

Научная статья
<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.9.9.024>
УДК 331.104



КОМАНДНЫЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИЙ

Петров С.В.

Владимирский юридический институт ФСИИ России

Аннотация. Каждая организация заинтересована в повышении эффективности своей деятельности. Для достижения этой цели существует несколько направлений. Одним из самых перспективных является увеличение стоимости капитала. В статье рассмотрены основные виды капиталов с акцентом на социальный капитал как совокупность ценностей, норм поведения, разделяемых всеми в организации, и прежде всего доверие.

В процессе анализа данной категории был выделен авторский термин «командный капитал», под которым мы понимаем совокупность различных способностей команды, облегчающую взаимодействие и обеспечивающую снижение издержек в командном взаимодействии, направленном на достижение общих целей.

Актуальность этого термина обоснована многогранностью взаимоотношений между членами команды и внешней средой, а также степенью их влияния на производственные процессы. Повышение уровня коммуникаций позволит в существенной степени увеличить эффективность организации.

Благодарности/Финансирование. Выражается благодарность руководству Владимирского юридического института ФСИИ России за предоставление возможности участия в научной работе.

Ключевые слова: Организация, командообразование, человеческий капитал, социальный капитал, командный капитал, эффективность, коммуникации.

TEAM CAPITAL OF ORGANIZATIONS

Sergey V. Petrov

Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia

Abstract. Every organization is interested in improving the efficiency of its activities. There are several ways to achieve this goal. One of the most promising is an increase in the cost of capital. The article discusses the main types of capital with an emphasis on social capital as a set of values, norms of behavior shared by everyone in the organization, and above all trust.

In the process of analyzing this category, the author's term team capital was singled out, by which we mean a combination of different team abilities that facilitates interaction and ensures cost reduction in team interaction aimed at achieving common goals.

The relevance of this term is justified by the versatility of the relationship between team members and the external environment, as well as the degree of their influence on production processes. Increasing the level of communication will significantly increase the efficiency of the organization.

Acknowledgements/Funding. Thanks are expressed to the leadership of the Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia for providing the opportunity to participate in scientific work.

Keywords: Organization, team building, human capital, social capital, team capital, efficiency, communication.

Введение.

Каждая организация заинтересована в повышении эффективности своей деятельности. Для достижения этой цели существует несколько направлений. Важно понимать, что высшее руководство может предпринимать усилия по всем направлениям, но более перспективным с точки зрения максимизации достижения цели, является акцентирование внимания на одном-двух направлениях.

С нашей точки зрения одним из самых многообещающих объектов воздействия является увеличение реализации потенциала рабочей силы. С одной стороны эти усилия малозатратны по сравнению с другими, а вместе с этим, и полученный результат может в значительной степени превысить запланированные величины.

Для более тщательного анализа методов оптимизации использования человеческих ресурсов необходимо оценить существующую теоретическую базу, и при возникновении необходимости сформулировать основные тезисы призванные повысить эффективность использования человеческого капитала.

Вложения в развитие того или иного капитала организации призвано увеличить прибыль для коммерческих предприятий. Такие вложения принято считать инвестициями. Задачей руководителя является планирование и реализация такого вида инвестиций.

Обсуждение.

В экономической науке существует несколько видов капитала, которые идентифицируют определённый аспект внимания исследователя. Один из авторов определяет капитал как самовозрастающие деньги [1].

В рамках нашего исследования такое определение не является всеобъемлющим. Более подходящим является следующее определение: капитал – это совокупность материальных, интеллектуальных и финансовых средств, используемых для получения дополнительных благ. Помимо самых известных видов капитала, основного и оборотного, существуют много других его разновидностей.

Из наиболее распространённых выделим следующие виды капитала:

1. Человеческий.
2. Финансовый.
3. Интеллектуальный.
4. Индивидуальный.
5. Организационный.
6. Социальный.
7. Информационный.

В последнее время стали появляться новые виды капитала как дань современным тенденциям развития обществ и экономических процессов. Так, например, есть ряд исследований посвящённых цифровому капиталу [2], символическому капиталу [3], налоговому капиталу [4] и др.

В рамках данного исследования, предлагаем более пристально проанализировать такое понятие, как «социальный капитал», под которым неко-

торые авторы предлагают рассматривать совокупность ценностей, норм поведения, разделяемых всеми в организации и, прежде всего, доверие [5].

Различают два подвида социального капитала: макроуровень и микроуровень.

На микроуровне социальный капитал определяется, как качественная характеристика человека взаимодействовать с обществом.

На макроуровне речь идёт не о человеке, а об организации. Однако из существующих подвидов социального капитала нет того, который позволяет в чистом виде оценить специфику процесса командообразования, что, по нашему мнению, привело к необходимости формулирования нового понятия – «командный капитал». Под ним мы понимаем совокупность различных способностей команды, облегчающей взаимодействие и обеспечивающей снижение издержек в командном взаимодействии, направленном на достижение общих целей.

Важность этого понятия сложно переоценить, так как при функционировании команды возникают два основных вида коммуникативного взаимодействия на социальной основе: между членами команды и у самой команды с внешней средой. Для анализа уровня таких взаимоотношений и становится актуальным понятие «командный капитал». Другими словами, его можно определить как социальный капитал на мезоуровне.

Каждый вид капитала необходимо оценивать с заданной периодичностью для отслеживания динамики

его состояния. Однако важно понимать, что оценке подлежат только те виды капитала, актуальность которых была определена как существенная для экономической деятельности организации.

Оценка каждого вида капитала имеет свою специфику. Так, например, есть исследования по оценке человеческого капитала [6; 7].

Для оценки командного капитала как новой категории пока исследований недостаточно, но базисом для её разработки должны послужить работы по оценке социального капитала, например [8]. Однако важно учесть и специфику присущую именно командному капиталу.

Для повышения эффективности команды необходимо прикладывать определённые усилия для увеличения командного капитала. Разработка методики его оценки и перечня воздействия на его уровень будет исследована в наших дальнейших работах.

Результаты.

Полагаем, что для повышения эффективности использования человеческих ресурсов, с точки зрения метода командообразования, необходимо использовать не только распространённые и зарекомендовавшие себя инструменты, но и, время от времени, следует их переосмысливать с целью поиска новых, более перспективных.

Одним из таких инструментов мы определили авторский термин – «командный капитал», как совокупность различных способностей команды, облегчающую взаимодействие и обеспечивающую снижение издержек

в командном взаимодействии, направленном на достижение общих целей.

Использование данной категории позволит руководителям организаций регулярно отслеживать состояние коммуникаций как внутри команды, так и по отношению к внешней среде. Своевременно полученный сигнал о необходимости предпринять корректирующие воздействия на объект контроля, позволит в значительной степени повысить эффективность не только использования человеческих ресурсов, но и всей организации, в целом.

Заключение.

Таким образом, следует сделать следующие выводы. Существует значительное количество видов капитала

как важной категории при оценке экономических процессов.

Нами было дано определение командного капитала как социального капитала на мезоуровне. Актуальность этого термина обоснована многогранностью взаимоотношений между членами команды и внешней средой, а также степенью их влияния на производственные процессы. Повышение уровня коммуникаций позволит, в существенной степени, увеличить эффективность организации.

В дальнейшем, необходимо провести дополнительные исследования, направленные на определение методики оценки командного капитала, его основополагающих принципов, а также инструментов влияющих на его увеличение.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Шевченко И.Г. *Общество и капитал // Философия хозяйства. 2022. № 2 (140). С. 11-14.*
2. Вартанова Е.Л., Гладкова А.А., Дунас Д.В. *Цифровой капитал как гибридный нематериальный капитал: теоретические подходы и практические решения в российском контексте // Вопросы теории и практики журналистики. 2022. Т. 11. № 1. С. 6-26.*
3. Юспа М.М. *Символический капитал: происхождение, понятие, виды // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки. 2022. № 21-1. С. 265-272.*
4. Лютова О.И. *Налоговый капитал: современное правовое регулирование и перспективы развития // Налоги. 2021. № 2. С. 13-15.*
5. Ефремкина И.Н., Андреева А.А. *Социальный капитал и его роль в управлении персоналом организации // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2022. № 10. С. 62-64.*
6. Щербаков А.С. *Специфика оценки человеческого капитала // Научное обозрение: теория и практика. 2022. Т. 12. № 6 (94). С. 1036-1047.*
7. Джанишанло Р.Е., Козут О.Ю. *Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат // Статистика, учёт и аудит. 2021. № 1 (80). С. 170-176.*

8. 200 Лехотина А.С. Социальный капитал организации: методики измерения // Студенческий вестник. 2022. № 12-5 (204). С. 26-28.

References:

1. Shevchenko I.G. *Society and capital* // *Philosophy of economy*. 2022. No. 2 (140). pp. 11-14.

2. Vartanova E.L., Gladkova A.A., Dunas D.V. *Digital capital as hybrid intangible capital: theoretical approaches and practical solutions in the Russian context* // *Questions of theory and practice of journalism*. 2022. Vol. 11. No. 1. pp. 6-26.

3. Vartanova E.L. *Digital capital as hybrid capital: on the question of new concepts of media research* // *Media@lmanakh*. 2021. No. 4 (105). pp. 8-19.

4. Yuspa M.M. *Symbolic capital: origin, concept, types* // *Scientific works of the Republican Institute of Higher Education. Philosophical and humanitarian sciences*. 2022. No. 21-1. pp. 265-272.

5. Lyutova O.I. *Tax capital: modern legal regulation and development prospects* // *Taxes*. 2021. No. 2. pp. 13-15.

6. Efremkina I.N., Andreeva A.A. *Social capital and its role in the personnel management of the organization* // *Collections of conferences of SIC Sociosphere*. 2022. No. 10. pp. 62-64.

7. Shcherbakov A.S. *Specificity of human capital assessment* // *Scientific review: theory and practice*. 2022. Vol. 12. No. 6 (94). pp. 1036-1047.

8. Dzhanshanlo R.E., Kogut O.Yu. *Assessment of the value of human capital based on the costs incurred* // *Statistics, accounting and auditing*. 2021. No. 1 (80). pp. 170-176.

9. 200 Lekhotina A.S. *Social capital of an organization: measurement methods* // *Student Bulletin*. 2022. No. 12-5 (204). pp. 26-28.

Информация об авторе:

Петров Сергей Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и информационных технологий факультета права и управления, Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний России, г. Владимир, mail: psv01@yandex.ru, ORCID 0000-0002-9207-4976
Sergey V. Petrov, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Information Technologies of the Faculty of Law and Management, Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vladimir, Russia,