

УДК 658.3:316

**ПРОБЛЕМИ І ПЕРЕДУМОВИ ЯКІСНО – КІЛЬКІСНОЇ ОЦІНКИ
СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ***Дороніна М.С., Нечепуренко А.І.*

Розглянуто проблему діагностики соціального капіталу виробничої організації, його якісно-кількісної оцінки. Пропонуються методичні підходи до якісно-кількісної оцінки соціального капіталу на основі таких механізмів оцінки якісних явищ, як структурна й факторна операціоналізація.

Ключові слова: *діагностика, методичне забезпечення, індикатор, факторна операціоналізація, структурна операціоналізація.*

Інтенсифікація та ускладнення змін в економічних процесах, що відбуваються в Україні, потребують нового підходу до інформаційного забезпечення діяльності виробничого підприємства. Інформатизація його виробничих і управлінських процесів нині стримується обмеженими здібностями однієї людини швидко опановувати та використовувати великі за обсягом та складні за природою масиви даних. Зняття цього протиріччя можливе через організацію роботи творчого колективу, здатного генерувати і переробляти потужний інформаційний фонд. Практика свідчить, що такий фонд формується тільки при певній якості взаємодії людей, які з ним працюють, тобто при наявності певного рівня розвитку соціального капіталу колективу. Саме він забезпечує компетентне формування і використання інформаційних ресурсів, необхідних для прийняття швидких рішень в умовах нечітко визначених кризових ситуацій. Колективна взаємодія, узгоджені спільні дії забезпечують синергетичний ефект в процесах накопичення і використання інтелектуального капіталу організації, до складу якого входить і соціальний капітал. Однак аналіз літератури показав, що остання категорія поки що не забезпечена науково-практичними методиками настільки, щоб її можна було використовувати практично в системі менеджменту. В першу чергу її практичне опанування вимагає якісно-кількісної оцінки.

Незважаючи на той факт, що багато аспектів соціального капіталу розглядалися і розглядаються багатьма вченими [1, 2, 6, 8, 10, 11 та ін], методичне забезпечення його дослідження ще не сформувалося, як несуперечлива система знань. Залишається ще багато проблем, які потребують аналізу і обґрунтування. Серед них особливої уваги потребує діагностика соціального капіталу виробничої організації, його якісно-кількісна оцінка. Остання необхідна для того, щоб надати уявлення про фактичний рівень розвитку соціального капіталу в цілому чи його складових, розробити відповідні програми його удосконалення, пристосовувати до цілей, стратегій організації.

Оскільки конструктивних наукових рекомендацій щодо вирішення цієї задачі на рівні підприємства поки що не існує, метою даної статті обрано визначення методичних підходів до якісно-кількісної оцінки соціального капіталу на основі таких механізмів вимірювання якісних явищ, як структурна та факторна операціоналізація.

Як свідчить досвід високорозвинених країн, в сучасних умовах господарювання управління соціальним капіталом суттєво впливає на діяльність підприємства. Проблема вітчизняних менеджерів полягає в тому, що не існує науково обґрунтованих технологій його оцінки. Застосування класичних економічних чи статистичних методів щодо цього об'єкту управління неможливо, оскільки всі вони орієнтовані на матеріальну природу явищ, які вони оцінюють. Соціальний же капітал – це нематеріальний ресурс, його оцінка можлива тільки із застосуванням інструментів тих наук, які працюють з нематеріальними явищами і процесами. Тобто вихід у вирішення задачі вимірювання соціального капіталу організації слід шукати у використанні так званого принципу доповнення, на який часто орієнтуються вчені, досліджуючи складні за природою об'єкти.

Соціальний капітал – це явище, яке існує як в економічному просторі (системі відтворення матеріального та фінансового капіталу), так і у соціальному просторі (система взаємин і взаємодій членів колективу підприємства). Якщо в першій системі координат його виміряти неможливо, то стосовно другої системи координат існують напрацьовані соціологією способи вимірювання [3, 4,

5, 7, 8]. Саме їх доцільно використовувати для оцінки соціального капіталу.

При створенні механізму вимірювання нематеріальних об'єктів за технологіями соціології необхідно на першому етапі сформулювати гіпотези, потім – виконати структурну та факторну операціоналізацію явищ і процесів, що досліджуються. Структурна операціоналізація дозволяє визначити конкретні форми та структуру об'єкту, факторна служить для виявлення факторів, які впливають на його складові частини. Головне завдання операціоналізації – забезпечити перехід до конкретних проявів предмету аналізу (індикаторів), доступних для такого сприйняття їх експертами, яке дає змогу дати їм кількісну оцінку. Аналіз та синтез таких оцінок створює підстави перевірки вихідних гіпотез, сформульованих на першому етапі операціоналізації.

Виконуючи процедуру операціоналізації соціального капіталу, слід зважати на ті вимоги, яким вона повинна відповідати, а саме:

- 1) вона повинна забезпечувати відповідність індикаторів теоретичному визначенню поняття „соціальний капітал”;
- 2) при операціоналізації соціального капіталу і його факторів доцільно визначатися з необхідним і достатнім переліком істотних ознак для їх діагностики;
- 3) результати операціоналізації повинні надавати можливість збору інформації за ознаками через анкетування експертів, інтерв'ю тощо.

Задоволення цих вимог забезпечує конструктивність результатів операціоналізації.

Соціальний капітал має складну структуру, в якій можна виділити дві складові: внутрішній соціальний капітал організації і зовнішній капітал. Їх зміст представлено в таблиці 1.

Таблиця 1.

Структурна операціоналізація поняття „соціальний капітал”

Соціальний капітал			
„Внутрішній” соціальний капітал підприємства		„Зовнішній” соціальний капітал підприємства	
Неформальна структура підприємства (Неформальні взаємовідносини між членами колективу, які створюються спонтанно.)	Формальна структура підприємства (Взаємовідносини між членами колективу, які регламентуються посадовими інструкціями та статутом підприємства).	Соціально-економічний простір, у якому функціонує підприємство	Зовнішня соціальна культура організації
Психологічна сумісність працівників	Посада, права та обов'язки кожного члену колективу	Громадські та неформальні об'єднання	Соціальне партнерство з контрагентами на ринку
Репутація кожного працівника	Організаційна структура підприємства	Контрагенти підприємства: - Постачальники - Споживачі - Посередники	Соціальна відповідальність перед партнерами по бізнесу та суспільством
„Роль” кожного працівника у колективі	Ставлення керівництва до неформальних груп в межах підприємства	Керуючі та регулюючі органи	Цінності цивілізованого ринку, як орієнтир поведінки організації
Емоційно-психологічне сприйняття дій керівництва: - позитивне - негативне	Довіра працівників до керівництва, та керівництва до працівників	Суспільство	Соціальні норми
Довіра працівників один до одного			Імідж організації
			Соціальна місія підприємства

Для розроблення механізму управління соціальним капіталом підприємства необхідно виконати не тільки структурну, а й факторну операціоналізацію цієї категорії. Ці процеси дозволяють перейти до системи конкретних індикаторів. На їх основі менеджери отримують можливість оцінити такі фактори соціального капіталу, як емоційно-психологічний клімат в колективі, довіра членів колективу один до одного та до керівників, рівень розвитку взаємопідтримки та ін. Ці оцінки дозволяють отримати інтегральну оцінку розвитку соціального капіталу на підприємстві і сили впливу факторів на нього. Первинна інформація для оцінки соціального капіталу збирається за допомогою методів, розроблених в соціології – анкетування та інтерв'ю.

Визначений для операціоналізації склад факторів, які впливають на рівень розвитку соціального капіталу підприємства наведено на рис. 2.

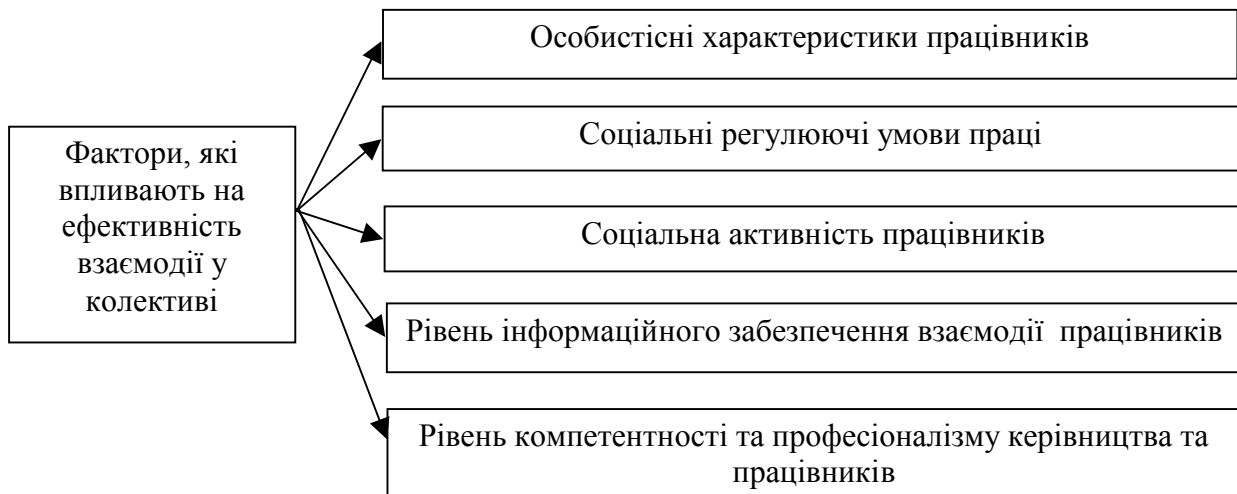


Рис.2 Факторна операціоналізація поняття „соціальний капітал”

Він дає підстави інформаційно забезпечити аналіз сили впливу факторів, пов'язаних із розвитком окремих складових соціального капіталу. На основі цього аналізу можна визначити резерви посилення позитивного впливу на формування окремих нових складових соціального капіталу чи розвиток існуючих. Узагальнення публікацій за темою дослідження дозволило визначити такі індикатори окремих факторів поданих на рис.2, так особистісні характеристики працівника можна діагностувати за ознаками: вік, освіта, стать, психологічні характеристики та параметри, етичне ставлення працівників один до одного та до керівництва, довіра один до одного, психологічна сумісність та ін. Соціальні регулюючі умови праці конкретизуються в індикаторах: задоволеність формою оплати праці, задоволеність діями керівництва, щодо організації праці, задоволеність нормуванням, оплатою та стимулюванням праці, задоволеність умовами праці, репутація кожного працівника у колективі, та ін. Соціальну активність працівників можна оцінити через аналіз участі у громадській роботі, делегування керівних повноважень, прийняття відповідальності за виконання власних функцій, використання інноваційних методик у праці, та творчий підхід у виконанні професійних обов'язків та ін. Рівень інформаційного забезпечення взаємодії працівників розкривається через знання ними місії організації, завдань та цілей, які стоять перед організацією, посадових інструкцій, надання персоналу правдивої інформації, та ін. Рівень компетентності та професіоналізму керівництва та працівників конкретизується в оцінках їх компетентності та професіоналізму як у професійній сфері, так і у сфері психологічних та соціальних знань, вмінні створити клімат взаємної довіри та ін.

ВИСНОВКИ

Таким чином, за представленими в цій статті результатами досліджень можна зробити такі висновки. Перед сучасними менеджерами постає нова задача опанувати новий вид нематеріальних ресурсів – соціальний капітал. В першу чергу для цього необхідно проводити його якісно-кількісну оцінку, для чого можна використовувати технології структурної та факторної операціоналізації. Це дозволить виявити ті складові соціального капіталу, які потребують уваги та фактори, які найсуттєвіше впливають на його формування та розвиток.

Подальший розвиток досліджень необхідно зосередити на визначенні змісту анкет та сценаріїв інтерв'ю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - 8-е изд: Пер. с англ. под ред. С.К. Мордвинова. – СПб.: Питер, 2004.– 832 с.
2. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: Моногр.– Харків: Вид. ХДЕУ, 2002.– 432 с.
3. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Экономическая социология: объект, основные категории и методические принципы конкретных исследований // Методологические проблемы экономической науки / Авт. предисл. В.И. Клисторин, А.Т. Москаленко. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1988. — 292 с.
4. Капитонов Э.А. Социология XX века. – Ростов-на-Дону: Издательство «Феникс», 1996.– 512 с.
5. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001.- №3. – с.122–139.
6. Саакян А.К., Зайцев Г.Г., Лашманова Н.В., Дяшлева Н.В. Социальный менеджмент: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. Ильянской С.Д. - М.: „Компания Спутник +”, 2001. -272с.
7. Социология для экономистов: Учеб. пособие для вузов.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000.-336 с.
8. Управление человеческими ресурсами / Под ред.. М. Пула, М. Корнера.- СПб.: Питер, 2002.– 1200 с.
9. Paldam, Martin. Social Capital: One or many? Defenition and Measurement// Journal of Economic Surveys, 2000, Vol. 14, Issue 5, pp.629-654, p.629.
10. Portes, Alejandro. Economic Sociology and the Sociology of imigration A Conceptual Overview. // The Economic Socuology of imigration, New York, 1995, pp.67-80.