

**КОРПОРАТИВНИЯТ СОЦИАЛЕН КАПИТАЛ
КАТО УПРАВЛЕНСКО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО.
СОЦИОАНТРОПОЛОГИЧНА И ПОВЕДЕНЧЕСКА ДЕТЕРМИНИРАНост**

Радостина Телериг Бакърджиева

Институт за икономически изследвания при Българската академия на науките

Как да се цитира тази статия / How to cite this article:

Bakardjieva, R. (2023). Korporativniyat sotsialen kapital kato upravlenko predizvikelstvo. Sotsioantropologichna i povedeneska determiniranost. (Corporate Social Capital as a Management Challenge. Socioanthropological and Behavioral Determinism). *Economic Thought Journal*, 68(6), 687-690 (in Bulgarian). <https://doi.org/10.56497/etj2368605>

To link to this article / Връзка към статията:

<https://etj.iki.bas.bg/microeconomics/2024/03/13/korporativniyat-socialen-kapital-kato-upravlenko-predizvikelstvo-socioantropologina-i-povedeneska-determiniranost>



Published online / Публикувана онлайн: 14 March 2024



Submit your article to this journal / Изпратете статия за публикуване

<https://etj.iki.bas.bg>

Article views / Статията е видяна:

View related articles / Други подобни статии:



View Crossmark data / Вж. информация от Crossmark:

Citing articles / Цитиращи статии:

View citing articles / Вж. цитиращи статии:



КОРПОРАТИВНИЯТ СОЦИАЛЕН КАПИТАЛ КАТО УПРАВЛЕНСКО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО. СОЦИОАНТРОПОЛОГИЧНА И ПОВЕДЕНЧЕСКА ДЕТЕРМИНИРАНост

Радостина Телериг Бакърджиева

Институт за икономически изследвания при Българската академия на науките

Колективната монография на доц. д-р Аделина Миланова и доц. д-р Павлинка Найденова „Корпоративният социален капитал като управленско предизвикателство. Социоантропологична и поведенческа детерминираност“ е посветена на изключително актуална икономическа проблематика, все още недостатъчно осветлена в икономическата литература. Това придава на книгата новаторски облик и допринася за уникалността ѝ спрямо други подобни разработки и изследвания.

Добре познати на академичната общност и утвърдени учени, авторите умело прилагат интердисциплинарен подход, който съчетава фундаментални теоретични постановки в научни области като икономика, управление, социология, социално-икономическа антропология, социална психология и др. Те систематизират управленските предизвикателства пред корпоративния социален капитал като „мека управленска инфраструктура“ и изследват задълбочено неговата социоантропологична и поведенческа детерминираност.

Структурата на монографията включва две основни части, разделени на отделни глави, въведение, заключение, приложение и библиография. Обект на изследването е корпоративният социален капитал, разгледан „през призмата на социалния капитал, корпоративната култура и субкултурната и детерминираност“ (с. 8). Като предмет на изследването се очертава функционалната взаимозависимост между проявлението на корпоративния социален капитал и ефективното корпоративно/фирмено управление в контекста на корпоративната култура.

Авторите определят като основна цел на монографията обосноваването на взаимовръзката между корпоративен социален капитал и корпоративен мениджмънт. Изпълнението на основната цел предполага решаването на важни задачи като идентифициране на компонентите на корпоративния социален капитал, изучаване на тяхното проявление и анализиране на съответни управленски механизми.

В първа глава са представен теоретико-методологични аспекти на социално-икономическата антропология, поведенческия икономикс, поведенческите аспекти на съвременния мениджмънт. Задълбочено са изследвани генезисът и многообразието на социалния капитал. Направен е паралел между социален и човешки капитал (с. 35). Систематизирани са тезите на утвърдени учени в областта на социалния капитал (Фукуяма, Коулмън, Бурдийо, Бърт, Дазгупта и др.). Комплексно е отразено достижението на научните теории относно същността на корпоративния социален капитал и съответния инструментариум за неговото измерване. Като основни инструменти са посочени участие в мрежи, реципрочност, доверие в общността, социални норми, толерантност към различieto, лично овластяване, доверие в правителството, алтруизъм, филантропия и демография (с. 51). Анализирани са препоръките от Световната банка инструмент за оценка на социалния капитал (SCAT) с измерения на макрониво – правни норми, политически режими, участие във формирането на политиката, и на микрониво – доверие, взаимност, солидарност, социални норми и нагласи (с. 52).

Доц. Миланова и доц. Найденова защитават тезата, че националните културни измерения доминират над организационните, което предопределя характеристиките на консервативната национална културна матрица (с. 53). Особено място е отделено на корпоративната култура и нейните рационални и ирационални проявления в мениджмънта, като се има предвид, че корпоративната (фирмената) култура е фундамент на управленския механизъм и има важна роля при идентификацията на фирмите. Авторите стигат до заключението, че както корпоративният социален капитал, така и корпоративната култура са неразривно свързани с консервативната национална културна матрица. Те изследват въздействието на фактори като властово разстояние, мъжественост или женственост, несигурност, тревожност, колективизъм, жертвоготовност.

В монографичния труд задълбочено са систематизирани субкултурните конструкции в организационна среда. Предложена е авторова дефиниция за субкултурата като „система от ценности, които отличават определена група в рамките на организацията и които благоприятстват собствения ѝ морал и ефективност“ (с. 86). Класифицирани са теоретичните възгледи на водещи автори като Олпорт, Роджърс, Кели и др.

Във втора глава е направена верификация на заложените теоретични хипотези въз основа на емпирични данни. Изследвани са 57 фирми с различен размер, секторна определеност и управленски профил, като респондентите са 229 – 57 мениджъри/собственици, 135 средни мениджъри, 37 работещи в компаниите (работници и служители).

Формулирани са конкретни изводи, които потвърждават теоретичната теза

на авторите, че корпоративният социален капитал и корпоративната култура не показват големи диференциации между представителите на отделните сектори, както и между различните сегменти – мениджъри и служители. От работните интервюта е направено заключението, че не са констатирани съществени различия между служители и мениджъри от различните сектори при определяне на отношението към политиката на фирмата (с. 158).

Освен това мениджърските екипи не приемат съществуването и признаването на силата на въздействие на корпоративни групи, които са директно свързани с генерирането на субкултурни конструкти. При това по-голямата част от служителите са склонни да възприемат аномията при отсъствие на правила и норми като процес на натрупване на негативни последици от дефицитите в организационната култура и въздействието на съществуващите субкултурни конструкти. Посочена е безспорната значимост на доверието и признаването на лидера, както и на ирационалните въздействия като симпатия, антипатия, амбиция и др.

Очертани са концептуални управленски модели за управление на човешкия капитал в корпоративна среда при отчитане на индивидуални предпочитания като сигурност, справедливост, ценности, емоционално детерминиран избор, иновации и др. (с. 166-167).

Научната ценност на монографичния труд произтича от това, че теоретичните постановки и концепции са апробирани в реална фирмена среда и обосноваването на изводите е напълно обективна. При това се оказва, че националните специфики и ценности имат определящо влияние върху конкретните организационни практики в бизнеса. Авторите достигат до заключението, че процесът на управление е ефективен и успешен, ако културният компонент на мениджмънта е в съответствие с формираната и утвърдена организационна култура, в която са вплетени множество субкултури.

Ключовият извод е, че изборът на оптимални управленски практики предопределя ефективността на бизнес дейностите единствено при ясно идентифициране на рационалните и на ирационалните проявления на човешкия и социален капитал при задълбочено отчитане на културния компонент и стимулиране на вътрешната мотивация за поведението на индивидите.

Колективната монография на доц. Проданова и доц. Найденова има изключително висока научна стойност, отличава се с авторско новаторство и е принос към актуалната икономическа литература. Книгата е изключително полезна за студенти и докторанти, за научната общност и за представителите на бизнеса.

Конфликт на интереси

Авторът декларира липса на конфликт на интереси.

Библиографска справка

Миланова, А., Найденова, П. (2022). *Корпоративният социален капитал като управленско предизвикателство. Социоантропологична и поведенческа детерминираност*. София: АИ „Проф. Марин Дринов”, 203 с. ISBN978-619-245-188-2.

Радостина Телериг Бакърджиева е доктор по икономика, професор в Института за икономически изследвания при Българската академия на науките, r.bakardjieva@iki.bas.bg

Radostina Telerig Bakardjieva, PhD, is Professor at the Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences, r.bakardjieva@iki.bas.bg

Как да се цитира тази статия:

How to cite this article:

Bakardjieva, R. (2023). Korporativniyat sotsialen kapital kato upravlenko predizvikelstvo. Sotsioantropologichna i povedencheska determiniranost. (Corporate Social Capital as a Management Challenge. Socioanthropological and Behavioral Determinism). *Economic Thought Journal*, 68(6), 687-690 (in Bulgarian). <https://doi.org/10.56497/etj2368605>