

УДК 334.012.23

В. И. Борщ,

кандидат экономических наук,

преподаватель кафедры экономики и управления

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова

Французский бульвар, 24/26, 65058, г. Одесса, Украина

e-mail: viktoriya_borsh@mail.ru

СООТНОШЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматривается роль социального капитала в экономическом развитии. Предложен анализ содержания и форм проявления социального капитала в соотношении с экономическими процессами, которые свойственны постиндустриальному технологическому укладу. Определена роль социального капитала в процессе формирования и развития человеческого капитала организации. Проанализирован механизм преобразования социального капитала в человеческий капитал. Рассмотрены социальный капитал как один из ключевых конкурентных преимуществ организации.

Ключевые слова: социальный капитал, формы социального капитала, уровни социального капитала, социальный потенциал, человеческий капитал.

В современных условиях социализации экономики, когда человеческий и социальный факторы развития предприятия становятся его конкурентными преимуществами, понятие «капитал» в экономической науке получило более широкую трактовку и новые формы. Сейчас актуален вопрос формирования социального и человеческого капитала предприятия, значимых факторов влияния на экономическое развитие, как предприятия, так и общества и государства, в целом. Социальный капитал влияет на хозяйственную деятельность общества как самостоятельное явление и через преобразования в другие формы, такие как культурный, человеческий и физический капитал.

Теоретическая база для исследования социального капитала была сформирована в западной экономической теории. Так П. Бурдье рассматривал социальный капитал в качестве продукта общественного производства, исследовал его как совокупность потенциальных и имеющихся ресурсов, которые связаны с крепкими сетями, и институциональных отношений взаимного признания [2; 6]. Его последователями в исследовании социального капитала является Р. Барт [7], А. Портерс [10; 11], Ф. Фукуяма [8]. Значительный вклад в теорию социального капитала сделал Г. Лори [9]. Дж. Коулман сформировал концепцию, которая посвящена роли социального капитала в создании человеческого капитала [3]. Г. Беккер исследовал экономические аспекты формирования социального капитала [5].

В современной науке изучением структуры, специфики и аспектов исследования социального капитала занимаются представители преимущественно таких научных сфер, как социология, экономическая теория и менеджмента. В рамках экономической теории и менеджмента особое внимание необходимо уделить теоретическому анализу и практическому аспекту использования соци-

ального капитала в практике корпоративного управления и в рамках формирования человеческого и управленческого капитала организации.

Целью данной статьи является рассмотрение феномена социального капитала в современном обществе с позиции различных подходов, формирования междисциплинарных основ для его дальнейшего исследования и определения его роли в процессе формирования и развития человеческого капитала на мини- и микро уровнях.

Ни один из видов капитала не породил столько дискуссий в современном научном обществе относительно его интерпретации и методологических вопросов формирования и существования как социальный капитал. Это связано со многими факторами, однако важнейшими из них является то, что существуют сложности в определении его критериев и количественных показателей анализа, а также с историческими аспектами его генезиса. Возникновение и становление социального капитала связано, по нашему мнению, с процессами капитализации и осознание доходности таких понятий как социальные сети и доверие в современном постиндустриальном обществе и экономике знаний.

С целью выявления сущностных характеристик социального капитала необходимым является установление его взаимосвязи с общей экономической категорией «капитал». Последняя рассматривается как ограниченный ресурс, который имеет способность накапливаться и приносить добавленную стоимость. Капитал функционирует благодаря деятельности индивида, так он его формирует и развивает. Социальный капитал реализуется в более широком смысле, поскольку условия, при которых индивид может функционировать разнообразны. Это связано с тем, что человек живет в обществе, в котором создается множество институтов для решения различных задач, создает разнообразные социальные связи и сети.

Социальный капитал менее осязаемым, чем физический капитал, и это затрудняет его дефиницию. Так социальный капитал существует только в сфере социальных связей людей и возникает в процессе их социального взаимодействия. В рамках принадлежности к социальным структурам, в которые вступает человек, выделяют следующие проявления и формы социального капитала:

1) доверие социальной структуры к информации, которую было внедрено в социальные связи: так в рамках данной формы проявления социального капитала происходят процессы капитализации репутации и гуд-вилла управленческой команды и организации в целом, что в будущем ведет к эффекту мультипликатора, когда к формированию этой репутации присоединяются новые звенья, которые приводят к объединению организации на основе доверия. Доверие как комплексный продукт взаимодействия социальных структур определяет поведение и мотивацию личности и персонала организации;

2) существующие общественные нормы и нормы, которые существуют внутри организации, формирующие административно-правовые методы управления;

3) сетевая деятельность и сетевые методы управления, которые позволяют координировать вертикальные и горизонтальные процессы в орган

изации.

Выше перечисленные проявления и формы социального капитала проявляются в социально однородных организациях и объединениях. Длительное соблюдение связей, которые были установлены, является ресурсом, который доступен для индивида. Этот ресурс со временем имеет свойство накапливаться и проявлять свой эффект через взаимодействие с другими индивидами, координацию их действий или, наоборот, имеет свойство иссякать. Таким образом, степень его накопления или исчерпания определяет его трансформационную функцию. Например, мастерство лучше повышается в высококвалифицированной среде, чем вне нее.

Нормы можно рассматривать как запас социального капитала, а социальное взаимодействие – как его поток. В первом варианте, социальный капитал представлен в статической форме, а во втором – в динамической. Запас социального капитала признается продуктивным, поскольку он позволяет индивиду достичь своей цели. Причем эта цель может касаться не только создание материального эффекта (выработку продукта, получения прибыли), но и формирование общественного блага (например, формирование партнерских связей, альянсов и т.д.).

Источники социальных связей, которые генерируют социальный капитал, могут состоять как из одного индивида, так и с общества в целом, в рамках национального и мирового хозяйства. Выделение социального капитала по уровням базируется на институциональной структуре социально-экономической системы. Так под обобществлением социального капитала понимают экономические границы (масштаб) формирование и присвоение социальной ренты, получаемой экономическими агентами в рамках перехода на более сложные уровни независимо от их предыдущих вложений. Так в рамках этих источников выделяют следующие уровни социального капитала:

- наноуровень социального капитала, где рассматривается один экономический агент;
- миниуровень социального капитала – это отношения, возникающие в домохозяйствах;
- микроуровень социального капитала – это отношения внутри институциональных единиц (коммерческие и некоммерческие организации);
- мезоуровень социального капитала – это отношения внутри институциональных секторов или между институциональными единицами (область, регион);
- макроуровень социального капитала – это отношения между институциональными секторами (государство)
- метауровень социального капитала – это глобальный уровень отношения между национальными экономическими системами (рис. 1).

Так социальный капитал воплощается в отдельных людях и в многообразии их социальных связей, таким образом, он существует в виде иерархической системы, обосновывает положение, социальный капитал создается и развивается путем внутренних изменений.



Рисунок 1. Уровни взаимодействия социального капитала

Традиционной основой формирования различных уровней социального капитала является индивидуальный социальный капитал, который определяется как индивидуальное социальное искусство. Социальный капитал проявляется во взаимодействии индивидов на мини- и микро уровнях, которые: 1) объединены в группы, то есть речь идет об отношениях между членами достаточно однородной группы (например, семья), и в этом случае социальный капитал называется «соединяющим» или устойчивым; 2) не объединены в группу, то есть речь идет об отношениях между неоднородными группами (например, коллеги или партнеры) – социальный капитал называется «приобщающий» капитал или надстройкой. Разница в проявлениях взаимодействия индивидов формирует в существенную разницу в накоплении социального капитала. Если в организации сформирована управленческая команда с устойчивым «приобщающим» капиталом, то повышается уровень совокупного социального капитала. Как правило, это замкнутая организационная структура, которая имеет устойчивую репутацию за счет сформированных собственных норм взаимодействия, которые были закреплены в корпоративной культуре. А звенья с «приобщающим», неустойчивым капиталом, организационно не сформированы и играют критическую роль – происходят процессы разрушения социального ресурса, снижают потенциал организации.

Таким образом, социальный капитал представляет собой совокупность структурированных социально-экономических отношений, основанных на взаимном признанных неформальных институтах (нормах и ценностях), следование которым приносит пользу и выгоду субъектам этих отношений в виде социальной ренты [4]. Это капитал связей и ценностей межличностных отношений. Социальный капитал является общественным благом, если он существует

в виде норм и сетей общественного участия, то он является предпосылкой экономического расцвета и эффективного самоуправления.

Анализ различных концепций и теорий социального капитала позволяет выделить следующие его функции:

- 1) создает условия для снижения транзакционных издержек;
- 2) обеспечивает доступ субъектов хозяйствования к благам и ценностям, рост объема доступных ресурсов, а также снижение затрат, как связанные с получением этого доступа;
- 3) обеспечивает доступ к информации;
- 4) обеспечивает рост доверия к институту, который им владеет.

Эффективное выполнение перечисленных функций социального капитала позволяет снизить расходы предприятия. Соответственно, его «капитальная» составляющая проявляется в способности уменьшать транзакционные издержки, неопределенность и риск, повышать эффективность использования специфических активов, т. е. родовым для социального капитала является понятие интеллектуального капитала (социальный капитал, по нашему мнению, является его составным элементом) и человеческого капитала (социальный капитал является базовым элементом формирования человеческого). Они тесно взаимосвязаны и отражают важную роль персонала в современной экономике и менеджменте.

По нашему мнению, эффективное использование человеческого капитала невозможно без наличия социального. Знания передаются только там, где существуют тесные взаимосвязи, а качество знаний, передаваемых зависит от уровня доверия этих отношений. Это можно проследить на примере действия «парадокса звезд». Речь идет о ситуации, когда менеджер, обладающий необходимыми для должности знаниями, способностями и навыками, а его позиция совпадает с существующим желанием осуществлять свою деятельность, и он показывает молниеносные результаты в своей организации находясь в категории «звезд» среди сотрудников, однако существует большая вероятность, что если он перейдет в другую организацию, он не будет таким успешным как в предыдущей. Такой феномен заставляет задуматься о том, почему высокие результаты не могут быть перенесены с одной организации в другую. И в соответствии с этим, главной задачей менеджмента в таком случае есть необходимость понять, что именно внутри организации влияет на эффективность ее трудового коллектива. В соответствии с этим не стоит упускать из виду социальный капитал, который является не менее важной движущей силой управленческой результативности.

Рассмотрим следующую ситуацию. Менеджер А пришел в организацию с большим объемом связей с аффилированными лицами (например, налоговая инспекция, казначейство, топ-менеджмент других организаций – поставщиков ресурсов и покупателей продукции / услуг и т. д.). Менеджер Б уже работает значительное время в данной организации, при этом у него такой же человеческий потенциал как и у менеджера А, но он не обладает необходимыми организации связями за ее пределами. Возникает вопрос, менеджер будет наиболее ре-

зультативным. Таким образом, мы видим, что социальный потенциал, то есть запас социальных связей рабочего как внутри организации, так и за ее пределами, который он может активно использовать при получении необходимой информации, соответственно, повышая свой трудовой потенциал, является значительным фактором личностной компоненты результативности управленческого персонала, то есть человеческого капитала организации. Выше указанный пример позволяет говорить о том, что социальный потенциал существует не только в рамках формальных и неформальных взаимоотношений организации и ее работников между собой и внешними элементами окружающей среды, но и может принадлежать и индивиду, который может переносить это как актив из одной организации в другую, что может стать его конкурентным преимуществом наравне с его человеческим капиталом.

Причем, чем больше социальный потенциал индивида, тем более у него возможностей для получения информации о способах и методах труда, особенностях трудовых отношений в рамках деятельности организации и т.д. для формирования знаний об этой деятельности и формирования добавленного трудового и человеческого потенциала. А при благоприятных условиях добавленный трудовой и человеческий потенциал приобщаются к производству, то есть превращаются в добавленный человеческий капитал [1].

Таким образом, роль социального капитала в создании и становлении человеческого капитала можно отобразить с помощью механизма преобразования социального капитала в человеческий капитал (рис. 2).

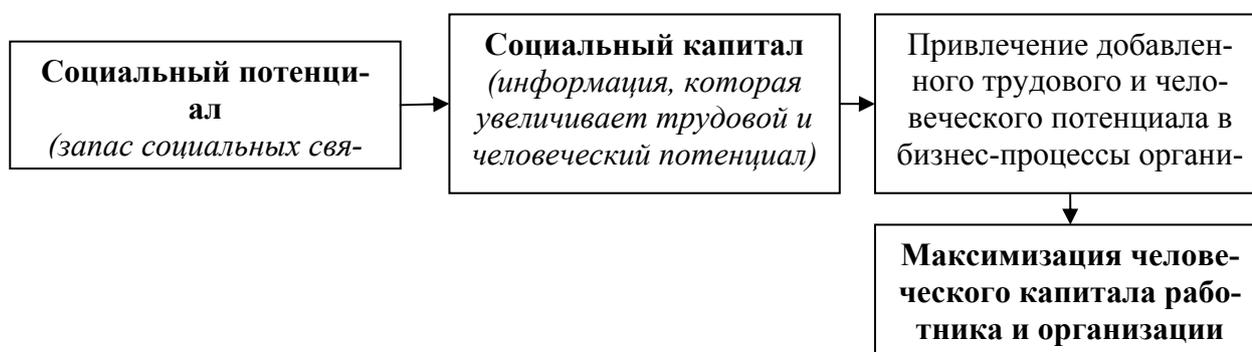


Рисунок 2. Механизм превращения социального капитала в человеческий капитал

Как следует с рис. 2, социальный капитал не может реализовываться и развиваться автономно, без человеческого капитала. Социальный потенциал превращается в социальный капитал только при условии, если он приводит к максимизации добавленной стоимости. Итак, механизм, описанный выше, становится механизмом функционирования социального капитала, что приводит к приросту добавленной стоимости. В рамках данного механизма функционирования можно утверждать, что социальный капитал – это неформальные отношения между рабочими и коллективами организации по поводу преобразования социального потенциала в трудовой и человеческий потенциал работников, который, в свою очередь, реализуется в человеческом капитале, обеспечивая мак-

симизацию добавленной стоимости. В этом заключается его экономическая сущность.

Механизм преобразования социального капитала в человеческий капитал обосновывает положение, социальный капитал является фактором формирования человеческого капитала организации и косвенно влияет на социальную, организационную и экономическую эффективность деятельности управленческого персонала посредством увеличения его трудового потенциала. Тем самым он может обеспечивать создание новых конкурентных преимуществ как самого управленческого персонала, так и организации в целом за счет социальной активности. Развитый социальный капитал организации снижает транзакционные издержки, следовательно, максимизирует добавленную стоимость. Но эти процессы на предприятии реализуются опосредованно через сознание и поведение персонала, его трудовые отношения, доверие, то есть с помощью трудового потенциала и человеческого капитала.

Это создает необходимость для развития не только человеческого капитала организации, но и социального, поскольку, чем больше будет отдача от инвестиций в социальный капитал, тем в больших объемах будет реализован трудовой потенциал организации, существенно отразится на ее прибыли.

Причем, с позиции человеческого капитала, карьерное развитие сотрудника зависит от его способностей, умений, знаний и опыта работы, то с позиции социального капитала – зависит от тех отношений, в которые вовлечено сотрудника внутри организации и за ее пределами. Эти отношения могут превратиться в «зону ближайшего развития» индивида, создает благоприятные условия для развития его человеческого капитала, и, наоборот, могут блокировать его карьерный и профессиональный рост. Таким образом, социальный капитал – это ценность, которая создается сотрудниками через отношения с другими людьми. Сеть отношений, к которым добавлен сотрудник и которую он может формировать вокруг себя, позволяет ему видеть выгодные для организации возможности и реализовывать их. Человеческий капитал – это качество самих сотрудников, когда социальный капитал – это качество отношений между ними. Так, популярное выражение «кадры решают все» сегодня может звучать иначе – кадры и их взаимоотношения решают все. Какие бы выдающиеся профессионалы и руководители из ранга «звезд» не привлекались в деятельность организации, которые бы инструменты их развития и содержания не использовались, все же результативность их деятельности будет еще зависеть и от созданной внутри компании корпоративной культуры и уровня доверия сотрудников.

Перспективы дальнейших исследований. Предусматривается исследование роли социального и человеческого анализа в формировании и развитии управленческого капитала организации.

Список использованной литературы

1. Бочкаева И. В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации / И. В. Бочкаева // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. – Вып. 31. – № 6 (221). – 2011. – С. 142-147.
2. Бурдьё П. Социология социального пространства / П. Бурдьё ; Пер. с франц. ; отв. ред. перевода Н. А. Шматко. – М. : Институт экспериментальной социологии ; СПб. : Атетейя, 2007. – 288 с.
3. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – № 3. – 2001. – С. 122-139.
4. Лаврионова Н. И. Экономический подход к социальному капиталу / Н. И. Лаврионова // Экономика образования. – № 4. – 2014. – С. 73-78.
5. Becker G. The Economic Approach to Human Behavior / G. Becker. Chicago, 1976. – 134 p.
6. Bourdieu P. Forms of Capital / P. Bourdieu // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / [edited by J. G. Richardson]. – N. Y., 1983. – Pp. 249-270.
7. Burt R. Structural holes : the social structure of competition / R. Burt. – Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1992. – 313 p.
8. Fukuyama F. The Great Disruption : Human Nature and the Reconstitution of Social Order / F. Fukuyama. – N. Y. : The Free Press, 1999. – 354 p.
9. Loury G. A Dynamic Theory of Racial Income Differences / G. Loury // Women, Minorities and Employment Discrimination / [edited by P. Wallance and A. La-Mond]. – Lexington, MA : Lexington Books, 1977. – 201 p. – Pp. 153-188.
10. Portes A. Social Capital : Its Origins and Applications in Modern Sociology / A. Portes // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – Pp. 242-266.
11. Portes A. The Economic Sociology of Immigration, Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship / A. Portes. – N. Y. : Russell Sage Foundation, 1995. – 310 p.

Стаття надійшла 29.09.2015 р.

В. І. Борщ,

кандидат економічних наук,
викладач кафедри економіки та управління,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Французький бул. 24/26, м. Одеса, 65058, Україна
e-mail: viktoriya_borsh@mail.ru

СПІВВІДНОШЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ТА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація

У статті розглядається роль соціального капіталу в економічному розвитку. Запропоновано аналіз змісту та форм прояву соціального капіталу у співвідношенні з економічними процесами, які властиві до постіндустріального технологічного укладу. Визначена роль соціального капіталу в процесі формування та розвитку людського капіталу організації. Проаналізовано механізм перетворення соціального капіталу в людський капітал. Розглянуто соціальний капітал як один з ключових конкурентних переваг організації.

Ключові слова: соціальний капітал, форми соціального капіталу, рівні соціального капіталу, соціальний потенціал, людський капітал.

V. I. Borshch,

PhD. in Economics,

Lecturer of Economics and Management,

Odesa I. I. Mechnykov National University

24/26 Frantsuzskiy Boulevard, 65058, Odesa, Ukraine

e-mail: viktoriya_borsh@mail.ru

RATIO OF SOCIAL AND HUMAN CAPITAL IN ORGANIZATION**Summary**

Research subject of this article is the social capital as an economic category. The objective of the article is the review of the social capital's phenomenon in the postindustrial society from the viewpoint of the different approaches, formation of the multidisciplinary bases for the further researches and determination of the social capital's role in the formation and development processes of the human capital at the mini- and micro levels.

For achieving the stated objective such general and special scientific methods were used as morphological, systemic, structural and logical analysis, formalization, and analogy, comparative and integrative methods.

As a result, categories of "social capital" and "social potential" were determined. Appearance shapes of social capital and its levels were defined depending on the institutional structures of socio-economic system. The mechanism of social capital transformation into the human ones at the mini- and micro levels was considered in the article. On the bases of this mechanism the social capital's economic nature viewed. Also the conception of social capital as the organization's competitive factor was proposed.

As the conclusion is the author's position about the social capital as the quality of existing relationships between organizations' staff.

Keywords: social capital, forms of social capital, levels of social capital, social potential, human capital.

References

1. Bochkaeva, I. V. (2011). Vzaimodeystvie sotsialnogo i chelovecheskogo kapitala organisatsii [Interaction of social and human capital at organization]. *Vestnik Cheliabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Bulletin of Cheliabinsk state university : Economics*, Vyp. 31, № 6 (221), pp. 142-147. [in Russian].
2. Burde, P. (2007). Sotsiologiya sotsialnogo prostranstva [Sociology of social space]. Moskva : Institut eksperimentalnoy sotsiologii ; Sankt-Peterburg. : Ateteyia. [in Russian].
3. Koulman, Dzh. (2001). Kapital sotsialniy i chelovecheskiy [Social and human capital]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost – Social sciences*, № 3, pp. 122-139. [in Russian].
4. Lavrionova, N. I. (2014). Ekonomicheskii podkhod k sotsialnomu kapitalu [Economic approach to the social capital]. *Ekonomika obrazovaniia – Educational economics*, № 4, pp. 73-78. [in Russian].
5. Becker G. (1976), *The Economic Approach to Human Behavior*, Chicago.
6. Bourdieu P. (1983), *Forms of Capital*, in J. G. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, N. Y., pp. 249-270.
7. Burt R. (1992), *Structural holes : the social structure of competition*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
8. Fukuyama F. (1999), *The Great Disruption : Human Nature and the Reconstitution of Social Order*, N. Y. : The Free Press.
9. Loury G. A (1977), *Dynamic Theory of Racial Income Differences*, in P. Wallace and A. Lamond (Ed.) in *Women, Minorities and Employment Discrimination*, Lexington, MA : Lexington Books, pp. 153-188.
10. Portes A. (1998), *Social Capital : Its Origins and Applications in Modern Sociology*, *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, pp. 242-266.
11. Portes A. (1995), *The Economic Sociology of Immigration, Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*, N. Y. : Russell Sage Foundation.