах и представляет собой источник реализации определенной цели.

Таким образом, социальный капитал формируется в процессе взаимодействия индивидов (работников), в результате чего образуются социальные взаимосвязи (сети). В них возникают определенные нормы, обязательства, ожидания которые опосредуются отношениями взаимного доверия. То есть социальный капитал предприятия может формироваться в горизонтальных социальных слоях между индивидами (работниками) благодаря общим нормам и ценностям и передается по вертикали путем передачи ресурсов, например передача информации или знаний. Именно социальный капитал обеспечивает хозяйствующим субъектам доступ к ресурсам, их распределению и перераспределению, путем взаимодействия индивидов.

А без создания общих принципов и ценностей не может существовать человеческого взаимодействия, которое облегчает производственную деятельность, позволяет установить тесные взаимосвязи между экономическими субъектами. Поэтому возникает необходимость в управлении социальным капиталом предприятия, в создании систематизирующего набора средств влияния на социальный капитал для его сохранения и развития на предприятии.

Для построения системы управления социальным капиталом на уровне предприятия необходимо использовать системный подход к его формированию, использованию и развитию, по которому система управления социальным капиталом должна тесно взаимодействовать с другими подсистемами – кадровой, финансовой, инвестиционной, стратегического планирования, производственной, сбытовой. Центром управления социальным капиталом в нашей стране на большинстве предприятий, созданных еще в советские времена, остаются отделы кадров. Но отделы кадров, как показал опрос на харьковских предприятиях, не являются ни методическим, ни информационным, ни координирующим центром работы с сотрудниками. Они структурно разобщены с отделами организации труда и заработной платы, отделами охраны труда и техники безопасности, юридическими отделами и другими подразделениями, которые выполняют функции управления кадрами. Отечественные службы управления персоналом, как правило, имеют низкий организационный статус, слабые в профессиональном отношении и неприглядными по социальному портрету [2]. Опрос специалистов отделов кадров показал, что в настоящее время наибольшие усилия кадровых подразделений направлены на учетные функции. Поэтому они не выполняют целый ряд задач по управлению социальным капиталом. Важнейшие из них: социально-психологическая диагностика, анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, отношение руководства, управления производственными и социальными конфликтами и стрессами, информационное обеспечение системы кадрового управления, управления социальным партнерством, планирование и контроль деловой карьеры, профессиональная и социально-психологическая адаптация работников, психофизиология и др. Если в условиях командно-административной экономики они

рассматривались как второстепенные, то при переходе к рынку вышли на первый план. Только на некоторых предприятиях для решения социальных проблем в организациях создаются службы социальных исследований и обслуживания.

Систему управления социальным капиталом необходимо строить по следующим принципам: *обусловленности функций управления социальным капиталом целям предприятия; экономичности* (эффективность и экономичность организации системы управления социальным капиталом); *прогрессивности* (соответствие системы управления социальным капиталом передовым зарубежным и отечественным аналогам); *перспективности* (при формировании системы управления социальным капиталом следует учитывать перспективы развития организации); *повышение уровня социальных норм, ценностей персонала; самовыражения* (самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов выполнения); *саморазвития* (способность и возможность саморазвития); *мотивации* как возбудительного фактора; *оптимального соотношения управленческих ориентации* (необходимость опережения ориентации функций управления социальным капиталом на развитие производства по сравнению с функциями, направленными на обеспечение функционирования производства); *многоаспектности* (управление социальным капиталом как по вертикали, так и по горизонтали с различными каналами: административно-хозяйственным, экономическим, правовым и т. д.); *прозрачности* (система управления должна иметь концептуальное единство); *комплексности* (необходимо учитывать все внешние и внутренние факторы, влияющие на систему управления социальным капиталом); *комфортности* (система управления должна способствовать созданию комфортного эмоционально-психологического климата в коллективе); направленности.

С точки зрения кибернетического подхода под управлением социального капитала предприятия понимается процесс организации целенаправленного воздействия на социальный капитал (объект управления), в результате которого удовлетворяются потребности предприятия (субъекта управления), взаимодействующего с этим объектом. На рис. 1 [1] представлен субъект управления, который на основе поставленной

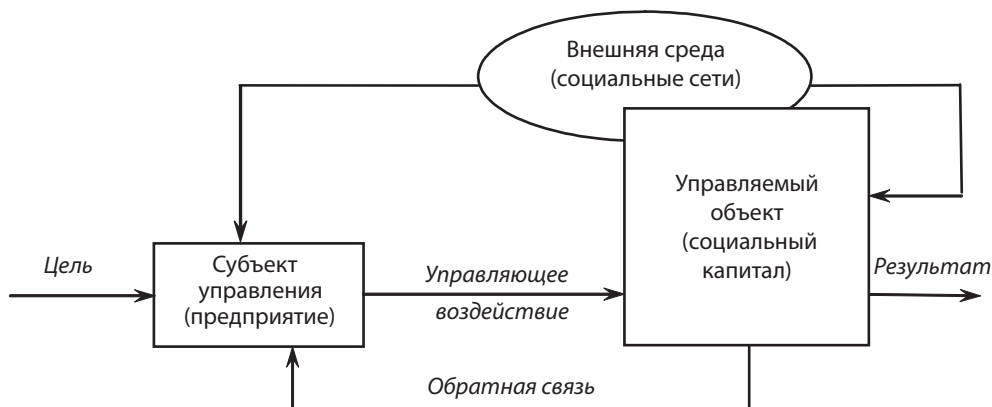


Рис. 1. Кибернетическая модель управления социальным капиталом предприятия

цели формирует управляющее воздействие, заставляющее управляемый объект формировать результат. При этом необходимо учитывать состояние самого объекта управления и его реакцию на воздействие, то есть на обратную связь.

Управляющее воздействие также формируется с учетом внешней среды (социальных связей). Внешняя среда – это те элементы внешнего социального окружения (социальных сетей), которые оказывают воздействие на социальный капитал и управляемый объект, вызывающее изменение характера движения управляемого объекта и способствующее или препятствующее выполнению им поставленной цели. В данном случае объект управления является частью внешней среды, так как социальные сети являются элементом социального капитала предприятия, то есть формируют его.

Система управления должна базироваться на объединении разнородных составляющих процесса формирования социального капитала предприятия. Ее структура должна состоять из основных блоков: механизмов, принципов, основных функций, методов и заданий.

Использование указанных подходов к системе управления социальным капиталом позволит максимизировать эффективность хозяйственной деятельности и обеспечить стабильный экономический рост на предприятии. Перспектива дальнейших исследований должна быть направлена на создание методического обеспечения управлением социального капитала предприятия. ■

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Бир С.** Кибернетика и управление производством.– Пер. с англ. М.: Гос. изд-во физико-математической литературы, 1963.– 276 с.
2. **Старобинский Е. В.** Как управлять персоналом.– М.: Бизнес-школа, 1995.– 240 с.
3. **Araujo L., Easton G.** A Relation Resource Perspective on Social Capital // Corporate Social Capital and Liability / edited by R. Th. A. J. Leenders. S. M. Gabbay.– USA: Kluwer Academic Publishers, 1999.– 563 p.
4. **Bourdieu, P.** Forms of Capital, in: Granovetter, M. and R. Swedberg (eds.). The Sociology of Economic Life. 2nd ed. Boulder: Westview Press.– 2001.– P. 96 – 111.