Социокультурные аспекты предпринимательской деятельности / Socio-cultural aspects of entrepreneurship

Оригинальные статьи / Original articles

Управление социальным капиталом организации: проблемы практического применения новой парадигмы менеджмента и пути их решения

Б. А. Б. Балчат

Аспирант,

1042208012@pfur.ru

*Российский университет дружбы народов (РУДН),
Москва, Россия*

А. З. Гусов

*Доктор экономических наук, профессор,
gusov-az@rudn.ru*

*Кафедра менеджмента,
Российский университет дружбы народов (РУДН),
Москва, Россия*

Аннотации: В публикации рассматриваются теоретические аспекты и практические проблемы управления социальным капиталом на корпоративном уровне. Представлено понятие социального капитала, его отличия от других аспектов управления нематериальным капиталом современных организаций. Уточнены причины недостаточного внимания к управлению социальным капиталом в практике корпоративного менеджмента. По результатам анализа социальной отчетности 18 крупнейших компаний-лидеров ключевых отраслей экономики показано, что ключевые корпоративные субъекты, выступающие драйверами социально-экономического развития Российской Федерации, не вовлечены в практику управления социальным капиталом. Обоснованы направления управления социальным капиталом, определено место в системе ESG и предложены направления оценки социального капитала. Сделан вывод о том, что, несмотря на недостаточную практическую проработанность, управление социальным капиталом призвано стать перспективным и значимым направлением корпоративного менеджмента по ESG-направлению.

Ключевые слова: социальный капитал, человеческий капитал, корпоративный менеджмент, ESG, социальная ответственность, корпоративное развитие.

Managing the social capital of the organization: problems of the practical application of the new paradigm of management and the ways of their solution

B. A. B. Balchat

Postgraduate student,

1042208012@pfur.ru

*Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University),
Moscow, Russia*

A. Z. Gusov*Dr. Sci. (Econ.), Prof.,**gusov-az@rudn.ru**Department of Management,**Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University),**Moscow, Russia*

Abstract: *The publication examines the theoretical aspects and practical problems of social capital management at the corporate level. The concept of social capital, its differences from other aspects of the management of intangible capital of modern organizations is presented. The reasons for insufficient attention to social capital management in the practice of corporate management have been clarified. Based on the results of the analysis of social reporting of 18 largest companies—leaders in key sectors of the economy, it is shown that key corporate entities acting as drivers of the socio-economic development of the Russian Federation are not involved in the practice of social capital management. The directions of social capital management are substantiated, the place in the ESG system is determined, and the directions for assessing social capital are proposed. It is concluded that, despite insufficient practical development, social capital management is intended to become a promising and significant area of corporate management in the ESG direction.*

Keywords: *social capital, human capital, corporate management, ESG, social responsibility, corporate development.*

Введение. Управление социальным капиталом остается новшеством не столько в теоретическом, сколько в практическом аспекте. Несмотря на проработанность базовых категорий в науке, понятие социального капитала все еще достаточно размыто, и на практике остается вопрос о том, как измерять и как пользоваться социальным капиталом.

С учетом активизации корпоративного интереса к управлению нефинансовыми, нематериальными активами, аспекты управления социальным капиталом организаций приобретают все больший интерес, причем, в отличие от таких сфер, как управление человеческим и интеллектуальным капиталом организаций, формирование и практическое применение управленческой парадигмы в российских условиях по-прежнему не охватывает менеджмент социального капитала.

В настоящей публикации будут рассмотрены теоретические и практические аспекты, связанные с проблематикой внедрения комплексного управления социальным капиталом организации.

Материалы и методы. Исследование основано на применении системно-структурного подхода к изучению социально-экономических отношений. Для оценки опыта управления социальным капиталом проведен контент-анализ социальных (ESG (англ. аббревиатура терминов «окружающая среда, социальный эффект, качество корпоративного управления»), если применимо) отчетов (отчетов о социальной ответственности в годовых корпоративных отчетах) 18 крупнейших компаний-лидеров ключевых отраслей экономики, включая добычу нефти и газа, транспортировку углеводородов, генерирование электроэнергии, поставку энергоносителей, транспортную отрасль, логистический сервис, черную и цветную металлургию, горнодобывающую отрасль, телекоммуникации, информационные технологии и другие, опубликованных не ранее января 2020 года.

Результаты и обсуждение. Управление организациями на основе менеджмента активов (капитала) давно стало мейнстримом управленческой практики, прежде всего на Западе, и постепенно приходит в отечественную практику корпоративного управления. Основным смыслом такого управления заключается в непрерывной деятельности по обеспечению роста капитализации компании, причем капитал рассматривается как совокупность активов — материальных и нематериальных [1]. Нематериальное измерение капитала в современной управленческой парадигме выходит за пределы понимания, отраженного в бухгалтерском (финансовом) учете, где в состав нематериальных активов включаются права интеллектуальной собственности. Феноменом управленческой теории и практики последних нескольких десятилетий является наделение полноценным статусом элементов организационного капитала человеческого, интеллектуального капитала, а с относительно недавних пор — также и социального капитала, проработка концепции которого, в сравнении с концепциями человеческого и интеллектуального капитала, характеризуется несколько меньшей глубиной и масштабностью, и все еще требует значительного исследовательского внимания.

Общим аспектом для измерения человеческого, интеллектуального и социального капитала, выступает их связь с персоналом, человеческими ресурсами организации. В последние полвека в зарубежной и — за тем — в отечественной управленческой практике формируется человеко-центрический подход в корпоративном управлении, в соответствии с которым, трудовые ресурсы являются основой функционирования и драйвером развития любого бизнеса [2]. Для проектирования и оценки эффективности управления человеческими ресурсами и их развитием уже недостаточно традиционных инструментов, как управление на основе производительности труда. Важно измерять капитал, формируемый человеческими ресурсами организации, для чего оценивается человеческий и интеллектуальный капитал, а также социальный капитал организации.

Прежде всего, представляется необходимым уточнить терминологические отличия. Под человеческим капиталом следует понимать — знания, навыки и умения, используемые для достижения (применительно к человеческому капиталу организации) целей организационного функционирования [3, 4].

Синтезируя существующие подходы, под социальным капиталом организации представляется целесообразным понимать социальное измерение человеческого капитала [5, 6], или совокупность социального опыта, социальных связей, социального доверия и социального признания работников, а также устойчивого принятия ими социальных норм, социальной ответственности и включенности организационную культуру.

Для корпоративного сектора (не говоря о публичном) внедрение концепции управления человеческим капиталом потребовало продолжительного времени. Полноценный переход от управления кадрами к управлению человеческими ресурсами в публичном секторе, в частности, в органах государственной власти России на сегодня пока так и не состоялся [7], причем основной причиной можно назвать не столько непонимание концепции человеческого капитала, сколько отсутствие четкого видения, как управление, выстраиваемое на основе парадигмы капитализации человеческих, людских ресурсов может быть полезным для некоммерческого сектора.

Сделанная оговорка представляется очень важной для рассмотрения перспектив внедрения управления социальным капиталом в целом, безотносительно типа организаций, в том числе и в коммерческом секторе — высока вероятность того, что без понимания возможностей капитализации социальных отношений и способов расходовать социальный капитал, менеджмент по данному направлению будет признан неэффективным. Важным аспектом в данном контексте выступает персонифицированный характер социального капитала — указанное обстоятельство отличает социальный капитал от человеческого капитала; в первом случае, носителями являются непосредственно работники, в то время как во втором, на период действия трудовых отношений, владеет и распоряжается человеческим капиталом организация-работодатель. Она выстраивает траектории управления человеческим капиталом и определяет возможности монетизации, например пути извлечения дополнительной прибыли.

В случае с социальным капиталом, его носителями выступают работники — не следует, в частности, подменять понятие организационного имиджа, репутации, в том числе, накопленными в ходе социальных интеракций с внешней средой, с социальным капиталом как идеальной совокупности социального капитала каждого конкретного работника. Организация может лишь пользоваться некоторыми выгодами от его приращения, хотя и способна активно создавать возможности для его приращения. Такие возможности формируют действия в области корпоративной социальной ответственности, социального партнерства. При этом спектр управленческих воздействий несколько ограничен пределами вмешательства работодателя в непрофессиональную деятельность работника, в его личную жизнь — не стоит забывать, что социальный капитал формируется в повседневных коммуникациях, доля профессиональных варьирует, но никогда не приближается к ста процентам.

Для более четкого осознания возможностей управления социальным капиталом организации следует понимать, как им пользоваться. Промежуточным звеном в подобной поисковой работе должна выступить оценка социального капитала, которая станет измерителем состояния дел в предметной сфере и, соответственно, ориентиром для будущих улучшений, а также информационной основой для определения шагов по перспективному использованию социального капитала.

Следует оговориться еще об одном обстоятельстве, связанного с включением организаций в систему социального партнерства, а именно о нецелесообразности поиска прямой и четко выраженной в измеримом формате выгоды. Многие практикующие работники зачастую сталкиваются со сложностями в обосновании социального эффекта от различных управленческих решений — это вершина метафорического «айсберга», иллюстрирующего нехватку теоретических знаний и практических умений и навыков социальной работы в корпоративных структурах.

Социальный капитал влияет на организацию и ее развитие, однако большинство эффектов имеют нематериальный характер и, зачастую, скрыто от некомпетентного наблюдателя. Можно отметить, что влияние социального капитала на корпоративное управление происходит по общему укреплению качества менеджмента, а также через формирование и активацию компетентного потенциала человеческого капитала организации [8].

В контексте истоков противоречий в социальном управлении коммерческими структурами, следует указать на непонимание по поводу необходимости и пределов реализации корпоративной социальной ответственности (КСО), объемов выделяемых средств — прежде всего, через оценку ожидаемой выгоды для субъекта социальной ответственности. В этой связи представляется целесообразным напомнить, что концепция КСО в ее текущем виде сформировалась не сразу, на заре исследовательских изысканий в США в 1950-е — 1960-е годы, а претерпела значительные трансформации на протяжении десятилетий. При этом как в исторической ретроспективе, так и в настоящее время, парадигма КСО сталкивается с достаточно масштабной критикой, которая, напротив, остается неизменной ввиду устойчивости базовых постулатов риторики, изложенных полвека назад нобелевским лауреатом Милтоном Фридманом: по мнению Фридмана и сторонников, настоящая социальная ответственность бизнеса — получать прибыль, а заведомо выстраивать социальную политику и расходовать на нее корпоративные финансы противоречит принципам свободного рынка и неограниченной конкуренции [9]. И, хотя до настоящего времени по поводу данного подхода могут вестись споры — линейный характер риторики может показаться привлекательным для многих предпринимателей, однако дальнейшее развитие КСО продемонстрировало, что принятие и финансирование расширенных, опережающих обязательств компаний перед социумом, оправдывается и с экономической точки зрения — связанное с продвинутым управлением КСО интегральное повышение качества менеджмента ныне является общепринятым обоснованием целесообразности внедрения соответствующих социальных практик [10].

С учетом специфики социального капитала следует не повторять ошибок по некорректной организации управления КСО — несмотря на связь социального капитала с человеческим капиталом, между тем в управлении социальным капиталом должны быть задействованы не столько подразделения по управлению человеческими ресурсами (HR), сколько совокупность различных служб организации, включая субъектов, ответственных за социальное партнерство и реализацию социальной политики. В идеале в особенности в крупных и крупнейших организациях корпоративного сектора должны создаваться специализированные подразделения, нацеленные на социальную работу. В этой связи видится перспективным восстановление советской практики, когда в организациях функционировали крупные социальные блоки.

Комплексная деятельность по менеджменту социального капитала, охватывающая человеческие ресурсы и социальный аспект бизнеса, органично вписывается в архитектуру ESG, включая одновременно направления укрепления социальной ответственности, достижения положительного социального результата, а также интегральное повышение качества корпоративного управления.

Управление социальным капиталом компании включает такие аспекты (направления) деятельности, как оценка социального капитала, мониторинг показателей в предметной сфере, развитие корпоративной культуры (аудит и воздействие через известные инструменты), управление социально-психологическим климатом в трудовых коллективах, проведение социально-психологических тренингов, принятие решений по перестановке персонала, проведение индивидуальной работы по карьерному развитию, социальной ориентации и оказание (при необходимости) психологической поддержки работникам.

Анализ социальной отчетности крупнейших компаний, показывает, что сам термин «социальный капитал» не вошел в обиход корпоративного управления (упоминается в отчетности лишь одной компании из 18), а контексту, связанному с управлением социальным капиталом посвящено порядка 4,5% от всего объема социальной отчетности — и лишь применительно к отчетам четырех компаний (рис. 1).

Рис. 1. Удельный вес общего объема социальной отчетности 18 крупнейших компаний-лидеров ключевых отраслей экономики России, тематически связанный с управлением социальным капиталом
Источник: Составлено автором.

Для условной крупной компании может быть предложена следующая модель управления ESG с учетом возможностей менеджмента социального капитала, представленная на рисунке 2.

Рис. 2. Корпоративная модель управления ESG с учетом возможностей менеджмента социального капитала

Источник: Разработано автором.

Необходимо подчеркнуть, что с учетом отрасли и конкретных аспектов деятельности компании соответствующая модель может быть модифицирована.

Что касается измерения социального капитала, то лучшим вариантом решения в текущих условиях будет оценка на основе сочетания экспертного подхода и социометрии [11].

В идеале для развития практики управления социальным капиталом в государственном масштабе, следовало бы разработать стандартизированную методологию оценки в предметной сфере. При этом, проводя оценку социального капитала в контексте определения направлений действий и возможностей, важно не просто оценивать показатели в статике и в динамике, но и сравнивать их с лучшими результатами по отрасли, а также целевыми ориентирами, установленными в социальной политике организации.

В связи с изложенным формируется понимание по поводу путей практического использования социального капитала в корпоративных интересах. Фокус такого применения — содействие корпоративному развитию, включая развитие самих работников, социальных связей с внешней средой, а также интегральное повышение качества управления внутри компании в рамках углубленной проработки ESG-модели корпоративного менеджмента.

Не следует забывать также и о том, что мониторинг социального капитала организации, основанный на периодических оценках (замерах), выступит важнейшим источником информации для формирования и корректировки кадровой политики, вопросов управления корпоративной культурой и по множеству других аспектов.

Компании с развитым ESG, как показывает передовой зарубежный опыт [12, 13], достаточно быстро теряют «корпоративную токсичность», становясь надежным и востребованным партнером на рынке — данное обстоятельство предопределяет получение положительного экономического эффекта от вложений в управление социальным капиталом организации.

Заключение. Таким образом, несмотря на недостаточную практическую проработанность, управление социальным капиталом призвано стать перспективным и значимым направлением корпоративного менеджмента по ESG-направлению. Для этой цели рекомендуется выстраивать системную работу, включающую в себя оценку и мониторинг социального капитала, а также мероприятия по повышению уровня социального капитала в организации через развитие продуктивной корпоративной культуры, улучшение социально-психологического климата в малых группах, индивидуальное развитие, социальную и психологическую поддержку работников.

Список литературы

1. Гирш Л.В., Будрин А.Г. Управление талантами как направление развития человеческого капитала организации для создания инноваций. Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2021. № 1. С. 76–84.
2. Латов Ю.В., Тихонова Н.Е. Новое общество–новый ресурс–новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала). Terra Economicus. 2021. Т. 19. № 2. С. 6–27.
3. Арнаут М.Н. Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс». ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2021. № 2. С. 79–85.
4. Шадченко Н.Ю. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческий капитал» и его современная специфика. Базис. 2021. № 1 (9). С. 5–8.
5. Чернопятенко А.В., Попов С.В. Социальный капитал. Modern Science. 2021. № 3–2. С. 132–137.
6. Файзуллин Ф.С. Социальный капитал и разработка технологии его реализации. Проблемы востоковедения. 2021. Т. 91. № 1. С. 23–29.
7. Жохова В.В. Конфигурация человеческого капитала в развитии социального предпринимательства. Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2021. Т. 13. № 2. С. 23–33.
8. Торгунаков Е.А., Сорвина Т.А. Влияние социального фактора на эффективность корпоративного управления предпринимательских структур. Экономика и управление. 2013. № 11 (97). С. 67–70.
9. Schwartz M.S., Saiia D. Should Firms Go «Beyond Profits»? Milton Friedman versus Broad CSR. Business and Society Review. 2012. Vol. 117. N. 1. P. 1–31.
10. Lev B., Petrovits C., Radhakrishnan S. Is doing good good for you? How corporate charitable contributions enhance revenue growth. Strategic management journal. 2010. Vol. 31. № 2. P. 182–200.

11. Демчук Д. Б. Измерение когнитивного социального капитала в организации: подходы и методы. Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т. 2. № 2. С. 165–184.
12. Kim I. et al. Institutional investors and corporate environmental, social, and governance policies: Evidence from toxics release data. *Management Science*. 2019. Vol. 65. № 10. P. 4901–4926.
13. Seele P., Chesney M. Toxic sustainable companies: a critique on the shortcomings of current corporate sustainability ratings and a definition of ‘financial toxicity’. *Journal of Sustainable Finance & Investment*. 2017. Vol. 7. N. 2. P. 139–146.

References

1. Girsh L.V., Budrin A.G. Talent management as a direction of development of the organization’s human capital to create innovations. *Scientific journal NRU ITMO. Series «Economics and Environmental Management»*. 2021. No. 1. S. 76–84.
2. Latov Yu.V., Tikhonova N. E. New society – new resource – new class? (To the 60th anniversary of the theory of human capital). *Terra Economicus*. 2021. T. 19. No. 2. P. 6–27.
3. Arnaut M.N. Definition of the concepts of «human capital», «human potential» and «human resource». *STAGE: economic theory, analysis, practice*. 2021. No. 2. P. 79–85.
4. Shadchenko N.Yu. Evolution of scientific views on the concept of «human capital» and its modern specifics. *Basis*. 2021. – no. nineteen). P. 5–8.
5. Chernopyatenko A. V., Popov S. V. Social capital. *Modern Science*. 2021. No. 3–2. S. 132–137.
6. Fayzullin F.S. Social capital and the development of technology for its implementation. *Problems of Oriental Studies*. 2021. T. 91. No. 1. S. 23–29.
7. Zhokhova V.V. Configuration of human capital in the development of social entrepreneurship. *Territory of new opportunities. Bulletin of the Vladivostok State University of Economics and Service*. 2021. T. 13. No. 2. S. 23–33.
8. Torgunakov E.A., Sorvina T.A. Influence of the social factor on the effectiveness of corporate governance of entrepreneurial structures. *Economics and Management*. 2013. No. 11(97). P. 67–70.
9. Schwartz M. S., Saiia D. Should Firms Go «Beyond Profits»? Milton Friedman versus Broad CSR. *Business and Society Review*. 2012. Vol. 117. N. 1. P. 1–31.
10. Lev B., Petrovits C., Radhakrishnan S. Is doing good good for you? How corporate charitable contributions enhance revenue growth. *Strategic management journal*. 2010. Vol. 31. N. 2. P. 182–200.
11. Demchuk D. B. Measurement of cognitive social capital in an organization: approaches and methods. *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*. 2017. Vol. 2. No. 2. S. 165–184.
12. Kim I. et al. Institutional investors and corporate environmental, social, and governance policies: Evidence from toxics release data *Management Science*. 2019. Vol. 65. N. 10. P. 4901–4926.
13. Seele P., Chesney M. Toxic sustainable companies: a critique on the shortcomings of current corporate sustainability ratings and a definition of ‘financial toxicity’. *Journal of Sustainable Finance & Investment*. 2017. Vol. 7. N. 2. P. 139–146.