

Розділ 4

РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ

Section 4

LEADERSHIP DEVELOPMENT FOR BUSINESSES

УДК 334.012.23

БОРЩ Вікторія,
викладач кафедри економіки та управління,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Україна

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

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.

У сучасних умовах соціалізації економіки, коли людський та соціальний фактори розвитку підприємства стають його конкурентною перевагою, поняття «капітал» в економічній науці набуло більш широке трактування та нові форми. Зараз є актуальним питання формування соціального та людського капіталу підприємства, які є значущими факторами впливу на економічний розвиток як підприємства, так і суспільства та держави, в цілому. Соціальний капітал впливає на господарчу діяльність суспільства як самостійне явище та через перетворення у інші форми, такі як культурний, людський та фізичний капітал.

Теоретична база для дослідження соціального капіталу була сформована у західній економічній теорії. Так П. Бурд'є розглядав соціальний капітал у якості продукту суспільного виробництва, досліджував його як сукупність потенційних та наявних ресурсів, які пов'язані з міцними мережами, та інституційних відносин взаємного визнання [2, 6]. Його послідовниками у дослідженні соціального капіталу є Р. Барт [7], А. Портерс [10, 11], Ф. Фукуяма [8]. Значний вклад у теорію соціального капіталу зробив Г. Лорі [9]. Дж. Коулман сформував концепцію, яка присвячена ролі соціального капіталу у створенні людського капіталу [3]. Г. Беккер досліджував економічні аспекти формування соціального капіталу [5].

У сучасній науці вивченням структури, специфіки та аспектів дослідження соціального капіталу займаються представники переважно таких наукових сфер: соціології, економічної теорії та менеджменту. У рамках економічної теорії та менеджменту особливу увагу необхідно приділити щодо теоретичного аналізу та практичного аспекту використання соціального капіталу у практиці корпоративного управління та у рамках формування людського та управлінського капіталу організації.

Метою даної статті є розгляд феномену соціального капіталу в сучасному суспільстві з позиції різних підходів, формування міждисциплінарних основ для його подальшого дослідження та визначення його ролі у процесі формування та розвитку людського капіталу на міні- та мікрорівнях.

Матеріали та методи. Для досягнення мети статті було застосовано такі загальнонаукові та спеціальні методи: морфологічного, системного та структурно-логічного аналізу, формалізації, методу аналогії, порівняння та інтегрування.

Результати та їх обговорення. Ні один 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 найважливішими з них є те, що існують складності 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 й довіра в сучасному постіндустріальному суспільстві та економіці знань.

З метою виявлення сутнісних характеристик соціального капіталу є необхідність установити його взаємозв'язок із загальною економічною категорією «капітал». Остання розглядається як обмежений ресурс, який має здатність накопичуватися та приносити додану вартість. Капітал функціонує завдяки діяльності індивіда, отож він його формує та розвиває. Соціальний капітал реалізується у більш широкому розумінні, оскільки умови, при яких індивід може функціонувати, різноманітні. Це пов'язано з тим, що людина живе у суспільстві, в якому створюється безліч інститутів для вирішення різноманітних завдань, що створює різноманітні соціальні зв'язки та мережі.

Соціальний капітал є менш відчутним, ніж фізичний капітал, і це ускладнює його дефініцію. Так, соціальний капітал існує лише у сфері соціальних зв'язків людей та виникає в процесі їх соціальної взаємодії. У рамках приналежності до соціальних структур, у які долучається людина, виділяють наступні прояви та форми соціального капіталу:

1) довіра соціальної структури до інформації, яку було впроваджено у соціальні зв'язки: так у рамках даної форми прояву соціального капіталу відбуваються процеси капіталізації репутації та гудвілу управлінської команди та організації у цілому, що у майбутньому призводять до ефекту мультиплікатора, коли до формування цієї репутації долучаються нові ланки, які призводять до об'єднання організації на основі довіри. Довіра, як комплексний продукт взаємодії соціальних структур, визначає поведінку та мотивацію особистості та персоналу організації;

2) існуючі суспільні норми та норми, які існують усередині організації, що формують адміністративно-правові методи управління;

3) мережева діяльність та мережеві методи управління, які дозволяють координувати вертикальні та горизонтальні процеси в організації.

Перераховані вище прояви та форми соціального капіталу проявляються у соціально однорідних організаціях та об'єднаннях. Довготривале дотримання зв'язкам, 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. Наприклад, майстерність краще підвищується у висококваліфікованому середовищі, ніж поза ним.

Норми можна розглядати як запас соціального капіталу, а соціальну взаємодію – як його потік. У першому варіанті соціальний капітал представлено у статичній формі, а у другому – в динамічній. Запас соціального капіталу визнається продуктивним, оскільки він дозволяє індивіду досягнути своєї мети. Причому ця мета може стосуватися не лише створення матеріального ефекту (вироблення продукту, отримання прибутку), а й формування суспільного блага (наприклад, формування партнерських зв'язків, альянсів, тощо).

Джерела соціальних зв'язків, які генерують соціальний капітал, можуть складатися як з одного індивіда, так і з суспільства в цілому у межах національного та світового господарства. Виділення соціального капіталу за рівнями базується на інституціональній структурі соціально-економічної системи. Так під усупільненням соціального капіталу розуміють економічні межі (масштаб) формування та привласнення соціальної ренти, яка отримується економічними агентами у рамках переходу на складніші рівні незалежно від їх попередніх вкладень. У рамках цих джерел виділяють такі рівні соціального капіталу:

- нанорівень соціального капіталу, де розглядається один економічний агент;
- мінірівень соціального капіталу – відношення, які виникають у домогосподарствах;
- мікрорівень соціального капіталу – відношення усередині інституціональних одиниць (комерційні та некомерційні організації);
- мезорівень соціального капіталу – відношення усередині інституціональних секторів чи між інституціональними одиницями (галузь, регіон);
- макрорівень соціального капіталу – відношення між інституціональними секторами (держава);
- метарівень соціального капіталу – глобальний рівень відношення між національними економічними системами (рис. 1).



Рис. 1. Рівні взаємодії соціального капіталу

Так соціальний капітал втілюється у окремих людях та у різноманітні їх соціальних зв'язків, таким чином він існує у вигляді ієрархічної системи, що обґрунтовує положення, що соціальний капітал створюється та розвивається шляхом внутрішніх змін.

Традиційною основою формування різних рівнів соціального капіталу є індивідуальний соціальний капітал, який визначається як індивідуальне соціальне місцецтво. Соціальний капітал проявляється у взаємодії індивідів на міні- та мікрорівнях, які 1) об'єднані у групи, тобто мова йде про відносини між членами достатньо однорідної групи (наприклад, родина), і в цьому випадку соціальний капітал має назву «сполучений» чи стійкий; 2) не об'єднані у групу, тобто мова йде про відносини між неоднорідними групами (наприклад, колеги чи партнери), – соціальний капітал має назву «долучаючий» капітал чи нестійкий. Різниця у проявах взаємодії індивідів формує у суттєву різницю у накопиченні соціального капіталу. Якщо в організації сформована управлінська команда із стійким «сполученим» капіталом, то підвищується рівень сукупного соціального капіталу. Як правило, це замкнута організаційна структура, яка має стійку репутацію за рахунок сформованих власних норм взаємодії, які було закріплено у корпоративній культурі. А ланки із «долучаючим», нестійким капіталом, які організаційно не сформовані, відіграють критичну роль – відбуваються процеси руйнування соціального ресурсу, що знижують потенціал організації.

Таким чином, соціальний капітал представляє собою сукупність структурованих соціально-економічних відносин, які засновано на взаємно визначних неформальних інститутах (нормах та цінностях), слідування яким приносить користь та вигоду суб'єктам цих відносин у вигляді соціальної ренти [4]. 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.

Аналіз різних концепцій та теорій соціального капіталу дозволяє виділити наступні його функції:

- 1) створює умови для зниження трансакційних витрат;
- 2) забезпечує доступ суб'єктів господарювання до благ та цінностей, зростання об'єму доступних ресурсів, а також зниження витрат, як пов'язані з отриманням цього доступу;
- 3) забезпечує доступ до інформації;
- 4) забезпечує зростання довіри до інституції, яка їм володіє.

Ефективне виконання перерахованих функцій соціального капіталу дозволяє знизити витрати підприємства. Відповідно, його «капітальна» складова проявляється у здатності зменшувати трансакційні витрати, невизначеність та ризик, підвищувати ефективність використання специфічних активів, тощо.

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 є 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 у менеджера, що володіє необхідними для посади знаннями, здібностями та навичками, позиція збігається з існуючим бажанням здійснювати свою діяльність, та він показує блискучі 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 змушує замислитися про те, чому високі результати не можуть бути перенесені із однієї організації в іншу. Та відповідно до цього, головним завданням

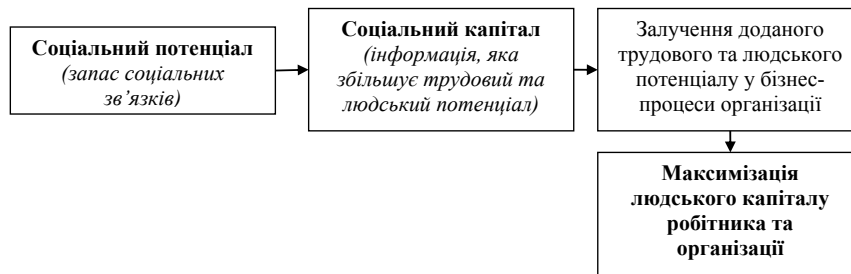


Рис. 2. Механізм перетворення соціального капіталу в людський капітал

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 – поставальників ресурсів та покупців продукції/послуг, тощо). Менеджер Б. вже працює значний час у даній організації, при цьому у нього такий же людський потенціал, як і у менеджера А., але він не володіє необхідними організаційними 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. Вище зазначений приклад дозволяє говорити про те, що соціальний потенціал існує не тільки у межах формальних та неформальних взаємовідносин організації та її робітників між собою та зовнішніми елементами оточуючого середовища, а й може належати й індивіду, який може переносити це як актив із одної організації до іншої, що може стати його конкурентною перевагою на рівні з його людським капіталом.

При чому, чим більше соціальний потенціал індивіда, тим більш у нього можливостей для отримання інформації о способах та методах праці, особливостях 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 добуваються до виробництва, тобто перетворюються у доданий людський капітал [1].

Таким чином, роль соціального капіталу у створенні та становленні людського капіталу можна відобразити за допомогою механізму перетворення соціального капіталу в людський капітал (рис. 2).

З рис. 2 видно, що соціальний капітал не може реалізовуватися та розвиватися автономно, без людського капіталу. Соціальний потенціал перетворюється у соціальний капітал лише за умовою, якщо він приводить до максимізації доданої вартості. Отож, механізм, що описано вище, стає механізмом функціонування соціального капіталу, що призводить до приросту доданої вартості. У рамках даного 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.

Висновки. 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. Розвинутий соціальний капітал організації знижує трансакційні витрати, отже максимізує додану вартість. Але ці процеси на підприємстві реалізуються опосередковано через свідомість та поведінку персоналу, його трудові відносини, довіру, тобто за допомогою трудового потенціалу та людського капіталу.

Це створює необхідність для розвитку не тільки людського капіталу організації, а й соціального, оскільки чим більше буде віддача від інвестицій у соціальний капітал, тим в більших об'ємах буде реалізовано трудовий потенціал організації, що суттєво відобразиться на її прибутку.

При чому, з позиції людського капіталу, кар'єрний розвиток співробітника залежить від його здатностей, вмінь, знань та досвіду роботи, то з позиції соціального капіталу – залежить від тих відносин, у які залучено співробітника усередині організації та поза її межами. Ці відносини можуть перетворитися у «зону найближчого розвитку» індивіда, що створює сприятливі умови для розвитку його людського капіталу, та, навпаки, можуть блокувати його кар'єрне та професійне зростання. Таким чином, соціальний капітал – це цінність, яка створюється співробітниками через відносини з іншими людьми. Мережа відносин, до яких долучено співробітника та яку він може формувати навколо себе, дозволяє йому бачити вигідні для організації можливості та реалізовувати їх. Людський капітал – це якість самих співробітників, коли соціальний капітал – це якість відносин між ними. Отож, популярний вираз «кадри вирішують все» сьогодні може звучати інакше – кадри та їх взаємовідносини вирішують все. Як і б видатні професіонали та керівники з рангу «зірок» не залучалися у діяльність організації, які б інструменти їх розвитку та утримання не використовувалися, все ж таки результативність їх діяльності буде ще залежати й від створеної усередині компанії корпоративної культури та рівня довіри співробітників.

Список використаних джерел

1. Бочкаева И. В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации [Текст] / И. В. Бочкаева // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. – Вып. 31. – № 6 (221). – 2011. – С. 142–147.
2. Бурдьё П. Социология социального пространства [Текст] / 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 [Текст] / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – № 3. – 2001. – С. 122–139.
4. Лаврионова Н. И. Экономический подход к социальному капиталу [Текст] / Н. И. Лаврионова // Экономика образования. – № 4. – 2014. – С. 73–78.
5. Becker G. The Economic Approach to Human Behavior [Text] / G. Becker. – Chicago, 1976. – 134 p.
6. Bourdieu P. Forms of Capital [Text] / P. Bourdieu // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education ; Ed. By J. G. Richardson. – N. Y., 1983. – P. 249–270.
7. Burt R. Structural holes : the social structure of competition [Text] / R. Burt. – Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1992. – 313 p.

8. Fukuyama F. The Great Disruption : Human Nature and the Reconstitution of Social Order [Text] / F. Fukuyama. – N. Y. : The Free Press, 1999. – 354 p.
9. Loury G. A Dynamic Theory of Racial Income Differences [Text] / G. Loury ; P. 153–188 in Women, Minorities and Employment Discrimination, edited by P. Wallace and A. La-Mond.-Lexington, MA : Lexington Books, 1977. – 201 p.
10. Portes A. Social Capital : Its Origins and Applications in Modern Sociology [Text] / A. Portes // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – P. 242–266.
11. Portes A. The Economic Sociology of Immigration, Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship [Text] / A. Portes. – N. Y. : Russell Sage Foundation, 1995. – 310 p.

Borshch Viktoriia

ROLE OF THE SOCIAL CAPITAL IN THE PROCESSES OF HUMAN CAPITAL FORMATION AND DEVELOPMENT

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.

Борщ Вікторія

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛА В ПРОЦЕСЕ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТТЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПІТАЛА ОРГАНІЗАЦІЇ

Предметом исследования данной статьи является социальный капитал как экономическая категория. Целью статьи является рассмотрение феномена социального капитала в современном постиндустриальном обществе с позиции различных подходов, формирование междисциплинарных основ для его последующего исследования и определение роли социального капитала в процессе формирования и развития человеческого капитала на мини- и микроуровнях.

Для достижения поставленной цели были применены такие общенаучные и специальные методы как морфологический, системный и структурно-логичный анализ, методы формализации, аналогии, сравнения и интегрирования.

В результате проведенного исследования было дано определение таких категорий, как «социальный капитал» и «социальный потенциал», определены формы проявления социального капитала и уровни социального капитала в зависимости от институциональной структуры социально-экономической системы. В статье рассмотрен механизм превращения социального капитала в человеческий на мини- и микроуровнях. На основе данного механизма рассмотрена была экономическая суть социального капитала. А также было предложено понимание социального капитала как фактора конкурентоспособности организации.

Как вывод, следует понимание социального капитала как качества существующих отношений между сотрудниками организации.

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

УДК 658.8.035

КОРЖ Марина,

доктор економічних наук, професор,
кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,
Інститут економіки і менеджменту, Національний авіаційний університет,
м. Київ, Україна

НОВАК Валентина,

кандидат економічних наук, професор,
кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,
Інститут економіки і менеджменту, Національний авіаційний університет,
м. Київ, Україна

ШЕВЧЕНКО Ольга,

кандидат економічних наук, доцент,
кафедра міжнародної економіки,
Інститут економіки і менеджменту, Національний авіаційний університет,
м. Київ, Україна

РОЗВИТОК ЦІНОВОГО УПРАВЛІННЯ ЯК ОДНОГО З ІНСТРУМЕНТІВ МІЖНАРОДНОГО МАРКЕТИНГУ

У статті здійснено критичний аналіз ситуації в світовому економічному просторі, що склалася та супроводжується інтеграційними та глобалізаційними процесами. Виявлена гостра необхідність у вдосконаленні інструментарію міжнародного маркетингу, зокрема, механізму цінового управління. В результаті дослідження запропоновано використання прогресивної технології збалансованої системи показників і сформована ринкова модель управління ціною на промислову продукцію в міжнародному бізнесі.

Ключові слова: міжнародний маркетинг, міжнародна інтеграція, збалансована система показників, ціна, цінове управління.