

Barbara Sosenko

KAPITAŁ SPOŁECZNY W PRZESTRZENI GOSPODARCZEJ

Wstęp

Zdaniem coraz większej liczby uczonych zbyt daleko posunięta konkurencja prowadzi do kulturowego zubożenia. Ideologia konkurencyjności albo ignoruje, albo dewaluuje współpracę widząc tylko jeden wymiar społecznej i ludzkiej historii, tj. ducha rywalizacji. Zapomina się o niekonkurencyjnych ludziach, firmach, miastach i narodach, którzy nie tworzą historii. Wskazuje się, że konkurencja nastawia jednych ludzi przeciw innym ludziom i przyczynia się do agresywności; grozi też popadnięciem jednostek w indywidualistyczny, antyspołeczny egoizm.

Duch rywalizacji zawarty w konkurencji jest jakby wyizolowany i niezwiązany z innymi motorami działania, takimi jak duch współpracy i solidarności. A przecież jest on podstawowym zjawiskiem, jakie na przestrzeni wieków zaistniało w społeczeństwie¹. Tyle, że – jak podkreśla A. Matysiak² – współpraca pomiędzy ludźmi jest trudniejsza niż konkurencja. Jeśli ludzie są wolni w swoich wyborach, to nie zachodzi potrzeba namawiania ich do rywalizacji, gdyż tkwi ona w naturze ludzkiej. Rzecz w tym, że naturze ludzkiej można przypisać również prospołeczne tendencje. Współpraca okazywała się korzystniejsza w walce z przyrodą niż rywalizacja. Bez względu na miejsce konkurencji i współpracy w życiu gospodarczym najistotniejsza jest ich komplementarność a nie substytucyjność. A jednak w dzisiejszych czasach konkurencja w sferze gospodarczej bierze górę nad współpracą.

¹ „Granice konkurencji”. Grupa Lizbońska, Warszawa 1996, s. 148–152.

² A. Matysiak, *Źródła kapitału społecznego*, Wrocław 1999, s. 7.

Dlaczego tak się dzieje? Przyczyn jest zapewne wiele. Jedno z wyjaśnień pochodzących z kręgów socjologów i politologów wskazuje na brak kapitału społecznego, który warunkuje udaną współpracę i który jest jakby spoiwem, które wypełnia przestrzeń współpracy i współdziałania.

Dość powszechnie przyjmuje się, że kapitał społeczny może być antidotum na inne jeszcze niż tylko trudności z inicjowaniem i utrzymaniem współdziałania i współpracy, problemy współczesnych społeczeństw przejawiające się m.in. słabością demokracji partycypacyjnej, atomizacją społeczeństwa, brakiem zakorzenienia i zanikiem wspólnot (tzw. *Gemeinschaft*), brakiem zaufania do instytucji, takich jak sądy, parlament, rząd i ludzi nawzajem do siebie, wykluczeniem zarówno bogatych zamykających się w swoich ekskluzywnych gettach jak i ubogich w swoich slamsach itp. Warto na wstępie podkreślić, że ewentualne odwrócenie tych tendencji możliwe jest tylko wtedy, gdy akceptujemy tylko te przejawy kapitału społecznego, które przynoszą tzw. pozytywne efekty zewnętrzne³, tj. efekty, które dają się uzgodnić z dobrem danej społeczności, nie zaś współdziałanie i współpraca o negatywnych efektach zewnętrznych. Dlatego nie będziemy się tu zajmować tzw. negatywnym kapitałem społecznym ani tymi jego przejawami, które można uznać za pejoratywne.

Idea kapitału społecznego

Początkowo pojęcie kapitału społecznego (które już przeszło transformację z języka akademickiego do języka polityków, działaczy społecznych, ludzi mediów) było przedmiotem cząstkowych eksploracji dokonywanych zwykle przez socjologów i politologów. Dopiero koniec wieku przyniósł duże zainteresowanie tym zagadnieniem wśród przedstawicieli innych dyscyplin – ekonomistów, etyków, psychologów, kulturoznawców. Sama idea została zapożyczona z teorii socjologii i wprowadzona przez harwardzkiego politologa Roberta Putnama, który w pracy poświęconej obywatelskim stowarzyszeniom stwierdza: „kapitał społeczny to te cechy organizacji społecznych, takich jak sieci (układy) jednostek lub gospodarstw domowych oraz powiązanych z nimi norm i wartości, które kreują efekty zewnętrzne (externalities) dla całej wspólnoty”⁴. Oprócz R. Putnama trzech innych naukowców związanych z badaniami socjologicznymi dokonali znaczącego po-

³ R. D. Putnam, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton New York 1993, za: Ch. Grootaert, Th. Van Bastelaer, *Introduction and Overview*, [w:] *The Rolle of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*, Cambridge 2002.

⁴ R. D. Putnam, *op.cit.*, s. 2.

stępu w analizie kapitału społecznego od idei do empirycznie ugruntowanej koncepcji. Są to P. Bourdieu, J. Coleman i F. Fukuyama⁵. Mimo licznych różnic w ujęciu i analizie kapitału społecznego wszystkie one są względem siebie komplementarne i uzupełniając się oferują całościową wizję wpływu tego atrybutu struktury społecznej na aktywność społeczno-gospodarczą ludzi⁶.

Kapitał społeczny może być rozpatrywany jako składnik szeroko rozumianej kultury, której odpowiadają też struktury osobowościowe ludzi ukształtowanych w procesie socjalizacji. Będąc w tym przypadku generowany przez określone doświadczenie historyczne i tradycję jest jakby produktem naturalnym, integralną częścią procesów w jej obrębie występujących, nie wymagają więc jakiegoś szczególnego wysiłku i wyrzeczeń. Z drugiej strony może być produktem przemyślanej strategii, której celem jest jego tworzenie bądź pomnażanie i wtedy wymaga wysiłku, nakładów czasu, energii, pieniędzy⁷.

A. Krishna i N. Uphoff wyróżniają dwa typy kapitału społecznego: formy strukturalne i formy przekonaniowe. Strukturalny kapitał społeczny umożliwia wzajemnie korzystne działania zbiorowe przez ustanowione role i sieci społeczne uzupełniane regułami, procedurami i precedensami. Obejmuje on wtedy takie działania, jak mobilizowanie ludzi, komunikowanie, koordynowanie, rozwiązywanie konfliktów. Natomiast przekonaniowy kapitał społeczny obejmuje normy, wartości, postawy i przekonania, które są pomocne w wyrabianiu u ludzi skłonności do działań zbiorowych. Do podstawowych rodzajów przekonaniowego kapitału społecznego autorzy zaliczają: zaufanie, solidarność, hojność, szczodrość, wspólnomyślność oraz dodatkowo uczciwość, egalitaryzm, sprawiedliwość, bezstronność⁸. Dostrzeżenie tych form kapitału społecznego nie jest zaskoczeniem. Ten zestaw wartości, jako podstawa istnienia i pomyślnego rozwoju społeczeństwa eksponowane są co najmniej od czasów Maksa Webera, który dowodził, że podstawą duchową kapitalizmu nie było liberalne oświecenie, ale religijność protestancka i że cały kapitalizm był budowany na purytańskim etosie uczciwości, prawdo-

⁵ P. Bourdieu, *The Forms of Capital*, [w:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, pod red. J. G. Richardsona, Westport 2003; J. Coleman, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology” 1988, suplement, 1988; F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa 1997.

⁶ K. Kostro, *Kapitał społeczny w teorii ekonomicznej*, „Gospodarka Narodowa” 2005, nr 7–8.

⁷ P. Broda-Wysocki, *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego i społecznego*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 2.

⁸ A. Krishna, N. Uphoff, *Mapping and measuring social capital through assessment of collective action to conserve and develop watersheds in Rajasthan, India*, [w:] *The Role...*, s. 87–88.

mówności, wywiązywaniu się z umów, dotrzymywaniu słowa, wzajemności w stosunkach z innymi, bez których system oparty na wymianie nie mógłby funkcjonować.

Ostatnie badania nad kapitałem społecznym pozwalają wyróżnić sześć jego wyznaczników: uczestnictwo w sieciach, wzajemność, zaufanie, normy społeczne, wspólnota, proaktywność⁹.

a) **Uczestnictwo w sieciach.** Kluczową sprawą w tworzeniu kapitału społecznego jest istnienie różnego rodzaju więzi między jednostkami i grupami. Jak już podkreślaliśmy, nie chodzi o jakiegokolwiek więzi, te bowiem mogą niejednokrotnie mieć destrukcyjny charakter (np. gangi, grupy przestępcze). Najbardziej pożądane są więzi moralne. Dopiero wtedy, gdy więzi społeczne oparte są na a) zaufaniu, b) lojalności i solidarności, stają się trwałymi składnikami tkanki społecznej, od której zależy dynamika społeczeństwa i jego zdolność do twórczego rozwoju¹⁰. Potrzeba tworzenia takich więzi wynika z prostej oczywistości, że człowiek nie zawsze sam może wejść w posiadanie dóbr i usług potrzebnych mu do życia (w drodze kupna, świadczeń państwowych czy instytucji dobroczynnych). Pewne zasoby można uzyskać dzięki swego rodzaju pieniądзом „interpersonalnym”¹¹. Kapitał społeczny wynikający z sieci powiązań tzw. „kapitał sieciowy” oprócz tego, że ułatwia dostęp do pewnych zasobów, potwierdza tożsamość społeczną ich uczestników, uczy wykorzystywać różne okazje, redukować ryzyko i niepewność a w końcu wpływać na prospołeczne zachowania jednostek.

W ostatnim czasie w analizach nad kapitałem społecznym przywołuje się rozróżnienie między trzema rodzajami sieci: więziami (bonds), pomostami (bridges) i ogniwami (linkages)¹². Sieciami zbudowanymi z więzi są najczęściej rodziny, grupy krewniacze, przyjaciele. Są to raczej zamknięte i jednorodne zbiorowości, które są silnie związane emocjonalnie. Badania dowodzą, że ten rodzaj więzi charakteryzuje wąski krąg zaufania, co utrudnia jej członkom kontakty ze środowiskiem zewnętrznym i zmniejsza ich zdolność do współpracy z obcymi. Sieci typu bridges powstają w obrębie dużych i otwartych grup (koledzy w pracy, stowarzyszenia, towarzystwa). Te sieci pomagają w osiągnięciu własnych celów, ułatwiają wymianę idei, informacji, dialog z innymi. Ogniwa łączą ludzi, którzy nie zajmują

⁹ P. Bullen, J. Onyx, *Measuring Social Capital in Five Communities in NSW*, www.mapl.com.au oraz David J. Sillence, *An ethnography of social capital*, referat na konferencję *The British Sociological Annual Conference 2003: „Social Futures: Desire, Excess and Waste”*, University of York, 11–13 kwietnia 2003.

¹⁰ P. Sztompka, *Socjologia*, *Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002, s. 187.

¹¹ H. Januszek, *Kapitał społeczny na rynku pracy*, [w:] *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, pod red. B. Pogonowskiej, Warszawa 2004, s. 173.

¹² Por. przegląd literatury: K. Kostro, *Kapitał...*, s. 4.

równiej pozycji w strukturze, mają różny status i zakres władzy (np. w przedsiębiorstwie). Wskazuje się, że zbyt dużo mocnych więzi typu bonds a zbyt mało słabych więzi typu bridges tłumi inicjatywę i kreatywność, bo ludzie zamykają się w ciasnym kręgu. Z kolei odwrotna sytuacja prowadzi do bezradności, bo jednostka nie otrzymuje odpowiedniego wsparcia z bliskiego otoczenia.

b) **Wzajemność.** Opisywana w psychologii społecznej reguła wzajemności stanowi społecznie podzielane przekonanie, że za otrzymaną przysługę, gościnność, prezent należy się odwdziżyć. „Dobro odpłacaj dobrem” – tą lakoniczną formułą można opisać tę zasadę. Wzajemność odnosi się do takich transakcji, które są w domniemaniu altruistyczne, a więc oznacza ona zamianę czegoś pozytywnego, tj. darów czy usług. Nie jest nią zatem, jak wskazuje Ossowska, zasada „oko za oko, ząb za ząb”¹³. Reguła wzajemności funkcjonuje we wszystkich większych i mniejszych społecznościach i przenika wszelkie interakcje między ludźmi. Oznacza działanie jednych osób dla korzyści innych osób, nawet kosztem interesu własnego oczekując, że to działanie zostanie w przyszłości odwzajemnione.

Z wzajemnością mamy do czynienia tylko w sytuacji braku znamion transakcji wymiennej. Pomoc sąsiedzka („dzisiaj ty mnie, jutro ja tobie”)¹⁴ jest dobrym przykładem wzajemności świadczeń, która jest przejawem więzi społecznej i wynika z poczucia solidarności grupowej. Podejście do wzajemności różni psychologów, filozofów i socjologów. W sensie psychologicznym wzajemność wytwarza poczucie zobowiązania, które jest stanem pewnego braku równowagi i powoduje potrzebę jej przywrócenia¹⁵. Socjologowie traktują tę zasadę jako podstawę wszelkiego porządku społecznego, widząc w niej uniwersalną regułę kulturową, normę społeczną nakładającą na ludzi powinność rewanżowania się za uzyskane dobra i niepozostawania dłużnikiem darczyńcy¹⁶. Natomiast filozofowie, np. M. Ossowska, przytaczając cytata B. Mandevilla z *Bajki o pszczołach*, iż „wzajemne usługi jakie sobie ludzie świadczą są fundamentem społeczeństwa”, traktuje wzajemność jako

¹³ M. Ossowska, *Normy moralne. Próba systematyzacji*, Warszawa 1985, s. 197.

¹⁴ Można wyróżnić pomoc udzielaną w warunkach zwykłych i w wypadkach szczególnych. Do pierwszej kategorii zalicza się np. usługi wzajemne na budowach realizowanych systemem gospodarczym czy w czasie żniw, a do drugiej pomoc taką jak np. pomoc pogorzelncom czy ofiarom trzęsienia ziemi. W tym drugim przypadku odroczenie „wzajemności” za udzieloną pomoc jest zawsze znacznie dłuższe niż w pierwszym przypadku.

¹⁵ Niestety, niekiedy wykorzystuje się imperatyw wdzięczności do osiągania celów firmy. Specjaliści od marketingu wiedzą, że seria podarunków, usług, prowizji, przysług musi w sensie statystycznym zaowocować wzrostem sprzedaży, szerzej A. Lewicka-Strzałecka, *Teoretyczne i praktyczne aspekty identyfikacji i ograniczania konfliktu interesów*, [w:] *Konflikt interesów – konflikt wartości*, pod red. A. Węgrzeckiego, Kraków 2005, s. 15.

¹⁶ P. Sztompka, *Socjologia...*, s. 77.

cnotę służącą organizowaniu życia zbiorowego występującą obok takich innych cnót tego typu, jak solidarność, morale, uspołecznienie¹⁷. Wskazuje jednakże, że psychologiczny mechanizm wzajemności nie jest prosty. Już Arystoteles zauważył, że „ludzie kochają wprawdzie obdarowanych, ale nie na odwrót. I bynajmniej nie tylko dlatego, że spodziewają się od nich coś otrzymać, jak wierzycciele spodziewają się zwrotu od dłużników, ale dlatego, że człowiek, któremu wyświadczyliśmy przysługę, jest jak gdyby naszym dziełem”¹⁸. Dlatego rewanzując się należy zachować pewien umiar.

c) **Zaufanie.** Wszyscy w ogromnym stopniu zależni jesteśmy od mnóstwa osób, o których wiemy bardzo niewiele, dlatego trudno oprzeć swe plany na takich ich cechach, jak wiarygodność, słowność, uczciwość. Czasami przy tak istotnej asymetrii informacji transakcja nie byłaby możliwa do przeprowadzenia, gdyby nie możliwość odwołania się do pewnych uniwersalnych reguł stosujących się do wszystkich sytuacji tego samego typu. Dlatego trzeba oprzeć się na zaufaniu, tj. „takiej ogólnej regule wzajemnych oddziaływań, że partner postąpi tak samo i odwoła się do tych samych zasad”¹⁹. P. Sztompka określa zaufanie jako oczekiwanie korzystnych dla mnie działań partnerów interakcji czy stosunków społecznych oraz wskazuje, że „zaufanie i nieufność to swoiste zakłady na temat przyszłych, niepewnych działań innych ludzi”²⁰. W takim ujęciu można się doszukać niepewności, ryzyka czy pomyłki, będących nieodłącznym kontekstem zaufania. Wiąże się to z możliwością wystąpienia oportunistycznych zachowań jednostek²¹.

Natomiast F. Fukuyama podkreśla, że „zaufanie to mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwość i kooperatywne zachowanie oparte na wspólnie wyznawanych normach”²². Ta definicja kładąc nacisk na jego relacyjny charakter, wyjaśnia sens zaufania przez wyszczególnienie przesłanek ufności w interakcjach społecznych. Te przesłanki tkwią w strukturze

¹⁷ M. Ossowska, *Normy...*, s. 196–214.

¹⁸ *Ibidem*, s. 199.

¹⁹ Z. Bauman, *Socjologia*, Poznań, 1996, s. 102–103.

²⁰ P. Sztompka, *Socjologia...*, s. 198, 310.

²¹ Prawdopodobieństwo ich wystąpienia jest większe w przypadku zaufania emocjonalnego, opartego na uczuciach a mniejsze w przypadku zaufania racjonalnego opartego na wcześniejszych doświadczeniach, niezawodności i uczciwości, ale i w tym przypadku nie ma zagwarantowanego zaufania, gdyż zawsze należy wziąć pod uwagę element sytuacyjny, por. *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, pod red. M. Bratnickiego i J. Strużyny, Katowice 2001, s. 153.

²² F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny...*, s. 38.

normatywnej społeczności²³. Im lepsze ugruntowanie tych wartości w praktyce społecznej, im większa stabilność normatywna, tym łatwiej kształtują się warunki sprzyjające inicjowaniu interakcji społecznych. Jeśli system reguł społecznych wskazujących pożądane cele i właściwe środki działań ludzkich jest dobrze artykułowany, spójny, przejrzysty i legitymizowany, wytwarza się poczucie porządku, przewidywalności, regularności i „bezpieczeństwa egzystencjalnego”²⁴. Klimat zaufania, czy jak ujmuje P. Sztompka, „kultura zaufania” ma też zwrotny wpływ na strukturę normatywną społeczności, ponieważ „funkcjonowanie mechanizmu rynkowego nie jest związane z rozbudową sieci przepisów prawnych we wszystkich działaniach życia społecznego. Innymi słowy kultura ta stwarza naturalną barierę dla biurokratyzowania gospodarki i tym samym chroni od skostnienia i wysokich kosztów zarządzania”²⁵. Wysoki poziom zaufania wpływa też na poczucie bezpieczeństwa jednostek, wynikające z założenia, że inni zachowają się zgodnie z oczekiwaniami i będą się nawzajem wspierać. I przeciwnie, tzw. „anomia normatywna”, czyli chaotyczne, niespójne, słabo legitymizowane reguły, tworzą poczucie anarchii, niepewności i zagrożenia²⁶.

Nie do przecenienia jest zaufanie w sferze gospodarowania. Jest podstawą sukcesu firmy. Aby zdobyć i utrzymać zaufanie trzeba zasługiwać na zaufanie, a to – jak już wyżej podkreślono – uzyskuje się dzięki postawie etycznej²⁷. Etyka w biznesie jest także ważna dlatego, że się po prostu opłaca. Nieetyczne postępowanie nieraz drogo kosztuje – naraża renomę firmy, grozi utratą klientów, utratą miejsca pracy, grzywną a nawet więzieniem; innymi słowy środki nieetyczne w tej sferze bywają po prostu również nieekonomiczne.

d) **Normy społeczne.** W życiu indywidualnym i społecznym rzadko jesteśmy beznamiętnymi obserwatorami. Najczęściej zmuszeni jesteśmy do przyjmowania postaw oceniających na skali pomiędzy tym co pozytywne a tym co negatywne. Również każde działanie człowieka podlega wartościowaniu odnośnie do celów, do których dążymy jak i środków czy sposobów działania, aby cel urzeczywistnić. O tym, które cele są godne, słuszne i właściwe mówią wartości kulturowe. Nato-

²³ Jak zauważa M. Ossowska, normami, które służą zaufaniu są: „nie kłam”, „bądź odpowiedzialny za słowo”, „nie kradnij”, „nie oszukuj”, „nie donoś”, „bądź lojalny”, op.cit. s. 113–115.

²⁴ P. Sztompka, *Socjologia...*, s. 318.

²⁵ A. Matysiak, *Wpływ kapitału społecznego na mechanizm rynkowy*, „*Ekonomista*” 2000, nr 4, s. 527.

²⁶ P. Sztompka, *Socjologia...*, s. 286.

²⁷ W. Gasparski podkreśla, że w działalności gospodarczej powinny być realizowane 3 kanony (3E): efektywność, (skuteczność), ekonomiczność (gospodarczość) i etyczność, szerzej: J. Dietl, W. Gasparski, *Etyka biznesu*, Warszawa 2002, s. 7.

miast normy kulturowe mówią, jak powinniśmy do nich dążyć. Normy są to więc takie reguły, których przedmiotem są właściwe, oczekiwane, obarczone powinnością sposoby czy metody działania, a więc środki do osiągnięcia celu²⁸. Np. przykładem wartości typowych dla naszych czasów będzie standard życia, majątek, sława, wykształcenie, sprawność fizyczna, zdrowie. A przykładem norm zalecających uznane sposoby osiągania tych celów będzie – ambitna edukacja, wytężona praca, uparty trening, konsekwentna kariera.

Najczęściej są one niepisany, ale powszechnie zrozumiałymi prawami określającymi, co jest wartościowe i aprobowane w danym kontekście społecznym. Są one wytworem kultury. Ich przestrzeganie spotyka się z pozytywnymi reakcjami społecznymi albo z reakcjami negatywnymi, gdy normy społeczne są naruszane. Dlatego istnienie norm jest źródłem wewnętrznej, nieformalnej kontroli społecznej, która znosi potrzebę wprowadzania sankcji formalnych i instytucjonalnych. Warunkiem respektowania określonych norm uczestnictwa w życiu społecznym jest odpowiednio rozwinięta świadomość aksjologiczna, tj. wiedza o wartościach i wrażliwość na nie, będąca układem odniesienia dla określenia celów, środków do ich urzeczywistnienia jak również oszacowania skutków podejmowanych działań.

Normy społeczne są więc elementem kapitału społecznego w tym sensie, że wyznaczają one postać pożądanych z punktu widzenia dobra społeczności relacji międzyludzkich uwewnętrznianych w praktyce współdziałania i współpracy²⁹. Dzięki nim interakcje oparte są na zdrowych fundamentach gwarantujących budowanie i utrzymanie ładu w społeczeństwie.

e) **Wspólnota.** W naturze ludzkiej tkwi wola tworzenia bezinteresownych kontaktów z innymi w ramach wspólnot (Gemeinschaft). Jednak, jak wskazuje E. Toennies³⁰, społeczeństwo nowoczesne (Gesellschaft) doprowadza do zastąpienia woli naturalnej wolą racjonalną, gdzie wszelkie kontakty i stosunki z innymi podlegają interesownej i instrumentalnej kalkulacji. Skutkiem tego jest zanik wspólnot oraz zjawisko wykorzenia i atomizacji jednostek. Wyrwani ze wspólnoty ludzie zatapiają się w anonimowej masie pracowników, urzędników, elektoratu czy konsumentów, tworząc „samotny tłum”. Dla naszych rozważań istotne jest to, że wspólnoty, wychowanie w poszanowaniu tradycji pozwalają wykształcić istotne cechy kapitału społecznego, jak: uczciwość, rzetelność, umiar, poszanowanie godności drugiego człowieka. To niezbędne wyposażenie ludzie muszą już

²⁸ P. Sztompka, *Socjologia...*, s. 286, 259, 260. Normy niosą różny ładunek powinności. Mogą one być formułowane jako nakazy (wyrażane słowem „musi”) lub zakazy (np. „wolno”), przyzwolenia („można”, „wolno”), lub preferencje („dobrze by było, żeby...”

²⁹ H. Zboroń, *Kapitał społeczny*, [w:] *Element etyki...*, s. 53.

³⁰ Cyt. za P. Sztompka, *Socjologia...*, s. 568.

posiadać gdy wchodzi w szersze relacje czy to na rynku, polityce czy innych obszarach życia społecznego. Zakorzenie i silne więzy wspólnotowe mogą powodować też korzyści ekonomiczne, gdyż pomiędzy ludźmi znajdującymi się „zakorzenionymi” łatwiej o zaufanie, które obniża koszty transakcji³¹. I odwrotnie – brak więzi wspólnotowych czyni ludzi podatnych na hasła demagogów, ulegających (w poszukiwaniu silnych, ojcowskich autorytetów) pokusie autokratycznych czy nawet totalitarnych rządów, czy przyłączających się do różnych ruchów społecznych w poszukiwaniu zastępczych więzi i alternatywnych wspólnot³².

e) **Proaktywność.** Rozwój kapitału społecznego wymaga chętnego i aktywnego angażowania się ludzi we wspólne uczestnictwo w działaniu. Czynne uczestnictwo w życiu zbiorowym wymaga czegoś, co określa się jako uspołecznienie. Składa się na nie – zdaniem M. Ossowskiej³³ – pewien zespół dyspozycji, takich jak zainteresowanie sprawą publiczną, gotowość poświęcenia interesu osobistego na rzecz innych czyli ofiarność, umiejętność współdziałania a także poczucie odpowiedzialności za to, jak układa się życie zbiorowe. Pojęciem pokrewnym do pojęcia uspołecznienia jest zaangażowanie. Pracując wspólnie ludzie uzyskują obopólną satysfakcję, nawet wtedy gdy nie osiągają jej w równym stopniu w tym samym momencie. Udział w organizacjach pozwala nie tylko na kolektywne, skuteczniejsze podejmowanie akcji zbiorowych ale także wzmacnia poczucie zakorzenienia, tożsamości grupowej, mocy, siły przebicia po stronie pojedynczych obywateli.

Większość autorów piszących o kapitale społecznym jest zdania, że podstawowym komponentem kapitału społecznego jest zaufanie i wszystkie pozostałe elementy, które przyczyniają się do udanego działania społecznego zależą od tego czy przestrzeń między ludźmi jest nim wypełniona, czy nie. Naszym zdaniem, najważniejszymi komponentami kapitału społecznego, swego rodzaju „splotem serdecznym” są: zaufanie, wzajemność, i normy społeczne, ponieważ regulując zachowania społeczne przesądzają o jakości więzi społecznych.

³¹ Z. J. Stańczyk, *Kapitał społeczny a społeczna gospodarka rynkowa*, [w:] *Społeczna gospodarka rynkowa w Polsce*, Lublin 2000, s. 485.

³² P. Sztompka, *Socjologia...*, s. 568.

³³ M. Ossowska, *Normy ...*, s. 212.

Kapitał społeczny, kapitał ludzki, kapitał intelektualny

Zestawienie tych trzech rodzajów kapitału nie jest przypadkowe i to nie tylko dlatego, że ciągle zdarza się je utożsamiać. Warto odnotować, że zwrócenie uwagi na kapitał społeczny nastąpiło z chwilą poddania krytyce zbyt wąskiego rozumienia przez ekonomię kapitału ludzkiego, traktując tę kategorię w sposób nadmiernie zindywidualizowany bez uwzględnienia społecznej pozycji jednostek, która ułatwia pozyskanie odpowiedniego zasobu kapitału ludzkiego³⁴. O ile jednak kapitał ludzki (human capital) obejmuje „zasób wartościowej i użytecznej wiedzy zdobytej w procesie kształcenia i praktyki zawodowej”³⁵ i o jego potencjale decydują tzw. inwestycje w człowieka, tj. w wykształcenie, zdrowie, kulturę, wypoczynek, o tyle kapitał społeczny (social capital) to relacje między ludźmi (kontakty) i sieci powiązań między nimi. Różnica, jaka tutaj się od razu narzuca to ta, że kapitał ludzki, którego nośnikiem jest człowiek, „umiejscowiony” jest w jednostce i dotyczy jej wykształcenia, umiejętności zawodowych i organizacyjnych, wiedzy oraz doświadczenia (w odniesieniu do menedżerów obejmuje też cechę kreatywności i innowacyjności). Tak zdefiniowany kapitał ludzki obejmuje:

- a) kompetentność opisywaną wiedzą i umiejętnościami;
- b) motywację do wykorzystania wiedzy i umiejętności;
- c) zręczność intelektualną będącą zarówno możliwością transferowania wiedzy między różnymi kontekstami jak i potencjalną sprawnością innowacyjną służącą polepszeniu wiedzy i doskonaleniu przedsiębiorstwa czyli możliwością wykorzystania oraz powiększania wiedzy³⁶.

Natomiast kapitał społeczny (którego kreowanie i uaktywnienie wymaga przynajmniej dwóch ludzi) odnosi się do sieci relacji wewnętrznych i zewnętrznych między jednostkami i grupami zwanych więziami społecznymi oraz do zaufania i współdziałania³⁷. Kapitał społeczny to zatem zbiór zdolności i umiejętności, który umożliwia współpracę między ludźmi w ramach grup i organizacji dla osiągnięcia wspólnych celów.

W tym znaczeniu kapitał ludzki ma atrybut dobra prywatnego, które jednostka akumuluje i używa dla własnych celów, natomiast kapitał społeczny posiada cechy dobra publicznego (tak go traktował Putnam), bo zapewnia społeczeństwu większą

³⁴ K. Kostro, *Kapitał społeczny...*, s. 2.

³⁵ P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, *Ekonomia*, cz. 2, Warszawa 1996, s. 95.

³⁶ *Przedsiębiorczość i kapitał...*, s. 155.

³⁷ H. Januszek, *Kapitał społeczny na rynku pracy*, [w:] *Elementy etyki...*, s. 190.

stabilność społeczną oraz koordynację ekonomiczną, przyczyniając się do wzrostu efektywności i produktywności³⁸.

Natomiast kapitał intelektualny definiowany jest przez autorów w różny sposób. Większość definicji zawiera jednak podobne charakterystyki, tzn., że jest czymś niematerialnym, jest ściśle związany z wiedzą i doświadczeniem pracowników a także stosowanymi w organizacji technologiami. Dość często definiuje się go jako sumę kapitału ludzkiego i strukturalnego. Ten pierwszy obejmuje kompetencje, postawy i zdolności intelektualne natomiast kapitał strukturalny obejmuje kapitał relacyjny (którego źródłem są klienci, dostawcy, alianci, inwestorzy), kapitał organizacyjny (związany ze strukturą organizacyjną) oraz kapitał odnowy i rozwoju³⁹. Podobne ujęcie prezentują autorzy opracowania *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny* tj. jako całość składającą się z trzech części, z których pierwsza odzwierciedla wiedzę ludzi i tworzy kapitał ludzki natomiast druga i trzecia reprezentuje niewidzialne zasoby oraz procesy i tworzy kapitał organizacyjny i społeczny⁴⁰.

Zastanawiające jest, że o kapitale społecznym, który co prawda nie mieści się w klasycznej triadzie (ziemia, praca, kapitał) nie wspomina się w podręcznikach ekonomii w ogóle. A jednak używa się tu pojęcia „kapitał” (mimo, że nie posiada atrybutów w ekonomicznym rozumieniu tego słowa, jak: policzalność, możliwość mierzenia, wyrażania w pieniądzu i in.) w przekonaniu, że tak jak inne formy nakładów ten specyficzny kapitał przyczynia się do zwiększenia racjonalności, efektywności i konkurencyjności gospodarowania. Chodzi o lepsze wykorzystanie wszystkich rodzajów kapitału a więc rzeczowego, finansowego a nade wszystko ludzkiego. Pierwsza trudność jaka się pojawia w wykorzystaniu go do tych celów to ta, że nie jest go łatwo zdobyć, bo jest niemożliwy do kupienia na rynku i wymaga długiego czasu do jego stworzenia.

Kapitał społeczny jest zasobem o charakterze niematerialnym⁴¹. Należąc do grupy społecznej nie jest transferowany między grupami, nie zużywa się, lecz

³⁸ W tej kwestii nie ma jednomyślności. Koncepcje kapitału społecznego odnoszone są do trzech poziomów: mikro (jako zasób jednostek), mezo- (jako zasób grup społecznych), makro- (jako czynnik rozwoju społecznego), por. A. Przymeński, *Kapitał społeczny a społeczeństwo*, [w:] *Kapitał społeczny we wspólnotach*, pod red. H. Januszka, Poznań 2005, s. 22.

³⁹ E. Głuszek, *Wskaźnikowa metoda oceny kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, [w:] *Strategie konkurencyjności przedsiębiorstw po 10 latach transformacji*, pod red. Moszkowicza, cz.1 Polanica Zdrój 2001, s. 119–122.

⁴⁰ *Przedsiębiorczość i kapitał...*, s. 155.

⁴¹ Zgodnie z eksponowanym obecnie podejściem zasobowym, przedsiębiorstwo jest zbiorem szeroko rozumianych zasobów, których użytkowanie kształtuje efektywność jego funkcjonowania. Dzieli się je na „twarde” i „miękkie”, przy czym o sukcesach firmy decy-

podlega aprecjacji. Z tych i jeszcze innych powodów zbadanie jego wpływu na wzrost efektywności gospodarowania jest zapewne trudny. Ale przecież nie znaczy to, że ten wpływ jest nieistotny.

Pomimo definicyjnych różnic pomiędzy kapitałem ludzkim i kapitałem społecznym zachodzą, jak się zdaje, pewne podobieństwa:

- tworzenie tych dwóch postaci kapitału, jego kumulacja i rozwój wymaga ciągłych działań (choćby np. dlatego, że wiedza się starzeje a kontakty trzeba podtrzymywać) a nakłady na ich rozwój dają efekt dopiero w dłuższym okresie czasu. Mówi się nie bez powodu, że „...zasoby materialne trzeba kupić, a zasoby niematerialne trzeba rozwinąć”⁴². I w przypadku kapitału ludzkiego i kapitału społecznego wymaga to inwestycji w człowieka. Inwestycje te są praktycznie nieograniczenie opłacalne. Nie ma żadnych, dających się z góry przewidzieć granic rozwoju wiedzy, kompetencji, osobowości i umiejętności ludzkich, umiejętności bycia, zdolności interpersonalnych. Warto też odnotować, że kapitały te wzajemnie się wzmacniają. Obydwa rodzaje kapitału mają też swój koszt alternatywny – przeznaczenie czasu na zdobywanie wiedzy oraz przeznaczenie czasu na udział w organizacjach oznacza rezygnację z innych form spędzania czasu;
- szczególne znaczenie tych dwóch postaci kapitału wskazuje, że w warunkach nowego paradygmatu rozwojowego najważniejsze dla procesu gospodarowania zasoby mają postać zdematerializowaną⁴³. W gospodarce, gdzie najcenniejszą postacią własności jest myśl ludzka, nie w zasobach naturalnych, fabrykach i ich wyposażeniu czy nowoczesnych technologiach tkwi główny potencjał gospodarki, ale w umiejętności efektywnego gospodarowania, a to zależy od jakości niematerialnego kapitału ludzkiego. Jego potencjał zaś

dują przede wszystkim te drugie a wśród nich wiedza, umiejętności, doświadczenie, patenty, koncepcje, bazy danych, relacje z klientami i dostawcami, marki produktów, znaki handlowe, reputacja przedsiębiorstwa, por. M. J. Stankiewicz, *Elementy wiedzy kluczowe dla konkurencyjności przedsiębiorstw – w świetle badań empirycznych*, [w:] *Wiedza jako czynnik międzynarodowej konkurencyjności w gospodarce*, red. nauk. B. Godziszewski, M. Stankiewicz, Toruń 2005, s. 435.

⁴² B. de Wit, R. Meyer, *Strategy Synthesis. Resolving Strategy Paradoxes to Create Competitive Advantage*, International Thomson Business Press, 1999, s. 198–199.

⁴³ Np. szacuje się, że w firmie Reuters wartość księgowa netto w wartości rynkowej ujmowanej jako 100% to 12%, a wartości niematerialne i prawne stanowią 88%, czy Microsoft, w przypadku którego wartość księgowa netto w wartości rynkowej to 13% a wartości niematerialne i prawne stanowią 87%, A. Jasińska, *Metody zarządzania kapitałem intelektualnym jako czynnik budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa*, [w:] *Wiedza jako...*, s. 276.

zależy od dostępu do zasobów wiedzy (era dostępu). To właśnie dostęp (akces) do wiedzy i informacji staje się kluczową kategorią w nowoczesnej gospodarce. Przy czym zdaniem wielu badaczy zaangażowanie kapitału ludzkiego w proces gospodarczym przynosi największe korzyści wtedy, gdy jest on wykorzystany we współpracy i współdziałaniu, czyli w koegzystencji z także niematerialnym kapitałem społecznym. Wtedy nie jest on wykorzystywany na zasadzie działalności tzw. „gapowiczów” (frez riding), których celem jest maksymalizacja korzyści własnych, lecz korzyści wynikające z takich działań mają charakter ponadindywidualny i ponadpartykularny i są czymś więcej niż sumą osiągniętych w takiej współpracy korzyści indywidualnych⁴⁴. Takie ujęcie zdają się reprezentować B. de Wit i R. Meyer, którzy zasoby niematerialne w przedsiębiorstwie ujmują jako sumę zasobów relacyjnych (czyli związków przedsiębiorstwa z elementami otoczenia konkurencyjnego i makrootoczenia) i kompetencji, której podstawowymi komponentami są: wiedza, umiejętności i postawy⁴⁵;

- podobnie jak kapitał ludzki tak i kapitał społeczny posiada wyjątkowe cechy, takie jak niepoważność, unikalność, trudność w imitowaniu, trudność przetransferowania, trudność substytucji. Myśl ludzka, wiedza, informacja, umiejętność współpracy, sieć społecznych i gospodarczych powiązań to te formy wyposażenia człowieka, które wzbogacają jego zasoby podmiotowe i zasoby grup społecznych. Te cechy kapitału ludzkiego i społecznego czynią z nich tzw. zasoby strategiczne, zapewniające utrzymanie przewagi konkurencyjnej w przyszłości.

Poglądy ekonomistów nt. wpływu kapitału społecznego na gospodarkę

Główna idea kapitału społecznego to przyjęcie, że relacje międzyludzkie są potencjalnym źródłem użytecznych zasobów, które mogą być wykorzystane przez jednostki i grupy społeczne do zwiększenia skuteczności działań na rzecz osiągnięcia wspólnych celów. Szczególne miejsce przypisuje się kapitałowi społecznemu w sferze gospodarowania od momentu, kiedy przestano sobie radzić z efektywnym wyjaśnieniem w ramach neoklasycznej teorii ekonomii, dlaczego niektóre społeczeństwa są bardziej wydajne niż wskazywałyby na to posiadane przez nie zasoby materialne. To skierowało środowisko ekonomistów do podejrzeń, że pewne ele-

⁴⁴ H. Zboroń, *Kapitał społeczny...*, s. 49.

⁴⁵ B. de Wit, R. Meyer, *op.cit.*, s. 199.

menty z dziedziny kultury, psychologii i społecznych relacji, czyli czynniki niematerialne, są przyczyną znaczących efektów materialnych. Wskazują oni, że kapitał społeczny jest kategorią niezwykle użyteczną, bo jego „jakością” tłumaczy się sukcesy, porażki gospodarcze, zdolność innowacyjną, kondycję gospodarczą zarówno krajów bogatych jak i biednych⁴⁶.

Ekonomiści pozytywnie oceniający wpływ kapitału społecznego na gospodarke eksponują przede wszystkim fakt, że dzięki niemu zmniejsza się poziom niepewności w życiu gospodarczym i społecznym a to podnosi efektywność gospodarowania, ponieważ:

- zaufanie, wzajemność i normy wzmacniają współpracę, gdyż racjonalną strategią uczestników życia gospodarczego nie jest ograniczanie się wyłącznie do grona osób bliskich i związków opartych na pokrewieństwie, lecz inicjowanie wielorakich powiązań z różnymi ludźmi;
- redukuje się nakłady na zabezpieczenie się przed ewentualną nieuczciwością kontrahenta (monitorowania i kontroli) co zmniejsza koszty transakcyjne a tym samym powoduje wzrost rentowności (jak powiadają ekonomiści „zewnętrzne koszty” interakcji zostają ogromnie zredukowane);
- poprzez większy potencjał podmiotowy społeczeństwa wzrasta zdolność do twórczego innowacyjnego samoprzekształcenia się⁴⁷. Wszystkie te czynniki w sumie prowadzą do wzrostu dobrobytu społecznego.

Natomiast, zdaniem B. Klimczak, koncepcja R. Putnama „jest próbą nostalgicznego powrotu do stanu natury, w którym bytowanie we wspólnocie sprzyjało trwałym interakcjom dla wzajemnych korzyści. Jej wadliwość polega na przyjęciu założenia, iż można powtórnie wejść do tej samej rzeki”. Tymczasem przy złożoności struktury współczesnych społeczeństw, zasada wzajemności praktykowana w niewielkich grupach nie może być wystarczającym warunkiem koordynacji⁴⁸.

Krytyka kapitału społecznego pochodzi też od ekonomistów, którzy sceptycznie podchodzą do kategorii, które trudno zoperacjonalizować. Zdaniem laureatów nagrody Nobla K. Arrowa i R. Solowa pojęcie kapitału społecznego jest nietrafne, z uwagi na brak w jego konotacji wyraźnej analogii z tradycyjnym rozumieniem kapitału. Inaczej niż w przypadku znanych nam kapitałów nie można go transfe-

⁴⁶ K. Kostro, *Kapitał...*, s. 1.

⁴⁷ Por. A. Matysiak, *Wpływ...*, s. 527; H. Zboroń, *Kapitał społeczny...*, s. 52.

⁴⁸ B. Klimczak, *Kapitał społeczny a dobrobyt indywidualny i społeczny*, [w:] *Kapitał społeczny we wspólnotach*, pod red. H. Januszka, Poznań 2005, s. 19.

rować, jego gromadzenie nie wymaga znacznych poświęceń, trudno go w sposób precyzyjny zmierzyć (np. obliczyć stopę zwrotu)⁴⁹.

Socjologowie również niechętnie odbierają zainteresowanie ekonomistów kapitałem społecznym, traktując to jako przejaw ekonomicznego imperializmu i „mnożenia bytów”, ponieważ, ich zdaniem, istnieje genetyczny związek między koncepcją kapitału społecznego a znacznie wcześniejszymi koncepcjami socjologicznymi tj. kategorią sieci i kategorią instytucji społecznych⁵⁰. Z drugiej jednak strony ekonomiści krytykujący zmonopolizowanie głównego nurtu ekonomii przez ujęcia neoklasyczne z satysfakcją odnotowują, że przez włączenie kapitału społecznego do ekonomicznych rozważań, następuje otwarcie się ekonomii na złożoną problematykę społecznych aspektów gospodarczych. Wzbogaca to refleksję ekonomiczną oraz pozwala wykorzystać metody badań społecznych do badania zjawisk gospodarczych⁵¹.

Kapitał społeczny a rynek pracy

Według licznych autorów znaczenia kapitału społecznego nie można przecenić na rynku pracy. Wprawdzie najbardziej poszukuje się na nim takie cechy zasobów ludzkich, jak edukacja, doświadczenie oraz cechy osobowości, to jednak nie znaczy to, że kontaktów społecznych nie można potraktować jako swoistej formy kwalifikacji czy elementu potencjału pracy, wnoszonego do organizacji przez pracowników, bowiem pracownik z bogatą siecią powiązań może skuteczniej realizować cele firmy. Umiejętności interpersonalne oraz umiejętności tworzenia oraz podtrzymywania sieci kontaktów decydują o skutecznym poruszaniu się na rynku pracy oraz na stanowiskach wymagających częstego komunikowania się z klientami i współpracownikami. Dlatego zdaniem A. Matysiaka⁵² kapitał społeczny pełni na rynku pracy postać „niewidzialnej ręki rynku”, ponieważ:

- 1) ma wpływ na funkcję użyteczności, co wyraża się w dążeniu człowieka do uznania a nie tylko gratyfikacji materialnych;
- 2) określa wzorce działania lub zachowania w życiu zbiorowym;

⁴⁹ Podaję za A. Gwiazdą, *Koncepcja kapitału społecznego*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 10.

⁵⁰ A. Przymeński, *Kapitał społeczny...*, s. 28.

⁵¹ H. Zboroń, *Kapitał społeczny jako kategoria socjoekonomiczna*, [w:] *Kapitał społeczny we wspólnotach...*, os. 31–37.

⁵² A. Matysiak, *Źródła...*, s. 118–119.

- 3) zapobiega atomizacji i powiązaniom hierarchicznym w sferze publicznej w formie klientyzmu. Więzy poziome między ludźmi w ramach rynku, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego sprzyjają ponadto internalizacji norm prawnych i kulturowych.

Kapitał społeczny ceni się szczególnie na wyższych stanowiskach, na których pracownicy nawiązują całą sieć kontaktów zewnętrznych w imieniu firmy: prowadzą negocjacje z dostawcami, monitorują rynki, utrzymują stosunki z firmami partnerskimi. Szczególne znaczenie ma to w przypadku pełnienia funkcji menedżerskich, które wymagają nie tylko umiejętności technicznych i koncepcyjnych ale właśnie interpersonalnych. Te ostatnie obejmują znajomość zasad obcowania z ludźmi, zdolność przewodzenia, motywowania i komunikowania⁵³. Kapitał społeczny nie jest nieodzowny w autokratycznym stylu zarządzania, ale absolutnie niezbędny w stylu demokratycznym. Wówczas umiejętność nawiązywania współpracy, komunikowania się i przekonywania jest warunkiem sprawnego przywództwa. To dlatego wielu dyrektorów stara się kreować warunki stymulujące nieskrępowaną wymianę myśli w środowisku pracy w przekonaniu, że ma ona pozytywny wpływ na produktywność poszczególnych osób, grup, oraz organizacji jako całości.

Te umiejętności są coraz bardziej doceniane, także w postaci gratyfikacji materialnej. Wysokie pensje specjalistów to zapewne również zwrot nakładów w relacje społeczne, przeznaczanie czasu, uwagi i starań na tworzenie i podtrzymywanie więzi społecznych, dzięki którym mają oni łatwiejszy dostęp do tkwiących na rynku zasobów i mogą łatwiej osiągnąć korzyści o charakterze: ekonomicznym (zamożność), politycznym (wpływy) i społecznym (prestż i reputacja).

Kapitał społeczny ma też coraz większe znaczenie w poruszaniu się na rynku pracy. To dlatego młodzi ludzie na Zachodzie starają się mieć możliwie szczerze wypełnione rubryki w cv, które dotyczą pracy w różnego rodzaju instytucjach czy w wolontariacie, bo chociaż nie daje ona najczęściej dochodów, to jednak niezmiernie wzbogaca zarówno kapitał ludzki jak i kapitał społeczny, poprzez to, że rozwija umiejętność nawiązywania kontaktów, uczy aktywności, poszanowania norm, wzajemnego zaufania, wyrabia wrażliwość, pozwala w końcu zorientować się w funkcjonowaniu ważnych instytucji życia publicznego. Ale nie oznacza to, że kapitał społeczny na rynku pracy może tylko pomóc. Silne zakorzenienie i duża więź ze wspólnotą może powodować też koszty w postaci mniejszej jej mobilności. Dlatego wpływ więzi międzyludzkich na rynek wymaga dokładniejszych badań⁵⁴.

⁵³ A. Poczrowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 1998, s. 204.

⁵⁴ Z. J. Stańczyk, *Kapitał społeczny...*, s. 485.

Kapitał społeczny w przedsiębiorczych organizacjach

W analizach mikroekonomicznych coraz częściej wskazuje się, że nowoczesne przedsiębiorstwa inwestują nie tylko w „technikę materialną” ale także w kompetencje oparte na relacjach z innymi podmiotami. Tzw. relacyjne spojrzenie na przedsiębiorstwo akcentuje jakość wewnętrznych i zewnętrznych relacji, jakie potrafi ono ustanowić, aby wykorzystać „kluczowe kompetencje” czy „dynamiczne możliwości”⁵⁵. Organizacje przedsiębiorcze dysponujące dużą ilością kapitału społecznego są bardziej żywotne, skłonne do podejmowania ryzyka i wprowadzania innowacji niż te, które nie sprzyjają tworzeniu się proaktywnie nastawionych grup. Siła kapitału społecznego tkwi wówczas w zdolności do wykorzystania szans rozwoju, wykorzystywania okazji, potencjalnych zasobów tkwiących w firmie i poza nią.

Pozytywny wpływ kapitału społecznego na funkcjonowanie przedsiębiorstwa wynika przede wszystkim stąd, iż ściśle więzi z otoczeniem przedsiębiorstwa pozwalają zmniejszyć koszty transakcji w dłuższym czasie⁵⁶. W pierwszym rzędzie pomaga on zmniejszyć koszty poszukiwania informacji, skoro sieć kontaktów są ich źródłem. A zatem sprzyja oszczędnościom w zakresie nakładów. Częste kontakty, wymiana informacji między pracownikami zmniejsza nieporozumienia, niewłaściwą interpretację czy zły odbiór przekazu. Sieć kontaktów jest pomocna w zawieraniu transakcji ekonomicznych, jest źródłem wiedzy o nowinkach technologicznych, trendach, działaniach konkurencji, szansach rynkowych czy zagrożeniach.

Innym źródłem zwiększenia efektywności gospodarowania są korzyści płynące z utrzymywania ścisłych więzi z klientami i kooperantami. Więzy te są nie tylko pomocne w zawieraniu kolejnych transakcji ekonomicznych ale także wzbogacają wiedzę o rynku (preferencjach, popycie, podaży), wzmacniają poczucie lojalności, pozwalają tworzyć dobry wizerunek firmy jako instytucji wiarygodnej.

Jedną z wielu strategii konkurowania⁵⁷ jest strategia kooperacji, której celem jest zwiększenia będących w posiadaniu kooperujących firm, zasobów rzeczowych,

⁵⁵ Por. P. A. Hall, D. Soskice, *Introduction*, [w:] *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundation of Comparative Advantage*, pod red P. A. Halla, D. Soskice’a, Oxford 2001, cyt. za A. Wojtyna, *Alternatywne modele kapitalizmu*, „Gospodarka Narodowa” 2005, nr 9, s. 13.

⁵⁶ W. Dyduch, *Kapitał społeczny organizacji pożywką dla przedsiębiorczości i innowacyjności*, www.zti.com.pl/instytut/pp/referaty/ref42

⁵⁷ A. Podobiński wymienia następujące strategie marketingowe: możliwość wycofania się z rynku, strategię luk rynkowych, strategię imitacji, strategię kooperacji i strategię walki,

osobowych, finansowych i informacji dla pełniejszego wykorzystania pojawiających się okazji rynkowych. I chociaż strategia ta niesie ze sobą pewne zagrożenia (np. powstanie konfliktów odnośnie podziału funkcji, rejonów sprzedaży, zysku, możliwości podporządkowania słabszego partnera) to jednak współpraca jest korzystniejsza niż rywalizacja, bo daje efekt synergiczny (zbiega się ze sobą energia i działanie wielu podmiotów), tym bardziej, że powiązania bilateralne przekształcają się w związki wielostronne.

Jednym z przejawów wykorzystania kapitału społecznego do zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstwa jest wykorzystywanie aliansów jako narzędzia rozwoju strategicznego. Dynamiczny ich rozwój w ostatnich latach wynika z przekonania, że są one źródłem: zdobycia przewagi konkurencyjnej na rynku docelowym, dostępu do nowej technologii, uzyskania przewag wynikających z korzyści skali, rozłożenia ryzyka, obniżenia poziomu niepewności itp.⁵⁸

W warunkach postępującej globalizacji i hiperkonkurencji zdolność konkurowania przejawia się w coraz wyższej innowacyjności przedsiębiorstw. Już dawno temu Schumpeter wskazywał, że przedsiębiorcą jest ten, kto wprowadza innowacje, a gdy je przestaje wprowadzać, przestaje być przedsiębiorcą. Przedsiębiorcze zachowania obejmują właściwości nastawione na innowacyjność, takie jak: kreatywność, wyobraźnia, intuicja, ale niemniej ważne są zdolności pomagające je zrealizować tj. gotowość ponoszenia ryzyka, siłę forsowania pomysłów, umiejętność integracji i kooperacji. Brak kapitału społecznego, przejawiający się brakiem zaufania pracowników, niezadowolenie z miejsca pracy, zbyt sztywne normy kulturowe mogą raczej sprzyjać rutynie a nie sprzyjać działaniom przedsiębiorczym.

szerzej A. Podobiński, *Podstawowe strategie konkurowania*, [w:] *Współczesne problemy zarządzania przedsiębiorstwem*, pod red. W. Waszkielewicz, Kraków 2000, s. 38–45.

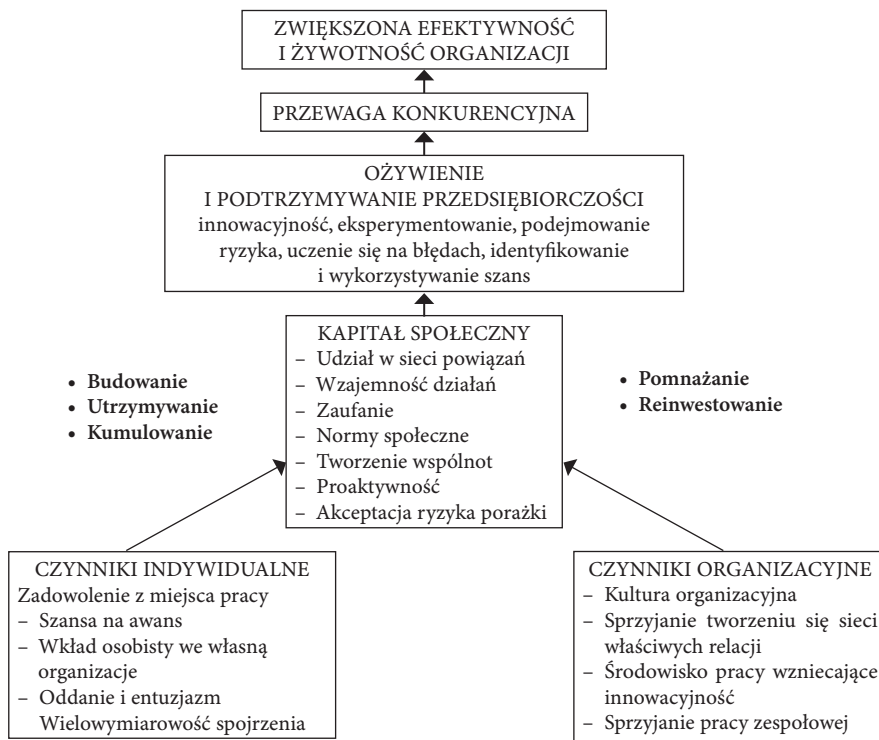
⁵⁸ Wskazując pozytywne aspekty współpracy nie należy zapominać o negatywnych przejawach źle rozumianego kolektywizmu. Ważne jest zachowanie umiejętności współpracy i równoczesne zachowanie niezależności myślenia, tym bardziej, że, jak się sądzi, totalna współpraca może rozpraszać synergię. Nie ma też potwierdzenia tezy, że wyniki pracy jednostek rosną w miarę wzrostu zespołu. Dlatego wskazuje się, że współdziałanie powinno się skupiać na stosunkowo małej liczbie obszarów, z których wywodzą się największe korzyści ze wszystkich możliwych partnerskich powiązań, por. *ibidem*, oraz A. Michna, *Organizacja bipolarna – równoczesność strategii eksploatacyjnej i eksploracyjnej*, [w:] *Wiedza jako czynnik...*, s. 414.

Dostrzegając związki kapitału społecznego i innowacyjności warto zwrócić uwagę na ważny jego aspekt, jakim jest dzielenia się wiedzą⁵⁹. Zwiększenie skłonności do dzielenia się wiedzą, zdaniem B. Ziębickiego⁶⁰, można uzyskać poprzez:

- stworzenie klimatu organizacyjnego sprzyjającemu dzieleniu się wiedzą;
- zastosowaniu odpowiednich bodźców motywacyjnych i narzędzi zarządzania.

Jak widać, w pierwszej kolejności wskazuje się na konieczność tworzenia kultury organizacyjnej, sprzyjającej dzieleniu się wiedzą, która ma swoje źródło m.in. w kapitale społecznym. Przy czym pierwszym krokiem w jej rozwoju powinna być likwidacja barier komunikacji w przedsiębiorstwie.

Poniższy schemat przedstawia proces tworzenia kapitału społecznego i jego wpływu na przedsiębiorczość.



Źródło: W. Dyduch, *Kapitał społeczny organizacji pożywką dla przedsiębiorczości i innowacyjności*, www.zti.com.pl/intytut/pp/referaty/ref42_full.html

⁵⁹ Dzielenie się wiedzą jest uznawane za jeden z praktycznych problemów zarządzania wiedzą, które jest obecnie bez wątpienia jedną z najbardziej popularnych koncepcji zarządzania.

⁶⁰ B. Ziębicki, *Motywowanie do dzielenia się wiedzą w organizacji*, [w:] *Wiedza jako...*, s. 298.

Ze schematu wynika, że kapitał społeczny zależy od czynników indywidualnych i organizacyjnych. Wszystkie one tworzą klimat pracy zespołowej, która jest źródłem ożywiania i podtrzymywania przedsiębiorczości, będących warunkiem uzyskania przewagi konkurencyjnej.

Na zakończenie rozważań należałoby stwierdzić, iż nie należy traktować kapitału społecznego wyłącznie przez pryzmat jego wpływu na gospodarkę tj. tylko jako środka do realizacji celu (rozwoju społeczno-gospodarczego), ale również jako cel autoteliczny, ponieważ zaufanie, wzajemność, zdolność do współdziałania wnosi do życia społecznego pozytywne treści.

Summary

Social Capital in the Economic Area

The author discusses the role of social capital in economic life. In the first part – she introduces the idea of social capital and its six elements: participation in networks, reciprocity, trust, social norms, a sense of the “commons”, co-operation and being proactive. The author also presents economists’ opinions on the influence of social capital on economy. The last part of the paper describes the role of social capital on the labour market and its influence on innovativeness and entrepreneurship.