

9. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

Статтю подано до редакції 08.06.2012 р.

УДК 330.1:331.101

Т. Н. Шкода, канд. екон. наук, докторант,
Національний авіаційний університет, м. Київ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЛЮДСЬКОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛІВ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. У статті проаналізовано взаємозв'язок людського та соціального капіталів підприємства. Визначено напрямки створення умов для накопичення і розвитку цих капіталів, окреслено їх спільні та відмінні риси. Проілюстровано вплив тенденцій світового розвитку на посилення ролі людського та соціального капіталів у бізнес-моделі сучасного підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальний капітал, людський капітал, взаємозв'язок, підприємство.

АННОТАЦИЯ. В статье проанализирована взаимосвязь человеческого и социального капиталов предприятия. Определены направления создания условий для накопления и развития этих капиталов, очерчены их схожие и отличительные черты. Проиллюстрировано влияние тенденций мирового развития на усиление роли человеческого и социального капиталов в бизнес-модели современного предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальный капитал, человеческий капитал, взаимосвязь, предприятие.

ANNOTATION. The paper analyzes the interrelation of the enterprise human and social capital. The directions to create conditions for the accumulation and development of these capitals are defined, their common features are outlined. The impact of world development trends on strengthening the role of human capital and social capital in the business model of a modern enterprise are illustrated.

KEY WORDS: social capital, human capital, interrelation, enterprise.

Постановка проблеми: Сучасний світ увійшов у стадію соціального розвитку, яка кардинальним чином відрізняється від попередніх. Змінюються існуючі сфери соціального життя і виникають нові соціальні явища.

Ефективність діяльності підприємства сьогодні значною мірою залежить від того, наскільки продуктивно взаємодіють між собою окремі працівники, які є власниками індивідуальних людських потенціалів, у процесі реалізації яких вони створюють індивідуальні людські капітали та сукупний людський капітал підприємства.

Відповідно, одним з найперспективніших напрямів поглиблення теорії людського капіталу є її опрацювання в контексті соціальної взаємодії працівників підприємства та встановлення взаємозв'язку з теорією соціального капіталу.

Метою даної статті є аналіз взаємозв'язку людського та соціального капіталів підприємства.

Аналіз останніх джерел і публікацій: Категорія «соціальний капітал» увійшла в науковий обіг завдяки працям П. Бурдье та Дж. Коулмена у 80-х — на початку 90-х років ХХ ст. і набула подальшого розвитку завдяки науковим працям Р. Патнама (1993 р.). Надалі дослідженнями різних аспектів соціального капіталу займалися такі вчені, як: Р. Барт, Ф. Фукуяма, А. Л. Багнюк, А. Бова, Е. Гугнін, О. А. Грішнова, М. Д. Лесечко, О. Сидорчук, Л. Г. Смоляр, В. Степаненко, А.А. Халімон, В. Чепак, В. П. Єлагін тощо.

Сучасні дослідники соціального та інших форм капіталу підкреслюють їх невід'ємність від людського капіталу [1, 6, 12]. Разом з тим, сучасні науковці також підкреслюють відмінність соціального капіталу від людського, інтелектуального, клієнтського капіталу та акцентують увагу на протиріччях складових цієї категорії. Крім того, вченими аналізуються особливості соціального капіталу на мікро-, мезо- та макрорівнях тощо.

Дослідженнями людського капіталу займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені та експерти, як: Г.С. Беккер, Т. Шульц, Е. Денісон, Т. Літван, Д. П. Богиня, О. М. Бородіна, О. А. Грішнова, Ю. А. Корчагін, Е. М. Лібанова, Л. І. Михайлова, М. В. Ніколайчук, В. Т. Смірнов, В. В. Токарева, Л. Т. Шевчук та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження: Вітчизняні науковці Е. Гугнін і В. Чепак дають визначення соціальному капіталу як одній з форм капіталу, що, будучи багатofункціональним, сприяє задоволенню інтересів індивіда і водночас обслуговує суспільні та групові інтереси [5]. Хоча це визначення не стосується прямо соціального капіталу підприємства, однак автори зазначають, що соціальний капітал сприяє і інтересам індивіда, і груповим інтересам. Підприємство само по собі об'єднує групу осіб. Відповідно можемо спроектувати дане визначення соціального капіталу і на підприємство.

У Р. Барта знаходимо визначення соціального капіталу, яке найбільш наближене до рівня підприємства і яке також охоплює поняття людського капіталу. Зокрема, за Р. Бартом, соціальний капітал — це приятельські контакти між колегами по службі та більш широкі контакти, через які використовується власний фінансовий і людський капітал [12].

О. Грішнова та Н. Полив'яна соціальний капітал на рівні організації визначають як нематеріальний актив, що створюється організацією через систему соціальних взаємовідносин на внутрішньоорганізаційному, міжорганізаційному та організаційно-інституціональному рівні та чинить синергетичний вплив на результати її діяльності завдяки здатності мобілізувати ресурси чи знижувати витрати [4]. У цьому визначенні соціального капіталу уже ведеться мова про синергетичний вплив на результати діяльності підприємства. Також, оскільки автори розглядають соціальний капітал уже як нематеріальний актив підприємства, то можна стверджувати, що відбулася комерційна реалізація соціального потенціалу. Логіко-функціональну схему соціального потенціалу представлено на рис. 1.

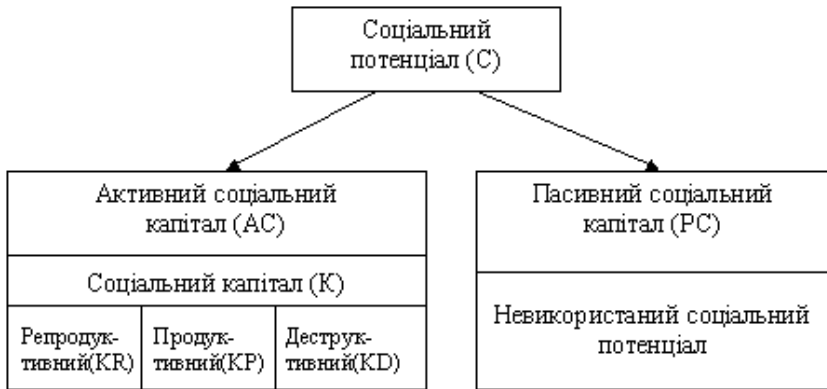


Рис. 1. Логіко-функціональна схема соціального потенціалу [9]

За А. Багнюком, соціальний капітал, як і будь-яка інша форма капіталу, передбачає процес обміну, що відбувається певними порціями (дозами), де порція отриманого має перевищувати порцію вкладеного [2]. Тобто, з цього робимо висновок, що такий обмін стосується і людського капіталу.

Погоджуючись в основному з підходом, запропонованим А. Багнюком, В. Слагін пропонує виокремити як мінімум дві до-

суть суттєві проблеми [6]: 1) невизначеність самого поняття «соціальна енергія»; 2) необхідність врахування того, що така енергія може мати як позитивний, так і негативний потенціали (організована злочинність, сатанинські секти, корупція бюрократії).

Крім того, як вважає В. Єлагін, сумарний ефект взаємодії (СК) двох індивідів, що володіють власними людськими капіталами (ЛК) з різним ступенем довіри один до одного може бути графічно представлений у тривимірній системі координат, де сумарний соціальний капітал може змінюватися від максимально позитивного до максимально негативного значення [6]. На нашу думку, зміну сумарного соціального капіталу від максимально позитивного до максимально негативного можна спроектувати як на рівні всього суспільства, так і на рівні підприємства (рис. 2), а працівники підприємства, так само, як і групи працівників володіють власними людськими капіталами. Отже, відзначимо взаємодію людського та соціального капіталів підприємства вже в процесі створення останнього.

Позитивний синергетичний ефект, який збільшує (або зменшує) просту суму ефектів від дії окремих співучасників загального процесу, залежить від багатьох факторів і взаємовідносин, що діють на рівні підприємства: корпоративних традицій, що склалися, рівня довіри між працівниками, довіри людей до керівництва, довіри керівництва до працівників тощо.

Відповідно, можемо визначити соціальний капітал підприємства як комерційну реалізацію соціального потенціалу підприємства в результаті колективної взаємодії працівників підприємства, які мають власні людські капітали.

Щодо категорії «людський капітал», як економічної категорії, то О. А. Грішнова розуміє під людським капіталом економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих у наслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу [3]. Однак, дане визначення прямо не вказує на те, що джерелом людського капіталу є людський потенціал.

У свою чергу М. В. Ніколайчук визначає людський капітал, як актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні ефекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально-економічні ефекти для держави та статусні й матеріальні ефекти для носіїв людського потенціалу — макроекономічну політи-

ку, законодавче регулювання, інноваційну політику, пенсійне забезпечення тощо [8]. Тобто на рівні підприємства відбувається комерційна реалізація людського потенціалу, носієм якого є працівник.

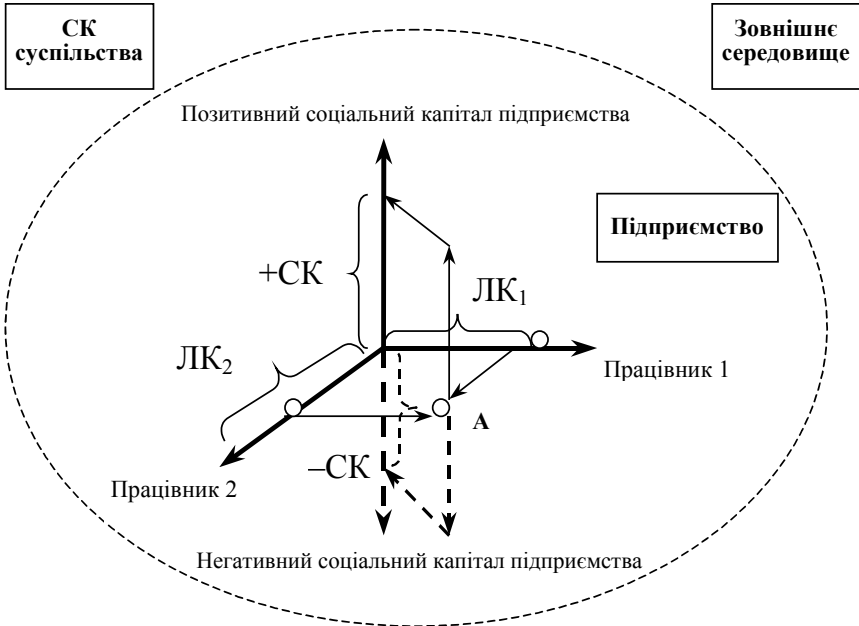


Рис. 2. Синергетичний ефект взаємодії двох працівників у процесі утворення соціального капіталу підприємства (модифіковано на основі [6])

Підприємство може створювати умови для накопичення й розвитку людського та соціального капіталів за такими напрямками:

1. Підприємство має обмежену кількість інструментів для створення більшості форм соціального капіталу, однак інструменти впливу на людський капітал є більш конкретними.

Соціальний капітал є побічним продуктом релігії, традиції, історичного досвіду, а також інших факторів, які перебувають поза контролем підприємства і результату можна досягти за рахунок механізмів підтримки й посилення впливу в колективі культурних традицій у формі організаційної культури, що приводять до його консолідації й конструктивної взаємодії працівників.

У свою чергу підприємство може впливати на формування, розвиток і відтворення людського капіталу шляхом створення

ефективної системи управління ним. У свою чергу складова управління соціальним розвитком працівників входить до системи управління людським капіталом підприємства на стадії розвитку.

2. Сферою, у якій підприємство має найбільш доступні їй важелі для накопичення людського та соціального капіталів, є система навчання і розвитку підприємства. Освітні підрозділи не просто створюють людський капітал у процесі формального навчання, але й сприяють накопиченню соціального капіталу шляхом вдосконалення корпоративних соціальних стандартів поведінки.

Адже на відміну від фізичного капіталу, який можна фізично відчути, тому що він уречевлений, людський капітал не такий явний, оскільки він втілюється в навичках і знаннях, а соціальний капітал ще менш відчутний через те, що він втілюється у взаємовідносинах.

3. Підприємство побічно сприяє створенню соціального капіталу за допомогою надання необхідних соціальних і економічних свобод, наприклад, соціальні виплати, соціальний захист працівників тощо.

4. Підприємство здійснює негативний вплив на накопичення соціального капіталу, коли не сприяє соціальній згуртованості шляхом співробітництва між підрозділами та не розвиває внутрішні комунікації. В такому випадку працівники стають залежні від нього, набувають інертності та втрачають здатність до спонтанної взаємодії.

Отже, людський і соціальний капітали є взаємодоповнюючими. Наприклад, освіта та навчання можуть підтримувати навички, звички та цінності, які є суттєвими для соціальної взаємодії. Спільні та відмінні риси соціального та людського капіталів представлені в табл. 1.

Таблиця 1

СПІЛЬНІ ТА ВІДМІННІ РИСИ ЛЮДСЬКОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛІВ

Спільні риси	Відмінні риси
<ul style="list-style-type: none"> — грають важливу роль в управлінні ефективним використанням навичок, обміні інформацією, пом'якшенні конфліктів; — сприяють зростанню продуктивності праці (працівники, між якими існує взаєморозуміння і довіра, працюють більш злагоджено і ефективно ніж ті, між якими немає таких відносин); — вплив людського і соціального капіталу на добробут проявляється переважно в довготривалому періоді 	<ul style="list-style-type: none"> — людський капітал розглядає зміни в людині як працівникові; — соціальний капітал розглядає в більшій мірі відносини ніж власність індивідуумів; — людський капітал притаманний індивідуумам, а соціальний-соціальним відносинам

Крім того, останніми роками значно посилюється роль людського та соціального капіталів у бізнес-моделі сучасного підприємства під впливом загально цивілізаційних, економічних і соціальних тенденцій світового розвитку (рис. 3). У науковій літературі мають місце дослідження, присвячені впливові цих тенденцій на соціальний розвиток підприємства [7, с. 11].

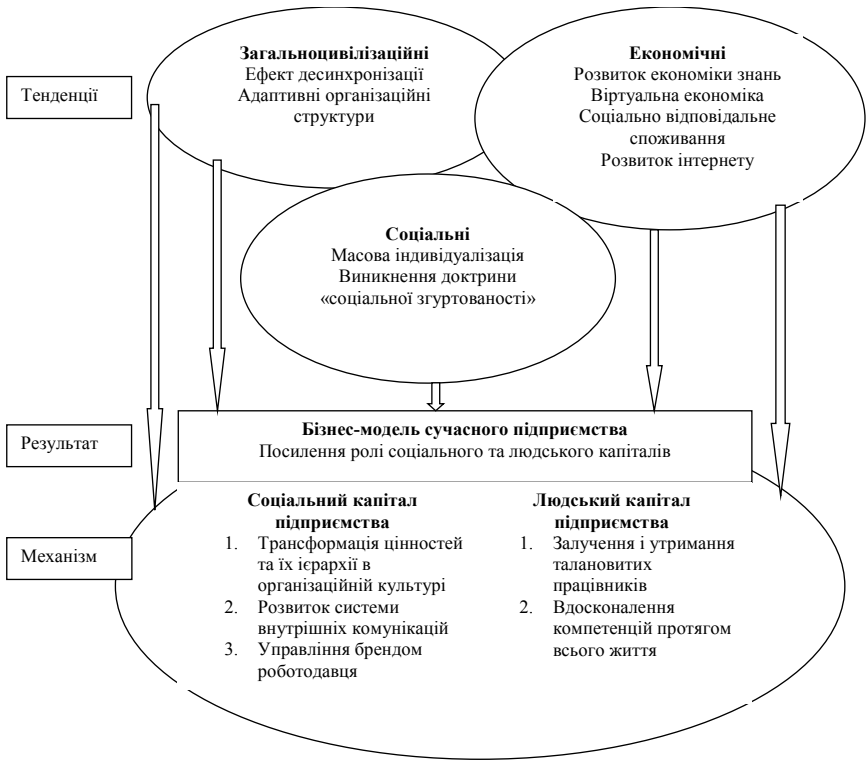


Рис. 3. Тенденції світового розвитку, і роль соціального та людського капіталів у системі бізнес-моделі сучасного підприємства (модифіковано на основі [7])

Практичною ілюстрацією взаємозв'язку людського та соціального капіталів підприємства є приклад компанії «МТС Україна». Компанія запровадила в 2011 році програму «Наставництво» як активну форму навчання працівників на робочому місці, коли більш досвідчені колеги передають їм знання й професійні вміння. Тобто, в процесі соціальної взаємодії відбувається зростання людського капіталу компанії.

Результатами впровадження програми стали [10]:

- 1) максимальна реалізація потенціалу існуючих працівників;
- 2) зниження ризиків відсутності експертів, які володіють важливими для бізнесу знаннями і вміннями, в ключових підрозділах компанії;
- 3) підвищення об'єктивності результатів навчання;
- 4) формалізація процесу передачі знань із визначенням чітких строків;
- 5) підвищення рівня керованості процесом навчання.

Перші кількісні результати з моменту запуску пілотної програми в квітні 2011 року показали, що, наприклад, порівняно з першим кварталом 2011 року загальний рівень задоволеності нових працівників МТС підвищився і становив 94 %. Крім того, 92 % підопічних готові до самостійної роботи за результатами наставництва. З іншого боку цей показник демонструє ефективність взаємодії людського та соціального капіталів компанії «МТС Україна».

Висновки з проведеного дослідження: Отже, наше дослідження підтвердило наявність взаємозв'язку між людським і соціальним капіталом підприємства. Фактично, в процесі обміну людським капіталом між працівниками підприємства відбувається соціальна взаємодія. Це підтверджують і результати впровадження програми «Наставництво» компанією «МТС Україна».

Процес накопичення й розвитку людського та соціального капіталів підприємства відбувається за певними напрямками, які підтверджують взаємодоповнюваність цих капіталів. Вплив тенденцій світового розвитку призвів до посилення ролі людського та соціального капіталів у бізнес-моделі сучасного підприємства.

Література

1. *Архієреєв С. І.* Сутність соціального капіталу індивіда з позицій неінституціональної та неокласичної економіки [Текст] / С. І. Архієреєв, М. В. Шипілова // Соціальна економіка. — 2010. — № 1. — С. 145—159.
2. *Багнюк А. Л.* Соціальний капітал і квантифікація суспільних процесів у сучасному соціумі / А. Л. Багнюк. [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.filosof.com.ua/Jornel/M_71/Bahnuk.pdf
3. *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. [Текст] / О. А. Грішнова — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
4. *Грішнова О.* Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу [Текст] / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 3. — С. 19—24.

5. Гугнін Е. Феномен соціального капіталу [Текст] / Е. Гугнін, В. Чепак // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2001. — № 1. — С. 49—56.

6. Єлагін В. П. Про сутність поняття «соціальний капітал» та його роль у процесі розбудови соціальної держави. / В. П. Єлагін. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2011-1/doc/1/05.pdf>

7. Мартякова О. В. Вектор соціального розвитку підприємств в сучасних умовах. [Текст] / О. В. Мартякова, В. В. Зубенко // Управлінські технології у вирішенні сучасних проблем розвитку соціально-економічних систем: моногр. / О. В. Мартякова [та ін.]; за заг. ред. О. В. Мартякової. — Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011. — 744 с. — С. 556—564.

8. Ніколайчук М.В. Формування та реалізація людського капіталу в системі сучасних економічних концепцій. [Текст] / М.В. Ніколайчук. — Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21.13. — С. 368—373.

9. Привалов Ю. Соціальна експертиза: підходи і методи. [Текст] / Ю. Привалов, О. Рогожин, Ю. Сасенко // Вісник державної служби України. — № 2. — 1998. — С. 68—76.

10. Программы наставничества: опыт компаний [Текст] // Управление персоналом-Украина — К.: Издательство HRD, 2011. — № 12 (219) — С. 13—16.

11. Шкода Т. Н. Сутність соціального розвитку підприємства. [Текст] // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. — Харків: НТУ «ХПІ», 2012. — № 16. — 130 с. — С. 69—4.

12. Burt R. Structural Holes the Social Structure of Compretition [Text] / R. Burt. — Cambridge (MA), Harvard University Press, 1992.

Статтю подано до редакції 09.06.2012 р.

УДК 005.95:338.486.22

Л. І. Шпак, аспірант
кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київського національного
економічного університету імені Вадима Гетьмана»

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИКЛАДІ ТУРИСТИЧНИХ АГЕНЦІЙ)

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена дослідженню значення моделі компетенцій в системі стратегічного управління персоналом, визначенню критеріїв людського потенціалу та компетенцій праців-