

Верников В. А.

*кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Бухгалтерский учёт и аудит»,
Российская академия предпринимательства*

Социальный капитал — важнейшая часть капитала бизнеса

Еще недавно в России считалось, что социальный капитал выглядит противоречиво, парадоксально, поскольку «социальное» воспринимается как затратное, однако нынешнее положение бизнеса обращает внимание социальный капитал, который определяет тип устройства экономики на каждой стадии развития общества.

Ключевые слова: капитал; капитал бизнеса; социальный капитал; благосостояние; благополучие; стабильность; доверие; установление связей; социальная сплочённость.

The social capital — the most important part of the capital of business

More recently, in Russia it was believed that social capital is a contradiction, paradox, because the «social» is perceived as expensive, but the current state of business notes social capital, which determines the type of device at each stage of economic development of society.

Keywords: capital, capital of the business, social capital, wealth, prosperity, stability, credibility, making connections, social cohesion.

В современных условиях актуализируются вопросы, связанные с формированием информации о капитале, достоверность которой в период кризиса приобретает первостепенное значение как характеристика финансовой устойчивости организации и эффективности функционирования бизнеса.

Категория капитал имеет весьма древнюю историю и является ключевым понятием рыночной экономики. Классическое его понимание представляет собой самовозрастающую стоимость, находящуюся в постоянном движении и используемую в производительных целях. Процесс движения обуславливает метаморфозы капитала и его преобразования качественного характера, в результате чего купеческий капитал способствовал появлению его производительной формы, а консолида-

ция производительного и ссудного капитала обусловила формирование финансового капитала и превращение финансовых посредников в крупных инвесторов, контролирующих потоки в различных видах деятельности. Преобразование капитала последних десятилетий привели к появлению информационного, венчурного, физического, репутационного, человеческого, интеллектуального, социального и других форм проявления капитала, которые всесторонне рассматриваются в научных исследованиях российскими и зарубежными учёными, однако до настоящего времени недостаточно прослежена их взаимосвязь со стоимостной природой капитала бизнеса.

Капитал и его формы активно исследуются в России, однако эти исследования носят политизированный характер и капитал рассматривался в них с классовых позиций. Переход к рыночной экономике способствовал повышению интереса к капиталу и его стоимостной природе, формам проявления, потенциалу генерирования денежных потоков, доходов и финансовых результатов, а также влиянию на институциональные процессы в экономике.

Современная социально-экономическая ситуация в стране при всех её особенностях позволяет выявить целый ряд проблем и задач, решение которых стоит на повестке дня чрезвычайно остро, как на уровне государства так и на уровне организаций независимо от их форм собственности.

Предметом неустанного и пристального интереса экономистов, политиков в настоящее время является повышение уровня благосостояния в обществе, экономический рост как таковой перестает быть главной целью экономической и социальной деятельности, поскольку сам по себе он обеспечивает доступность благ населению.

Актуальными становятся исследования, позволяющие уточнить понятия, источники, доверия, благосостояния, благополучия, благо, стабильности, выявить возможности доступа потребителей к благам, существующие в современном обществе. Всё чаще исследователи стали обращать внимание на состояние общества и наличие той подчас трудноуловимой и аморфной субстанции, которая получила собирательное название «социального капитала».

Социальный капитал стал исследоваться сравнительно недавно, хотя как явление он обнаружил себя на ранних стадиях развития общества. В Российской экономике социальный капитал имеет глубокие исторические корни.

Сложность определения понятия «социальный капитал» общеизвестна. В формальной логике есть термин «размытое понятие», к

разряду которой относится названный термин. Подойти к пониманию сущности социального капитала в условиях роста его значимости в современной социальной и экономической теории ученые пытаются разными способами[3].

Социальный капитал представляет феномен, имеющий общественную, а не индивидуальную природу, который присущ самой структуре человеческих отношений, так как будучи связанным с другими людьми, является связью теми, от которых зависят нормы доверия и поведения, которые создают механизм социального взаимодействия, получая множество преимуществ. Таким образом, социальный капитал не может находиться в чьей-либо собственности, он представляет собой общественное благо, которым могут пользоваться все.

Социальный капитал, подобно капиталу физическому, может представляться как запас, но его отличие в том, что он не теряет в величине по мере использования, напротив, не будучи используемым, он утрачивает свою ценность. При этом, как и физический капитал, он требует вложений в себя в форме социального взаимодействия и действий, поддерживающих доверие, где доверие это форма существования социального капитала без которого в сообществе станут невозможными многочисленные формы взаимодействия и обмена знаниями. Социальный капитал стимулирует экономическое развитие, содействуя связям между предпринимателями, работниками и облегчая доступ к информации, принятию коллективных решений и эффективные коллективные действия.

Высокий уровень всеобщего взаимного доверия, сотрудничество, общение, взаимопонимание — всё это составляет социальный капитал сообщества, и чем лучше он развит, тем больших успехов это сообщество способно достичь. Условия для развития социального капитала могут специально создаваться и поддерживаться.

В организациях социальный капитал является пусковым механизмом для сотрудничества и распространения знаний, поскольку он дает основу для содействия и координации. Проблематика социального капитала в российском бизнесе представляет аналитическую и прагматическую ценность для адекватного выбора стратегии социально-экономического управления организации. Сложившиеся при социализме инструменты трудовой мотивации демонстрируют свою неэффективность в условиях рынка, вызывая сопротивление и конфликт со стороны работников и менеджеров среднего звена. Прежние трудовые ценности разрушаются, что способствует возникновению и расширению бюрократизма и коррупции.

Перед организациями стоит задача по поиску способов преодоления негативных тенденций в сфере труда и управления, где социальный капитал выступает как существенный потенциал. Рост числа организации, работающих в различных сферах экономики, рационализация в них социальных отношений сопровождается одновременным развитием неформальных управленческих практик. На фоне повышения значимости материального стимулирования и монетарных отношений в сфере управления для многих работников остаются принципиально важными символическая оплата повышения трудовой мотивации. От типа структуры социальных отношений, характера связей в организации во многом зависит эффективность деятельности трудовых ресурсов.

Значение социального капитала в трудовой сфере проявляется практически на всех этапах трудовых отношений: от найма до увольнения, включая развитие, обучение, разрешение трудовых конфликтов, с учетом социальных связей и возможностей, осуществляется выбор профессии и специальности, учебного заведения, где получают профессиональную подготовку. Социальная поддержка является важным фактором карьерного роста, получения наиболее выгодных и перспективных заказов, выигрышных заданий, командировок и продвижения по службе.

В современных условиях подчеркивается, что социальный фактор оказывается значимым и привлекательным и для работника, и для работодателя. Социальные связи, контакты, возможности работника делают его более конкурентоспособным с точки зрения работодателя, который может рассчитывать в этом случае не только на отдачу от человеческого капитала работника, но и на отдачу от его социального капитала. Современные гибкие организации нередко всю свою стратегию строят на том, что не ищут узких профессионалов на стандартные рабочие места, а наоборот, меняют сферы и формы действия в зависимости от возможностей персонала. В таких организациях значение межличностных связей гораздо выше, чем соответствие требованиям должностных инструкций.

В то же время информация о социальных связях работодателя представляет интерес для работника, который рассчитывает не только на получение заработной платы за свой труд, но и на выстраивание очередной ступени своей карьеры, возможность получения дополнительных знаний и навыков, доступа к новым производственным ресурсам, потребительским благам и власти. Согласно современным представлениям при поиске места работы человек стремится к максимизации полезности, что означает выбор наиболее благоприятного сочетания множества факторов, среди которых размер, формы и

условия оплаты труда служат одним из главных, но далеко не единственным фактором. Будущему работнику важно иметь наиболее объективную информацию о режиме и условиях труда, интенсивности нагрузок, степени ответственности, взаимоотношениях в коллективе, совместимости характеров сотрудников.

Социальный капитал можно рассматривать как ценный ресурс при поиске работы и работников особенно на открытых рынках труда, который не только расширяет информационное пространство для субъектов рынка труда, но и позволяет преодолеть или минимизировать асимметрию информации, используя свои социальные связи для поиска наиболее привлекательного рабочего места. Успешный поиск работы в большей степени зависит даже не от количества связей и контактов, доступных его статуса, но и человеку с которым связан индивид и на которого он может рассчитывать в решении вопроса о работе.

С точки зрения работодателя рекомендательные письма позволяют существенно сократить расходы при найме работника, связанные, например, с проведением многочисленных собеседований с желающими поступить на работу, выявлением их профессиональных качеств, уровня квалификации и общечеловеческих характеристик. Для общения в коллективе считаем, что можно обойтись и без разветвленной службы найма персонала, сведя количество работников в отделе управления персоналом к минимуму. Так же работодатели могут изменять тип рекомендаций, которые можно назвать поддерживающими. Такие рекомендации дают работники предприятия своим друзьям, знакомым, свидетельствующие о надежности рекомендующего, о его определенных гарантиях в отношении вновь нанимаемого работника, в том, что он в достаточной степени адекватен требованиям своего рабочего места, информирован о его достоинствах.

Влияние социального капитала на эффективность предприятий так же основаны на доверии, где ключевым в определении социального капитала является понятие связей, основанных на доверии. Источником прибыли организации становятся координации внутриорганизационных и межорганизационных взаимодействий, снижению расходов на переговоры, сбору информации. В этом контексте доверие приобретает компетентность и надежность других участников сделки, включая веру в добрые намерения.

Доверительные отношения между экономическими субъектами можно, рассматривать как важное конкурентное преимущество организаций, где покупатели и продавцы устанавливают долгосрочные отношения сотрудничества и взаимных обязательств через многократ-

но повторяющиеся сделки, основанные на доверии и связях. Деловые связи, охватывающие все сферы бизнеса, приносят выгоду в долгосрочном периоде благодаря снижению совокупных расходов, обмену информацией. Внутрифирменные связи могут способствовать командной работе, повышать эффективность и качество, улучшать обмен информацией и знаниями. Сотрудничество между работниками и руководством рассматривается как основной фактор, исторически обусловивший высокую конкурентоспособность компаний.

Необходимо отметить, что концепция социального капитала тесно связана с концепцией социальной сплоченности, которая характеризуется признаками принадлежности, участия, признания и законности. Наиболее сплоченные общества эффективны в достижении коллективных целей, они лучше защищают работающих в условиях бизнес-риска. Цель социальной сплоченности заключается в сосуществовании организационной системы, основанной на рыночных связях, свободе возможностей и предпринимательства, приверженности ценностям солидарности и взаимной поддержки, что обеспечивает доступ к благам и защите для всех членов общества. Социальная сплоченность может мобилизовать энергию населения на выполнение определенных действий. Напротив, социальное расслоение может ослабить возможность экономики реагировать на негативные внутренние и внешние экономические воздействия. Растущее разделение между высококвалифицированными и низкоквалифицированными работниками может ослабить социальную сплоченность. Следовательно, социальный капитал играет важную роль в управлении эффективным использованием навыков, обменом информацией и смягчением конфликтов. Сила социального капитала заключается во взаимодействии с социальной сплоченностью, что не позволяет сводить экономические решения, имеющие серьезные долгосрочные перспективы, к простому экономическому расчету, основанному лишь на сопоставлении выгод и расходов.

Современное положение дел в организациях происходит в условиях финансового кризиса. По оценкам специалистов, развитие социально-рыночных отношений, свидетельствуют о том, что рынок уже сам по себе не может быть панацеей от всех проблем. Нужна существенная тактика и стратегическая позиция осуществления социально-экономических преобразований. Необходимы прежде всего радикальные изменения производственных процессов в организациях, путем привлечения инвестиций в развития социального капитала, как

на уровне государства, так и на уровне компаний. Установление связей расширяет коммуникативные потребности, которые в свою очередь преумножают социальный капитал, с точки зрения потребности в информации, получении обратной связи, взаимопонимании и сотрудничестве как внутри самой организации, так и с другими общественными структурами. Необходимо укрепление доверия стабильного поведения, осуществление прозрачной и справедливой политики руководства организации по отношению к сотрудникам. Весьма важно, чтобы со стороны руководства демонстрировалось доверие к сотрудникам. Развитие сотрудничества должно осуществляться на уровне четких и стойких норм, высокой культуры сотрудничества, создание определенных правил поведения относительно порядка заполнения вакансий, посещения профессиональных и обучающих мероприятий.

Для бизнеса социальный капитал является одним из основных инструментов экономического роста. Становление корпоративной культуры, работа с мотивацией сотрудников, развитие квалификации персонала, делегирование полномочий — все это невозможно без навыков коллективного взаимодействия, ориентации на взаимную выгоду. Практика показывает, что компании в последние время стали все более четко понимать, что без вложений в социальный капитал они не смогут успешно конкурировать и эффективно использовать свои финансовые ресурсы и технологические мощности.

Приоритет преумножения социального капитала означает, что в первую очередь должен идти поиск реальных путей к более высокому уровню развития и благополучию деятельности бизнеса.

Используемые источники

1. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. № 3, 2004.
2. Грицаенко В. Социальный капитал и гражданское общество М., 2005.
3. Т.Ю. Сидорина//«Журнал исследований социальной политики», № 3, 2007.
4. Солодовникова Е.Ф. Социальная составляющая промышленной политики предприятия. Екатеринбург: УрО РАН, 2006.
5. Коньков А.Т. Социальный капитал и экономическое взаимодействие. М.: Изд-во РУДН, 2006.
6. Шо Р. Ключи к доверию в организации. М., Изд-во «Дело», 2000.