

В. І. Борщ

кандидат економічних наук, викладач кафедри економіки та управління

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Жоден із видів капіталу не породив стільки дискусій у сучасному науковому товаристві щодо інтерпретацій та методологічних питань його формування та існування, як соціальний капітал. Це пов'язано із багатьма чинниками, однак найважливішим з них є те, що існують складнощі у визначенні його критеріїв та кількісних показників аналізу, а також із історичними аспектами його генезису. Виникнення та становлення соціального капіталу пов'язано, на нашу думку, із процесами капіталізації та усвідомлення прибутковості таких понять, як соціальні мережі та довіра у сучасному постіндустріальному суспільстві та економіці знань.

Соціальний капітал існує лише у сфері соціальних зв'язків людей та виникає у процесі їх соціальної взаємодії. У рамках приналежності до соціальних структур, до яких долучається людина, виділяють наступні прояви та форми соціального капіталу:

- довіра соціальної структури до інформації, яку було впроваджено у соціальні зв'язки;
- існуючі суспільні норми та норми, які існують усередині організації, що формують адміністративно-правові методи управління;
- мережева діяльність та мережеві методи управління, які дозволяють координувати вертикальні та горизонтальні процеси в організації [1, с. 145].

Перераховані вище форми прояву соціального капіталу проявляються у соціально однорідних організаціях та об'єднаннях.

Довготривале дотримання зв'язків, які були установлені, є ресурсом, що є доступним для індивіда. Цей ресурс з часом має властивість накопичуватися та проявляти свій ефект через взаємодію із іншими індивідами, координацію їх дій чи, навпаки, має властивість вичерпуватися. Таким чином, ступінь його накопичення чи вичерпання визначає його трансформаційну функцію.

Таким чином, соціальний капітал представляє собою сукупність структурованих соціально-економічних відносин, які засновано на взаємно визнаних неформальних інститутах (нормах та цінностях), слідування яким приносить користь та вигоду суб'єктам цих відносин у вигляді соціальної ренти [4, с. 5455]. Це капітал зв'язків та цінностей міжособистісних відносин. Соціальний капітал є суспільним благом: якщо він існує у вигляді норм та мереж суспільної участі, то він є передумовою економічного розквіту та ефективного самоуправління.

Родовим для соціального капіталу є поняття інтелектуального капіталу (соціальний капітал, за нашою думкою, є його складовим елементом) та людського капіталу (соціальний капітал — є базовим елементом формування людського). Вони тісно взаємопов'язані та відображають важливу роль персоналу у сучасній економіці та менеджменті.

За нашою думкою, ефективне використання людського капіталу є неможливим без наявності соціального. Знання передаються тільки там, де існують тісні взаємозв'язки, а якість знань, що передаються, залежить від рівня довіри цих відносин. Це можна прослідкувати на прикладі дії «парадоксу зірок». Мова йде про ситуацію, коли позиція менеджера, що володіє необхідними для посади знаннями, здібностями та навичками, збігається з існуючим бажанням здійснювати свою діяльність, та він показує блискавичні результати у своїй організації, знаходячись в категорії «зірок» серед співробітників, але існує велика імовірність, що якщо він перейде в іншу організацію, він не буде таким успішним, як в попередній. Такий феномен заставляє замислитися про те, чому високі результати не можуть бути перенесені із однієї організації в іншу. Та, відповідно до цього, головним завданням менеджменту в такому випадку є необхідність зрозуміти, що саме усередині організації впливає на ефективність її трудового колективу. Відповідно до цього

не варто упускати з виду соціальний капітал, який є не менш важливою рушійною силою управлінської результативності.

Розглянемо наступну ситуацію. Менеджер А. прийшов в організацію з великим об'ємом зв'язків з афілійованими особами (наприклад, податкова інспекція, казначейство, топ-менеджмент інших організацій — постачальників ресурсів та покупців продукції/послуг тощо). Менеджер Б. вже працює значний час у цій організації, при цьому у нього такий же людський потенціал, як і у менеджера А., але він не володіє необхідними організації зв'язками за її межами. Виникає питання, який менеджер буде найбільш результативним. Таким чином, ми бачимо, що *соціальний потенціал*, тобто запас соціальних зв'язків робітника як усередині організації, так і за її межами, який він може активно використовувати при отриманні необхідної інформації, відповідно підвищуючи свій трудовий потенціал, є значним чинником особистісної компоненти результативності управлінського персоналу, тобто людського капіталу організації. Причому, чим більше соціальний потенціал індивіда, тим більше в нього можливостей для отримання інформації про способи та методи праці, особливості трудових відносин у рамках діяльності організації тощо для формування знань про цю діяльність та формування доданого трудового та людського потенціалу. А при сприятливих умовах доданий трудовий та людський потенціал долучаються до виробництва, тобто перетворюються у доданий людський капітал [3, с. 74].

Таким чином, роль соціального капіталу у створенні та становленні людського капіталу можна відобразити за допомогою механізму перетворення соціального капіталу в людський капітал: (1) соціальний потенціал; (2) соціальний капітал; (3) залучення доданого трудового та людського потенціалу у бізнес-процеси організації; (4) максимізація людського капіталу робітника та організації.

З цього бачимо, що соціальний капітал не може реалізовуватися та розвиватися автономно, без людського капіталу. Соціальний потенціал перетворюється у соціальний капітал лише за умови, якщо він призводить до максимізації доданої вартості. Отож, механізм, що описано вище, стає механізмом функціонування соціального капіталу, що призводить до приросту доданої вартості. У рамках цього механізму функціонування можна

стверджувати, що *соціальний капітал* — це неформальні відносини між робітниками та колективами організації з приводу перетворення соціального потенціалу у трудовий та людський потенціал робітників, який, у свою чергу, реалізується у людському капіталі, забезпечуючи максимізацію доданої вартості. У цьому полягає його економічна сутність [2, с. 73-95].

Механізм перетворення соціального капіталу в людський капітал обґрунтовує положення, що соціальний капітал є чинником формування людського капіталу організації та опосередковано впливає на соціальну, організаційну та економічну ефективність діяльності управлінського персоналу за допомогою збільшення його трудового потенціалу. Тим самим він може забезпечувати створення нових конкурентних переваг як самого управлінського персоналу, так і організації у цілому за рахунок соціальної активності.

Література

1. Бочкаева И. В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации [Текст] / И. В. Бочкаева // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. — 2011. — Вып. 31, № 6 (221). — С. 142-147.
2. Бурдье П. Социология социального пространства [Текст] / П. Бурдье ; пер. с франц. ; отв. ред. перевода Н. А. Шматко. — М. : Институт экспериментальной социологии. — СПб. : Алетейя, 2007. — 288 с.
3. Лаврионова Н. И. Экономический подход к социальному капиталу [Текст] / Н. И. Лаврионова // Экономика образования. — 2014. — № 4. — С. 73-78.
4. Маилян Ф. Н. Роль социального капитала в процессе формирования и реализации человеческого капитала [Текст] / Ф. Н. Маилян // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2012. — № 1 (17). — С. 51-62.