

СИСТЕМНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ФУНКЦИОНАЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

И.В. Гонтарева
Д.э.н., профессор
ХНЭУ им. С. Кузнеця

В статье представлены условия использования рекомендаций Комиссии по измерению эффективности экономики и социального прогресса на уровне предприятия. Для чего определены и проанализированы системные характеристики социального и организационного капиталов предприятия, доказаны их единство и отличия. Используя методы теории функциональных систем определены условия трансформации социального капитала в организационный. Сформирована принципиальная схема механизма формирования эффективности деятельности предприятия с учетом организационного капитала. Заданы характеристики действенности – степень влияния на количественные и качественные результаты деятельности предприятия.

Ключевые слова: социальный капитал, организационный капитал, эффективность, условия, функциональные системы

Устойчивое развитие общества в современных условиях невозможно без гуманизации производственных отношений. Но как неоднократно отмечалось в литературе, большинство используемых на практике критериев эффективности не включают в себя социальные и организационные аспекты хозяйственной деятельности и, соответственно, не нацеливают руководство предприятия на их совершенствование. В частности, Нобелевские лауреаты Дж. Стиглиц и А. Сен в своей совместной работе с Национальным институтом Статистики и экономических исследований Франции доказали некорректность использования внутреннего валового продукта как единственного адекватного показателя

социально-экономического развития страны [1]. Доклад Комиссии по измерению эффективности экономики и социального прогресса содержит двенадцать рекомендаций, направленных на совершенствование методологических подходов по измерению результатов хозяйственной деятельности и качества жизни населения, в основном на национальном уровне. Систематизируя их по отношению к тематике данной статьи, выделим пять обобщенных рекомендаций: оценку ВВП всегда следует рассматривать в комплексе с оценками благосостояния или качества жизни домохозяйств и устойчивости развития; расчет ВВП должен учитывать качество результатов в хозяйственной деятельности; при оценке устойчивости необходимо принимать во внимание динамику запасов материально-технического, человеческого, социального и природных капиталов; оценка качества жизни должна учитывать распределение доходов, соотношение накопления и потребления домохозяйств, а также нерыночные виды деятельности; объективные и субъективные параметры измерения качества жизни одинаково важны.

По мнению автора статьи, большинство из этих положений можно интерпретировать на уровне предприятия или проекта. Во-первых, предприятие создается ради выпуска продукции или услуг, которые становятся частью ВВП страны. Во-вторых, оно прямо или косвенно выполняет ряд других общественных социально-экономических функций. Предприятие обеспечивает и во многом регулирует занятость вообще и занятость конкретным видом труда в конкретном регионе. Оно выступает не только формой и гарантом получения предпринимательского и/или трудового дохода, но и средством распределения как доходов, так и социальной значимости, статуса человека. В ходе коллективного труда и кооперационных связей протекает процесс социализации человека в обществе, понимание социальных норм и регуляция социального поведения.

Логично предположить, что возможно заменить: ВВП на доходы предприятия; уровень жизни – на уровень трудовой жизни; домохозяйства – на сотрудников предприятия или коллектив сотрудников; социальный капитал – на

организационный. Тогда требования, предъявляемые Комиссией к оценке эффективности можно распространить на предприятие или отдельный проект. Но при этом необходимо использовать другую методологическую и методическую базу оценки, в большинстве случаев более сложную, чем для макроуровня. Это объясняется, в частности, специфичностью отдельного предприятия, соответственно, отсутствием общей базы сравнения и трудностью с усреднением статистических показателей. В наибольшей степени это касается оценки организационного капитала, из-за его сложной взаимосвязи с человеческим капиталом, так как, человеческий капитал неотделим от обладающих им людей. Можно согласиться с мнением Л. Эдвинссона и М. Мелоуна [2], что для предприятия человеческий капитал должен восприниматься лишь как обязательное, но временно привлеченное средство, принадлежащее к пассивам подобно долговым обязательствам.

Целью данной статьи является определение условий трансформации социального и человеческого капиталов в организационный капитал и разработка механизма взаимосвязи последнего с эффективностью деятельности предприятия.

В широком смысле под социальным капиталом понимается степень доверия между людьми, способствующая их взаимодействию в любой сфере общественной жизни. В более узком – это нормы, неформальные правила и ценности, которые делают возможными коллективные действия в группах людей [3, 4]. На уровне предприятия, проекта социальный капитал рассматривается еще уже, как составляющая производственных отношений: часть общественных отношений, норм, правил и ценностей, связанных с рациональным использованием материальных и нематериальных ресурсов в целях производства, распределения и потребления необходимых обществу благ. Воспроизводство социального капитала, как и другого вида капитала, характеризуется возможностью возрастания, накопления и конвертации из одной формы в другую. В частности, социальный капитал опосредовано через добавленную стоимость может войти в цену продукции производства с дальнейшим обращением в цикле «потребительская стоимость – меновая (общественно-вмененная) стоимость –

воспроизводственные процессы в социальной и технологической сферах». Несмотря на то, что двигателем воспроизводства любого капитала служит персональный экономический или культурологический интерес, сам процесс воспроизводства должен и может осуществляться только на институционально-организационной основе. Одним из способов такой организации на микроуровне выступает предприятие, где социальный капитал выступает как одно из объективных условий – ограничение и, одновременно, предпосылка для реализации индивидуального человеческого капитала и экономических интересов личности.

Так одной из задач повышения эффективности предприятия, с точки зрения использования человеческого потенциала, является использование преимуществ в специализации труда, что требует организации целостной совокупности видов различной деятельности. Это предполагает создание опять же целостной функциональной системы прав, обязанностей и ролей, определяющих взаимоотношение и взаимодополнение людей в процессе совместной деятельности. Такая функциональная система, с одной стороны, базируется на когнитивном взаимопонимании акторов, их согласии на совместную деятельность и в определенной степени вере в справедливое вознаграждение – моральное и/или материальное, то есть на основные элементы социального капитала; с другой стороны, производственные отношения требуют большей формализации и структуризации, чем взаимоотношения людей в обыденной жизни, дополнительного согласования возможностей физического и человеческого капитала, формирование обязательных каналов коммуникации и координации, повышение степени контроля над процессом достижения результата и его качеством. Другими словами, требуется трансформация социального капитала в организационный (рис. 1).

Предназначение организационного капитала не просто обеспечивать коммуникационные каналы коллективной деятельности, но направлять эту деятельность на получение результата, позволяющего обеспечить длительное и устойчивое существование данного коллектива и общества в целом. По ходу

деятельности человеческий капитал посредством организационного капитала, материальных и технико-технологических ресурсов овеществляется в продукте, который потребляется обществом. Как правило, результат фокусируется на основных внутренних потребностях – доход, дивиденды, заработная плата, занятость, общественное положение, но для того, чтобы результат достигался устойчиво, необходимо учитывать потребности внешних стейкхолдеров – потребители, поставщики, государство, общество.



Рис. 1. Трансформация общественных форм капитала

Но ни сам продукт, ни доход от него не являются конечным результатом. Это промежуточные состояния результата, являющиеся средством достижения последующих этапов. Ведь нужно изделие само по себе, а его функциональное

предназначение; не доход, а источник средств для оплаты труда, закупки предметов и средств труда, то есть источник потребления и накопления. Поэтому конечный результат входит в организационный капитал не столько отражением рыночной цены, а как ценность (стоимость) данного результата для внутренних и внешних стейкхолдеров. Наличие в организационном капитале ценности конечного результата и направленность на эту ценность, по мнению автора данной статьи, является основным его отличием от социального капитала.

К процессам, которые позволяют учесть интересы всех стейкхолдеров относятся коммуникация, как обмен информацией, эмоциями, правами и обязанностями, а также, координация и регламентация совместного принятия решений. Эти процессы, в свою очередь, реализуются с помощью адаптивного механизма регуляции, базирующегося на следующих элементах и процессах: прямых и обратных, положительных и отрицательных связях между результатом и факторами воздействия на него; комплексным и постоянным анализом конечного и промежуточных результатов; способности человека к самообучению за счет генетической (общественной) и индивидуальной памяти, стремления к эффективности деятельности (рис. 2).

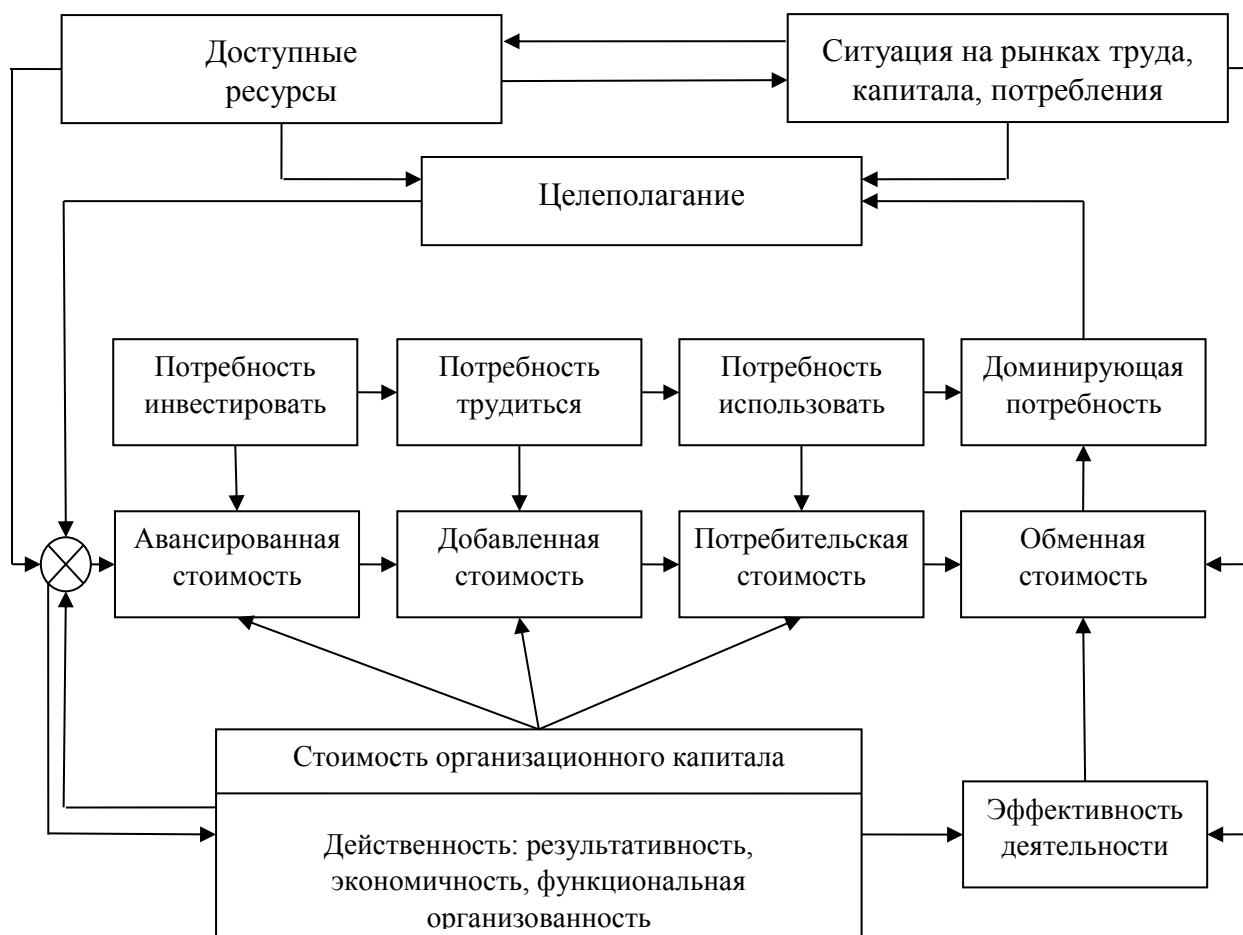


Рис. 2. Связи организационного капитала в механизме формирования эффективности деятельности предприятия

Потребность через целеполагание и действия по достижению целей переходит в удовлетворенность, полную или частичную. Основным условием появления средств достижения цели и выполнение им своего функционального предназначения является действенность, способность решать имеющуюся проблему. Количественный аспект действенности отражается в результативности, степени достижения поставленных целей. При наличии возможности выбора различных средств или допустимой степени достижения целей (вплоть до их смены), количественный аспект дополняется экономичностью. Она показывает либо количественное соответствие средств для достижения фиксированных целей, либо отдачу использованных средств для полученного результата.

Качественным аспектом действенности средства достижения цели выступает функциональная организованность его использования. Элементы производительных сил предприятия разнородные по своей сущности и

функциональному предназначению. Одни из них образуют производственно-техническую структуру, другие – социально-экономическую. Каждая из них создается и развивается по своим законам. Отсюда необходимость определенной их организации в пространстве и времени, относительно функционального предназначения целостной системы. Требуется, чтобы: а) элементы системы, непосредственно взаимодействующие между собой, были согласованы по материальным, энергетическим и информационным параметрам связей; б) связи были актуализированы и достаточно лабильны. Актуализированы, значит, во-первых, работоспособны и, во-вторых, допускали проявление новых характеристик у элементов. Достаточность лабильности, гибкости связей определяется, с одной стороны сохранением направленности на достижение общих целей, с другой – вариативностью степени и способов достижения; в) все процессы системы были согласованы относительно общего алгоритма функционирования по своевременности и быстрдействию, а также были устойчивы.

Оценка организационного капитала и повышение его действенности, как средства достижения общих целей, невозможна без понимания сущности и принципов коллективного взаимодействия. Отдельные аспекты такого взаимодействия рассматриваются в социальной психологии – проблемы межличностного общения, динамика формирования группового поведения, этические особенности; социальной экономике – социализация человека в трудовом коллективе, трудовое поведение, удовлетворение трудом; менеджменте – мотивация, лидерство, проектирование работ. Безусловно, перечень направлений науки и рассматриваемых в них вопросов коллективной деятельности можно расширить. Тем не менее, более общие, системные концепции по исследуемой проблеме сводятся к трем направлениям [5, 6]: рациональное – информация, информатика, семантика, теория игр; когнитивное – коммуникация, обучение, знание, компетентность; использование аналогий – физико-химической синергетики; теоретической биологии; аутопойезис (воспроизводство в экосистемах), функциональной организованности в

биосистемах. Каждое из указанных направлений обладает своими преимуществами и недостатками, сторонниками и критиками. По мнению автора данной статьи, все три направления являются комплементарными – взаимодополняющими, взаимостимулирующими и взаимообогащающими друг друга. При этом можно выделить теорию функциональной организованности, как обладающую наибольшими системообразующими свойствами по отношению к исследованиям эффективности организационных систем.

Необходимость функциональной организованности вытекает из общесистемного принципа приоритетности функций над структурой. В свою очередь, функция представляет собой процесс достижения какого-либо результата, а процесс реализуется и описывается динамикой потоков различной природы – материальных, энергетических, финансовых, информационных [7]. Для организационного капитала наиболее важна упорядоченность коммуникационного процесса по обмену потоками информации, эмоциями, общественными и индивидуальными ценностями, экономическими интересами. Упорядоченность, организованность возникает при соблюдении ряда принципов, условий [8, 9]: совместимость элементов в потоке и совместимость между потоками; актуализация (проявление) дополнительных и вспомогательных функций относительно основной; необходимое и достаточное сосредоточение всего комплекса функций относительно главной, доминирующей функции; допустимая лабильность (гибкость) связей в комплексе функций; устранение дисфункций – регуляция и саморегуляция процессов.

Вопрос совместимости элементов и процессов возникает всегда, когда требуется упорядоченное взаимодействие между ними и, одновременно, существуют различия в их свойствах, пространственно-временном положении или параметрах состояния. В частности, уровень совместимости профессиональных и коллективных норм и ценностей, взаимопонимание в межличностных контактах повышает вероятность достижения совместных целей и, соответственно, организационный капитал. Человек существо общественное и обладает совместимостью в коллективе на генетическом уровне. Степень

проявления совместимости зависит от психофизиологического состояния участников коммуникации. Совместимость – необходимое требование, но в коллективной деятельности она должна подниматься на более высокий уровень. Требуется согласованность и скоординированность всех индивидуальных действий в общем алгоритме, программе получения результата. Это достигается во многом обучением, обменом знаниями, навыками и умениями. Должен проходить процесс обучения организации совместной деятельности и создаваться обучающая организация как институт и форма повышения организационного капитала.

При этом должен соблюдаться принцип своевременной актуализации функций дополнительных и вспомогательных относительно основной цели. Под актуализацией понимается процесс перехода свойств элементов системы из состояния потенциально полезных в функционально используемые системой для выполнения его основного целевого предназначения. Так по отношению к организационному капиталу актуализация человеческого интеллектуального потенциала будет заключаться в переводе личностных знаний в интеллектуальную собственность предприятия. Человеческий капитал неотделим и неотчуждаем от тех персоналий, которым он принадлежит, в противоположность организационному капиталу, который может быть скопирован, воспроизведен и отчужден в пользу любого другого агента. Актуализация в этом случае протекает в три этапа: переход скрытого, неявного знания в высказанное и как-то разъясненное знание. Это происходит за счет активизации эвристических способностей человека (эксперта) коммуникативными методами, пассивными – интервью, наблюдение, протокол «мысли в слух» или активными – диалог, ролевые игры, метод синектики и т.д.; структуризация высказанного знания за счет использования специальных и общенаучных терминов и проверки по критерию объективности; формализация знания в служебных документах, информационно-программном обеспечении, патентах и ноу-хау.

Для повышения организованности процесса функционирования и развития системы необходимо соблюдение принципа достаточной лабильности, то есть подвижности, гибкости функций по отношению к иерархической структуре. На предприятии этот принцип реализуется через механизмы специализации и универсализации. Специализация характеризуется узким диапазоном условий использования элементов и высокой эффективностью в границах этого диапазона. Универсальность достигается либо за счет числа функций и/или предназначений данного элемента, либо за счет ряда элементов, выполняющих какую-либо одну функцию, что позволяет достичь более высокой степени надежности функционирования и развития системы при широком диапазоне условий, но за счет снижения эффективности в каждом конкретном случае. Проблема выбора уровня лабильности носит оптимизационный характер и ситуативно сказывается на величину организационного капитала.

В целом, принципы функциональной организованности достаточно полно характеризуют условия перехода социального капитала в организационный. В свою очередь, организационный капитал выступает как средство формирования условий результативной коллективной деятельности. По сути организационный капитал является соединительным звеном, объединяющим в одно целое, в механизм удовлетворения потребностей, технико-технологическую базу, институциональные формы, интересы людей и общественно-моральные ценности.

Действенность – степень влияния на количественные и качественные результаты деятельности, и эффективность организационного капитала определяется комплексом коммуникационно-координирующих соотношений между всеми взаимодействующими, взаимодополняющими и взаимодействующими элементами производительных сил и производственных отношений.

Список литературы:

1. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress [Electronic resource] / Joseph E. Stiglitz, Amartya Sen, Jean-Paul

Fitoussi. – Access mode: http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf

2. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / Leif Edvinsson, Michael S. Malone. – New York: Harper Collins Publishers, 1997. – 240 p.

3. Portes A. Social capital: Its origins and applications in modern sociology / A. Portes // Annual Review of Sociology. – 1998, Vol. 24. – P. 1-24.

4. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity / Francis Fukuyama. – New York: Free Press, 1996. – 480 p.

5. The Competent Organization: A Psychological Analysis of the Strategic Management Process / Gerard P. Hodgkinson, Paul Sparrow. – Berkshire: Open University Press, 2002. – 432 p.

6. Morgan G. Images of Organization / G. Morgan. – Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 1998. – 416 p.

7. Гонтарева И.В. Системная эффективность предприятия: сущность, факторы, структура / И.В. Гонтарева, Р.М. Нижегородцев. – М. : ИПУ РАН, 2010. – 152 с.

8. Сетров М.И. Основы функциональной теории и организации. – Ленинград : Наука, 1972. – 164 с.

9. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом / Л.И. Лукичева. – М. : Омега-Л, 2007. – 552 с.