

Журнал «Мировые цивилизации» / Scientific journal «World civilizations» <https://wcj.world>

2024, №1, Том 9 / 2024, No 1, Vol 9 <https://wcj.world/issue-1-2024.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/01ECMZ124.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Карпенко, О. А. Организационный капитал в составе человеческого: сущность, формирование, функционирование, воспроизводство, накопление и тенденции развития в условиях современной трансформационной экономики / О. А. Карпенко, Л. В. Левченко // Мировые цивилизации. — 2024. — Т. 9. — № 1. — URL: <https://wcj.world/PDF/01ECMZ124.pdf>

For citation:

Karpenko O.A., Levchenko L.V. Organizational capital as part of human capital: essence, formation, functioning, reproduction, accumulation and development trends in the conditions of modern transformational economy. *World civilizations*. 2024; 9(1): 01ECMZ124. Available at: <https://wcj.world/PDF/01ECMZ124.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338.2

Карпенко Ольга Анатольевна

АО «Самарагорэнергосбыт», Самара, Россия
Ведущий специалист
Кандидат экономических наук
E-mail: olga180008@yandex.ru

Левченко Лариса Владимировна

ГБНОУ СО «Академия для одаренных детей (Наяновой)», Самара, Россия
Старший научный сотрудник
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: lvls@mail.ru

Организационный капитал в составе человеческого: сущность, формирование, функционирование, воспроизводство, накопление и тенденции развития в условиях современной трансформационной экономики

Аннотация. В статье рассматривается организационный капитал в составе человеческого капитала в условиях современной трансформационной экономики. Дается определение его сущности, характеристика, рассматривается процесс его формирования и развития. Рассматривается организационная и организаторская, а также управленческая деятельность, приводятся отличия между ними. Рассматриваются процессы взаимодействия руководителей и объединения их организационных капиталов, создание коллективного организационного капитала, который в результате синергетического взаимодействия всех входящих капиталов приносит более высокие результаты – организационные и управленческие решения. Рассматривается тесная взаимосвязь организационного капитала с социальным капиталом человека. Также рассматривается воспроизводство самого организационного капитала, его функционирования и накопления в воспроизводственном экономическом процессе. В работе указывается информация о современном развитии организационного капитала управленцев России и приводятся актуальные современные примеры развития организационного капитала человека. Также рассматриваются основные тенденции и направления современного развития организационного капитала и карьерного развития населения России. Исследуется взаимосвязь организационного капитала с духовным капиталом человека и определяются основные тенденции влияния духовного капитала на организационный капитал и его роль в развитии организационного капитала человека.

Ключевые слова: человеческий капитал; духовный капитал; организационный капитал; управленческий капитал; карьерная траектория; карьерное развитие; трансформационная экономика

Введение

В современный период развития теория человеческого и интеллектуального капитала широко представлена в литературе. [6, 7, 9] Однако, недостаточно раскрыты и представляют интерес проведение исследований, связанный с более детальным рассмотрением отдельных подвидов человеческого капитала, в частности – организационного капитала.

Методология

Понятие организационного капитала встречается не во всех подвидах человеческого капитала. Зачастую авторы выделяют организационно-предпринимательский капитал, коллектив авторов под руководством В. Т. Смирнова, к примеру [8, с. 112]. Но, предпринимательство и управление хотя и схожие виды деятельности, все же отличаются по своей сути, экономической природе и составу получаемого дохода. Предпринимательский капитал включает в себя организационный капитал. А вот организационный капитал включать предпринимательский не может. Организационный капитал тесно связан с инновационным и интеллектуальным капиталом человека. Чуть менее тесно, но также близко он связан с социальным и предпринимательским капиталом.

Вместе с тем, выделение организационного капитала в качестве отдельного подвида человеческого капитала необходимо, по-нашему мнению в связи с тем, что организационный капитал вносит существенный вклад в работу фирмы; и также необходимо разделение его с предпринимательским капиталом на основании различной природы доходов, приносимых этими капиталами (заработная плата и предпринимательский доход) и различных целей их участия на производстве (руководство структурным подразделением, организация работы, управление и развитие производства и увеличение прибыли).

Организационный капитал составляют руководители и организаторы на предприятиях, в общественных организациях, в проектах и т.д.

Но прежде всего, человек с соответствующей склонностью к организаторской деятельности обладает организационными ресурсами, которые в процессе своего применения в экономике становятся капиталом. Организационные ресурсы сосредоточены в людях, обладающих желанием и умением руководящей и организационной работы. Это неформальные лидеры, они руководят по жизни, в группах и коллективах. Однако при этом организационные задатки также могут быть и у простых работников, у ведущих и главных специалистов, которые затем в процессе своего развития могут привести их соответственно на руководящие должности.

В работе использовались методологические принципы формальной логики, анализ и синтез, сравнение, абстракция.

Основная часть

Организационный капитал представляет собой стоимость человеческих организаторских и управленческих знаний, умений, способностей, навыков и талантов и духовных качеств и знаний.

Организационный капитал, в отличие от предпринимательского, который проявляется только в экономической деятельности, может существовать и функционировать и вне производственной сферы. Это создание и организация работы всевозможных собраний и общественных организаций, решение вопросов социальной значимости, организация совместной деятельности или решения общих проблем семей, кланов и дружеских союзов и т.д.

Организационный капитал отвечает за применение человеческого капитала в системе. Он участвует на производстве посредством своей управленческой и организационной деятельности.

Итак, организационный капитал включает в себя:

- духовный капитал человека, мотивы и стремления к организационной, руководящей и управленческой деятельности;
- знания, умения, качества и навыки руководящей работы, управленческой и организационной деятельности;
- стремление к улучшению, усовершенствованию и развитию организационных процессов предприятия, систем, структур, производственных и человеческих отношений и к внедрению инноваций.

Вместе с тем организационный капитал как экономическая категория – это, прежде всего, стоимость управленческих и организационных навыков, знаний и умений, способная приносить прибавочную стоимость и доход.

Организационное развитие человека – это систематическое изучение и применение на практике знаний о том, как люди (индивиды и группы) взаимодействуют внутри организации, и как улучшить это взаимодействие.

Карьерное развитие человека – это непрерывный процесс развития его навыков, знаний и опыта для достижения карьерных целей и продвижения в выбранной области или профессии, которое включает в себя знание своих сильных и слабых сторон, постановку карьерных целей и принятие мер по улучшению своих навыков и знаний посредством образования, обучения и опыта работы.

Интеллектуальное, организационное и карьерное развитие тесно взаимосвязаны, и одно невозможно без другого.

И также организационный и управленческий капитал тесно взаимосвязан с духовным капиталом человека. Эффективно управлять и развивать компанию может только человек, живущий по духовным правилам, законам и принципам, любящий людей, стремящийся им помочь и их развить, а также имеющий связь с высшими силами. И наоборот, человек с низкими мотивами и с отсутствием стремлений работать и действовать на благо подчиненных, эффективно управлять и продвигать компанию или свой отдел не сможет.

Поддержание и развитие организационных навыков и способностей человека требует как прямых затрат (на дополнительное обучение, прохождение семинаров, профессиональное общение), так и косвенных – транзакционных издержек (транспортных, например) и т.д.

Несмотря на то, что стоимость организационным капиталом создается косвенно, организационная деятельность содержит в себе абстрактный и конкретный труд. Конкретным

трудом создается часть потребительной стоимости товаров и услуг, а абстрактным – часть стоимости. Абстрактным трудом создается необходимый и прибавочный продукт.

Организационным капиталом косвенно вносится своя часть в создание вновь созданной стоимости: стоимость не создается, а улучшаются организационные процессы ее создания, и затраты на содержание управленцев содержатся в цене товаров, природой дохода на организационный капитал является заработная плата и премия к ней.

Организационный капитал руководящего состава предприятия и административно-управленческого персонала также косвенно участвует в создании стоимости.

В сфере производства он принимает участие в совокупности с другими факторами производства в качестве факторов труда и знаний. Доходом на организационный капитал является заработная плата, в том числе вознаграждение в виде премий. По-нашему мнению, на основании того, что все-таки работники на управляющих должностях трудятся на предприятии по найму и получают заработную плату, нецелесообразно говорить о существовании организационной ренты. Существует лишь организационно-предпринимательский доход, в том числе предпринимательская рента, источником которой является предпринимательская деятельность.

Организационный капитал человека, отметим, что он также может участвовать в производстве как один из факторов производства «труд», «знания», «предпринимательство». Доходом на него является заработная плата или предпринимательский доход. Если владелец организационного капитала является собственником фирмы, то его доходом является часть прибыли.

Присвоение этого дохода должно происходить строго его создателем – организатором, если его вклад признан в компании. Если же вклад не замечен, недооценен, или присвоен другим сотрудником, когда работает и вкладывает свой труд один человек, а результаты присваивает другой, то также возникает противоречие в характере присвоения организационного дохода [3, с. 125].

Если рассматривать процесс производства стоимости товаров и услуг организационным капиталом работника, то человек работает на руководящей должности и получает заработную плату. Это оплата его организационной и управленческой деятельности. В нее входят средства для удовлетворения первичных потребностей и потребностей семьи, воспроизводства человеческого капитала. Это эквивалент стоимости созданного им необходимого и прибавочного продукта. Ведь заработная плата представляет собой оплату всего труда, и необходимого, и прибавочного времени. И можно предположить, что премия и вознаграждение к заработной плате выплачивается из прибавочного продукта [4, с. 167].

Таким образом, организационный капитал человека принимает участие в производственном процессе и экономической деятельности в качестве фактора труда и приносит заработную плату.

Человек изначально рождается с определенными задатками для развития и склонностями к какой-либо деятельности. Далее под влиянием опыта организаторской работы, начиная с раннего возраста в небольших группах и коллективах он развивает свои навыки, которые складываются в управленческие или организационные ресурсы. Затем они еще более укрепляются и развиваются в процессе учебы и общения, участия и организации мероприятий в школах и университетах и в процессе работы и деятельности на фирмах.

Работники с организаторскими способностями устраиваются либо на начальные должности и там проявляют свои качества и продвигаются, либо даже сразу на руководящие должности.

Организаторские и управленческие навыки развиваются и совершенствуются в процессе деятельности, а управленческие знания – в процессе деятельности и обучения. После формирования необходимых навыков руководства и управления человек может стать руководителем, если имеет при этом выраженные тяжелые профессиональные компетенции (hard-skills), гибкие коммуникативные навыки (soft-skills) и навыки самопрезентации и позиционирования себя в обществе и профессиональной среде (self-skills). О последних многие забывают [5].

На предприятии при условии управленческой или организаторской деятельности, приносящей пользу фирме, организационные и управленческие ресурсы человека становятся организационным капиталом [2].

Функционирование организационного капитала начинается с момента формирования капитала в экономической сфере и происходит на предприятии. Организационные мероприятия и управленческая деятельность способствуют созданию стоимости и росту производительности труда, приводят к сокращению себестоимости товаров и услуг, а, следовательно, в этом создании стоимости участвуют.

При этом организационная деятельность – это не простой труд и не простая интеллектуальная деятельность. Она одновременно совмещает в себе общение с вышестоящими и подчиненными и саму деятельность: распределение обязанностей, заданий, контроль исполнения поручений, развитие сотрудников, а также формирование и качественное совершенствование рабочих процессов. Зачастую эта деятельность нешаблонна, во многом творческая и связана с общением с людьми [1].

В составе организационного капитала функционирует как управленческая, так и организационная деятельность. Особенность функционирования организационного капитала человека состоит в том, что он воспроизводит сам себя в процессе успешной деятельности и накапливает, не требуя для этого особого дополнительного развития и обучения, хотя дополнительное обучение этому способствует.

В процессе работы и деятельности на фирме происходит накопление организационного капитала человека. Здесь существует прямая зависимость: чем больше опыта успешной руководящей работы и достижений, тем выше управленческий и организационный капитал.

Организационный капитал после бума в 2000-х и 2010-х гг., сегодня в 2020–2025 гг., переживает свой определенный кризис развития. Для того, чтобы организационные новшества были оценены и вознаграждены, необходимо показать увеличение прибыли, иной выгоды или экономии издержек, что требует дополнительных знаний и затрат на составление презентаций. Помимо этого, успешно и грамотно презентовать себя и свою работу могут не все сотрудники, и, в связи с этим, зачастую некоторые организаторы работают, не получая адекватного вознаграждения за свой труд. И качественная и эффективная работа организатора и управленца требует множества дополнительных надпрофессиональных навыков: различного рода грамотности, навыков самопрезентации, непрерывного обучения, соответствующего круга общения и т.п. Если управленец ими не обладает, ему приходится учиться «на ходу» на собственном опыте, обучаться в компании или на стороне, что не всегда оказывается плодотворно.

Также организационный капитал наиболее тесно связан с социальным капиталом, ведь без соответствующих социальных связей грамотное и качественное руководство и управление, а также и трудоустройство на управленческие должности практически невозможно.

В процессе создания рабочих групп, различных межведомственных групп и т.д. в целях решения производственных, научных и иных вопросов, состоящих из руководителей, возникает коллективный организационный капитал, который в результате синергетического взаимодействия всех входящих капиталов приносит более высокие результаты – организационные и управленческие решения.

Отметим современные направления развития организационного капитала человека.

1. Организационное, управленческое развитие и построение карьеры,
2. Большая мобильность на рынке труда,
3. Возможность построения одновременно нескольких карьер,
4. Дополнительная организационная занятость, ее различные виды и комбинации и т.д.
5. Непрерывное обучение, совершенствование своих организационных и управленческих навыков и качеств, получение дополнительных знаний.

В современном организационном развитии и управлении фирмой важную роль играет духовный капитал, который:

- определяет тенденции и направления развития человека, профессиональную и карьерную ориентацию, дает новые организационные возможности;
- дает нравственную составляющую в деятельности;
- увеличивает стартовые и дальнейшие организационные возможности;
- помогает принимать верные организационные и управленческие решения, дает интуицию;
- позволяет накапливать и передавать управленческий и организационный опыт, опыт работы в организации др.

Выводы

Таким образом, организационный капитал имеет важное значение как для развития предприятия, так и для развития человека и тесно взаимосвязан с интеллектуальным, предпринимательским, социальным и духовным капиталом человека.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агафонова М. С., Берегович К. А. Управленческая деятельность: её особенности, структура и характерные черты // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2017. — Т. 2. — С. 438–441. — URL: <http://e-koncept.ru/2017/570086.htm> (дата обращения 25.01.2024)
2. Бухалков, М. И. Организация производства и управление предприятием: Учебник / М. И. Бухалков. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 506 с.

3. Карпенко, О. А. Развитие подвидов человеческого капитала в современной экономике // Ключевые позиции и точки развития экономики и промышленности: наука и практика. Материалы II Международной научно-практической конференции. — Липецк, 2022. — С. 213–217.
4. Карпенко, О. А. Развитие основных подвидов человеческого капитала в условиях современной экономики / О. А. Карпенко, Л. В. Левченко // Технологические инновации и научные открытия: Сборник трудов по материалам XII Международного конкурса научно-исследовательских работ, Уфа, 27 февраля 2023 года. — Уфа: «Научно-издательский центр «Вестник науки», 2023. — С. 165–174.
5. На какие категории делится персонал // Ассистентус. — URL: <https://assistentus.ru/sotrudniki/kategorii/> (дата обращения: 24.01.2024).
6. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. — М.: Поколение, 2007. — 368 с.
7. Хмелева, Г. А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: монография / Г. А. Хмелева. — Самара: Самарская академия государственного и муниципального управления, 2012. — 170 с.
8. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова; Орловский государственный технический университет. — Москва, Орел: Издательство «Машиностроение-1», 2005. — 513 с.
9. Эдвинссон Л., Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинссон, М. Мелоун // Новая индустриальная волна на Западе. — М.: Academia, 1999.

Karpenko Olga Anatolyevna

Samaragorenergosbyt JSC, Samara, Russia

E-mail: olga180008@yandex.ru

Levchenko Larisa Vladimirovna

GBNOU SB «Academy for Gifted Children (Nayanova)», Samara, Russia

E-mail: lvls@mail.ru

Organizational capital as part of human capital: essence, formation, functioning, reproduction, accumulation and development trends in the conditions of modern transformational economy

Annotation. The article examines organizational capital as part of human capital in the conditions of a modern transformational economy. A definition of its essence and characteristics is given, the process of its formation and development is considered. Organizational and organizational, as well as management activities are considered, and the differences between them are given. The processes of interaction between managers and the combination of their organizational capitals, the creation of collective organizational capital, which, as a result of the synergistic interaction of all incoming capitals, brings better results - organizational and management decisions - are considered. The close relationship between organizational capital and human social capital is considered. The reproduction of organizational capital itself, its functioning and accumulation in the reproductive economic process is also considered. The work provides information on the modern development of organizational capital of Russian managers and provides current modern examples of the development of human organizational capital. The main trends and directions of modern development of organizational capital and career development of the Russian population are also considered. The relationship between organizational capital and a person's spiritual capital is explored and the main trends in the influence of spiritual capital on organizational capital and its role in the development of a person's organizational capital are determined.

Keywords: human capital; spiritual capital; organizational capital; management capital; career trajectory; career development; transformational economics