

# ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КАПИТАЛА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИЙ «СИБАВИАСТРОЙ» И «ИРКУТСКЭНЕРГО»

© Сафронова С. Э., Чеховская С. А., 2015

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассмотрено понятие организационного капитала и выделены основные инструменты, позволяющие его определить. В результате проведенного исследования удалось установить зависимость успешности компании от наличия организационного капитала.

*Ключевые слова:* организационный капитал.

**В** настоящее время, основным ресурсом развития любого предприятия является эффективное использование его интеллектуального капитала. Интеллектуальный капитал, рассматриваемый в качестве нематериальных ресурсов компании, влияет на рыночную стоимость предприятия. Интеллектуальный капитал включает в себя человеческий, социальный и организационный капитал. Остановимся на последнем пункте более подробно, т. к. именно он предоставляет большую ценность для исследований. Организационный капитал представляет собой формализованные знания всех сотрудников организации и подразумевает под собой помещение этих знаний в её внутрикорпоративную систему. Стоит также отметить то, что формирование и развитие организационного капитала характерно для компаний, находящихся на стадии стабилизации. Стратегия таких организаций направлена на следующие аспекты: минимизация затрат, совершенствование управленческих решений и поддержание различного рода действующих регламентов.

Исследователи выделяют несколько инструментов накопления организационного капитала. В данной статье мы будем опираться только на те инструменты, которые смогут нам продемонстрировать более наглядно наличие и развитие данного капитала на примере двух крупнейших компаний Иркутской области: ОАО «Иркутскэнерго» и ОАО «Сибавиастрой». Такими инструментами являются: наличие технического и программного обеспечения (1С, база данных), корпоративной культуры (символика,

ценности, традиции и пр.), оптимизированной системы описания и внедрения бизнес-процессов как нижнего, так и верхнего уровня, а так же систем обучения и наставничества, которые позволяют сохранять накопленные организацией знания и приумножать их.

Разобравшись с инструментами, позволяющими оценить уровень развития организационного капитала, мы провели исследование уже выше упомянутых компаний. Методы исследования организационного капитала включали в себя: опросы (анкетирование), сбор фиксированной информации и наблюдение (изучение обстановки, состояния рабочего места), использование интернета (официальные сайты компаний).

Остановимся подробнее на результатах, которые нам удалось собрать. ОАО «Сибавиастрой» является одной из лидирующих компаний в Восточной Сибири, ведущую свою деятельность сразу в четырёх направлениях — строительство объектов, производство строительных конструкций, услуги дорожной и строительной спецтехники, производство железобетонных изделий. Пообщавшись с заместителем генерального директора по развитию, удалось понять, что менеджмент компании нацелен на оптимизацию её процессов. «Внедрение процессного подхода в управление помогает компании отразить самые важные аспекты деятельности, целостно показывающие, как работает организация для того, чтобы выполнить цели, поставленные перед ней». Речь идёт в первую очередь о процессах верхнего уровня, таких как по-

ставки — производство — продажи, они моделируются по стандарту IDEF0. Существуют также процессы нижнего уровня, которые включают в себя набор тех или иных регламентов, согласно которым осуществляется деятельность на предприятии, например: процесс продаж, найма или увольнения сотрудников и пр. Данный подход к управлению, несомненно, способствует накоплению организационного капитала в компании. Он позволяет вновь прибывшим сотрудникам принять и освоить формализованные знания без особых усилий. Так же удалось выяснить, что данная компания отличается высоким уровнем технического и программного обеспечения. Различные системы учёта данных, программы обмена информацией (как внутри организации, так и за её пределами), а также корпоративные сети организации, которые позволяют любому сотруднику получать доступ к ресурсам сети предприятия практически с любого места, свидетельствуют о том, что в компании ОАО «Сибавиастрой» существует внутрикорпоративная система знаний. Более того, данная организация позиционирует себя в качестве привлекательного работодателя, особое внимание в которой уделяется развитию корпоративной культуры. ОАО «Сибавиастрой» предоставляет достойные условия труда, справедливо оценивает деятельность сотрудников, а также создаёт условия для их самореализации, инициативы и развития внутри компании. Эти факторы обеспечивают сохранение и накопление знаний в организации, а также предотвращают текучесть кадров, что негативным образом отразилось бы на формировании социального, а в последующем организационного капитала.

Перейдем к ОАО «Иркутскэнерго». Открытое акционерное общество энергетики и электрификации — самая крупная вертикально интегрированная организация. Иркутская область и Красноярский край являются местом расположения производственного комплекса. Цель деятельности компании — производство и поставка энергии, как тепловой, так и электрической, населению Иркутской области, предприятиям малого и среднего бизнеса, сельского хозяйства, социальной сферы, крупным добывающим, промышленным и перерабатывающим предприятиям региона. Генеральный директор «Иркутскэнерго» рассказал, что компания непрерывно развивается, а также гарантирует надежную и бесперебойную поставку энергии. Организация направлена на создание комфортной и благополучной жизни для земляков. Было отмечено, что успешно реализуются проекты частно-государственного партнерства [1].

Одним из инструментов создания организационного капитала является создание условий для быстрого обмена знаниями, их коллективного накопления, сокращения времени на овладение новыми знаниями, повышения производительности. Капитал формируется посредством превращения знаний сотрудников во внутрикорпоративные системы, кото-

The article is on the organizational capital concept. The author attempts to single out the major instruments its identification. As a result, established is the fact that a company's suc-

рые используются другими сотрудниками. Формализованные знания становятся частью организационного капитала компании. Так создаются условия для быстрого обмена знаниями и их постоянного накопления [2]. В «Иркутскэнерго» созданы сети коммуникаций и базы знаний. Используются программы, управляющие информацией. Существующие программы значительно экономят время сотрудников, затрачиваемое на выполнение повторяющейся работы. Организация использует такие программы, как «1С», «Консультант», «ДубльГис» и «СЭД» (система электронного документооборота).

Корпоративная культура «Иркутскэнерго» высоко развита. У компании имеются собственный кодекс корпоративной культуры, гимн, эмблема и флаг. Основными направлениями корпоративной культуры являются: донесение ценностей компании до сотрудников, укрепление имиджа компании, поддержка Совета Молодых специалистов, проведение спортивных мероприятий и КВН. В результате опроса было выявлено, что компания заботится о своем персонале. Стабильный заработок, социальная защита, профессиональный рост — все это гарантируется. К тому же, компания уделяет большое внимание обучению персонала. Организация ведет непрерывный процесс повышения квалификации кадров, формирует резерв кадров для продвижения их по карьерной лестнице. Все вышеперечисленное способствует удержанию персонала. Это доказывает и тот факт, что текучесть кадрового состава в «Иркутскэнерго» не превышает 10 %.

По итогам проведенного исследования мы можем видеть, что наличие организационного капитала существенно влияет на успешность компании. Компания, заботящаяся о своих сотрудниках, всегда выигрывает, потому что удовлетворенный работник всегда выполняет свою работу качественно. Именно это мы можем наблюдать в «Сибавиастрой» и «Иркутскэнерго». Эти компании были нацелены на создание крепкой корпоративной культуры, высоко налаженного производственного процесса, и прогрессивного программного и технического обеспечения, что в результате и привело их успеху. ■

1.URL: <http://www.irkutskenergo.ru/>.

2.URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2833/>.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2833/>.

URL: <http://www.irkutskenergo.ru/>.

### SIBAVIASTROY and IRKUTSKENERGO: Research on Organizational Capital

© Safronova S., Chekhovskaya S., 2015

cess depends on its organizational capital.

*Keywords:* organizational capital.