

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Полоцкий государственный университет»

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей

II Международной научно-практической конференции,
посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 7–8 июня 2018 г.)

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2018

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты
[Электронный ресурс] : электронный сборник статей II международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета, Новополоцк, 7–8 июня 2018 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

Компьютерный дизайн М. С. Мухоморовой
Технический редактор А. Э. Цибульская.
Компьютерная верстка Т. А. Дарьяновой.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72, e-mail: a.lavrinenko@psu.by

ИНСТИТУТЫ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА МЕЗОУРОВНЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ И СНИЖЕНИЕ ИЗДЕРЖЕК СОЦИАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ

*А.В. Рублевский, аспирант, Полоцкий государственный университет,
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

В экономике Республике Беларусь, социальная коммуникация лежит в основе хозяйственной деятельности коммерческих и некоммерческих организаций. На ее основе в организациях люди получают прибыль или выгоду. Организация, таким образом, строится на принципах социальной коммуникации, включает в себя: вербальную связь, на основе разделяемых ценностей, правил поведения, норм взаимодействия, и технические средства коммуникации между людьми. Но в каждой системе могут выявляться провалы эффективности отдельных ее элементов. Например, если средство связи работает неэффективно, то возникают издержки передачи информации между акторами. Данное средство необходимо сделать эффективным или усовершенствовать. Представленные в статье институты социального капитала (ИСК) мезоуровня в организации являются теми средствами связи между акторами, которые могут работать неэффективно и, тем самым, снижать качество социального капитала в организации. Для проверки эффективности социального капитала выделяют его институты и измеряют их в организации, где работает классическая схема единицы социальной коммуникации, аналогичная схеме связи между акторами (люди, персонал и т.д.) социального капитала (рис. 1) [1, с. 15-17].



Рисунок 1. – Схема единицы связи социального капитала

Источник: [2, с. 36-41].

В экономическом определении, **социальный капитал** – это сетевое общество или сообщество, формируемое связями между акторами, и целенаправленное на получение выгоды или прибыли [2, с. 36-41]. Социальный капитал состоит из элементов (сети, нормы, контакты, ценности, доверие, волонтерство, благотворительность и т.д.) [3, с. 333-337; 4, с. 30]. По определению, элементы социального капитала (ЭСК) – это функционирующие на практике, присущие социальному капиталу характеристики качества и нормы [2, с. 36-41]. Элементы образуют институты социального капитала, если из них выделить правила в виде вопросов (рис. 2).

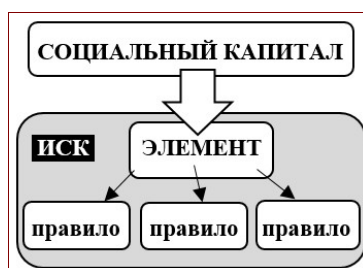


Рисунок 2. – Формирование института социального капитала

Источник: авторская разработка.

В настоящее время категорию «институт» широко применяют в экономике для снижения транзакционных издержек (сопровождают экономические взаимоотношения), посредством выделения институтов – «правила игры», по определению Д. Норта [5, с. 16]. Транзакции впервые ввел в научный оборот Дж. Коммонс: транзакция – это отчуждение и

присвоение прав собственности и свобод, созданных обществом, но не обмен товарами. Институты социального капитала также нацелены на снижение транзакционных издержек (далее – т-издержки), но для этого необходимо выделить их среду, которую можно рассматривать в качестве микроклимата в организациях. Институты, таким образом, в качестве устойчивых правил, находятся над действиями акторов и регулируют их поведение. При взаимодействии акторов ИСК коррелируют и вызывают сопротивление или одобрение со стороны акторов (рис. 3). Это можно определить вопросом: легко или трудно акторы взаимодействуют и получают прибыль или выгоду, или есть какие-то правила, которые вызывают у них повышенное сопротивление при их реализации на практике, и, тем самым, создают транзакционные издержки? В этой связи выдвигаем гипотезу: в момент установления связи между акторами осуществляется транзакция институтов социального капитала и устанавливается соглашение в одобрении одних институтов и отрицании других.

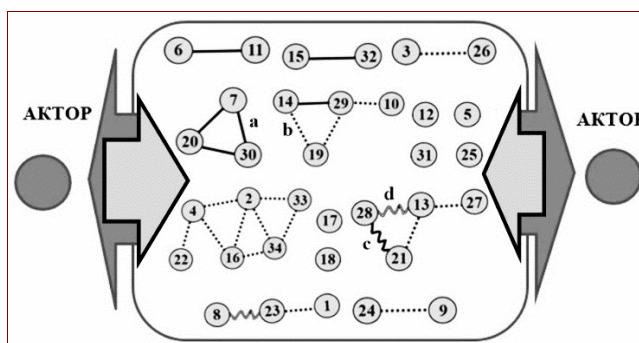


Рисунок 3. – Сетевая модель единицы транзакции ИСК между акторами
 (а – сильная прямая связь, $\alpha=99\%$, b – слабая прямая связь, $\alpha=95\%$, c – сильная обратная связь, $\alpha=99\%$, d – слабая обратная связь, $\alpha=95\%$)

Источник: авторская разработка.

В организации можно наблюдать действие **транзакций** двух видов: 1) транзакция сделки между акторами по принципам взаимодействий; 2) транзакция управления, когда актор предоставляет право управлять собой [6, с. 1-9]. Издержки этих транзакций необходимо выявить при помощи институтов социального капитала мезоуровня в организации, чтобы определить: легко ли актор получает выгоду или прибыль в организации? По определению автора, **институты социального капитала** – это элементы социального капитала, выраженные через правила поведения акторов в достижении прибыли или выгоды (польза, эквивалент стоимости) [2, с. 36-41]. В единичном, упрощенном значении, институт социального капитала – это элемент социального капитала с производными от него правилами.

В организации можно измерить **2 уровня социального капитала**: микроуровень и мезоуровень. Согласно представленному методу, социальный капитал микроуровня в организации измеряется институтами, функционирующими между акторами (актор-актор) – в их взаимосвязях на индивидуальном уровне (один к одному), то есть в межличностных отношениях. Социальный капитал мезоуровня в организации измеряется институтами во взаимосвязях между актором и акторами (один к множеству – актор-организация). Актор, таким образом, является точкой отсчета и показателем уровней, что не противоречит общепринятым и устоявшимся концепциям исследований уровней социального капитала: микро (индивидуальный), мезо (группа, ассоциация) [8, с. 6].

Теория и методика исследования. В 2017 году проведено измерение социального капитала мезоуровня в 3-х организациях с формой собственности «Открытое акционерное общество», общей численностью, по среднесписочному показателю, свыше 600 акторов. Измерение проводилось с помощью опросного листа. Матрица опросного листа насчитывает 34 элемента социального капитала, через которые проходит 3 концептуальных направления – ряды в таблице опроса: ряд «нормы» – определяет идеализированное представление акторов об институте социального капитала и выясняет положительное или отрицательное отношение к нему; ряд «сети» – показывает практическое взаимодействие между актором и организацией, включенность актора в сетевые действия в организации на основе института; ряд «доверие» – определяет доверие актора к институту, действующему на практике (всего 102 вопроса). На каждый вопрос требовался однозначный ответ: «да» или «нет». По результатам опроса, проведен анализ и построена модель множественной линейной регрессии (рис. 4). Модель показывает, практическое применение акторами правил института (например, блок ЭСК 6. Контакт = 40), и расчетное – математическое ожидание действия института (6. Контакт = 32,3).

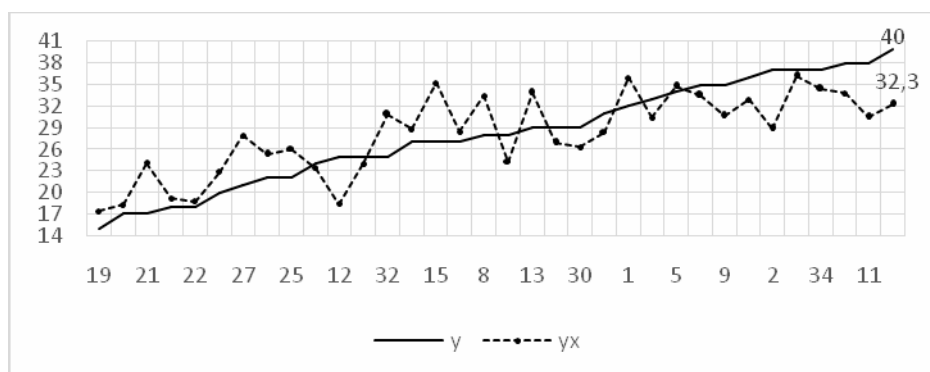


Рисунок 4. – Модель регрессии (по возрастающей ряда y): y – практическое применение института, y_x – расчетное значение института

Источник: авторская разработка.

Точки, которые выше ряда y , показывают, что акторы хотели бы повысить применение ИСК на практике (класс методов В), точки ниже ряда y показывают, что акторы хотели бы снизить издержки функционирования ИСК на практике (класс методов А). Под метод А попадают ИСК с наиболее низким уровнем качества – 2, 6, 11, 12. На рисунке 4 эти институты показывают высокое применение на практике для получения выгоды, но вызывают напряжение и недовольство акторов по отношению к ним – необходимо снижение издержек. ИСК методов класса В (15, 21, 27, 32) показывают, что акторы ожидают и желают, чтобы институты действовали эффективнее на практике, применялись чаще, и проводилась работа по стимулированию их применения.

Опишем проблематику выявленных ИСК с низким уровнем качества (см. рис. 4): **(класс методов А)** 2. *Солидарность* – акторы хотели бы снизить издержки, связанные с солидарностью в организации; 6. *Контакт* – акторы хотели бы снизить издержки, связанные с контактами в организации; 11. *Актор* – акторы хотели бы снизить издержки, связанные с ответственностью за организацию; 12. *Инвестирование* – акторы хотели бы снизить издержки, связанные с затратами их личного времени или материальных средств на связи в организации; **(класс методов В)** 15. *Социальный капитал актора* – акторы желают получать больше помощи от организации, когда они оказываются в сложной ситуации, 21. *Капитал* – акторам

недостаточно взаимовыгодных отношений с организацией, 27. *Издержки транзакционные* – акторы заинтересованы в снижении затрат труда и времени в организации, 32. *Социальная организация* – акторам недостаточно заботы о них в организации. Таким образом, определены ИСК с низким уровнем качества, и следующей задачей является разработка методов повышения их качества.

Институты социального капитала с низким уровнем качеством образуют издержки и снижают эффективность социальной коммуникации. Коммуникация актора с организацией на предприятиях со среднесписочной численностью около 200 человек осуществляется, в основном, через 3 объекта: 1) менеджер (непосредственный руководитель), 2) руководство и его отделы, 3) коллектив.

Нарушение эффективности и возникновение издержек может происходить по различным причинам. Так, при дополнительном исследовании ИСК «б. Контакт» (низкое качество, см. рис. 4), выраженного вопросом «Вы контактируете с людьми в Вашей организации?», акторы отметили следующие причины, препятствующие контактам с организацией:

1) Менеджер. Некомпетентность со стороны менеджера и отсутствие у него опыта. Нарушение менеджером должностной инструкции. Его слишком пожилой возраст и связанные с этим проблемы взаимопонимания. Неряшливость. Малоподвижность и раздражительность, не скрываемая им антипатия и чувство превосходства.

2) Коллектив. Некомпетентность коллег. Их беспомощность, неумелость и нежелание работать. Отсутствие общих интересов между коллегами. Физическая слабость. Проявление раздражительности и антипатии.

3) Руководство. Некомпетентность руководства и несогласованность их действий. Несогласованность норм между отделами и сложность решения проблемы. Раздражительность в отделах при обращении к ним актора. Чувство превосходства и антипатии. Нежелание контактировать.

Для снижения перечисленных издержек, необходимо разрабатывать и применять методы повышения качества неэффективных ИСК. Выделено 3 основных метода:

1) нормативно-правовой метод (НПМ) – распорядительные документы: приказы (по личному составу, по административно-хозяйственной деятельности, по основной деятельности), распоряжения, решения, постановления, указания;

2) мероприятия – спортивное, праздничное, корпоративное, туристическое, благотворительное, обучение, конкурс, видеоконференция, планерка, собрание, встреча, организация телефона горячей линии, личный прием, прямая линия, мониторинг и т.д.

3) средства массовой информации (СМИ) организации – радио, газета, телевидение, информационный стенд, доска почета, сайт и т.д.

Очевидно, методы корректировки качества институтов разнообразны по видам и могут применяться комбинировано или отдельно в зависимости от запланированного результата. Для снижения издержек ИСК «б. Контакт» рекомендуется при выявлении некомпетентности менеджера провести его обучение, согласование знаний с коллективом или аттестацию и т.д. Контролировать соблюдение менеджером должностных инструкций. Если необходимо повышение подвижности, организовать занятия физической подготовкой в свободное от работы время. Ввести дресс-код, если неряшливость препятствует контактам. Распоряжением поставить на контроль соблюдение этики взаимоотношений и благоприятной атмосферы в трудовом коллективе. Некомпетентность в коллективе исправляется обучением на месте, направлением на обучение, аттестацией, в крайнем случае, переводом актора на другую работу и т.д. Для развития общих интересов в коллективе необходимо организовать

мероприятия, способствующие контактам: культурно-познавательные, спортивные и т.д. В руководстве некомпетентность исправляется обучением или повышением квалификации. В отделах рекомендуется распоряжением провести мероприятия по повышению этики общения между акторами организации.

Результаты исследований социального капитала мезоуровня в организациях показали, что наибольшее количество акторов высказались в поддержку ИСК 17. Нормы (формальные), выраженного вопросом: «Вы действуете в Вашей организации на основе нормативно-правовой документации?». Акторы в данном случае на первое место ставят нормативно-правовой метод, то есть готовы выполнять требования нормативно-правовой документации, в первую очередь, и доверяют ей на высоком уровне. Приоритетность, которой наделяют акторы данный метод, говорит об отличной эффективности и способности повышать качество социального капитала мезоуровня в организациях. Таким образом, применение НПМ может сопровождаться проведением различных мероприятий, а также публикацией информации в СМИ организации, например, размещение информации на стенде, на сайте в интернете и т.д.

Таким образом, повышение качества социального капитала мезоуровня в организации повышает экономическую эффективность социальной коммуникации. Измерение социального капитала мезоуровня в организациях посредством выделения его институтов показало возможность повышение качества социального капитала при помощи корректировки его институтов методами классов А и В. В перспективе: метод позволяет разрабатывать инновационные методы управления персоналом, а также закладывает основы для развития институциональных методов построения социального капитала в организациях.

Список использованных источников

1. Соколов, А.В. Общая теория социальной коммуникации: учебное пособие / А.В. Соколов. – СПб.: Михайлов, 2002. – 460 с.: ил.
2. Рублевский, А.В. Элементы социального капитала / А.В. Рублевский // Вестник Полоцкого государственного университета: Серия D. – № 6. – Новополоцк: «ПГУ», 2016. – С. 36-41.
3. La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A., Vishny R. Trust in large organizations // The American Economic Review. – №87 (2); ABI/INFORM Global, 1997. – PP. 333-338.
4. Мачеринскене, И.М. Социальный капитал организации: методология исследования/ И.М. Мачеринскене, Р.В. Минкуте-Генриксон, Ж.Й. Симанавичене // Социологические исследования. – № 3. – 2006. – С. 29-39.
5. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики/ Д. Норт / пер. с англ. А. Нестеренко. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
6. Рысьмятов, А.З. Теоретические и методологические основы трансакций и трансакционных издержек / А.З. Рысьмятов, Е.А. Следева // Научный журнал, №36 (2). – Краснодар: КубГАУ, 2008. – С. 1-9. Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/04.pdf>
7. Черновалов, А.В. Институционализм: монография / А.В. Черновалов. – Брест: БрГУ, 2010. – 234 с.
8. Tantardini M., Kroll A. The Role of Organizational Social Capital in Performance Management // The Public Performance & Management Review 39 (1). – 2015. – PP. 863-99.