

УДК 316.334.22

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ НА МИКРОУРОВНЕ

Трапянок Н. Г., канд. социол. наук, доцент

Кивуля Д. С., канд. экон. наук, доцент

*УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Ключевые слова: человеческий капитал, социальный капитал, измерение, индекс человеческого капитала, индекс социального капитала, взаимовлияние, трансляция, конвертация.

Аннотация. В статье анализируются подходы к исследованию категорий человеческого и социального капиталов, применяемые в социологии и экономической теории. Предлагается авторская методика измерения человеческого и социального капитала на микроуровне. Обосновывается практическая значимость использования предложенной методики в системе менеджмента качества учреждения высшего образования.

HUMAN AND SOCIAL CAPITAL AT MICRO LEVEL

Trapianok N. G., Associate Professor of Sociology, PhD

Kivulya D. S., Associate Professor of Economics, PhD

*Belarusian State Agricultural Academy,
Gorki, Republic of Belarus*

Keywords: human capital, social capital, index, human capital index, social capital index, correlation, translation, conversion.

Summary. Human and social capital – are categories which Economics and Sociology study. There are different approaches to human and social capital analysis in both sciences. A new method of human and social capital estimation at micro level has been developed as a result of current research. This method can be implemented in quality management system of a higher education establishment.

Введение. Успешное функционирование организации, достижение поставленных целей, решение формулируемых руководством текущих и перспективных задач сегодня определяется не только экономиче-

скими показателями эффективности, но и качеством трудовых ресурсов в совокупности с качеством отношений в трудовом коллективе. Такие параметры, как уровень доверия в коллективе, квалификация сотрудников, психологический климат оказывают влияние на скорость протекания производственных процессов и их результат, в особенности в учреждении образования, где непосредственно формируются коммуникации различных уровней и направлений.

Основная часть. Качество трудовых ресурсов и среда их формирования являются предметом изучения экономической теории и социологии. Несмотря на то, что современная теория капиталов получает развитие в ряде исследовательских работ, проблема формирования и оценки человеческого и социального капитала в литературе остается нерешенной. Понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора и человеческого ресурса, однако человеческий капитал является более широкой экономической категорией, требующей дальнейшей разработки и выявления ее соотношения с категорией социального капитала. Вклад в развитие современной теории человеческого капитала внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас и другие экономисты, социологи и историки. Теория социального капитала развивалась под влиянием взглядов Л. Дж. Ханифана, Дж. Джейкобса, Р. Солсбери, Дж. Коулмана, Б. Веллмана, С. Уортли, Г. Лоури, Р. Патнэма, Л. Фельдштейна, П. Бурдьё.

Обобщая результаты теоретических и практических работ отечественных и зарубежных исследователей, наиболее полно, по нашему мнению, термин «человеческий капитал» отражает нижеследующее определение. Человеческий капитал – это совокупность природных врожденных способностей, дарований, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, накопленных и усовершенствованных в результате инвестиций знаний и профессионального опыта, необходимых для целесообразной деятельности в той или иной сфере общественного воспроизводства, приносящей доход их обладателю. Таким образом, человеческий капитал включает в себя: квалифицированную рабочую силу; совокупность знаний, квалификаций, практических навыков, способностей к нововведениям каждого из сотрудников предприятия; систему ценностей, культуру труда, философию бизнеса, которые не могут быть скопированы или воспроизведены в другой организации.

Впервые понятие «социальный капитал» было введено Пьером Бурдьё в статье «Формы капитала» (1983) для обозначения социальных связей, которые могут выступать ресурсом получения выгод [1]. Он рассматривает данное понятие как «агрегацию действительных или потенциальных ресурсов, связанных с включениями в прочные сетевые или более или менее институционализированные отношения взаимных обязательств или признаний». И далее он отмечает, что «выгода, которая аккумулируется благодаря членству в группе, является базисом возможной солидарности» (табл. 1).

Таблица 1. Некоторые формы капитала и их состояния по П. Бурдьё

Формы капиталов	Объективированное состояние	Инкорпорированное состояние	Институциональное состояние	Способы передачи
Человеческий	Обучающие тексты и практики	Профессиональные знания, умения, навыки	Дипломы, разряды, патенты, лицензии	Образование
Социальный	Сетевые связи	Соблюдение обязательств без санкций, доверие	Социальные круги, списки контактов	Знакомство

Примечание: составлено на основании [1].

Для измерения социального и человеческого капитала на уровне организации или ее подразделения целесообразно оценивать индивидуальный вклад в человеческий и социальный капиталы. В результате проведенного исследования теоретических основ социального и человеческого капитала были определены основные критерии, характеризующие изучаемые виды капитала на уровне индивида.

Нами также рассматривается возможность использования индексного метода для измерения человеческого и социального капитала ППС кафедры экономической теории и предлагаются следующие индикаторы для оценки человеческого капитала:

- число публикаций – основной показатель результативности деятельности ученого;
- стаж работы в данной сфере деятельности – критерий, характеризующий опыт преподавателя;
- занимаемая должность – показатель статусной позиции, уровня дохода и результат инвестиций в человеческий капитал;
- ученое звание – критерий, характеризующий вклад в развитие соответствующей отрасли науки;

– трудоспособность – количество дней на больничном за год, критерий, характеризующий здоровье как компонент человеческого капитала;

– учебная нагрузка – критерий опыта и профессионализма преподавателя.

Число публикаций свидетельствует о продуктивности проводимых исследований, возможно дополнение данного показателя индексом цитирования, индекса Хирша и др.

Стаж работы тесно коррелирует со знаниями, умениями и навыками специалиста независимо от отрасли его специализации. Если общий трудовой стаж напрямую связан с овладением опытом работы, то специальный (педагогический) – с формированием профессиональных компетенций у специалиста (преподавателя). В исследуемом структурном подразделении общий трудовой и педагогический стаж сотрудников совпадают, поэтому данные понятия не разделяются.

Должность также может учитываться при оценке социального капитала, поскольку свидетельствует об уровне доверия руководства организации и трудового коллектива к данному сотруднику.

Ученое звание также увеличивает ценность человеческого капитала, служит весомым аргументом на рынке труда.

Количество дней на больничном за год – при высоком значении данного показателя имеет смысл задуматься об индивидуальных инвестициях в восстановление данного параметра, поскольку его увеличение снижает продуктивность и качество человеческого капитала.

Учебная нагрузка двояко воздействует на человеческий капитал – при ее увеличении может возрасти нагрузка на здоровье, что ухудшит качество человеческого капитала. С другой стороны, учебная нагрузка положительно влияет на знания, умения и навыки преподавателя.

Значения индексов рассчитаны по формуле

$$\text{Индекс} = (\text{факт. значение} - \text{мин. значение}) / (\text{макс. значение} - \text{мин. значение}). \quad (1)$$

Итоговый результирующий индекс (табл. 2) рассчитывается по следующей формуле:

$$ИНС = \sum I_n. \quad (2)$$

Таблица 2. Индикаторы оценки человеческого капитала

Сотрудники	Число публикаций	Стаж работы в данной сфере деятельности	Занимаемая должность	Ученое звание	Трудоспособность	Учебная нагрузка	ИНС
Вклад индекса	0,2	0,2	0,15	0,15	0,15	0,15	1
N_1	1,000	0,818	1,000	1,000	0,050	1,000	0,821
N_2	0,841	1,000	0,833	1,000	0,233	0,200	0,708
N_3	0,244	0,345	0,333	0,375	0,233	0,800	0,379
N_4	0,183	0,255	0,333	0,375	0,117	0,000	0,211
N_5	0,061	0,345	0,333	0,375	0,333	0,000	0,238
N_6	0,049	0,091	0,333	0,375	0,167	0,000	0,159
N_7	0,024	0,291	0,333	0,000	1,000	0,600	0,353
N_8	0,073	0,291	0,167	0,000	0,167	0,600	0,213
N_9	0,000	0,200	0,167	0,000	0,333	0,600	0,205
N_{10}	0,390	0,255	0,167	0,000	0,233	0,600	0,279
N_{12}	0,695	0,000	0,000	0,000	0,000	0,600	0,229

Примечание. Источник: учетные данные статистической отчетности.

Предполагается также применение индексного подхода к оценке социального капитала ППС кафедры экономической теории и обосновываются следующие индикаторы социального капитала:

- контакты с ППС других вузов – может быть дополнен в зависимости от специфики и месторасположения вуза;
- членство в советах по защите диссертаций – показатель качества и интенсивности связей как личного, так и общественного уровня;
- удовлетворенность взаимоотношениями на работе – показатель может быть дополнен другими, характеризующими социально-психологический климат в коллективе;
- доверие – институциональный показатель взаимных обязательств и ожидаемого поведения сотрудников горизонтальных коммуникаций;
- руководство аспирантами – критерий формирования социального капитала при вертикальных коммуникациях;
- аспиранты и соискатели, защитившие под его руководством диссертацию, – может также рассматриваться как элемент человеческого капитала.

Контакты в других вузах – наличие обширных контактов свидетельствует о высоком качестве социального капитала.

Членство в советах по защите диссертаций – показатель доверия и общественного признания научных достижений сотрудника кафедры.

Удовлетворенность отношениями на работе – высокий показатель говорит об интенсивности коммуникаций и характеризует благоприятность социальной среды.

Доверие – основывается на знании и признании авторитетности этого знания, повышает продуктивность, благосостояние в коллективе и фиксирует присутствие в нем символического капитала.

Руководство аспирантами – повышает качество социального и человеческого капитала в двустороннем порядке (увеличивается качество капитала и аспиранта, и преподавателя).

Аспиранты и соискатели, защитившие диссертацию – индикатор, позволяющий оценивать уровень подготовки и качество работы, расширяет горизонтальные связи и уровень доверия к индивиду и организации.

Расчеты индексов человеческого и социального капитала позволили определить ценность индивидуальных капиталов сотрудников кафедр. Данные могут быть использованы в дальнейшем анализе процессов аккумуляирования и трансляции. Значения индексов рассчитаны по формуле

$$\text{Индекс} = (\text{факт. значение} - \text{мин. значение}) / (\text{макс. значение} - \text{мин. значение}). \quad (3)$$

Итоговый результирующий индекс человеческого и социального капитала на кафедре вуза (табл. 3) рассчитывается по формуле

$$ISC = \sum I_n. \quad (4)$$

Таблица 3. Индикаторы оценки социального капитала

Сотрудники	Контакты в других вузах	Членство в советах по защите диссертаций	Удовлетворенность отношениями на работе	Доверие	Руководство аспирантами	Аспиранты, защитившие диссертацию	ISC
1	2	3	4	5	6	7	8
Вклад индекса	0,2	0,2	0,15	0,15	0,15	0,15	1

1	2	3	4	5	6	7	8
N_1	0,600	1,000	1,000	1,000	0,329	0,184	0,697
N_2	1,000	1,000	0,800	0,500	1,000	1,000	0,895
N_3	0,200	1,000	0,600	0,000	0,000	0,000	0,330
N_4	0,200	0,000	0,400	1,000	0,000	0,000	0,250
N_5	0,200	0,000	0,600	0,500	0,000	0,000	0,205
N_6	0,200	0,000	0,800	0,000	0,000	0,000	0,160
N_7	0,000	0,000	1,000	1,000	0,000	0,000	0,300
N_8	0,200	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,040
N_9	0,000	0,000	0,400	0,500	0,000	0,000	0,135
N_{10}	0,600	0,000	1,000	1,000	0,000	0,000	0,420
N_{12}	0,000	0,000	0,400	0,000	0,000	0,000	0,060

Примечание. Источник: учетные данные статистической отчетности.

Как показало исследование, индекс социального капитала на индивидуальном и групповом уровне определяет, насколько эффективно может быть задействован потенциал каждого работника. В частности, наличие обширных связей с научно-педагогическим сообществом (элемент социального капитала) интенсивность разнообразных профессиональных встреч и контактов, активность участия в научных мероприятиях (элемент социального капитала) оказывают значимое позитивное влияние на активность и продуктивность научной деятельности, особенно в междисциплинарных областях.

Также можно утверждать, что работник с высоким индексом социального капитала способен предложить более широкий спектр тематики научного исследования, обладает широтой научных взглядов и большей готовностью включения в междисциплинарные исследовательские коллективы.

Расчеты значений индексов человеческого и социального капитала, позволили проанализировать степень аккумуляции исследуемых видов капитала на кафедре экономической теории. Для выявления зависимости между возрастом и качеством человеческого и социального капитала построена корреляционная модель (рис. 1 и 2).

Проведенный анализ позволил выявить прямую зависимость уровня человеческого и социального капитала от возраста сотрудника кафедры экономической теории УО БГСХА (рис. 1 и 2).

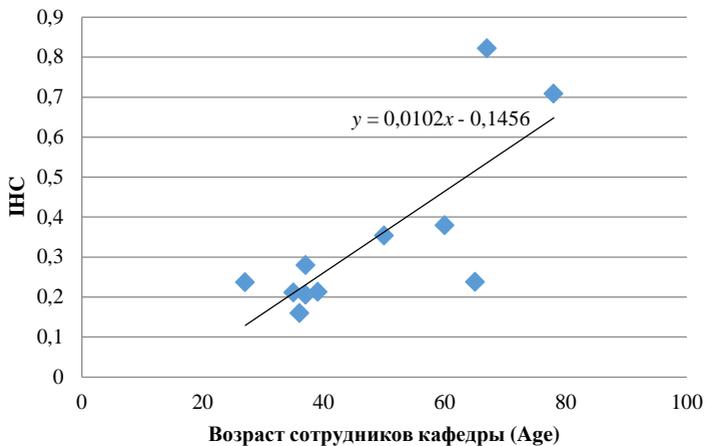


Рис. 1. Зависимость человеческого капитала от возраста сотрудника кафедры

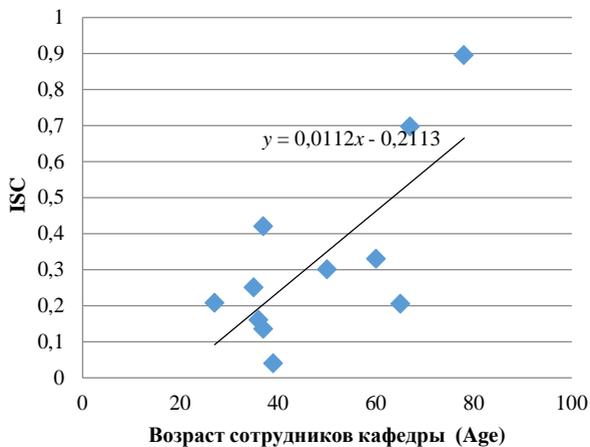


Рис. 2. Зависимость социального капитала от возраста сотрудника кафедры

Таким образом, человеческий и социальный капитал находятся в постоянном взаимовлиянии (рис. 3), что способствует аккумуляции и трансляции этих видов капитала на кафедре экономической теории УО БГСХА.

Помимо взаимовлияния капиталов существует феномен конвертации капиталов. Конвертация может быть определена как перевод чего-либо из одного состояния в другое. Вследствие конвертации могут меняться определенные параметры объекта, причем как в количественном, так и в качественном отношении. Каждый капитал стремится к доминированию.

Все указанные формы капитала могут в той или иной мере конвертироваться в экономический капитал, в том числе в его денежную форму. Социальный капитал приносит информацию о ресурсах. Человеческий капитал помогает извлекать из использования ресурсов наибольшие доходы.

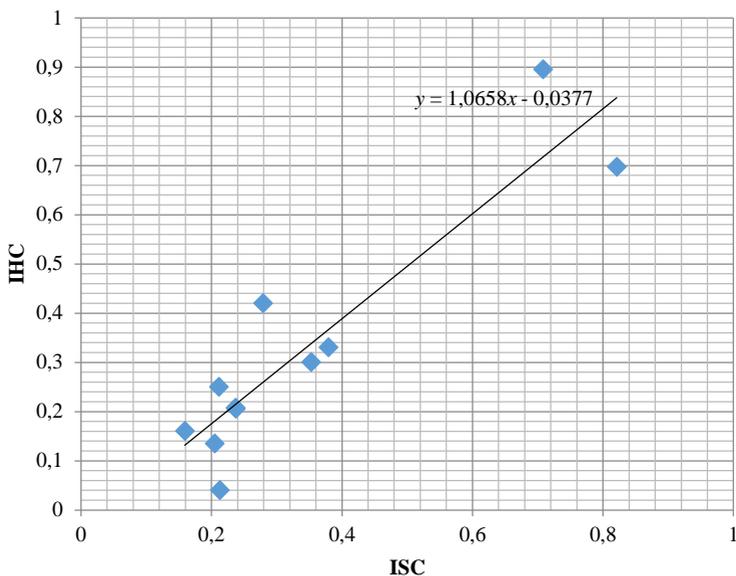


Рис. 3. Взаимовлияние человеческого и социального капитала

В свою очередь, обладание социальным капиталом помогает установить нужные связи, социальный капитал делает своего обладателя более весомым в глазах окружающих, открывает доступ к образованию и позволяет поддерживать хорошее физическое состояние (инвестировать в человеческий капитал). Кругооборот капитала может происходить и между любыми другими формами капитала.

Иными словами, все капиталы обладают способностью взаимной конвертации. Хорошие физические данные помогают заводить связи и способствуют более успешному накоплению профессиональных навыков. Все они – наличие социальных связей и властных полномочий, способность действовать по правилам и производить оценку ресурсов, высокий профессионализм и повышенная работоспособность – способствуют взаимному накоплению.

Рассмотрим пример конвертации индивидуального социального капитала в показатели эффективности деятельности вуза.

Развитие отдельных элементов индивидуального социального капитала, таких как разнообразие и количество профессиональных личных контактов, в том числе с научными и профессорско-преподавательскими составами отечественных и зарубежных вузов и НИИ, будет способствовать его накоплению и дальнейшей конвертации.

Заключение. Предлагаемые меры должны способствовать нахождению более эффективных механизмов вовлечения персонала, а также студентов, работодателей, других заинтересованных сторон в управление вузом, повышению лояльности персонала и студентов, росту привлекательности вуза и востребованности его программ. Однако позитивный эффект от них может быть достигнут только в случае взаимного доверия и следования общим ценностям и принципам социальной ответственности.

Перспективной, с точки зрения дальнейшего расширения поля исследования, является задача систематизации инструментов конвертации социального капитала в показатели эффективности деятельности вуза через демонстрацию комплекса методов, инструментов и механизмов его использования для решения проблем, актуальных для конкретного вуза. Причем речь может идти как о проблемах текущего функционирования, так и задачах стратегического развития университета.

ЛИТЕРАТУРА

1. Becker, G. S. Human Capital / G. S. Becker. – Columbia University Press, 1964.
2. Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Shultz. – N.Y., 1968. – Vol. 6.
3. Бурдьё, П. Формы капитала / П. Бурдьё; пер. с англ. М. С. Добряковой; пер. с фр. О. И. Кирчик // Различение: социальная критика суждения (фрагменты книги) / П. Бурдьё. – М.: РОССПЭН, 2004. – 680 с. (Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики.)