

УДК 159.922

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Мішин Ю.Р. (м. Кривий Ріг)

Анотації

Загально-освітні тенденції соціалізації суспільних процесів обумовили розгляд категорії «соціальний капітал», як життєво-необхідного елементу економічного розвитку. У статті розглянуто об'єктивні причини становлення та розвитку соціального капіталу підприємства в провідних країнах світу, переваги спільної праці в умовах нерегламентованого середовища і можливості використання світового досвіду сучасної організації виробництва з метою підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

General education tendencies of socializing of public processes stipulated examination of category «social capital» as vital element of economic progress. In the article the author examined the objective causes of formation and progress of social capital of enterprises in the leading world countries, the advantages of common work in conditions of unregulated environment and possibilities of using world experience of modern organization of production for increasing competitiveness of national economy.

Ключові слова

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ, СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА, ДОВІРА, ВНУТРІШНІ І ЗОВНІШНІ СКЛАДОВІ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вступ

Термін «соціальний капітал» тільки недавно увійшов у науковий обіг. Як зазначав британський дослідник Е. Пассі, час його виникнення кінець 80-х – початок 90-х років ХХ століття [1]. Сьогодні його активно використовують у різних наукових дисциплінах. Є певні спроби систематизації основних методологічних підходів до вивчення соціального капіталу як наукової категорії [2]. Ідею соціального капіталу започаткували та розвинули такі дослідники: П. Бурд'є, Д. Коулман, Р. Патнам, Ф. Фукуяма [3-6]. Вони пов'язували її з підвищенням ефективності урядів, економічного розвитку й економічної діяльності. Актуальність дослідження соціального капіталу підприємства пов'язана з зростанням питомої ваги нематеріальних активів в структурі їх капіталу.

Мета статті

Соціальний капітал підприємства є наслідком соціалізації кожного працівника в умовах колективної праці. Соціалізація – це процес засвоєння працівником зразків поведінки, психологічних механізмів, соціальних норм та цінностей, які необхідні для успішної взаємодії його з іншими членами колективу. Вона охоплює всі процеси наближення до цінностей корпоративної культури, комунікацій та навчання, за допомогою яких людина розвиває свою соціальну природу та здібність

працювати в колективі. Процес соціалізації носить об'єктивний історичний характер, але це не означає що його не можна формувати і розвивати у межах певних підрозділів підприємства чи організації в цілому. Тому виникає необхідність вивчення світового досвіду виникнення і розвитку соціального капіталу підприємства з метою його застосування у національному виробництві.

Практично будь-яка економічна організація починає свій рух як сімейна справа, тобто як підприємство, яким володіють і керують родичі. Але сімейна справа – це лише перший крок на шляху розвитку економічних організацій. Виникнення таких інститутів, як приватна власність, контракт і стабільна система комерційного права, були вирішальним моментом в зародженні сучасного західного світу. Ці юридичні інститути прийшли на зміну довірі природнім чином існуючій між членами сім'ї або роду, і визначили умови, в яких сторонні люди могли взаємодіяти між собою в сучасних підприємствах або на ринку.

Правила і контрактна система дійсно важливі для сучасного бізнесу. Але також очевидно, що вони зовсім не відмінили взаємної довіри між тими хто приймає в ньому участь. З економічної точки зору існують цілком очевидні переваги роботи в нерегламентованому середовищі. Праця буде більш ефективною, якщо всі робітники будуть діяти – і сприйматися, як спеціалісти, відповідаючи певним стандартам поведінки і підготовки. В будь-якому випадку зайве примноження правил, регулюючих все більше і більше число суспільних відносин, свідчить не про раціональний і ефективний підхід, а про соціальні дисфункції. Між правилами і довірою існує зазвичай обернена залежність: чим більше людям потрібні правила, які регламентують їх дії, тим менше вони довіряють один одному, і навпаки [7].

Обговорення проблеми

У провідних капіталістичних країнах ще у 1960-ті рр. активізувалася робота з формування творчого потенціалу трудових ресурсів з адекватною оплатою рівня освіти, кваліфікації та трудового внеску робітника. В Японії, США та інших індустріально розвинутих країнах у 1960-70-ті рр. було ухвалено закони, які спрямовували державу й приватнопідприємницьку діяльність на розвиток інтелектуального потенціалу національної робочої сили. Законодавство заохочувало фірми і корпорації до інвестицій у людський капітал за допомогою сприятливих податкових заходів, кредитних пільг та інших методів, включаючи відкрите суспільне заохочення через телебачення і пресу.

Нині на перший план виходить творчий елемент – не просто набуття нових знань і навичок у процесі всієї трудової діяльності, а вміння творчо застосовувати їх, тобто в сутності, – створювати ноу-хау. Зауважимо, що все це стосується не тільки окремих працівників, а й колективів, фірм, установ та закладів.

На особливу увагу заслуговує той факт, що на Заході одним з

важливих компонентів політики інтелектуалізації трудової діяльності є принцип залежності заробітної плати від рівня освіти і кваліфікації, тобто з урахуванням людського капіталу. З розвитком економіки і розширенням наукових основ загальноосвітньої та спеціальної підготовки кадрів творча праця дедалі більшою мірою стає основним змістом діяльності працівників вищого професійного рівня. За деякими оцінками, із середини 1960-их до середини 1980-их років у більшості працівників різних професій, що мають середню спеціальну, вищу освіту та наукову підготовку, частка робочого часу, що безпосередньо пов'язана з вирішенням питань розвитку виробництва, зросла з 30-50 % до 70-80% [8]. Особлива роль в інтенсифікації творчих зусиль спеціалістів належить підвищенню наукомісткості виробництва і розвитку нових технологій, форм організації та ергономічних режимів трудової діяльності: розширенню використання в економіці новітніх досягнень різних галузей науки, зростання уваги до аналізу поточного стану справ фірми; виявленню причин матеріальних втрат та комерційних перерахунків, розробці на цій основі оперативних заходів до стратегічних програм розвитку виробництва.

Швидке технологічне оновлення виробництва робить раціональним масове залучення працівників у творчі бригади зі створення нових машин і обладнання. Адміністрація підприємства передає частину своїх повноважень по моделюванню зразків нової техніки у таких бригадах не тільки ученим та інженерам-конструкторам, а й робітникам вищої кваліфікації. У результаті таких виробничих відносин зростає розуміння більшістю працівників значення діяльності підприємства, зв'язків між робочими місцями та їхньої ролі в єдиному технологічному ланцюжку. В епоху масової творчості на ринку праці утверджується нова трудова мораль та інша, невідома в епоху тейлоризму, професійна поведінка, яка є основою формування додаткового ресурсу у підвищенні результативності виробництва на підприємстві.

Ідея спільної управлінської ланки і робочих вперше була втілена в життя в Німеччині з прийняттям закону про робітничі ради в 1920 році. Робітничі ради ввели принцип виборних представників робочих на рівні усього підприємства. Ці представники приймали участь в прийнятті рішень, що раніше вважались виключною прерогативою управлінського апарату. Це законодавство створило прецедент в інституалізації відносин між управлінням і персоналом.

Повсякденні відносини в цехах прийняли справжній комунальний характер в Німеччині у другій половині ХХ століття. Однією з важливіших відмінних рис сучасної Німеччини є існування двох цілком різних постатей німецького суспільства. З однієї сторони Німеччина (як будь-яке європейське суспільство) повне класовими антагонізмами і перепонами для соціальної мобільності. В Німеччині розвинувся сильний і впливовий робочий рух, який багато років погоджувався з марксизмом про необхідність класової боротьби і бажав добитися справедливої

оцінки праці від управлінців та власників. В той же самий час значна частина робочого класу в Німеччині пишалась своєю працею і професією, що дозволило німецьким робочим ототожнювати себе не просто з своїм соціальним класом, а зі своєю галуззю промисловості і управлінським апаратом. Це почуття професіоналізму і покликання згладжувалось прагненням до достатку і привело до різноманітних відносин на робочому місці.

Чисельність скрупульозних досліджень про промислову організацію в Німеччині показує, що у німецьких трудових відносинах мають місце певні риси, які розвинуті в більшій мірі ніж в інших європейських країнах. В першу чергу це стосується питання про гнучкість спеціалізації і роботи «командами». Задовго до того, як робота командами стала широко розповсюдженою практикою в Америці, праця на заводах в Німеччині була організована саме по такому принципу. Німецькі профспілки ніколи не наполягали на чіткій класифікації завдань і правил роботи, як це було в США в момент розквіту серійного виробництва. В Німеччині керівнику середньої ланки – майстру – довіряють більше, ніж, наприклад, у Франції. Майстри і керівники змін можуть проводити кадрові перестановки, перерозподіляючи обов'язки між членами групи, за яку вони відповідають. Керівник помічає розвиток навичок у робочих в своїй групі і тому може найти найкраще застосування для спроможностей конкретної людини. Ця тенденція для перестановки робочих з одного зборочного вузла на інший є частиною процесу соціалізації. Таким чином, якщо захворів механік або виникла непередбачувана ситуація, лідер групи завжди може знайти заміну без усяких ускладнень [9].

В Німеччині про групу робочих кажуть як про групу того або іншого майстра, і часто таке об'єднання має власну «честь мундира». Майстер повинен добре знати своїх робочих; тому що він повинен оцінювати їх особисто, від цієї оцінки залежить розмір премій і подальше просування по службі. Керівник спроможний сприймати такого роду рішення, оскільки сам пройшов через це все, отже, він особисто знайомий з тими роботами, якими керує. У Франції, як і в Сполучених Штатах, з їх профспілковим контролем за виробничим процесом, формуванню груп заважає те, що кожний структурний підрозділ зв'язаний з певною категорією робіт і коефіцієнтом формальної тарифної сітки, діючою для усієї промисловості. Через це зовсім неможливо перевести людину з одного виду робіт на інші, які відносяться до іншої категорії.

В Німеччині ієрархія «адміністрація - робочі» також демонструє більше рис колективізму. Британські компанії, на відміну від німецьких більш слідує тейлорівській моделі, зазвичай відділяють основну частину технічних і управлінських задач від самого виробництва. Тобто німецькі робітники зайняті, наприклад, на зборці володіють більш високим рівнем навичок і технічних знань, отже, здатні працювати на своїх конвеєрах при меншому контролі, чим робочі у Великобританії.

Наприклад, в Німеччині більша кількість механіків вміють програмувати свої верстати, ніж у Британії, де програмісти мають більш високий статус і працюють окремо. В Німеччині керування зазвичай здійснюють люди з тими ж навичками, що й у тих, ким вони керують; а не спеціальними класом, володіючим особливими навичками керування. Довіра до робочих з боку адміністрації дозволяє їм проявити ініціативу при виконанні своїх професійних обов'язків і працювати більш творчо, що дозволяє не тільки зберігати, а й накопичувати соціальний капітал підприємства. Загальноосвітні тенденції економічного розвитку постіндустріального суспільства вимагають від національних підприємств застосовувати досвід розвинутих країн на рівні виробничих організацій, обумовлений збільшенням питомої ваги нематеріальних активів в структурі їх капіталу, унікальною частиною яких є соціальний капітал. Він має дві складові: внутрішню, яка формується всередині організації, як мережа відносин персоналу, і зовнішню, яка формується як мережа стосунків організації з навколишнім середовищем.

Внутрішній соціальний капітал є наслідком соціалізації кожного працівника в умовах колективної праці. Соціалізація – це необхідний процес засвоєння працівником зразків поведінки, психологічних механізмів, соціальних норм та цінностей, які необхідні для успішної взаємодії його з іншими членами колективу. Вона охоплює всі процеси наближення до цінностей корпоративної культури, комунікацій та навчання, за допомогою яких людина розвиває свою соціальну природу та здібність працювати в колективі. Соціалізація може відбуватися спонтанно і планово. Останній шлях вимагає розуміння менеджерами сутності соціального капіталу, технологій його формування та розвитку.

Управління цими процесами вимагає кількісної оцінки соціального капіталу. Така оцінка має певні проблеми, оскільки в цьому випадку маємо справу з масовими явищами, що важко піддаються квантифікації. Вихідною позицією квантифікації вирішення цієї проблеми слід шукати у якості комплексної оцінки наявності і рівня розвитку соціального капіталу підприємства чи організації в цілому. Такі характеристики, як ступінь довіри та взаємної підтримки між членами колективу. Довіра в колективі надає впевненості у сумлінності, щирості, вірності поведінки колег, формує позитивні відносини між людьми. Вона створює психологічний комфорт, який відчувають члени колективу при взаємодії один з одним. Для розвитку довіри керівник колективу повинен, в першу чергу, вміти оцінювати і використовувати психологічні особливості підлеглих. Адже саме вони формують поведінку людини і впливають на зростання значення іншого критерію рівня розвитку соціального капіталу колективу - психологічної сумісності працівників.

Оскільки соціальний капітал є відносно новим предметом уваги менеджерів, істотним критерієм для оцінки можливостей його формування та розвитку є наявність у менеджерів знань і навичок щодо

роботи з ним. Їх відсутність суттєво зменшує надійність впливу керівників на поведінку підлеглих і ділових партнерів.

Визначені вище критерії слід конкретизувати у такі характеристики, які створюють можливість виконати їх операціоналізацію, обґрунтувати способи збору інформації (спостереження, письмове анкетування, усне опитування, психологічне тестування, фотографія робочого дня, соціометричне обстеження колективу тощо). Менеджер повинен знати переваги і обмеження кожного способу, тому йому слід час від часу виконувати їх критичний аналіз і апробацію.

Дослідженнями встановлено, що використання в оцінках внутрішньої складової соціального капіталу психологічних тестів дає змогу виявити психологічні особливості кожного працівника, організувати розподіл доручень таким чином, щоб їх зміст відповідав психологічним особливостям виконавця. Високу ефективність в аналізі психологічної сумісності працівників показали технології соціоніки. На основі використання усного опитування чи анкетування створюються підстави об'єднання в групи людей, які мають ідентичні чи різні уявлення щодо процесів чи предметів трудової діяльності. В першому випадку це сприятиме формуванню клімату злагоди в колективі, в другому - актуалізуватиме дискусії при розв'язанні критичних ситуацій, які все частіше з'являються в життєдіяльності організацій. Для визначення латентних факторів формування поведінки людей в колективах можна використовувати методи багатомірного моделювання (кластерний та факторний аналіз), які реалізуються на матрицях експертних оцінок працівників процесів і явищ, з якими пов'язана їх трудова діяльність. Пошук резервів розвитку внутрішнього соціального капіталу можна виконувати, як в порядку від загальної оцінки до конкретизації кожної складової, так і від оцінки кожної складової до оцінки соціального капіталу в цілому. Перший шлях передбачає спочатку вимірювання ступеню довіри в колективі, а потім - визначення факторів, що її формують. Другий - передбачає оцінку психологічних особливостей кожного працівника, на основі якої формується уява про можливість забезпечення психологічного комфорту, психологічної сумісності, що впливають на формування клімату злагоди та довіри.

Висновки

Надзвичайно важливим для української економіки є західний досвід більш повного використання значно зрослого професійного потенціалу співробітників, який веде до демократизації. Поступово закріплюючись цей процес стає однією з необхідних умов життєдіяльності бізнесу. На зміну жорсткому менеджменту, що потребує безумовного виконання наказів і поділяє виробничий колектив на керівників і підлеглих, поступово приходить демократичне, «м'яке» управління працею, яке заохочує ініціативу і творчість. Серед українських робітників, особливо на підприємствах ОПК та галузей машинобудування, немало таких, які

прагнуть до самостійних, відповідальних рішень, пов'язаних з удосконаленням технології виробництва, охоче беруть участь у роботі з координації спільних зусиль колективу, висловлюють готовність брати на себе відповідальність за безперебійну роботу дорогого і складного обладнання тощо.

Організаційною основою долучення індивідуумів до інноваційного процесу є сітьовий принцип. Він дає змогу формувати транснаціональні інноваційні структури і забезпечує щільну взаємодію усіх учасників процесу – наукових лабораторій і виробничих цехів, маркетингових структур і конструкторських бюро, сфери ділових послуг, фінансових інституцій і споживачів. Сітьовий принцип впровадження інноваційних процесів, що передбачає прямі та зворотні зв'язки, забезпечує синергетичний ефект, без якого інноваційний розвиток неможливий.

Перспективи подальших досліджень:

Загальноосвітні тенденції економічного розвитку постіндустріального суспільства вимагають від національних підприємств особливу увагу приділяти можливостям застосування досвіду розвинутих країн по формуванню соціального капіталу підприємства як необхідної умови його конкурентоспроможності в сучасних умовах. Вивчення феномену соціального капіталу як економічної категорії та ступені його ефективності стають однією з найнагайніших проблем сучасної економічної теорії.

Джерела

1. Passey Andrew. Social Capital: Autonomy and Embeddedness // The Third Sector: For What and For Whom? - Dublin, Ireland, 2000. - 34 p.
2. Brown T. F. Theoretical Perspectives on Social Capital. - Johns Hopkins University. <http://jhunix.hcf.jhu.edu/~tombrown/Econsoc/soccap.html>.
3. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология – www.ecsoc.mssec.ru – 2002 г. - т. 3. - №5(ноябрь). – с. 60 – 75
4. Coleman, James S. Foundations of Social Theory. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1990. – p. 300
5. Putnam R. Making Democracy Work. Civic Tradition in Modern Italy. – Princeton: Princeton University Press, 1993. – 45p.
6. Fukuyama F. Social Capital and Civil Society. www.imf.org/external/1999/reforms/fukuyama.htm.
7. Alan Fox, Beyond Contract: Work Power and Trust Relationship - London: Faber and Faber, 1974. - p. 30-31.
8. Білецький С., Мірошніченко Т., Хохлюк А. Інтелектуалізація суспільної праці (досвід індустріальних країн для України) // Україна: аспекти праці. - 2006. - № 7. - с. 34-38.
9. Marc Maurice, Frangois Sellier and Jean-Jacquers Silvestre. The Social Foundations of Industrial Power: A Comprasion of France and Germany. - Cambridge: MIT Press, 1986. - p. 68-73.

Стаття надійшла 16.12. 2008 р.