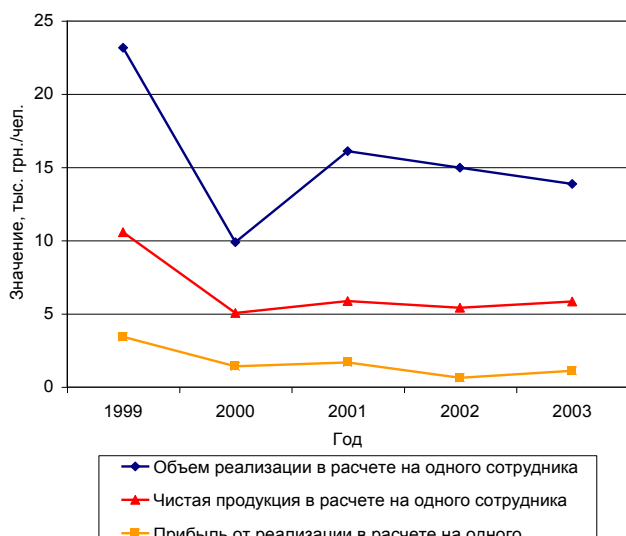




б) уровень сотрудника

Окончание рис. 2

Как показывает рис. 2, показатели результативности в различных аспектах деятельности имеют различную динамику. Причина этого кроется в том, что ЗАО "Станкинпром", стремясь компенсировать снижение спроса на свою продукцию, увеличило удельный вес вновь созданной стоимости в конечной стоимости своей продукции, повысив степень физического участия в ее производстве. Соответственно динамика эффективности деятельности компании и ее результативности была разнонаправленной в различных аспектах деятельности.

Таким образом, отдельные показатели результативности должны использоваться в привязке к конкретному аспекту деятельности компании. Так, например, известный тезис о том, что рост производительности труда должен опережать рост заработной платы, целесообразно рассматривать в аспекте организации бизнес-процессов и формулировать следующим образом: рост добавленной (вновь созданной) стоимости в расчете на одного работающего должен опережать рост заработной платы. Механическое же применение показателей результативности может привести к получению некорректных выводов о состоянии компании и динамике ее развития.

При использовании сбалансированной системы показателей возникает необходимость использовать одну и ту же характеристику в различных аспектах деятельности и на некоторых или на всех уровнях организационной иерархии как в стратегических картах на уровне компании, так и в операционных картах отдельных подразделений. При этом важным моментом является выбор конкретных показателей результативности и их привязка к тому или иному аспекту деятельности, что позволяет избежать некорректной интерпретации величины и динамики этих показателей.

Направлениями дальнейшего исследования могут быть: адаптация сбалансированной системы показателей для применения на украинских предприятиях; моделирование развития предприятий с использованием стратегических карт на основе установления причинно-следственных связей между показателями; поиск методов измерения результативности работы управленчес-

кого персонала, специалистов и служащих, оценки их индивидуальной результативности.

Литература: 1. Kaplan R. S., Norton D. P., The Balanced Scorecard — Measures that Drive Performance, Harvard Business Review, January — February 1992, p. 71 — 79. 2. Нили Э. Призма эффективности: карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управлении / Э. Нили, К. Адамс, М. Кеннерли. — М.: Изд. "Баланс-Клуб", 2003. — 400 с. 3. Экономическая стратегия фирмы / Под ред. А. П. Градова. — 2-е изд. — СПб.: Спец. лит., 1999. — 592 с. 4. Сайт "Проблемы теории и практики управления" // <http://www.ptpu.ru> 5. Разработка сбалансированной системы показателей. Практическое руководство / Под ред. А. Гершун, Ю. Нефедьевой. — М.: Изд. "Олимп-Бизнес", 2004. — 88 с. 6. Баканов М. Теория экономического анализа: Учебник. — 4-е изд. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 416 с. 7. Каплан Р. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей / Р. Каплан, Д. Нортон. // <http://www.balancedscorecard.ru> (Сайт "BSC. Balanced Scorecard в России") 8. Ольве Н.-Г. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Н.-Г. Ольве, Ж. Рой, М. Веттер; [Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2003. — 304 с. 9. Каплан Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон; [Пер. с англ. — М.: Олимп-Бизнес, 2004. — 304 с. 10. Экономика предприятия: Учеб. пособие / Под общей ред. П. А. Орлова. — Харьков: ХНЭУ, 2000. — 400 с.

Стаття надійшла до редакції
24.02.2005 р.

УДК 658.015

Дороніна М. С.
Нечепуренко А. І.

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ: СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ

In the article the approaches of the domestic and foreign scientists to definition the category "the social capital" in the system of other capital forms are generalized. The contents, purpose, function of the social capital are specified. The spheres and conditions of this category usage in management of industrial organization are determined.

Загальносвітові тенденції розвитку глобалізації і соціально-економічної трансформації суспільних процесів змусили звернути увагу науковців на той факт, що розгляд виробничого підприємства виключно як фабрики з переробки ресурсів є обмеженням, таким, що не дає змогу розробляти ефективні механізми управління його життєдіяльністю. Узагальнення літератури показало, що розвиток моделей виробничої організації відбувався за рахунок посилення уваги до її людських ресурсів і в кінцевому рахунку до розгляду її як цілісної економіко-соціальної системи, в якій поєднуються капітал і організація [1, с. 111]. Поняття "капітал" в цьому контексті дістає свій розвиток, збагачується за змістом, вимагає подальшого вивчення.

Серед сучасних дослідників еволюції капіталу з виділенням і такої його форми, як соціальна, можна відзначити Дж. Коулмана, Ф. Фукуяму, П. Бурдьє, М. Палдама, А. Портеса, О. Шадріна, С. Клімова та ін. В їх публікаціях обґрунтовано необхідність введення в систему різновидів капіталу підприємства його соціальної форми, визначено її особливості, сформульовані його функції. Соціальний капітал розглядається вказаними вище авторами як унікальний за своєю природою нематеріальний ресурс підприємства, накопичення якого в сучасних умовах господарювання забезпечує надійність його діяльності.

Відаючи належне досягненням, які мають місце в дослідженні соціального капіталу, слід зауважити, що для їх розвитку та впровадження в практику управління вітчизняних підприємств необхідно систематизувати, узагальнити підходи різних авторів, уточнити зміст, призначення, функції, визначити сферу та умови використання цієї категорії та суспільного явища.

Саме це і було поставлено за мету дослідження, результати якого викладені в даній статті.

Перш ніж розкрити сутність і особливості соціального капіталу в системі інших його форм, потрібно визначитися зі змістом вихідної для нього категорії — "капітал", використовуючи словники, визнані науковою спільнотою за рівнем об'єктивності тлумачення слів, наприклад [2; 3]. За С. Ожеговим капітал — "це вартість, яка є при капіталізмі засобом отримання доданої вартості шляхом експлуатації найманої праці" [3, с. 619]. В іншому, сучасному економічному словнику, — дається таке визначення цієї категорії: "Капітал у широкому розумінні — це все, що здатне приносити дохід, або ресурси, які створені людьми для виробництва товарів та послуг. У більш конкретному смислі — це спрямоване у діло, працююче джерело доходів у вигляді засобів виробництва (фізичний капітал)" [2, с. 289]. Порівняння двох визначень показує, що вони не є суперечливими, адже в обох випадках розкривається сутність та зміст капіталу, який знаходиться у фізичній (матеріальній) формі. Обмеженість використання такого підходу до дослідження капіталу сучасних підприємств очевидна, адже їх конкурентоспроможність і ринкові переваги більшою мірою забезпечуються використанням ресурсів, що мають нематеріальну природу (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, соціальних). Всі зазначені різновиди ресурсів тим чи іншим чином пов'язані з людиною, а тому, на погляд авторів, не може викликати заперечень розгляд їх у взаємозв'язку з категорією "людський капітал", адже саме він так чи інакше впливає на стан системи капіталів різної форми і природи, дає змогу обґрунтувати відповідність соціального капіталу загальноприйнятному розумінню капіталу взагалі. Обґрунтовуючи цей зв'язок, О. Бородіна пише: "Людський капітал — це здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенційних можливостей приносити дохід (індивідуальний та суспільний). Він включає природні здібності і таланти, а також набуті: освіту, професійні знання, кваліфікацію та навички" [4, с. 49]. Як видно з цього визначення, за головною функціональною ознакою (принесення доходу) людський капітал є різновидом капіталу, хоча і специфічним. Найсуттєвішою особливістю людського капіталу порівняно з фізичним О. Бородіна вважає те, що він існує в таких формах (знання, здібності тощо), які

не можуть відокремлюватися від людини. Проте вона не деталізує серед його ознак закладених природою в людину біологічних (фізичних) передумов її спроможності давати дохід. З огляду на це, більш повним є визначення змісту людського капіталу О. Кендюхова, який вважає, що "людський капітал об'єднує не тільки інтелектуальні, духовні, але й соціальні, психічні та фізіологічні характеристики персоналу (в тому числі — здоров'я людей), які можуть бути необхідними як для інтелектуальної, так і для фізичної праці" [5, с. 32]. Розвиваючи думку цього автора, можна стверджувати, що важливою базою для формування людського капіталу є інтелектуальні, інформаційні, соціальні ресурси, які у власних відтворювальних процесах набувають форми інтелектуального та інформаційного капіталів. Дещо інший взаємозв'язок між останніми формами капіталу дає М. Армстронг, ставлячи в їх упорядкування на вищий рівень ієрархії інтелектуальний капітал, який, на його думку, складається з людського, соціального і організаційного [6, с. 64]. Існуючі, на перший погляд, протиріччя в упорядкуванні цим автором форм капіталу не є суттєвими відносно попереднього, оскільки в його дослідженні мова йде про інтелектуальний капітал організації, який формується на основі інформаційного. Цей капітал дійсно знаходить відображення, по-перше, в характеристиках людини, її здатності до накопичення знань і компетентності, по-друге, в формах спілкування людей, формах обміну ними інформацією. Ці форми за певних умов забезпечують можливості генерувати і обробляти великі та різноманітні за якістю інформаційні масиви, які створюють потужну основу швидкого прийняття виважених рішень. По-третє, інтелектуальний капітал існує і у формах упорядкування взаємовідносин всередині та зовні організації. Слід зауважити, що всі вказані форми капіталу були введені в теорію і практику управління виробничими організаціями у зв'язку з посиленням тенденцій глобалізації, інформатизації та інтелектуалізації економічних процесів.

Вважається, що першим дослідником інтелектуального капіталу, тісно пов'язаного із соціальним, який М. Армстронг поставив на вершину упорядкування пов'язаних з людиною форм капіталів, був Дж. Гелбрейт, хоча методологічно цілісно як економічна категорія він детально почав досліджуватися лише недавно. Його зміст на рівні виробничої організації, на погляд авторів, вдало і відповідно до сучасних реалій економічного життя визначив Д. Даффі, який вважає, що інтелектуальний капітал — це сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, а також у вигляді методологій, патентів, архітектур і взаємозв'язків [4, с. 29].

Як вже зазначалося, соціальний капітал не може існувати відокремлено від людини, але, крім того, його особливістю є тісний зв'язок не просто з людиною чи організацією, а з їх діяльністю. Будь-яка діяльність неможлива без розбудови системи відносин, взаємодії між суб'єктами, пов'язаними з функціонуванням підприємства. У зв'язку з цим можна вважати, що суб'єкти господарювання, які для досягнення своїх цілей свідомо створюють систему соціальних та економічних відношень, практично формують свій соціальний капітал. Ресурсами для соціального капіталу організації є як її зовнішні, так і внутрішні зв'язки. Про наявність у виробничій організації соціального капіталу, наприклад, свідчить організований нею обмін інформацією з діловими

партнерами, який дозволяє розподіляти обов'язки і відповідальність за результати ділових стосунків.

Автором безпосередньо цілісної концепції "соціального капіталу" був американський вчений-економіст та соціолог Дж. Коулман. Він визначив сутність, функції та відмінності цього капіталу, який, на його думку, є потенціалом взаємної довіри і взаємодопомоги, цілераціонально формованим у міжособистісних відносинах: зобов'язаннях та очікуваннях, інформаційних каналах і соціальних нормах [7, с. 124]. З цього визначення виходить, що тільки допомагаючи один одному і маючи довіру один до одного економічні агенти можуть створити повноцінний соціальний капітал, а отже, забезпечити надійність свого існування.

Особливість функцій соціального капіталу, на думку Дж. Коулмана, обумовлена тим, що він має багато складових, для яких є характерними дві загальні властивості: вони, по-перше, складаються з кількох соціальних структур, і, по-друге, полегшують певні дії акторів (чи то індивідів, чи корпорацій) усередині кожної структури. Як і інші форми капіталу, соціальний капітал – продуктивний, оскільки він сприяє досягненню сформульованих його власником цілей, домогтися яких за його відсутності він не може. Подібно фізичному і людському, соціальний капітал не можна визначити чітко та однозначно, оскільки він має специфічні особливості у різних сферах. Дж. Коулман вказує, що цінність цієї форми капіталу полягає у спрощенні взаємодії, яке може виявитися незначним або навіть шкідливим для інших капіталів [7, с. 124]. Як бачимо, в тлумаченні вказаного автора соціальний капітал окреслений як результат свідомої діяльності людей. З цього слід зробити висновок, що цей капітал можна розвивати, можна впливати на процеси його формування та функціонування.

Окрім Дж. Коулмана, соціальний капітал у межах економічної концепції вивчали такі зарубіжні учені, як Ф. Фукуяма, П. Бурд'є, М. Палдам, А. Портес та ін. Вітчизняні вчені соціальному капіталу як предмету дослідження почали приділяти увагу порівняно недавно. Серед публікацій, в яких дістали розвиток науково-методичні засади управління ним, потрібно відзначити праці О. Шадріна та С. Клімова. Кожний з вказаних авторів зробив свій внесок у розуміння та розвиток сутності соціального капіталу.

Наприклад, М. Палдам визначення соціальний капітал у такий спосіб: "За аналогією з фізичним і людським капіталом, втіленим у знаряддях праці і навчанні, що підвищують індивідуальну продуктивність, соціальний капітал міститься в таких елементах громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми і довіра, що створюють умови для координації та кооперації заради взаємної вигоди. Соціальний капітал — це соціальний клей, що дозволяє мобілізувати додаткові ресурси відносин на основі взаємної довіри людей" [8, с. 418]. Цінність визначення М. Палдама полягає в акцентуванні здатності соціального капіталу мобілізувати додаткові ресурси забезпечення цілісності та надійності функціонування організації.

А. Портес дає визначення соціального капіталу як здатності індивідів розпоряджатися обмеженими ресурсами на підставі свого членства у визначеній соціальній мережі або більш широкій соціальній структурі. Здатність до нагромадження соціального капіталу не є індивідуальною характеристикою особистості, вона

є особливістю тієї системи відносин, що вибудовує індивід. Таким чином, соціальний капітал — продукт приєднання індивіда в соціальну структуру [9, с. 85]. Суттєвим для дослідження соціального капіталу виробничої організації є зауваження А. Портеса щодо необхідності враховувати діалектичний характер його існування та розвитку.

Особливості та призначення соціального капіталу можна зрозуміти, порівнюючи його з іншими формами капіталу (таблиця). Порівняння виконано за аналізом публікацій [2; 4 – 9] та авторськими гіпотезами.

Таблиця

Порівняння характерних ознак різновидів капіталу виробничої організації

Ознака	Різновиди капіталу				
	фізичний	людський	інтелектуальний	організаційний	соціальний
1	2	3	4	5	6
Природа	матеріальна	фізіологічна та нематеріальна	нематеріальна	нематеріальна	нематеріальна
Головна функція	створення нової вартості	створення соціальної складової виробничої організації	створення нових технологій виробництва та управління підприємством	впорядкування, організування елементів систем і процесів	формування соціально-комунікаційної інфраструктури організації
"Першоджерело" капіталу	праця і творчість	закладені природою і придбані в процесі життя здібності до трудової діяльності	закладені природою в людину і придбані в процесі життя здібності до сприйняття інформації і знань	кооперативний характер діяльності виробничих організацій	закладені природою в людину потреби соціальної взаємодії та придбані навички соціальної комунікації
Форма капіталу	засоби виробництва	інтелект, здоров'я, психологічні особливості людини, які забезпечують життєдіяльність і приносять дохід	сукупність продуктів інтелектуальної діяльності, що використовуються для формування і досягнення мети організації	документи та інструкції, які регламентують взаємодію людей, культура організації	система взаємодії людей у формі міжособистісного спілкування та інформаційного обміну
Джерела формування та розвитку капіталу підприємства	відтворювальні процеси	зміна потреб індивіда і внутрішньої мотивації його до праці	людський і машинний інтелект (в аспекті аналітичного мислення), а також інтелектуальні продукти	технологія і організація виробництва, праці та управління	процеси взаємодії та спілкування між людьми, які полегшують їх діяльність

Закінчення таблиці

1	2	3	4	5	6
Результат використання	створення матеріального продукту	саморозвиток, самодосконалення особистих здібностей	створення інноваційного продукту	підтримка впорядкованості функціонування та змін	наращування інформаційного потенціалу

Як видно з даних таблиці, соціальний капітал значно відрізняється від інших його різновидів насамперед формою, уособлюючи систему взаємодії людей у вигляді міжособистісного спілкування та інформаційного обміну. Результат його використання також є специфічним — він дозволяє наращувати інформаційний потенціал людини чи організації і саме на цій основі забезпечує надійність їх життєдіяльності.

Найточніше різницю між фізичним, інтелектуальним і соціальним капіталом охарактеризував Дж. Коулман. На його думку, фізичний капітал цілком сприймається на дотик, тому що втілений в очевидних матеріальних формах; людський капітал сприймається менш наочно, хоча і виявляється в навичках та знаннях, придбаних індивідом, які можна оцінити і зафіксувати. Соціальний же капітал зовсім не сприймається на дотик, оскільки він існує тільки у взаєминах індивідів. Однак, незважаючи на таку особливість, соціальний капітал так само як фізичний і людський полегшує виробничу діяльність [7, с. 126].

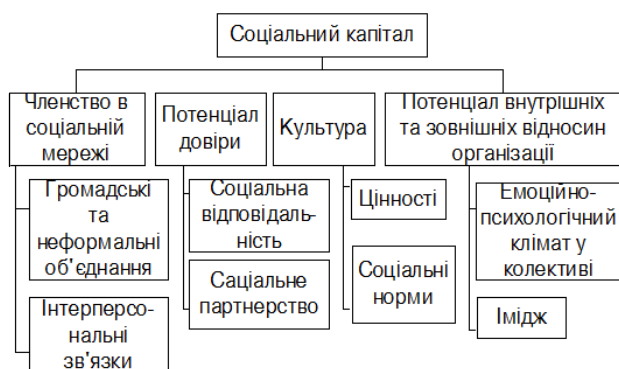


Рис. 1. Структура соціального капіталу підприємства

На рис. 1 показано структуру соціального капіталу як систему елементів, які забезпечують надійність функціонування організації в обмінних процесах внутрішнього і зовнішнього середовища, визначену на основі узагальнення його змісту за публікаціями різних авторів [7 – 9]. Аналіз складових соціального капіталу свідчить про те, що він не має матеріальної форми існування, тому встановити та оцінити його з використанням поняття доданої вартості неможливо. Однак соціальний капітал, на думку авторів, має таку характеристику, як цінність, і має свої відтворювальні цикли. Тобто

можна говорити про процеси виробництва, розподілу, обміну і споживання соціального капіталу. Існуючи в цьому циклі, він створює не додану вартість товару, а додану цінність виробничої організації.

Порівняння характеристик капіталів та визначення структури соціального капіталу дає змогу визначити місце останнього в системі форм капіталу підприємства, взаємозв'язок соціального, людського та інтелектуального капіталів у контексті їх нематеріальної форми (рис. 2).

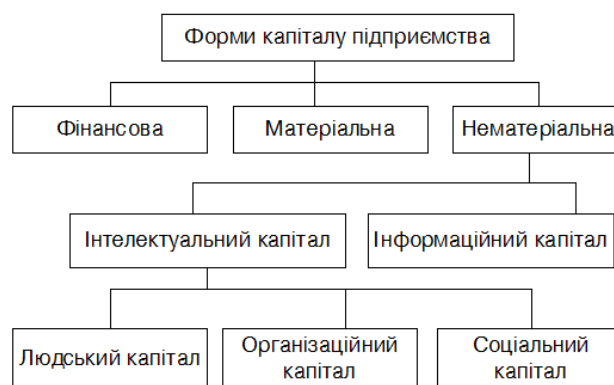


Рис. 2. Форми капіталу підприємства та їх взаємозв'язки

Узагальнюючи вище зазначене, під соціальним капіталом виробничої організації слід розуміти створену в результаті свідомої діяльності людей систему відносин, взаємодії між працівниками підприємства і суб'єктами, пов'язаними із функціонуванням підприємства, яка збагачує та інтенсифікує інформаційний обмін, створює умови для взаємної довіри і взаємодопомоги, координації та кооперації діяльності із забезпеченням взаємної вигоди.

Головною причиною посилення уваги до соціального капіталу є формування і розвиток постіндустріального суспільства, суспільства знань і компетентності, в яких інформація стає головним ресурсом забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Інформатизація економічних та інших суспільних процесів, що прискорюється, є передбачуванним, найбільш видимим нині джерелом впливу нових технологій на соціальну структуру суспільства в цілому, соціальні зв'язки підприємства і його соціальний капітал. Цей вплив двосторонній. З одного боку, нові інформаційні технології безпосередньо впливають на свідомість людини — у першу чергу за рахунок значного розширення її пізнавальних і комунікативних можливостей. Але ці процеси, розвиваючи потенціал та здібності людини до творчої праці, створюють проблеми управління її поведінкою. Досить важко передбачити характер впливу (прямого чи непрямого) поширення нових інформаційних технологій на систему цінностей людини. Розвиток же її компетентності без розвитку моральності та етичності в стосунках з партнерами може зашкодити прогресу, сприяти задоволенню виключно егоїстичних цілей, що призведе до руйнування впорядкованості та передбачуваності суспільних процесів у цілому і економічних зокрема [1, с. 103].

З іншого боку, використання нових засобів комунікації, які з'являються під впливом інформаційних технологій, суттєво зменшує витрати на обмін інформацією, інтенсифікує його, спрощує і прискорює процес створення розподілених у просторі соціальних груп (мереж), у тому числі і в економічній сфері. Перевагою соціальних мереж є неієрархічні горизонтальні комунікації, можливість спілкування "усіх із усіма", які збагачують та інтенсифікують інформаційний обмін і тим самим сприяють надійності функціонування і розвитку виробничої організації.

З позицій економічної науки розвиток соціальних мереж разом з розвитком індивідуальних пізнавальних і комунікативних можливостей людини можна інтерпретувати як формування людського капіталу. Цей процес вимагає зміни концепцій побудови освітніх програм, формування нової, "безперервної" системи освіти, яка дає змогу людині поновлювати і розвивати свою компетентність все життя, а виробничим організаціям за рахунок цього багаторазово прискорювати розробку і впровадження інновацій.

Головною проблемою і передумовою розвитку досліджень соціального капіталу є той факт, що з найперших кроків людської цивілізації складність людських взаємин наростає і фактично сьогодня переживаємо дійсний вибух людських відносин [10, с. 92], які суттєво впливають на економічні процеси підприємства, на формування його соціального капіталу. Не можна не звернути уваги на точку зору відомого французького соціолога М. Крозье, якого цитує Ю. Борцов. Дійсно на сучасному етапі розвитку людства, коли воно знаходиться на зломі епох, людські взаємодії стають все більш складними і водночас все більше важливими, починають відігравати головну роль у функціонуванні суспільства, в його економічній еволюції.

Складність ця обумовлена прискоренням розвитку науки, скороченням циклу "ідея — матеріалізація ідеї", більш швидким використанням його результатів у нових технологіях. Можна погодитися з Ю. Борцовим, що наші знання швидко зростають, компетенції, до яких треба звертатися, урізноманітнюються, а проблеми їхнього співвідношення стають все складнішими [10, с. 93]. Крім того, прискорюється та ускладнюється сама економічна діяльність, що вимагає розвитку мережі і збільшення швидкості взаємодії ділових партнерів.

З потоком інформації, який необхідно проаналізувати для прийняття виваженого рішення, на сьогодні одна людина не можна впоратися. Тільки контакти з іншими людьми, обмін з ними корисною інформацією забезпечують ефективність діяльності, а ці контакти і є соціальним капіталом.

У даний час цей різновид капіталу стає чи не найкритичнішим фактором життєдіяльності підприємства, для формування та розвитку якого слід зважати на такі суттєві його особливості. По-перше, соціальний капітал — це продукт суспільних відношень, тобто він має суспільну, а не індивідуальну природу. Для ілюстрації цієї його особливості можна навести слова А. Портеса: "Економічний капітал знаходиться на банківських рахунках, людський капітал — у головах людей, соціальний капітал притаманний структурі їх відношень. Для того щоб володіти соціальним капіталом, людина повинна об'єднатися з іншими людьми, а ці інші люди є фактич-

ним джерелом його переваг" [10, с. 72]. По-друге, соціальний капітал як елемент функціонування соціально організованої суспільної системи не може знаходитися у приватній власності, тобто він є суспільним і тільки суспільним благом.

У цілому за вище викладеними матеріалами можна зробити такі висновки. В еволюції капіталу виробничої організації спостерігається збільшення його різновидів, збагачення форм від найбільш чітко визначеної на дотик — фізичної, до найбільш неочевидної — соціальної. Ця форма капіталу починає відігравати все більш помітну роль в економічній діяльності виробничих організацій, сприяючи її надійності. Прискорене збільшення нематеріальної частини активів підприємства у порівнянні з матеріальною, та посилення ролі соціального капіталу вимагає розвитку методичного забезпечення управління ним. Головною проблемою і передумовою розвитку досліджень соціального капіталу є ускладнення людських взаємин.

Для розроблення методичного забезпечення управління соціальним капіталом виробничої організації його доцільно визначити як переваги в інформаційному забезпеченні прийняття рішень, які вона отримує у результаті свідомо організованої мережі внутрішньої взаємодії співробітників і зовнішньої взаємодії з партнерами та іншими суб'єктами зовнішнього середовища на основі взаємної довіри та відкритості.

Новизна викладених у даній статті результатів досліджень полягає в уточненні сутності та змісту соціального капіталу виробничої організації, його місця в системі капіталів іншої природи, специфічної форми та ролі у забезпеченні її життєдіяльності.

В подальших дослідженнях соціального капіталу виробничої організації необхідно обґрунтувати перелік суттєвих характеристик його основних елементів, способи їх операціоналізації, методичне забезпечення його якісно-кількісного аналізу, розроблення програм його накопичення, використання та розвитку.

Література: 1. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 432 с. 2. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. — М.: Книжный мир, 2003. — 894 с. 3. Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов. — 20-е изд., стереот. / Под ред. чл.-корр. ПН СССР Н. Ю. Шведовой. — М.: Рус. Яз., 1988. — 750 с. 4. Бородин О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. — 2003. — №7. — С. 48 — 53. 5. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу // Економіка України. — 2003. — №4. — С. 28 — 33. 6. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. — 8-е изд.: Пер. с англ.; [Под ред. С. К. Мординова. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с. 7. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. — 2001. — №3. — С. 122 — 139. 8. Paldam, Martin. Social Capital: One or many? Defenition and Measurement // Journal of Economic Surveys. — 2000. — Vol. 14. — Issue 5. — P. 629 — 654, 629. 9. Portes, Alejandro. Economic Sociology and the Sociology of immigration A Conceptual Overview // The Economic Socuology of immigration. — New York, 1995 — P. 67 — 80. 10. Борцов Ю. С. Социология. Учеб. пособие. — Ростов-на-Дону: Изд. "Феникс", 2002. — 352 с.