

**Л.Н. Захарова, Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского;
З.Х. Саралиева, Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского;
Е.В. Сайгина, Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского**

**СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ ИНСТРУМЕНТ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ**

(на примере организации оборонно-промышленного комплекса)

Представлены результаты проведенного авторами теоретического анализа и пилотного исследования социального капитала на примере организации ОПК. Выдвинуто предположение, что ключевые особенности этого сектора формируют уникальный облик и приоритетность компонентов социального капитала. Показаны тенденции в основных направлениях развития социального капитала, которые позволяют повысить эффективность управления персоналом в условиях современной меняющейся реальности.

Ключевые слова: социальный капитал организации, управление персоналом, социально-трудовая сфера, оборонно-промышленный комплекс, ценности, нормы поведения, доверие, сплоченность.

**L.N. Zakharova, National Research Lobachevsky
State University of Nizhny Novgorod;
Z.H. Saralieva, National Research Lobachevsky
State University of Nizhny Novgorod;
E.V. Saygina, National Research Lobachevsky
State University of Nizhny Novgorod**

**SOCIAL CAPITAL AS A KEY TOOL FOR IMPROVING
THE EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT
IN MODERN REALITIES**

(on the example of the organization of the military-industrial complex)

The results of the theoretical analysis and pilot study of social capital conducted by the authors on the example of the organization of the defense industry are

presented. It is suggested that the key features of this sector form the unique appearance and priority of the components of social capital. The trends in the main directions of the development of social capital are shown, which make it possible to increase the efficiency of personnel management in the conditions of modern changing reality.

Keywords: social capital of the organization, personnel management, social and labor sphere, military-industrial complex, values, norms of behavior, trust, cohesion.

Современные реалии российской действительности, которые характеризуются, с одной стороны, стремительным научно-техническим прогрессом и информатизацией, а, с другой стороны, геополитической и социально-экономической нестабильностью, требуют ускоренного развития компаний на всех уровнях, внедрения технологических и управленческих новшеств. Как следствие, государство вынуждено брать на себя «ручное управление» в критически важных вопросах. Одним из них, безусловно, является социально-трудовая сфера. Так, в своем Послании Федеральному Собранию 21 февраля 2023 года Президент России В.В. Путин обратил особое внимание на проблему кадрового обеспечения в системообразующих наукоёмких компаниях, которые сосредоточены, прежде всего, в оборонно-промышленном комплексе (ОПК) [1].

Практика показывает, что достижение технологического лидерства и существенного роста производительности труда невозможно без изменений в парадигме управления. Их реализация (особенно на начальном этапе) закономерно сталкивается на уровне персонала с рядом негативных тенденций – усиление чувства тревоги, стресса, недоверия к руководству, разрушение устоявшихся социальных связей, ухудшение показателей социального здоровья и, как следствие, субъективного благополучия [2, с. 52-63; 3]. Необходимость минимизации этих негативных процессов смещает фокус внимания руководства компаний со сферы человеческого капитала на социальный, возможности развития которого в России представляются практически неисчерпаемыми.

Социальный капитал определяется П. Бурдье как реальные или потенциальные ресурсы, связанные с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания [4]. С точки зрения Р. Патнэма, социальный капитал – это ключ к эффектив-

ному управлению, показатель сотрудничества. Социальный капитал организаций ОПК имеет свои ключевые особенности, которые остаются мало изученными в научном и практическом плане. Представляется обоснованным считать их следствием специфичности данного сектора экономики, предназначенного для удовлетворения оборонных и военных потребностей государства [5]. Определяющими здесь являются, с одной стороны, потребность в выстраивании сложных информационных и социальных корпоративных цепочек между компаниями ОПК и их контрагентами, деловое общение в которых базируется на соблюдении принципов доверия, честности и этичности, с другой – необходимость формирования внутрикорпоративных связей, общих норм организационного поведения, ценностных приоритетов при холдинговой организации производства в условиях соблюдения секретности как во внутреннем, так и во внешнем контуре компаний.

Предполагается, что указанные особенности ОПК оказывают влияние на значимость (приоритетность) компонентов, входящих в структуру социального капитала организаций. Для проверки выдвинутой гипотезы в 2023 г. авторами было проведено пилотное исследование на нижегородском предприятии радиоэлектронного профиля, который относится к ОПК. Выборку составили 85 руководителей и ведущих специалистов, имеющих стаж работы в этой компании более 10 лет.

Установлено, что, по мнению экспертов, принявших участие в анкетировании, наибольшее влияние на эффективность управления персоналом оказывают:

- на уровне организационной составляющей социального капитала: принятые в компании корпоративные ценности и приоритеты, которые формируют организационную культуру и отражаются в стратегии развития и миссии (отметили 89 % экспертов), а также установленные в организации нормы поведения сотрудников, которые содержатся в правилах внутреннего трудового распорядка, кодексе корпоративной этики (указали 73 % экспертов);

- на уровне социально-психологической составляющей: доверие, которое проявляется в степени открытости и честности во взаимоотношениях между сотрудниками, в уровне вовлеченности персонала в принятие управленческих решений, стремлении менеджмента понимать и поддерживать подчиненных (отметили 91 % экспертов), а также сплоченность: выражается в уровне уважения в отношениях между сотрудниками, их готовности помочь в решении рабочих вопросов для достижения поставленных целей (указали 67% экспертов).

При этом в неблагоприятных экономических и геополитических условиях треть экспертов отметили, что в большей степени начинает влиять сформированность каналов внутренней коммуникации (принятые в компании способы взаимодействия между персоналом при решении вопросов и каналы обмена корпоративной информацией), а также такой компонент социального капитала, как идентичность (наличие или отсутствие у персонала чувства единства с организацией, уровень принятия существующих корпоративных ценностей и руководство ими в повседневной работе, степень восприятия со стороны персонала успехов и неудач организации как своих).

Выводы:

1. В современных реалиях меняющегося общества развитие социального капитала представляет собой один из ключевых инструментов повышения эффективности управления персоналом компании.

2. Проведенный теоретический анализ позволил выдвинуть предположение, что ключевые особенности ОПК формируют уникальный облик и приоритетность компонентов социального капитала, входящих в этот сектор экономики организаций. Данные особенности остаются мало изученными в научном и практическом плане.

3. Результаты пилотного исследования показали, что наибольшее влияние на эффективность управления персоналом компании ОПК оказывают такие компоненты социального капитала, как принятые в компании корпоративные ценности и установленные в организации нормы поведения сотрудников, а также уровень доверия и сплоченности коллектива. При этом в неблагоприятных экономических и геополитических условиях усиливается влияние двух других компонентов: сформированности каналов внутренней коммуникации и уровня организационной идентичности персонала.

4. Полученные результаты показывают тенденции в основных направлениях развития социального капитала организаций ОПК. Предполагается, что целенаправленное воздействие на компоненты социального капитала, имеющие приоритетное значение, будет способствовать снижению негативных тенденций в социально-трудовой сфере, что обеспечит наиболее быстрое внедрение производственно-технологических новшеств и повышение инновативности персонала. В дальнейшем авторы предполагают провести исследование выявленных тенденций на расширенной выборке.

Список литературы:

1. Послание Президента Федеральному Собранию. 21.02.2023 // <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/statements/70565/>
2. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Монография. Н. Новгород: ННГУ, 2017. 411 с.
3. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Субъективное благополучие персонала предприятий с разной вовлеченностью в инновационные процессы: возрастной аспект // Вестник университета. 2020. № 2. С. 186-193.
4. Бурдые П. Социальное пространство: поля и практика: перевод с французского языка. М.: ИЭС, 2005. 576 с.
5. Кузык Б.Н. Оборонно-промышленный комплекс ОПК // Большая российская энциклопедия. Электронная версия (2017). // <https://old.bigenc.ru/text/5045275?ysclid=lf71dszmf1438821902/>