

Булатецкая Алена Юрьевна

кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социологии
Пермского государственного национального
исследовательского университета

**СОЦИАЛЬНО-КОРПОРАТИВНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ:
СОДЕРЖАНИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ**

Аннотация:

В статье подробно описаны социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом, которые представляют собой совокупность методов и механизмов управления экономическим, профессиональным и социальным поведением участников корпоративных объединений, направленных на активизацию производственно-хозяйственной деятельности организаций, совершенствование социальных отношений в обществе и повышение качества жизни людей. Представлена авторская классификация социально-корпоративных технологий управления человеческим капиталом по различным основаниям.

Ключевые слова:

социальные технологии, интеллектуальный капитал, социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом, корпоративная социальная ответственность, социальное партнерство.

Bulatetskaya Alyona Yuryevna

PhD in Social Science,
Assistant Professor,
Sociology Department,
Perm State National Research University

**SOCIAL CORPORATE TECHNOLOGIES
OF INTELLECTUAL CAPITAL
MANAGEMENT: CONTENT
AND CLASSIFICATION**

Summary:

The article describes in detail social corporate technologies of intellectual capital management, which represent a set of methods and mechanisms of management of economic, professional and social behaviour of corporate association members, focused on intensification of production economic activities of companies, improvement of social relations and quality of life in the society. The author presents an original classification of social corporate technologies of human capital management based on various grounds.

Keywords:

social technologies, intellectual capital, social and corporate technology of intellectual capital management, corporate social responsibility, social partnership.

Исследование социальных технологий обусловлено технологическими изменениями во всех областях человеческой деятельности, переходом их в единый сплав науки, техники, непосредственно производства, что требует от общества решения комплекса разнообразных задач с учетом сложных и взаимозависимых отношений между различными сферами общественной жизни. Эти исследования получают свое развитие во второй половине XX в. и изначально формируются в парадигме социологии управления.

Особое внимание ученые уделяют не только рассмотрению содержательных характеристик социальных технологий, но и определению их существенных и классификационных компонентов. Так, по мнению К. Поппера, социальные технологии выступают способом применения теоретических выводов в практических целях [1, с. 65]. С точки зрения В.Г. Афанасьева, они обеспечивают действия всего механизма социального управления и выступают специфическим посредником между объективно протекающими процессами и субъективной деятельностью людей [2, с. 369]. Г.И. Иконникова отмечает, что «именно через технологизацию знаний получает сознательное выражение отношение людей к организации их деятельности по реализации поставленных целей и задач» [3, с. 27]. Л.Н. Албастова и Т.В. Мартыненко считают, что технология является важным элементом культуры управления и существует в виде стандартов-запретов, правил, норм, а также апробированных средств, способов и приемов целесообразной человеческой деятельности, позволяющих достигнуть заданных результатов [4, с. 42–43].

Сущностная характеристика социальных технологий, по мнению Я.А. Маргуляна, проявляется через инновационную систему методов выявления и использования скрытых потенциалов социальных систем, получения общественно полезного результата при наименьших затратах [5, с. 229–230].

Обобщая взгляды западных и отечественных социологов на проблему социальных технологий, следует отметить, что теоретические основы социальных технологий кроются в определении социально-технологических отношений, составляющих ядро объекта социальных технологий. Социально-технологические отношения базируются на социальной деятельности работников с их социальными качествами, мотивами поведения, социальными ролями, целями и ценностями, функционировании малых и больших социальных групп организации, реализуемых в рамках ее социальной сущности посредством взаимодействия в соответствии с их взаимными

ожиданиями. Они являются специфическим средством оптимизации, интеграции, рационализации и конструирования социального пространства в жизнедеятельности социума.

Социальные технологии позволяют осуществить научно обоснованный выбор оптимальных способов воздействия субъектов управления на объекты с целью создания благоприятных условий повышения качества жизнедеятельности людей. Предметом социальной технологии, по словам В.Н. Иванова, является «инновационная система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения оптимального социального результата при наименьших управленческих издержках» [6].

В целом социальные технологии представляют систему выработки социальной энергии путем оптимизации социальных отношений и процессов, лучшего использования социальных резервов, эффективной деятельности всех социальных институтов. Итогом их реализации будет обеспечиваться новое качество социальной деятельности по воспроизводству жизненных сил социума, формированию целостной личности, новому качеству жизни в целом.

Социальные технологии характеризуются как система способов и средств оптимизации социального управления, существующих на принципах гуманизма, диалога, сотворчества, ответственности, гармонии материального и духовного, личностного и общественного, внешнего и внутреннего с целью создания благоприятных условий жизнедеятельности людей.

Социальные технологии способствуют:

- преобразованию социальной структуры общества и его социальной инфраструктуры;
- повышению профессионального уровня работников, в том числе путем координации действий профессиональных учебных заведений, работодателей и выпускников;
- решению демографических проблем и повышению качества жизни граждан;
- регулированию миграционных потоков;
- применению гибких форм занятости и режимов рабочего времени, способствующих сохранению занятости работников и повышению удовлетворенности трудом;
- активизации мотивационных механизмов инновационной деятельности и повышению творческой активности персонала;
- формированию действенной трудовой идеологии, в том числе развитию корпоративной культуры, способствующей становлению трудовой идеологии, направленной на формирование потребности служения обществу и активной гражданской позиции.

Переход российского общества на инновационный путь развития активизирует потребность использования социальных технологий на различных уровнях функционирования: макроуровне (федеральные органы государственной власти), мезоуровне (региональные органы власти), микроуровне (корпорации, предприятия и организации). На каждом из уровней используются разнообразные технологии, направленные на активизацию человеческого измерения социальных проектов, обусловленные характером интеллектуального взаимодействия субъектов и объектов управления.

В общей системе социальных технологий на уровне корпораций, предприятий и организаций выделяются социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом. Они представляют собой определенную систему согласованного взаимодействия работодателей и наемных работников, организованную в рамках совместной производственно-хозяйственной деятельности и включающую совокупность методов и механизмов управления экономическим, профессиональным и социальным поведением участников корпоративных объединений, направленных на достижение совместных общественно значимых целей.

Социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом являются примером поиска оптимального сочетания управленческого и социологического знания, акцентируя внимание на инструментальных ценностях, которые способны консолидировать персонал корпорации. Если сущность современного постиндустриального общества определяется информационно-компьютерными наукоемкими технологиями, то для социального прогресса большое значение приобретают социальные технологии жизнедеятельности людей, обеспечивающие не только эффективное функционирование современного общества знания, но и создание благоприятных условий для повышения качества жизни, реализации интеллектуального, творческого потенциала личности в конкретной организации.

К социально-корпоративным технологиям управления интеллектуальным капиталом относятся:

– **Технологии внутрифирменной мотивации труда.** В обществе знания происходит насыщение производственных процессов умственными и творческими операциями, повышается значимость оценки интеллектуальных качеств человека. По своему содержанию технологии внутрифирменной мотивации труда включают саморегулирующуюся систему мотивов и стимулов, которая формируется на базе индивидуальных потребностей наемных работников и регулируется через коллективный интерес большинства.

Такие технологии предусматривают реализацию следующих промежуточных звеньев:

- побуждение человека или социальной группы к активной интеллектуальной деятельности;

- выбор и системное использование социально значимых для личности или социальной группы мотиваторов;
- создание обучающей системы для работников организации;
- обеспечение системы внутрифирменных источников инвестирования;
- технологизацию мотивационного управления организации.

Мотивационный механизм формируется с учетом особенностей персонала (уровня образования, профессиональных знаний, опыта и компетенций), включает в себя потребности, интересы, установки и ценностные ориентации работников и учитывает существующую структуру управления персоналом организации, факторы внешней и внутренней среды, а также сложившиеся в корпорации традиции и исторический опыт работы. *Алгоритм применения технологических механизмов включает:*

- 1) необходимость выявления факторов внутренней и внешней среды, воздействующих на структуру мотивационного механизма;
- 2) рассмотрение возможностей их воздействия на функционирование производственной системы;
- 3) выявление соответствующих механизмов и методов воздействия на мотивацию сотрудников;
- 4) выбор мотивационного инструментария воздействия на трудовое поведение персонала;
- 5) исследование мотивационных ресурсов в управлении (организация труда, принципы социального партнерства, возможности социальной политики предприятия);
- 6) оценку эффективности мотивационной политики корпорации.

Конкретные методы стимулирования продуктивного труда в том или ином виде используют практически на каждом предприятии, поскольку его основной целью является максимизация прибыли, однако они сильно зависят от общих установок руководства в отношении коллектива сотрудников. Переход российской экономики на инновационный путь развития изменяет мотивационную направленность технологии от стимулирования физической активности и сугубо материальной заинтересованности сотрудников к мотивации на повышение качества труда, его интеллектуализацию, стимулирование творческой активности, изобретательской инициативы, позволяющих разнообразить мотивационные механизмы, повышать производительность труда, закреплять работников на предприятии.

Сложность создаваемой или применяемой в корпорации системы стимулирования интеллектуализации инновационной деятельности и повышения производительности труда сотрудников зависит от существующих условий функционирования предприятия, уровня конкуренции в данном сегменте рынка, разработанной и реализуемой конкурентной стратегии, форм и видов управления персоналом, сложившейся корпоративной культуры.

– Технологии формирования кадровой стратегии развития персонала. Эти технологии представляют собой совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, которые позволяют либо получить информацию о возможностях человека, либо сформировать требуемые для организации условия, либо изменять условия реализации [7].

Кадровая стратегия развития персонала включает совокупность мероприятий, направленных на создание комплексной системы кадровой политики по организации эффективного функционирования предприятия.

Управление интеллектуальным капиталом позволяет использовать следующие технологии кадровой стратегии развития персонала:

- поиск и привлечение на временной или постоянной основе талантливых людей из других организаций;
- регулярное знакомство работников с новыми идеями, технологиями, передовым опытом работы с целью развития новых продуктов и технологий;
- разделение с персоналом стратегической информации о развитии организации;
- стимулирование творческой активности и рационализаторской деятельности работников;
- замену оценки персонала сверху процедурами самооценки.

Реализация кадровой стратегии предполагает решение следующих важнейших задач:

- 1) создание и поддержание работоспособных высокопрофессиональных коллективов, способных динамично развиваться и гибко реагировать на внешние и внутренние изменения;
- 2) осуществление мероприятий по совершенствованию системы приема и отбора персонала, внедрение систем поиска лучших специалистов и профессионально подготовленных работников;
- 3) создание в коллективах атмосферы «корпоративного гражданства» и «сопричастности к территории» («малая Родина»);

4) прогнозирование и планирование потребностей в персонале для обеспечения предприятия трудовыми ресурсами необходимого профессионально-квалификационного уровня;

5) управление карьерой и профессиональным ростом сотрудников для поддержания экономической эффективности предприятия;

6) рациональное использование имеющегося кадрового потенциала через обучение, мотивацию и оценку персонала;

7) организация процесса адаптации, обучения, повышения квалификации, переподготовки, ротации, делегирования полномочий работников;

8) создание условий для вовлечения персонала в управленческую, производственную, научно-техническую деятельность через взаимодействие службы управления персоналом, руководителей подразделений с работниками предприятия;

9) формирование корпоративной культуры, направленной на поднятие престижа, рейтинга, улучшение имиджа предприятия во внутренней и внешней среде.

Особое значение в кадровой стратегии корпорации имеет профессиональное развитие работников. Оно направлено на повышение трудового потенциала, уровня образования и профессиональных компетенций работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации, совершенствование эффективности трудовой деятельности и снижение текучести кадров, адаптацию сотрудников к новым технологиям и инновационным изменениям, подготовку необходимых руководящих кадров, воспитание молодых способных сотрудников, активизацию социальных качеств сотрудников и их удовлетворенность трудом.

– **Технологии корпоративной социальной ответственности.** Корпоративная социальная ответственность определяется как достижение коммерческого успеха способами, основанными на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде. Это ответственность корпорации перед всеми людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе своей деятельности, а также перед обществом в целом. По определению Всемирного совета по устойчивому развитию, «корпоративная социальная ответственность – это приверженность бизнеса концепции устойчивого экономического развития в работе со своими сотрудниками, их семьями, местным населением, обществом в целом с целью улучшения качества их жизни» [8, с. 6–7].

В широком плане корпоративная социальная ответственность направлена:

- на соблюдение общепринятых правил ведения бизнеса и корпоративной этики;
- производство товаров и услуг, отвечающих принятым стандартам и требованиям качества;
- реализацию социальной политики в отношении населения региона и общества в целом;
- обеспечение безопасности труда работников, мотивацию для повышения квалификации персонала корпорации;
- создание новых рабочих мест, подкрепление их социальными гарантиями;
- соблюдение прав человека в отношениях с поставщиками, потребителями, персоналом;
- политику в сфере охраны окружающей среды;
- содействие сохранению культурного, исторического наследия страны;
- помощь органам власти в развитии экономики, социальной сферы регионов, где размещаются филиалы компании;
- финансирование социальных программ.

Развитие корпоративной социальной ответственности осуществляется в следующих институциональных направлениях: 1) на уровне трудовых коллективов предприятий, 2) регионального сообщества, 3) федерального и 4) международного сообщества.

В этих условиях применение технологий корпоративной социальной ответственности позволяет решать весь комплекс многообразных вопросов, связанных с экономическим ростом, повышением качества жизни сотрудников и населения региона, совершенствованием социальной сферы, социальной защитой граждан, обеспечением экологической и продовольственной безопасности. Важность применения этих технологий обусловлена положением корпораций, являющихся градообразующими во многих регионах современной России. От эффективности их функционирования зависят наполняемость региональных и местных бюджетов, развитие социальной сферы, социальная поддержка и защита населения и в целом социально приемлемые условия жизнедеятельности людей.

– **Технологии социального партнерства.** Определение социального партнерства сформулировано в Трудовом кодексе РФ (ст. 23). Это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Таким образом, основными участниками в системе социального партнерства являются: работники, работодатели, органы государственной власти и местного самоуправления, призванные

учитывать интересы регионального сообщества и общества в целом, регулировать и координировать развитие социально-трудовых отношений, коррелировать законодательные и договорные аспекты соглашений.

Механизм социального партнерства включает:

- проведение постоянного переговорного процесса между представителями сторон социального партнерства;
- заключение проектов коллективных договоров и соответствующих соглашений по всему спектру трудовых отношений;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- разработку процедур согласования интересов и позиций сторон;
- проведение экспертизы предлагаемых соглашений и договоров;
- участие органов государственной власти и общественных институтов в решении совместных социально-экономических проблем;
- создание постоянных и временных органов регулирования социально-трудовых отношений;
- контроль за выполнением соглашений и договоров.

Эффективность социального партнерства достигается в условиях доверия между партнерами, когда существует «прозрачность» и открытость взаимных намерений и действий. Поэтому важной задачей технологии социального партнерства является вовлечение всех заинтересованных в корпоративном и региональном развитии сторон в публичное обсуждение насущных проблем повседневной жизни населения и граждан. Основную роль в этом играют средства массовой информации: интернет-источники, газеты, радио, телевидение.

Технологии социального партнерства включают также организацию и проведение конкурсов общественно значимых проектов и программ, направленных на интеллектуализацию творческого потенциала работников и их социальное развитие. Для этого используются проектно-программный подход, организация и проведение конкурсов и тендеров социально значимых проектов. Такой подход способствует аккумуляции средств на выделенных корпорацией и региональными органами власти приоритетных направлениях развития, препятствует коррупции и возможному распылению средств и создает благоприятный инвестиционный и интеллектуальный климат территории.

Социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом следует рассматривать с различных сторон. Они выступают как средство системного и направленного целеполагания и практического достижения поставленных целей, обусловленных реальными процессами трансформации экономического и социального знания. Эти технологии вытекают из непосредственной деятельности людей, реализации их профессиональных знаний и навыков, интеллектуальных усилий, социальной энергии, выражения способностей, умений и желания делать что-либо определенным образом.

Вместе с тем эти технологии можно определять как вид операционального социального самосознания, направленного на осмысление тех технологических законов, которые позволяют обществу найти внутреннее социальное измерение оптимальности метаморфоз, т. е. это социальный институт инноваций и социального творчества, организации и стратегии развития. Наконец, социальные технологии являются необходимым продолжением производственной, «технической» технологии, определяющей требования к производственным процессам, материальным ресурсам, персоналу с точки зрения социально-профессиональных, социально-демографических, психофизиологических характеристик и социокультурных потребностей и возможностей их удовлетворения.

Социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом можно классифицировать по разным основаниям (табл. 1).

Таблица 1 – Классификация социально-корпоративных технологий управления интеллектуальным капиталом

№ п/п	Основание технологии	Разновидность технологии	Содержательные компоненты технологии
1	Масштаб решаемых управленческих проблем	– универсальные социальные технологии; – частные социальные технологии	– технологии диагностики состояния интеллектуального капитала; – технологии, используемые при решении конкретной задачи, например технологии активизации творческого потенциала сотрудников
2	Направленность	– технологии трансформации внешней среды организации; – технологии трансформации внутренней среды организации	– технологии интеллектуальной безопасности; создания имиджа организации; – технологии развития и обучения персонала, воспитания и закрепления в корпорации работников нового типа, социального партнерства, мотивационные технологии инновационной деятельности

Продолжение таблицы 1

3	Вид социального воздействия	<ul style="list-style-type: none"> – социальные технологии обучения; – социальные технологии управления; – технологии социального действия; – социальные технологии оценки 	<ul style="list-style-type: none"> – технологии развития корпоративных инновационно-образовательных центров (кластеров); подготовки специалистов в области управления знаниями; – технологии управления знаниями, социального влияния, социально-психологического манипулирования; – технологии адаптации, социализации, повышения квалификации, самообучения, консультирования, развития персонала; – технологии социального партнерства, социального аудита, контроля, планирования, мотивации, аттестации
4	Характер решаемых задач	<ul style="list-style-type: none"> – функциональные социальные технологии; – инновационные социальные технологии; – социально-корпоративные технологии 	<ul style="list-style-type: none"> – технологии оперирования знаниями, интеллектуальными ресурсами; – технологии системы управления знаниями, организации инновационной инфраструктуры, инновационных сетей и формирования инновационных кластеров; – технологии внутрифирменной мотивации труда, организации социальной деятельности работников, формирования карьеры персонала и кадровой политики корпорации; корпоративной социальной ответственности, социального партнерства

Таким образом, социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом создаются и реализуются для решения определенных теоретических и практических проблем инновационного развития организации. Как и всякие технологии, они представляет собой стандартизированное средство поведения и деятельности человека по решению задач в рамках его преобразующей деятельности, ориентированное на получение заданного результата. Внедрение таких технологий позволяет повысить конкурентоспособность предприятий и организаций, расширить возможности создания и использования нематериальных активов: компетенций персонала, брендов, структурных инноваций, знаний и отношений с заинтересованными лицами.

Ссылки:

1. Поппер К. Открытое общество и его враги : в 2 т. М., 1992.
2. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. М., 1983.
3. Иконникова Г.И. О понятии социальной технологии // Философские науки. 1984. № 5.
4. Албастова Л.Н., Мартыненко Т.В. Управление организацией: теории и технологии. М., 2004.
5. Маргулян Я.А. Социальная политика : учебник. СПб., 2011.
6. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. Изд. 2-е, перераб. и доп. М., 2001.
7. Байков Н.М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа. Хабаровск, 2005.
8. Чернов Е. Корпоративная социальная ответственность // Информационный бюллетень Det Norske Veritas. 2015. № 4 (8).

References:

- Afanasyev, VG 1983, *Society: consistency, knowledge, management*, Moscow, (in Russian).
- Albastova, LN & Martynenko, TV 2004, *Organization Management: theory and technology*, Moscow, (in Russian).
- Baikov, NM 2005, *Human resources government: experience of the sociological analysis*, Khabarovsk, (in Russian).
- Chernov, E 2015, 'Corporate social responsibility', *Informatsionnyy byulleten' Det Norske Veritas*, no. 4 (8), (in Russian).
- Ikonnikova, GI 1984, 'On the concept of social technology', *Filosofskiye nauki*, no. 5, (in Russian).
- Ivanov, VN & Patrushev, VI 2001, *Innovative social technologies of state and municipal government*, 2nd ed., Moscow, (in Russian).
- Margulyan, YA 2011, *Social policy: the textbook*, St. Petersburg, (in Russian).
- Popper, K 1992, *The Open Society and Its Enemies: in 2 vols*, Moscow, (in Russian).