

А. П. КЛЮЕВА,
А. Н. МАЙДОКИН

**НАКОПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
КАПИТАЛА КАК ФАКТОР
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ОРГАНИЗАЦИИ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ¹**

Ключевые слова: социальный капитал, пенсионная система, накопительное страхование, социально ответственная модель управления организацией, социальные инновации

Key words: social capital, pension system, funded insurance, socially responsible model for organisation management, social innovations

В условиях процессов глобализации, когда все больше предприятий (организаций) включаются в новые процессы коммуникации, растет удельный вес сферы услуг, происходит смена основных форм капитала. Так, реальный капитал и капитал физический уступают лидирующие позиции и сменяются иным формами. Согласно данным, полученным благодаря исследованиям Мирового банка, три основных типа капитала (физический, человеческий и природный) сегодня лишь отчасти определяют экономический рост, поскольку не обращают должное внимание на формы организации и взаимодействия экономических агентов при обеспечении устойчивого развития. Речь идет о социальном капитале, получившем в последнее время общественное признание и реализуемом через институты социальной ответственности бизнеса и социальных инвестиций (инноваций).

Заметим, что появление социального капитала совпадает по времени с циклами В. В. Леонтьева и характеризуется глубокими трансформационными процессами в мировой и национальных экономиках. Анализ категории «социальный капитал» показывает, что ее становление и развитие приходится на 90-е гг. XX в. Основоположителем теории социального капитала является американский экономист и социолог Дж. Коулман. По его мнению, социальный капитал

КЛЮЕВА Анна Петровна, аспирант кафедры экономической теории Мордовского государственного университета.

МАЙДОКИН Андрей Николаевич, аспирант кафедры экономической теории Мордовского государственного университета.

представляет собой общественное благо, которое создается свободным и рациональным индивидом для достижения собственных выгод. Экономическое значение социального капитала состоит в том, что он уменьшает издержки на координацию совместной деятельности, заменяя контракты, формальные правила и бюрократические процедуры отношениями доверия, усвоенными профессиональными стандартами, этикой общения, т. е. теми неформальными нормами, которые передаются культурными традициями и образованием².

П. Бурдье определял социальный капитал как «ресурсы, основанные на родственных отношениях и отношениях в группе». При этом он не считал его положительным, так как этот вид капитала понижает значение его традиционной (экономической) формы, определяемой в качестве самовозрастающей стоимости. По мнению П. Бурдье, через социальный капитал легче получать прямой доступ к экономическим ресурсам (брать субсидии, защищать рынки и т. д.). В то же время накопление социального капитала требует взвешенного вложения экономического и культурного ресурсов³.

Г. Беккер подчеркивал, что социальный и человеческий капиталы способны влиять друг на друга. Так, знания, технические навыки человека и его заработная плата зависят как от физического, так и социального капитала. Однако вложения в человеческий капитал позволяют скорректировать влияние других форм капитала⁴. Заметный вклад в развитие теории социального капитала внес Р. Патнэм. В частности, им была разработана трехфакторная модель социального капитала, включающая нормы взаимности, доверие и социальные сети. Он предлагает осуществлять оценку использования организацией этой разновидности капитала с помощью таких индивидуальных индикаторов, как интенсивность и сила контактов, членство в общественных объединениях, электоральная активность, удовлетворенность взаимоотношениями, соблюдение норм взаимности, чувство безопасности, доверие к соседям и социальным институтам⁵.

Свое видение исследуемой категории в различных нормативных документах и прочих материалах дает также Всемирный банк. Социальный капитал в его материалах трактуется как особый ресурс, необходимый для экономического развития не только отдельных социальных групп, организаций, но и государств.

Рассматривая вопрос о месте социального капитала в общей совокупности капиталов, важно отметить тот факт, что эта социально-экономическая категория позволяет конкретизировать цепочку инновационного развития: капитализация человеческого ресурса приводит к формированию новых мотиваций, что позволяет капитализировать иные ресурсы, имеющиеся в данном обществе (или, например, в корпорации), диверсифицировать и сделать гораздо более эффективным их дальнейшее использование. Таким образом, можно констатировать, что иные виды капиталов (физический, денежный, человеческий) в современных условиях являются в определенной степени производными от исследуемого капитала.

Важной особенностью социального капитала является его динамичность. Он может расти или уменьшаться, его можно производить, приносить, переносить, инвестировать. Оказывается, вполне возможно создавать условия, при которых социальный капитал будет накапливаться. Можно поддерживать среду, способствующую росту производителей социального капитала. Таким образом, мы видим, что в современных условиях на предприятиях и в учреждениях существует настоятельная необходимость развития и укрепления позиции исследуемого вида капитала для обеспечения не только их устойчивого развития, но и социальной стабильности общества.

Для накопления социального капитала необходимы, во-первых, гуманитарные технологии, позволяющие работать с коллективным сознанием, во-вторых, сети гражданских организаций, которые помогут создать очаги эффективного взаимодействия, построенного на доверии. Прежде всего институты гражданского общества должны способствовать распространению таких «очагов» и их «вплетению» в ткань общественной жизни. При этом в этот процесс важно включить также и институты разной направленности (клубы по интересам, группы взаимопомощи, кооперативы, кредитные товарищества, органы территориального самоуправления и т. д.).

Особое внимание социальный капитал приобретает в связи с необходимостью решения важнейшей стратегической задачи — повышение качества жизни населения регионов страны в процессе структурных и институциональных пре-

образований. Речь идет о новых формах взаимодействия государственных структур и частного капитала. С позиции концепции социального капитала реализация такого взаимодействия должна основываться на принципах частно-государственного партнерства в решении социальных проблем, корпоративной социальной ответственности, ответственности государства за создание благоприятного экономического климата (оптимизация ставок налогообложения, повышающая эффективность решения дилеммы: эффективность или справедливость). При этом важным условием накопления социального капитала является наличие поддерживающего партнера, готового финансово и организационно поддержать такую деятельность.

В современных условиях хозяйствования для бизнеса социальный капитал является одним из основных инструментов устойчивого развития. Показательно, что Япония, Германия, США стали ведущими мировыми промышленными державами именно благодаря тому, что они обладали социальным капиталом в достаточном количестве. Социальный капитал, хотя и не имеет многих существенных признаков капитального блага, которые считаются обязательными с точки зрения стандартной неоклассической теории, является производительным, предусматривает определенные инновации, которые могут выражаться в разработке и внедрении новых продуктов, совершенствовании технологии, организационно-управленческих и социальных нововведениях.

Социальные инновации, имеющие тесную связь с корпоративной культурой предприятия и обществом в целом, играют важную роль в увеличении конкурентоспособности предприятия. Недооценка значения социальных инноваций приводит к неэффективной работе всего предприятия, в значительной степени блокирует его устойчивое развитие. Представленные положения актуальны также и для государственных структур, но с учетом их целевой деятельности и аудитории.

Нами был изучен и обобщен опыт крупного промышленного предприятия (ОАО «Завод „Саранскабель“» Республики Мордовия) и государственного учреждения (Пенсионный фонд) по обеспечению их социально-экономического развития на основе концепции социального капитала. Так, ОАО «Завод „Саранскабель“» является промышленным гигантом россий-

ского масштаба. Он занимает первое место по производству товарной продукции по г. Саранску, а второе — по республике. Кроме того, завод является монополистом в России по производству сигнально-блокировочных, многопарных и станционных кабелей. Продукция предприятия поступает и пользуется спросом не только на отечественном рынке, но и за пределами страны.

В течение многих лет руководство предприятия большое значение придает техническому перевооружению производства, внедрению новых технологий, повышению качества выпускаемой продукции. Разработана программа модернизации производства, позволившая существенно улучшить характеристики основного капитала на предприятии и расширить производственные мощности (таблица). Примечательно, что доля современного оборудования на предприятии (со сроком службы до 5 лет) выше, чем по Мордовии и Российской Федерации в целом, что обеспечивает рост производительности труда и повышение привлекательности предприятия для квалифицированной рабочей силы.

Таблица

Доля основных средств ОАО «Завод „Сарансккабель“» в возрасте до 5 лет

Показатель	2007 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.	
	руб.	%	руб.	%	руб.	%	руб.	%
Основные средства	439884000	100	485188000	100	518529000	100	635767000	100
Из них: — возрастом до 5 лет	94091188	1,4	117882638	24,3	141764083	27,3	143836417	22,62

Развитие производственного потенциала предприятия сопровождается активным внедрением новейших форм и методов организации и управления производством. Так, для создания уверенности потребителей в качестве и надежности изделий на всех рынках в ОАО «Завод „Сарансккабель“» разработана и внедрена система менеджмента качества, которая была сертифицирована на соответствие требованиям международного стандарта ИСО 9001:2000 (фирма «Кема», Нидерланды) и ГОСТ Р ИСО 9001-2008 («Секаб» входит в сеть органов по сертификации ГОСТ Р)⁶. Руководством завода внедрена система экологического менеджмента по стандартам ГОСТ Р ИСО 14001-93 и ГОСТ Р ИСО 14001:2004⁷.

Использование данных СМК на предприятии делает его привлекательным для высококвалифицированных кадров,

а также позволяет формировать лояльность персонала. В целом развитие экономического потенциала предприятия и современная система менеджмента обуславливают повышение конкурентоспособности ОАО «Завод „Сарансккабель“» не только на российском, но и внешнем рынке.

Кроме того, экономический потенциал предприятия позволяет успешно решать вопросы, связанные с социальным развитием коллектива. Предприятие располагает собственным футбольным полем, теннисным кортом, спортивным залом, лыжной базой. На его территории расположены два магазина. Один реализует продукцию предприятия, второй — продовольственные товары. Есть также парикмахерская. Заводские столовые обеспечивают персонал недорогой горячей пищей и вкусной выпечкой. Сохранность и профилактику здоровья обеспечивает собственная медико-санитарная часть, оснащенная современным медицинским оборудованием и дающая возможность персоналу завода вовремя проходить медицинские осмотры. На балансе предприятия находится база отдыха «Гагарин», где дети работников завода и сами работники могут провести каникулы, отпуск. В 2000 г. на территории предприятия возведена по благословлению Патриарха Московского и всея Руси Алексия II к 50-летию со дня основания завода и к 45-летию со дня выпуска первой продукции часовня, освещенная в честь преподобного Сергия Радонежского.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что основными выгодами ОАО «Завод „Сарансккабель“» от накопленного социального капитала являются снижение текучести кадров, неформальные возможности повышения квалификации, коллективный прирост знаний и преемственность организационного поведения, повышение производительности труда и заработной платы сотрудников.

С позиции накопления социального капитала и социальных инноваций можно рассматривать также и деятельность государственных учреждений. В этом контексте нами была исследована деятельность Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Мордовия. Говоря об инновациях в деятельности фонда, отметим, что изменения в пенсионной системе сами по себе носят характер нововведений, так как раньше в России они не применялись.

Важно отметить, что накопление социального капитала и формируемые в связи с этим социальные инновации

организации играют все более заметную роль в решении вопросов, связанных с так называемым «пенсионным кризисом», проявившимся в развитых странах в 90-е гг. XX в. Прежде всего этот кризис проявляется в увеличении коэффициента пенсионной нагрузки, т. е. процентного отношения численности пенсионеров к численности населения в трудоспособном возрасте. Проведенный анализ демографических тенденций, складывающихся как в РФ, так и в Мордовии, свидетельствует о том, что и в стране в перспективе все труднее будет обеспечивать увеличивающуюся численность пенсионеров за счет работающих (рисунок).

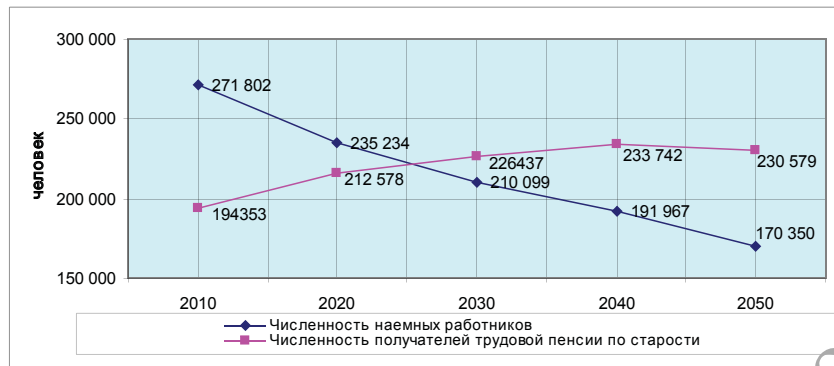


Рисунок. «Демографический крест» в Республике Мордовия

Сказанное подтверждает факт кризиса современных (распределительных) пенсионных систем и обуславливает настоятельную необходимость скорейшего решения этой проблемы. В связи с этим представляет особый интерес деятельность такой государственной структуры, как Пенсионный фонд России с его отделениями по субъектам Федерации.

Для повышения уровня жизни людей пенсионного возраста Правительство РФ с 1 января 2014 г. повысило ставку взносов на социальное страхование, уплачиваемых работодателями, — с 26 до 34 %. Бесспорно, эта непопулярная мера носит вынужденный характер и вызывает неоднозначную реакцию предпринимателей, так как она негативно влияет на инвестиционную активность предпринимателей⁸. В целях реализации этого решения Правительства РФ и обеспечения полной и своевременной уплаты страховых взносов

Пенсионным фондом был объявлен всероссийский конкурс «Лучший страхователь». Главными критериями отбора победителей конкурса являются своевременная уплата страховых взносов, предоставление документов, регистрация в системе обязательного пенсионного страхования всех работников.

По итогам конкурса Мордовское отделение Пенсионного фонда Российской Федерации наградило в номинации плательщиков с численностью сотрудников свыше 500 чел. некоторые предприятия республики: «Мордовцемент», Ковылкинский электромеханический завод, Ардатовский светотехнический завод, «Электровыпрямитель». Кроме крупных и средних предприятий региона, также была отмечена деятельность по уплате страховых взносов индивидуальными предпринимателями.

Важно отметить, что в трудные 90-е гг. XX в. ОПФР по РМ помогло некоторым предприятиям республики реструктурировать задолженность по выплате пенсионных взносов, благодаря чему эти предприятия в настоящее время не только успешно функционируют, но и являются флагманами промышленности региона. Это обстоятельство подчеркивает необходимость установления частно-государственного партнерства и повышения социального капитала, итогом чего должно стать повышение качества жизни населения.

Представленные на рисунке данные помогают наглядно объяснить необходимость значительного завышения налоговой ставки для перераспределения значительной части доходов бюджета в пользу социально незащищенных слоев населения. С учетом представленных на рисунке перспектив ставки по налогам и сборам могут расти и далее для преодоления намечившегося в последние годы пенсионного кризиса.

В сложившихся условиях необходимы радикальные изменения в политике Пенсионного фонда. Залогом успешного развития пенсионной системы является трудоспособный, мотивированный на накопление сбережений в старости работник, настроенный положительно к деятельности Пенсионного фонда. С этой целью в пенсионную систему был введен ряд новшеств, в основу которых положен принцип частно-государственного партнерства, или переход к накопительно-распределительной системе. Отраслью партнерских отношений выступает формирование накопительной части пенсии с помощью дополнительных страховых взносов. Раз-

витые страны давно практикуют такой способ формирования накоплений застрахованных лиц.

Частно-государственное взаимодействие нашло свое отражение в функциях частных (негосударственных) пенсионных фондов (НПФ), которые, помимо права управления дополнительным (добровольными) пенсионными программами, получили право страховщиков накопительной части пенсии⁹.

Изменения пенсионного законодательства в сторону мотивирования самостоятельного аккумулирования средства на накопительной части трудовой пенсии произошло и в сфере обращения материнского (семейного) капитала. Так, в соответствии с Федеральным законом № 256-ФЗ граждане страны, родившие (усыновившие) второго или последующего ребенка после 1 января 2007 г., имеют право на дополнительные меры государственной поддержки в виде материнского (семейного) капитала, размер которого в 2011 г. составил 365 698,4 руб. Лица, получившие сертификат, могут направлять средства материнского (семейного) капитала на формирование накопительной части трудовой пенсии женщины¹⁰.

Таким образом, в современных условиях социальные инновации приобретают повсеместный характер и играют важную роль в обеспечении устойчивого развития не только предприятий, бизнес-структур, но и в деятельности государственных учреждений. Ключевым аспектом успешности реализации инноваций выступает положительный имидж структуры, осуществляющей социальные нововведения. Это утверждение особенно актуально в деятельности ПФР, доходы которого напрямую зависят от лояльности взаимодействующих сторон.

В заключение необходимо подчеркнуть роль социального капитала для развития сфер и отраслей жизнедеятельности человека. Развитие социального капитала в России и ее регионах в настоящее время является одним из средств разрешения многих противоречий, накопившихся в обществе в процессе структурных и институциональных преобразований. В условиях ограниченных возможностей использования таких активов, как физический, денежный и человеческий капитал, исследуемый вид нематериальных благ становится все более привлекательным вследствие меньших расходов и большего эффекта.

Использование социального капитала является необходимым условием установления доверительных отношений между государством, собственниками и работниками для повышения качества жизни населения.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Статья подготовлена в рамках проекта № 10-02-00060А, финансируемого при поддержке РГНФ.

² См.: Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Обществ. науки и современность*. 2009. № 3. С. 124.

³ См.: Бурдье П. Формы капитала / пер. с англ. М.С. Добряковой. М.: РОССПЭН, 2004. 390 с.

⁴ См.: Becker G.S. Human Capital. Chicago: The University of Chicago Press, 1992.

⁵ См.: Patnem R. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. N. Y., 2000. 300 p.

⁶ См.: ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества. Требования. Введ. 2009-11-13 с правом досрочного применения. М.: Федер. агентство по тех. регулированию и метрологии, 2009. 31 с.

⁷ См.: ГОСТ Р ИСО 14001-2007. Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по их применению. Введ. 01-10-2007. М.: Стандартинформ, 2007. 39 с.

⁸ См.: Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 г. № 212. URL: <http://www.garant.ru/law/10164348-000.htm> (дата обращения: 18.05.2011).

⁹ См.: Федеральный закон «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» от 24 июля 2002 г. № 111-ФЗ. URL: <http://www.garant.ru/law/10165035-000.htm> (дата обращения: 20.05.2011).

¹⁰ См.: Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ. URL: <http://www.garant.ru/law/10165435-000.htm> (дата обращения: 20.05.2011).

Поступила 11.07.11.