

ИНДИКАТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ: СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА

КАЗОРИНА Жанна Александровна, аспирант кафедры социологии и социальной работы, Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, адрес: 241036, Россия, г. Брянск, ул. Бежицкая, д. 14, e-mail: zhanna.kazorina@mail.ru.

ГОСТЕНИНА Валентина Ивановна, доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социологии и социальной работы, Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, адрес: 241036, Россия, г. Брянск, ул. Бежицкая, д. 14, e-mail: v.gostenina@yandex.ru.

Аннотация. Цель статьи – рассмотреть взаимосвязь социального капитала, кадрового потенциала и профессионализма персонала, определить их влияние на состояние и развитие предприятия.

Актуальность научной работы обусловлена усилением конкуренции на локальном рынке, осуществлением реструктуризации предприятий, введением инновационных технологий и организационных стратегий.

В статье описываются современные взгляды отечественных и зарубежных исследователей по проблеме формирования социального капитала и кадрового потенциала предприятия.

Представлен анализ эмпирических данных, полученных на основе результатов социологического исследования, которое проведено в рамках выполнения государственного контракта № 74 от 24.11.2022 г. «Роль корпоративного образования в формировании социального капитала организации на рынке труда Брянской области». Исследование проведено с участием авторов в период с 24 ноября по 26 декабря 2022 г.

В результате выделены эффективные способы повышения профессионализма персонала на обследуемых предприятиях. Проведен корреляционный анализ между тремя категориями: «кадровый потенциал», «социальный капитал» и «профессионализм персонала». Авторами выявлены индикаторы развития предприятия и разработана графическая схема взаимосвязи между ними.

Ключевые слова: кадровый потенциал, социальный капитал, профессионализм, персонал, предприятие, социологическое исследование.

Цит.: Казорина Ж.А., Гостенина В.И. Индикаторы развития предприятия: социальный капитал и кадровый потенциал персонала // Среднерусский вестник общественных наук. – 2023. – Том 18. – № 6. – С. 103–120.

© Казорина Ж.А., 2023 г.

© Гостенина В.И., 2023 г.

**ENTERPRISE DEVELOPMENT INDICATORS: SOCIAL CAPITAL
AND PERSONNEL POTENTIAL**

KAZORINA ZH. A., Postgraduate student of the Department of Sociology and Social Work, Bryansk State University named after Academician I. G. Petrovsky (Russian Federation, Bryansk), e-mail: zhanna.kazorina@mail.ru

GOSTENINA V. I., Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology and Social Work, Bryansk State University named after Academician I. G. Petrovsky (Russian Federation, Bryansk), e-mail: v.gostenina@yandex.ru

Abstract. The purpose of the article is to consider the relationship between social capital, human resources and personnel professionalism, to determine their impact on the state and development of the enterprise.

The relevance of scientific work is due to increased competition in the local market, the restructuring of enterprises, the introduction of innovative technologies and organizational strategies.

The article describes the modern views of domestic and foreign researchers on the problem of forming social capital and human resources potential of an enterprise.

An analysis of empirical data obtained on the basis of the results of a sociological study, which was carried out as part of the implementation of State Contract No. 74 of November 24, 2022, «The role of corporate education in the formation of the social capital of an organization in the labor market of the Bryansk region» is presented. The study was conducted with the participation of the author during the period from November 24 to December 26, 2022.

As a result, effective ways to improve the professionalism of personnel in the surveyed enterprises were identified. A correlation analysis was carried out between the three categories «personnel potential», «social capital» and «personnel professionalism». The author identified enterprise development indicators and developed a graphical diagram of the relationship between them.

Keywords: personnel potential, social capital, professionalism, personnel, enterprise, sociological research.

For citations: Kazorina, Zh. A., Gostenina, V. I. (2023) Enterprise development indicators: social capital and personnel potential // Central Russian Journal of Social Sciences. –Volume 18, Issue 6. – P.103-120.

ВВЕДЕНИЕ

Современные подходы к управлению в тотальную эпоху цифровых технологий диктуют новые пути определения индикаторов развития предприятия. Наряду с традиционными подходами на первый план выдвигается совершенствование кадрового потенциала и социального капитала персонала. Такой подход к развитию кадров обусловлен как эндогенными, так и экзогенными факторами. Среди них усиление конкуренции на локальных рынках труда, превалирование экономической выгоды, реструктуризация предприятий, введение инновационных технологий и организационных стратегий управления.

Существует несколько трактовок понятия «кадровый потенциал», но по содержательной части все они схожи. Одна из трактовок звучит так: «Кадровый потенциал – это численный состав работников организации, которые обладают необходимой квалификацией и профессиональной подготовкой, а также личностными особенностями и качествами с целью участвовать в процессе производства».

О. Р. Скороходова рассматривает кадровый потенциал как совокупность всех возможностей кадрового оснащения в развитии предприятия. Это обуславливает необходимость включения руководителей в деятельность, которая способствует развитию и совершенствованию кадрового потенциала на предприятии.

Кадровый потенциал, по мнению других авторов, можно трактовать с позиций сочетания различных способностей (творческих, профессиональных и физических), а также интеграции полученного опыта, умений, знаний, навыков и культурно-ценностных ориентаций сотрудников.

Кадровый потенциал сотрудника является изменяемой со временем величиной. Такая величина способна меняться как в сторону снижения, так и в сторону повышения. При осуществлении управленческой деятельности персонал приумножает свои профессиональные знания, умения и навыки, что способствует общей положительной динамике и эффективному функционированию организации в целом.

Внедрение в практику управления инновационных технологий цифровизации, игровых технологий и PR актуализировало значение социального капитала организации. Тенденции импортозамещения и создание конкурентного рынка отечественных товаропроизводителей обозначили в этих процессах рост интереса как к определению, так и к значению социального капитала. Российские ученые и социологи об-

ратились к анализу проблемы для России. Так, оценка социального капитала организации, по мнению Л. Г. Почебута, И. В. Кузнецовой и В. А. Чикера, позволяет «комплексно и системно изучать составляющие эффективной деятельности организации, ее человеческие ресурсы и основные направления оптимизации ее развития» [7].

Научные работы отечественных и зарубежных авторов предлагают всестороннее и аналитическое исследование социального капитала. Анализ базовых положений теорий социального капитала проводит О. В. Рогач [8] и выделяет общий тезис, в котором говорится, что социальный капитал строится не только на доверительных отношениях, но и на необходимости в эти отношения инвестироваться, а также принимать непосредственное участие в социальном обмене.

Рассматривая процесс воздействия социального капитала на социальные проблемы в современном обществе, Г. А. Чеджемов подчеркивает, что возможности использования социального капитала и его ресурсов практически безграничны и универсальны.

Социальный капитал, по определению доктора экономических наук А. З. Гусова [1], представляет собой социальное измерение человеческого капитала. Он включает в себя совокупность социального опыта, связей, доверия и признания сотрудников. Кроме того, социальный капитал означает устойчивое принятие персоналом социальных норм, ответственности и включенность в корпоративную культуру.

Успешность деятельности любого предприятия неразрывно связана с тем, насколько эффективно руководители могут управлять социальным капиталом организации. Как известно, социальный капитал представляет собой совокупность ресурсов, которые активно вовлечены в функционирование организации, включая отношения с клиентами, сотрудниками, партнерами и прочими заинтересованными сторонами.

Одним из авторов, выделяющих аспекты управления социальным капиталом предприятия, является А. З. Гусов. Его исследования позволяют руководителям лучше понимать, применять инструменты и подходы, которые способны повысить качество управления социальным капиталом на всех уровнях организации.

Один из ключевых аспектов управления социальным капиталом организации – это умение строить и поддерживать долгосрочные партнерские отношения. Благодаря этому компания может получить преимущества перед конкурентами и обеспечить стабильность развития.

Еще одной важной составляющей управления социальным капиталом является формирование и поддержание эффективной коммуникационной сети как внутри организации, так и с ее внешними сторонами.

Регулярное информирование сотрудников, открытость в обмене информацией и активное участие в общественных инициативах помогают создать доверие и сотрудничество, что, в свою очередь, способствует росту социального капитала.

Другой важный аспект управления социальным капиталом – это создание благоприятной рабочей среды, способов поощрения и поддержки развития сотрудников. Удовлетворенный и мотивированный персонал становится активным участником создания и распространения социального капитала организации. Важным пунктом является развитие лидерских качеств и навыков у руководителей, которые способны эффективно управлять социальным капиталом и создавать благоприятную рабочую атмосферу.

Таким образом, в управление входят: оценка состояния социального капитала на предприятии, мониторинг различных показателей, формирование и укрепление корпоративной культуры вместе с социально-психологическим климатом в коллективе, принятие решений по ротации кадров, проведение мероприятий, целью которых является обсуждение компетенций сотрудников, которые необходимо совершенствовать для профессионального роста.

Знание и применение аспектов управления социальным капиталом организации играют решающую роль в современном бизнесе. Оно не только позволяет создать стабильные партнерские отношения, укрепить коммуникационную сеть, способствовать развитию персонала, но и является ключевым фактором для достижения успеха и долгосрочной устойчивости организации.

Одним из первых категорию «социальный капитал» системно проанализировал П. Бурдье [3]. Так он обозначил «возможности, которые человек получает благодаря своему происхождению» [7]. Пьер Бурдье в своих исследованиях выделял и анализировал многообразие видов социального капитала. Он различал культурный, экономический, социальный, символический, политический, юридический и информационный социальные капиталы.

Социальный капитал связан с социальными связями и сетями, которые имеет индивид. Чем больше общественных связей и поддержки со стороны других людей, тем больше социальный капитал и возможность получить доступ к различным ресурсам. Другими словами, для создания социального капитала необходимы прочные связи, которые формируются в социальных группах, созданных на основе консенсуса и сходства диспозиций.

Также Р. Патнэм [10] охарактеризовал социальный капитал с пози-

ций взаимодействия групп в социальной жизни, который включает в себя социальные связи, нормы и доверие. Эти составляющие социального капитала побуждают участников социальных групп взаимодействовать друг с другом для достижения общих целей.

Ученый-социолог Дж. Коулман в своих научных работах рассматривал элементы социального капитала, где определил одной из его составляющих взаимоотношения между людьми. При этом такие взаимоотношения способны координировать и кооперировать людей для получения взаимной выгоды.

По мнению доктора социологических наук В. И. Гостениной [4], социальный капитал предприятия – это совокупность реальных или потенциальных ресурсов, которые связаны с наличием стабильной сети институционализированных отношений взаимного знакомства и признания. Такой капитал можно определить как членство в группе, которая обладает определенной значимостью и влиянием.

В своей научной работе Т. А. Нестик [6] выделяет ряд специфических характеристик социального капитала предприятия. Примечательно, что характеристики социального капитала не коррелируют с характеристиками малой социальной группы и имеют различия между собой. К таким различиям можно отнести следующее: социальный капитал малой группы нарастает в процессе межличностных отношений и опирается на доверие. В свою очередь, носителем социального капитала организации выступают межгрупповые отношения, которые основываются на общем, интегральном доверии. Также Т. А. Нестик из всех функций социального капитала выделяет основную функцию, которая отвечает за поддержание социальной солидарности и укрепление просоциального поведения.

Т. А. Нестик выделяет практические функции социального капитала, которые включают в себя следующее: формирование атмосферы взаимопомощи, налаживание вертикальных и горизонтальных коммуникаций, что позволяет персоналу получать разрешение на затраты сверх бюджета, влиять на решение важных вопросов и напрямую общаться с руководством.

Социальный капитал включает в себя различные компоненты, но к основным его элементам можно отнести следующее:

- социальные сети (взаимоотношения между сотрудниками и руководством);
- доверие;
- коллективные нормы, убеждения и ценности.

На наш взгляд, результат взаимосвязи кадрового потенциала и со-

циального капитала образует профессионализм персонала, который выступает третьим индикатором развития предприятия. При этом каждый индикатор имеет собственную характеристику, а совпадением или пересечением характеристик выступает профессионализм.

Отечественные и зарубежные исследователи изучают категории «кадровый потенциал», «социальный капитал» и «профессионализм» изолированно друг от друга, не проводя взаимосвязь между данными показателями. В своих работах исследователи не рассматривают представленные категории как индикаторы развития предприятия. Всё это говорит о недостаточной изученности рассматриваемой темы статьи. Поэтому выявленные индикаторы и взаимосвязь между ними с точки зрения стратегии развития предприятия являются самостоятельными разработками авторов статьи.

Категория «профессионализм» влияет как на кадровый потенциал, так и на социальный капитал предприятия. Высокая продуктивность и рентабельность любого предприятия во многом зависит от хорошо подготовленного персонала, его профессионализма и умения взаимодействовать с коллективом, а не только от внедрения всевозможных инноваций, технологий и благоприятных внешних условий. Всё это обуславливает необходимость корреляции между такими понятиями, как «кадровый потенциал», «социальный капитал» и «профессионализм персонала».

Методология и методы исследования

Эмпирической основой данной работы являются результаты социологического исследования «Роль корпоративного образования в формировании социального капитала организации на рынке труда Брянской области». Исследование проведено кафедрой социологии и социальной работы Брянского государственного университета имени академика И. Г. Петровского под руководством профессора В. И. Гостениной в период с 24 ноября по 26 декабря 2022 г.

В качестве основного метода исследования выступил социологический опрос в форме анкетирования. Заполнение анкет проводилось непосредственно на предприятиях Брянской области. Анкеты заполнялись либо интервьюерами, либо путем самостоятельной работы респондентов с опросником.

Отбор предприятий и совокупность респондентов осуществлена методом квотной выборки. Таким образом, выборочная совокупность составляет 250 представителей девяти предприятий Брянской области. Выборка репрезентативна по месту расположения обследуемых предприятий.

Результаты исследования

Социологический инструментарий предлагает респондентам рассмотреть степень влияния факторов формирования социального капитала персонала и оценить степень влияния каждого фактора на профессионализм. Технология оценки происходит по 5-балльной шкале.

Эмпирические данные исследования позволили составить рейтинг факторов влияния на формирование социально-управленческого индикатора развития персонала по критерию влияния на его формирование. Сравнительная шкала предполагает оценку от высокого процента к наименьшему:

1. Умение работать в команде – 58 %.
2. Способность эффективно решать сложные «нетиповые» задачи в рабочем процессе – 55 %.
3. Умение выстраивать социальные связи и коммуникацию с людьми – 54 %.
4. Организованность – 52 %.
5. Умение слушать собеседника. Сокращать транзакционные издержки (лояльность, поиск информации, поиск контрагентов, скоординированность действий сотрудников) – 44 %.
6. Деловая репутация – 36 %.
7. Способность руководить, стрессоустойчивость – 35 %.
8. Повышать формальное и неформальное сотрудничество – 26 %.

Все эти факторы характерны для сотрудников, обладающих высоким уровнем профессионализма.

Таким образом, по мнению сотрудников предприятий, умение работать в команде выступает ключевым фактором в формировании социального капитала организации. Это означает, что для формирования социального капитала важны не только имеющиеся ресурсы и наличие составляющих элементов, но и их интегрированное взаимодействие.

При упоминании о социальном капитале возникает необходимость узнать, на каком этапе формирования он находится на обследуемых предприятиях. Мнение респондентов продемонстрировано на рис. 1.

Обращает на себя внимание тот факт, что на каждом обследуемом предприятии найдены сотрудники, которые придерживаются мнения о несформированном социальном капитале на их предприятии, именно они и составляют 10 % от общего числа.

Таким образом, мнение респондентов о том, что на большинстве предприятий социальный капитал сформирован либо находится на

стадии формирования, указывает на целесообразность следующего вопроса анкеты.



Рисунок 1 – Результаты ответов на вопрос «Сформирован ли в Вашей организации социальный капитал?»

Figure 1 – Results of answers to the question «Has social capital been formed in your organization?»

Так, следующий вопрос затрагивает элементы социального капитала, которые мотивируют персонал предприятия на развитие. Данный вопрос предполагает выбор респондентами нескольких вариантов ответа, которые продемонстрированы на рис. 2.

Результаты ответов распределились следующим образом: 64 % респондентов выделили «Профессионализм и информированность» как основной элемент мотивации персонала. «Доверительные отношения» и «Справедливость» выбрали 55 % и 48 % респондентов соответственно.

Варианту ответа «Лояльность» отдали предпочтение 33 % респондентов. «Преданность организации» как элемент мотивации к развитию персонала предприятия выделили 20 % респондентов.

Наименьшее количество респондентов (4 %) выбрали вариант ответа «Другое», где самостоятельно выделили отдельным элементом социального капитала, мотивирующим развитие персонала организации, «Финансы и заработную плату». Из результатов ответов следует, что главным мотивирующим элементом для развития персона-

ла предприятия выступает профессионализм и информированность.



Рисунок 2 – Элементы социального капитала, мотивирующие персонал организации на развитие (возможен выбор нескольких вариантов ответа)

Figure 2 – Elements of social capital that motivate the organization's staff to develop (multiple answer options are possible)

Полученные эмпирические данные подтверждают исследование предыдущих ученых, в частности В. А. Цыка [9], о категории профессионализма. Он определяет профессионализм как соответствие широкого спектра личных профессиональных качеств работника, таких как ценности и идеалы, компетенции, уровень общественных ожиданий от профессии. Продолжая подход ученого к анализу понятия «профессионализм», включим в него профессиональный уровень образования, который способствует наращиванию знаний, умений и навыков. В связи с этим возникает необходимость:

- выявить потребность респондентов в дополнительном обучении для повышения своего профессионализма;
- определить роль корпоративного образования в формировании социального капитала.

На рис. 3 представлены данные о роли корпоративного образования в формировании социального капитала (не более двух вариантов ответа).

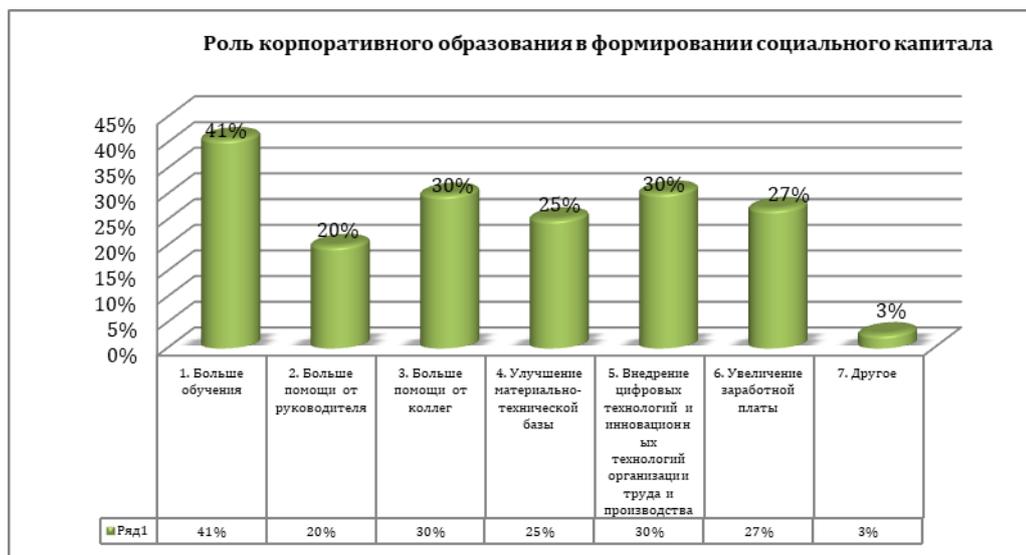


Рисунок 3 – Роль корпоративного образования в формировании социального капитала организации (возможен выбор нескольких вариантов ответа)

Figure 3 – The role of corporate education in the formation of the social capital of the organization (multiple answer options are possible)

Большинство респондентов (41 %) выбрали вариант ответа «Больше обучения (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка и т. д.)».

В равных долях респонденты выбрали варианты ответа «Внедрение цифровых и инновационных технологий организации труда и производства» (30 %) и «Больше помощи от коллег» (30 %). Вариант ответа «Увеличение заработной платы» выбрали 27 % респондентов, а «Улучшение материально-технической базы» – 25 % респондентов. 20 % респондентов считают, что наличие корпоративного образования в формировании социального капитала позволит увеличить объем помощи, поступающей от руководителя. И 3 % респондентов выбрали вариант ответа «Другое».

Таким образом, внедрение системы корпоративного образования в социальный капитал организации позволит увеличить количество обучения, путем включения в структуру предприятий курсов повышения квалификации, переподготовки, тренингов, семинаров и т. д.

Результаты ответов на вопрос о потребностях респондентов в дополнительном обучении для повышения своего профессионализма показали следующее.

Подавляющее большинство (55 %) респондентов желают пройти дополнительное обучение для повышения своего профессионализма, 24 % респондентов выбрали вариант ответа «Скорее да, чем нет».

Затруднились ответить на данный вопрос 6 % опрошиваемых. В равных долях – по 5 % – респонденты выбрали варианты ответов «Скорее нет, чем да», «Нет» и «Я уже проходил(а) обучение».

Опираясь на теоретические аспекты и полученные результаты социологического исследования, можно сделать вывод, что профессионализм включает в себя профессиональное образование, при этом уровень профессионализма прямо пропорционален уровню профессионального образования сотрудника.

В рамках поставленной цели статьи проведен анализ между ответами респондентов на вопросы «Сформирован ли в Вашей организации социальный капитал?», «Какую роль играет корпоративное образование в формировании социального капитала?» и «Вы бы хотели пройти дополнительное обучение для повышения своего профессионализма?».

Сопоставление ответов по трем вопросам показало, что социальный капитал предприятия не сформирован и для его формирования необходимо:

- 1) «больше обучения»;
- 2) «внедрение цифровых и инновационных технологий организации труда и производства»;
- 3) «повышение квалификации».

Исходя из того что большинство респондентов положительно относятся к прохождению дополнительного образования и повышению квалификации, считаем необходимым иметь на предприятии постоянную систему переподготовки и повышения квалификации кадров, которая реализует один из трех индикаторов развития предприятия.

Так, следующий вопрос предлагает респондентам указать какие из семи предложенных способов повышения профессионализма персонала, по их мнению, эффективно использовать на предприятии. Ответы респондентов по каждому способу отражены в таблице 1, которая представлена ниже.

– Опираясь на результаты ответов респондентов, отраженных в таблице 1, можно выделить следующие наиболее эффективные способы повышения профессионализма персонала:

- повышение квалификации – 82 %;
- применение наставничества, кураторства в рабочем процессе – 75 %;

- «обогащение труда» (улучшение условий работы) – 75 %;
 - курсы профессиональной переподготовки – 70 %;
 - организация дополнительного образования – 69 %;
 - краткосрочные тренинги и семинары – 51 %.
- Респонденты отметили, что сменяемость должностей (ротация кадров) практически не влияет на повышение профессионализма персонала.

Таблица 1 – Эффективность использования различных способов для повышения профессионализма персонала

Table 1 – The efficiency of using various methods to improve the professionalism of the staff

Способы	Эффективно	Неэффективно	Затрудняюсь ответить
1. Применение наставничества, кураторства в рабочем процессе	75%	7%	18%
2. Повышение квалификации	82%	5%	13%
3. Сменяемость должностей (ротация кадров)	39%	27%	34%
4. «Обогащение труда» (улучшение условий работы)	75%	8%	17%
5. Организация дополнительного образования	69%	9%	22%
6. Курсы профессиональной переподготовки	70%	6%	24%
7. Краткосрочные тренинги и семинары	51%	23%	26%

Если опираться на поставленную цель изучаемой темы, возникает интерес к созданию корреляционного анализа между стажем трудовой деятельности респондентов и их принадлежностью к определенной должностной группе (рис. 4).

По результатам корреляционного анализа видно, что большинство сотрудников, которые занимают административно-управленческие должности, имеют стаж на обследуемых предприятиях более 10 лет.

Известно, что стаж трудовой деятельности включает в себя опыт, который позволяет накапливать новые знания, умения и навыки с течением времени. Исходя из этого, можно прийти к выводу о том, что трудовой стаж прямо пропорционален профессионализму персонала, поэтому руководящие должности занимают сотрудники с более высоким стажем работы и с соответствующим уровнем образования.



Рисунок 4 – Распределение респондентов по стажу трудовой деятельности и должностной принадлежности

Figure 4 – Distribution of respondents by work experience and official affiliation

На основании теоретического анализа научной литературы и проведенного эмпирического исследования авторами разработана графическая схема, визуально демонстрирующая взаимосвязь индикаторов развития предприятия (рис. 5).



Рисунок 5 – Взаимосвязь индикаторов «кадровый потенциал предприятия», «социальный капитал» и «профессионализм персонала»

Figure 5 – The relationship between the indicators «personnel potential of the enterprise», «social capital» and «personnel professionalism»

Из рисунка видно, что профессионализм является связующим звеном между кадровым потенциалом и социальным капиталом предприятия. Все три категории тесно взаимосвязаны, и их интеграция позволяет сохранять и приумножать капитал предприятия.

Анализ социального капитала позволяет понять, с помощью чего на предприятии осуществляется процесс циркуляции и обмена информацией, какие методы необходимы для повышения эффективности внутрикорпоративных связей и обучения персонала. Анализ выявил и спрогнозировал наступление барьеров на пути освоения профессиональных компетенций в процессе освоения персоналом организационно-управленческих навыков.

Необходимо раскрыть содержательную часть основной функции социального капитала, а именно поддержание социальной солидарности. Она состоит из следования общим правилам, корпоративным кодексам и ценностям, а также из установления и сохранения доверия в коллективе. Э. Дюркгейм вместе с понятием «социальная солидарность» рассматривал понятие «нравственное здоровье общества» [5], которое обозначает некий общественный идеал, способный сплотить трудовой коллектив для достижения общей цели. Дюркгейм считал необходимым поддерживать нормальное состояние общества (в нашем случае предприятия), которое основывается на профессионализме, прогрессирующем экономическом планировании и делегировании трудовых функций. Все указанные условия обуславливают способность социального капитала влиять на общую конкурентоспособность организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассматривая кадровый потенциал предприятия, можно также выделить условия, способные влиять на функционирование организации. Так, развитие кадрового потенциала состоит из множества факторов и их составляющих, например, таких как социально-психологический климат в организации и коллективе, меры стимулирования труда, гибкий график работы, своевременное обучение и повышение квалификации сотрудников и т. д. Одним из способов повышения кадрового потенциала организации является систематическое и регулярное развитие профессиональных навыков сотрудников в соответствии с целями и задачами организации. То есть для успешной деятельности предприятия необходим особый подход, реализуемый путем концепции «обучающейся организации» [2]. Именно данная концепция позволит развивать профессионализм персонала, который повышает кадровый потенциал организации, влияет на фор-

мирование и становление социального капитала предприятия.

В связи с вышеизложенным можно сделать вывод, что кадровый потенциал взаимосвязан с профессионализмом персонала и социальным капиталом предприятия. Профессионализм персонала влияет на составляющие социального капитала, а именно укрепляет доверие в коллективе, способствует принятию сотрудниками установленных правил и норм поведения, а также налаживает горизонтальные и вертикальные социальные связи.

Наличие социального капитала и профессионализма персонала благоприятно сказывается на социально-психологическом климате в коллективе. Такие условия способствуют раскрытию и реализации высоких профессиональных способностей сотрудников, а также уменьшению так называемого индекса текучести кадров.

Таким образом, авторами разработаны индикаторы развития предприятия и выявлена взаимосвязь между ними. Кадровый потенциал и социальный капитал, благодаря интеграции, взаимопроникают друг в друга, на пересечении порождают третий индикатор – профессионализм персонала. Рассмотренные индикаторы взаимовлияют друг на друга, а их наличие в организации имеет положительное влияние как на отдельно взятого сотрудника, так и на предприятие в целом.

Библиография / References:

1. Балчат Б. А. Б. Управление социальным капиталом организации: проблемы практического применения новой парадигмы менеджмента и пути их решения / Б. А. Б. Балчат, А. З. Гусов // Путеводитель предпринимателя. – 2022. – Т. 15. – № 1. – С. 107–113.

2. Борщева А. В. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия / А. В. Борщева, С. В. Ильченко // Бизнес и дизайн ревю. – 2017. – Т. 1. – № 4 (8). – С. 8.

3. Бурдые П. Социальное пространство: поля и практика: пер. с фр. / Пьер Бурдые; сост., общ. ред. пер. и послесл. Н. А. Шматко. – Москва: Ин-т эксперим. социологии; СПб.: АЛЕТЕЙЯ, 2005. – 576 с. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002786666> (дата обращения: 01.02.2023).

4. Гостенина В. И. Управление субъектной статусностью как социальным капиталом в условиях риска пандемии коронавируса / В. И. Гостенина, С. Л. Мельников, Ж. А. Казорина // Russian Economic Bulletin. – 2022. – Т. 5. – № 1. – С. 11–17.

5. Дюркгейм, Э. Моральное воспитание / пер. с фр., вступ. ст., примеч. А. Б. Гофмана; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – 456 с.

6. Нестик Т. А. Социальный капитал организации: социально-психологический анализ // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30, № 1. – С. 52–63. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_11663344_21864907.pdf (Дата обращения 01.02.2023)

7. Почебут Л. Г. Социальный капитал организации в условиях эпидемии COVID-19 / Л. Г. Почебут, И. В. Кузнецова, В. А. Чикер // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2020. – Т. 5. – № 2 (18). – С. 221–244.

8. Рогач О. В. Социальный капитал: новые возможности развития местных сообществ // Социодинамика. – 2019. – № 9. – С. 25–39.

9. Цвык В. А. Категория «Профессионализм» и ее методологическое значение // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2009. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kategoriya-professionalizm-i-ee-metodologicheskoe-znachenie> (дата обращения: 06.02.2023).

10. Putnam R. «Bowling Alone: America's Declining Social Capital». Journal of Democracy, vol. 6, no. 1, Jan. 1995, pp. 65-78. – URL: <https://muse.jhu.edu/article/16643> (дата обращения: 02.02.2023).

1. Balchat, B. A. B. (2022) Upravlenie social'nym kapitalom organizacii: problemy prakticheskogo primeneniya novoj paradigmy menedzhmenta i puti ih resheniya [Management of the organization's social capital: problems of practical application of the new management paradigm and ways to solve them] / B. A. B. Balchat, A. Z. Gusov // Putevoditel' predprinimatel'ya [Entrepreneur's Guide]. – Т. 15. – № 1. – P. 107-113. (In Russ.)

2. Borshcheva, A.V. (2017) Povyshenie effektivnosti ispol'zovaniya kadrovogo potenciala predpriyatiya [Improving the efficiency of using the personnel potential of the enterprise] / A.V. Borshcheva, S.V. Il'chenko // Biznes i dizajn revyu [Business and design review]. – Т. 1. – №4 (8). – P. 8. (In Russ.)

3. Burd'e, P. (2005) Social'noe prostranstvo: polya i praktika [Social space: fields and practice]: per. s fr. / P'er Burd'e; sost., obshch. red. per. i poslesl. N. A. SHmatko. - Moskva: In-t eksperim. Sociologii [Institute of Experimental Sociology]; SPb.: ALETEJYA. – 576 p. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002786666> (Data obrashcheniya 01.02.2023). (In Russ.)

4. Gostenina, V. I. (2022) Upravlenie sub"ektnoj statusnost'yu kak social'nym kapitalom v usloviyah riska pandemii koronavirusa [Managing subject status as social capital under the risk of a coronavirus pandemic] / V. I. Gostenina, S. L. Mel'nikov, Zh. A. Kazorina // Russian Economic Bulletin. – Т. 5. – № 1. – P. 11-17. (In Russ.)
5. Dyurkgejm, E. (2021) Moral'noe vospitanie [Moral education] / per. s fr., vstup. st., primech. A.B. Gofmana; Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki» [National Research University Higher School of Economics]. — М.: Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki. – 456 p. (In Russ.)
6. Nestik, T.A. (2009) Social'nyj kapital organizacii: social'no-psihologicheskij analiz [Social capital of the organization: socio-psychological analysis] // Psihologicheskij zhurnal [Psychological Journal]. – Т. 30, – №1, P. 52-63. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_11663344_21864907.pdf (Data obrashcheniya 01.02.2023) (In Russ.)
7. Pochebut, L. G. (2020) Social'nyj kapital organizacii v usloviyah epidemii COVID-19 [The organization's social capital in the context of the COVID-19 epidemic] / L. G. Pochebut, I. V. Kuznecova, V. A. Chiker // Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Social'naya i ekonomicheskaya psihologiya [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology]. – Т. 5. – № 2(18). – P. 221-244. (In Russ.)
8. Rogach, O. V. (2019) Social'nyj kapital: novye vozmozhnosti razvitiya mestnyh soobshchestv [Social capital: new opportunities for the development of local communities] / O. V. Rogach // Sociodinamika [Sociodynamics]. – № 9. – P. 25-39.
9. Cvyk, V. A. (2009) Kategoriya «Professionalizm» i ee metodologicheskoe znachenie [The category "Professionalism" and its methodological significance] // Vestnik RUDN. Seriya: Sociologiya [Bulletin of the RUDN. Series: Sociology]. – №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kategoriya-professionalizm-i-ee-metodologicheskoe-znachenie> (data obrashcheniya: 06.02.2023). (In Russ.)

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflict of interest.

Поступила в редакцию (Received) 14.04.2023.

Поступила после рецензирования (Revised) 03.07.2023.

Выход в свет 28.12.2023.