Janusz Sztumski

KAPITAŁ SPOŁECZNY JAKO WARTOŚĆ SZCZEGÓLNIE ISTOTNA W ŻYCIU SPOŁECZNYM

Kapitał społeczny jest od kilku dziesiątków lat modnym terminem socjoekonomicznym. Jego istnienie uświadamiano sobie wcześniej, ale nie nazywano go tak. Otóż od czasu pierwszej rewolucji przemysłowej dostrzegano, że największym problemem w rozwoju przemysłu i związanej z nim cywilizacji byli i są ludzie, jakich potrzebował przemysł i stymulowana przez niego cywilizacja aż do naszych czasów. Dlatego też już od wspomnianej rewolucji zasadniczą sprawą stało się, jak – możliwie szybko i skutecznie – przystosować człowieka pod względem psychofizycznym, fachowym i społecznym do reżimu technologicznego obowiązującego w przemyśle, zmieniającego się nieustannie pod wpływem rozwoju techniki oraz do coraz to nowszych wyzwań industrialnej cywilizacji[1].

Człowiek – postrzegany zarówno gatunkowo, jak i osobniczo – jest istotą społeczną, tzn. współżyjącą i współdziałającą z innymi ludźmi, w celu zaspokajania swoich rozmaitych potrzeb i urzeczywistniania różnorodnych dążeń, których nie byłby w stanie sam osiągnąć. Współżyjąc, a zwłaszcza współdziałając w wyniku określonych konieczności z innymi, ludzie organizują się w różne wspólnoty, stowarzyszenia lub zespoły, w których rozwijają się specjalizacje i podziały pracy. Ich współdziałanie przybiera więc coraz to bardziej zorganizowaną postać. Człowiek zatem istnieje i rozwija się od swego zarania w rozmaitych mniej albo bardziej zorganizowanych strukturach, w których przebywa i które stają się też coraz bardziej złożone, czyli zmieniają się w procesie rozwoju cywilizacyjnego pod względem jakościowym. Człowiek – będąc istotą społeczną – jest również istotą zorganizowaną i w miarę rozwoju cywilizacyjnego staje się coraz bardziej zależny od współdziałania z innymi.

Z tego względu, że jesteśmy istotami społecznymi, tkwimy poniekąd z konieczności również w rozmaitych zorganizowanych strukturach, które odpowiadają stopniowi rozwoju cywilizacyjnego i społecznego danego społeczeństwa. W tychże strukturach musimy współżyć i współdziałać z innymi ludźmi. A nasze współżycie z innymi ludźmi może być dobre, dające nam zadowolenie albo złe, wywołujące rozmaite frustracje i niezadowolenie. Podobnie współdziałanie

[1] Zob. S. Cotgrove, *Technical Education and Social Hange,* London 1958.

może być pozytywne, tzn. polegać na współpracy, albo być negatywne, tzn. przejawiać się w walce z innymi ludźmi, z którymi współżyjemy w danej strukturze społecznej, czyli polegać na przeciwdziałaniu sobie nawzajem. Pośrednią formą zachowań między współpracą a walką jest współzawodnictwo, z którym może łączyć się współdziałanie pozytywne lub negatywne. Umiejętność dobrego współżycia i współdziałania warunkuje sprawne funkcjonowanie każdego człowieka w organizacji, w której funkcjonuje. Dlatego też umiejętność ta stanowi swoistą wartość.

Z dobrym współżyciem ludzi łączy się ich pozytywne współdziałanie ze sobą. Z powyższych względów, kiedy zastanawiamy się nad uwarunkowaniami dobrej pracy, nie należy pomijać tego, co warunkuje dobre współżycie.

Trudno byłoby wymienić wszystkie uwarunkowania dobrego współżycia ludzi w dowolnej strukturze społecznej. Jest ich bowiem wiele i są różnorodne. Ograniczę się zatem do zasadniczych uwarunkowań, tzn. o charakterze obiektywnym i subiektywnym.

Obiektywne łączą się ze strukturalnymi i funkcjonalnymi czynnikami, jakie istnieją w danej strukturze społecznej. Wchodzi tu w grę jej organizacja, która może być lepsza albo gorsza, a tym samym więcej albo mniej sprawna w działaniu, m.in. ze względu na możliwości kształtowania pozytywnego współżycia i współdziałania poszczególnych ogniw, które współtworzą tą strukturę. Ze względu na podjęty temat nie zamierzam skupiać się na wspomnianych obiektywnych czynnikach warunkujących dobre współżycie ludzi, lecz chcę zająć się subiektywnymi uwarunkowaniami. Wiadomo bowiem, że nawet obiektywnie trudne warunki strukturalne lub funkcjonalne, jakie zdarzają się niekiedy w dowolnej strukturze społecznej, mogą być mniej lub bardziej skutecznie przezwyciężane przez ludzi, którzy w niej współżyją.

Jakość każdej struktury społecznej zależy przede wszystkim od jakości ludzi, którzy ją współtworzą, i to nie tyle od ich kwalifikacji merytorycznych – choć są one też ważne – ile od cech charakteru danych ludzi, a zwłaszcza od ich umiejętności pozytywnego współdziałania z innymi, czyli od ich umiejętności współpracy w danej strukturze.

Zwrócenie uwagi na decydujący wpływ ludzi w realizacji celów danych struktur społecznych, jakimi są rozmaite grupy społeczne, doprowadziło do pojawienia się w XX wieku koncepcji kapitału społecznego[2].

W szerszym znaczeniu używano go dla określenia nakładów ponoszonych na reprodukcję siły roboczej, zwłaszcza kwalifikowanej, tzn. na koszty związane z jej przygotowaniem zawodowym, sprawnościowym itp. nieodzownym do wy-

[2] Pierwotnie termin „kapitał społeczny" („human capital") pojawił się w ekonomice kształcenia i określano nim inwestycje poczynione w ludzi, w celu podnoszenia ich kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Był on utożsamiany z niematerialnym kapitałem tkwiącym w tzw. zasobach ludzkich.

konywania zadań produkcyjnych lub usługowych realizowanych przez daną organizację publiczną albo prywatną.

Przypomnijmy, że na szczególne znaczenie czynnika ludzkiego w efektywnym funkcjonowaniu zakładów pracy wskazywał już w latach 30. XX wieku Elton Mayo i jego szkoła w słynnej koncepcji określonej nazwą human relations.

Do koncepcji „kapitału społecznego" w latach 80. XX wieku nawiązali James Coleman i Robert Putnam, ukonkretniając nieco pierwotne jego znaczenie. „Kapitał społeczny" – w ich ujęciu – to umiejętność ludzi do współpracy ze sobą w obrębie grup lub organizacji, w których uczestniczą – zmierzających do osiągnięcia jakiegoś wspólnego celu[3].

Rozwijając powyższą koncepcję, wskazywali także na to, że umiejętność współpracy w obrębie grupy jest jeszcze bardziej cenna wtedy, gdy jej członkowie przejawiają zdolność do łączenia się w mniejsze zespoły w celu realizacji cząstkowych zadań składających się na większą całość. Jak wiadomo bowiem, na większe zadania lub cele, do których zmierza jakaś grupa ludzi, składa się pewna ilość zadań cząstkowych lub pośrednich celów, które są urzeczywistniane przez poszczególnych jej członków, zgodnie z obowiązującą w niej zasada podziału obowiązków, czyli przypisywanych im funkcji.

A zatem im więcej będzie w danej grupie osób przejawiających zdolność do samoorganizowania się w mniejsze zespoły dla realizacji cząstkowych zadań lub celów – tym też większy będzie jej kapitał społeczny. Oczywiście, wszelkie próby samoorganizowania się powinny być zgodne z zasadami organizacyjnymi obowiązującymi w konkretnej strukturze społecznej. Zauważmy również, że wspomniana zdolność zależy zarówno od osobistych doświadczeń życiowych poszczególnych członków danej grupy we współdziałaniu z innymi ludźmi, tzn. od ich wyrobienia społecznego oraz od tego, w jakim stopniu identyfikują się oni z szanowanymi w niej wartościami, jej celami oraz w jakim stopniu respektują obowiązujące w niej normy organizacyjne.

Biorąc pod uwagę wymienione rozumienie „kapitału społecznego" można przyjąć, że kapitał ten – podobnie jak kapitał tkwiący w środkach produkcji – nie powstaje z niczego, lecz jest efektem określonych inwestycji świadomie dokonywanych w podmioty działające w rozmaitych strukturach społecznych, jakimi są ludzie. Bez względu na to, czy są to struktury produkcyjne, czy usługowe, wspomniane inwestycje wiążą się zawsze z przygotowaniem danych ludzi do efektywnych działań, czyli do osiągnięcia przez nich określonych kwalifikacji. Chodzi zatem oto, aby u danych ludzi celowo ukształtować taki układ cech, który w maksymalny sposób przyczynia się do skutecznego współdziałania. Podstawowymi składnikami wymienionego układu są kwalifikacje: a) fizyczne i zdrowotne; b) merytoryczne oraz c) społeczno-moralne.

[3] Zob. J. Coleman, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal od Sociology", 1988, no. 94, s. 95–120.

Kwalifikacje fizyczne i zdrowotne dotyczą sprawności danego człowieka do efektywnego wykonywania czynności związanych z jego funkcjonowaniem w określonej strukturze i możliwości szybkiego adaptowania się do istniejących w niej warunków. Są to kwalifikacje określone głównie przez właściwości anatomiczno-fizjologiczne i funkcjonowanie układu nerwowego poszczególnych ludzi, które mogą być stale doskonalone.

Kwalifikacje merytoryczne, czyli zawodowe, to układy umiejętności warunkujące prawidłowe wykonywanie zadań w danej strukturze. Układy te współtworzą zarówno umiejętności umysłowe, jak i praktyczne.

Kwalifikacje społeczno-moralne – stanowią układ motywów działania, przekonań, doświadczeń wyznaczających rodzaj i poziom aktywności danego człowieka w działalności, jakiej oczekuje się od niego w określonej strukturze społecznej.

Inwestowanie w ludzi polega zatem na pokrywaniu kosztów związanych z podnoszeniem przez nich kwalifikacji w wyróżnionych powyżej znaczeniach, które wespół stanowią o wartości danych ludzi, czyli o tym swoistym kapitale społecznym, jaki oni sobą przedstawiają.

Wszystkie wyróżnione kwalifikacje są komplementarne, czyli dopełniają się wzajemnie. Współzależność fizycznych i mentalnych właściwości ludzi dostrzeżono w starożytności, na co wskazuje znana już wówczas maksyma mens sana in corpore sano. Z tego tez względu inwestowanie w ludzi powinno dotyczyć wszystkich wymienionych kwalifikacji i zmierzać do ich ciągłego podnoszenia.

Kolejność, w jakiej wyróżnione kwalifikacje zostały wymienione, nie jest przypadkowa. Uważam bowiem, że do osiągnięcia kwalifikacji merytorycznych konieczne jest na ogół posiadanie określonych kwalifikacji fizycznych i zdrowotnych. Zaś możliwość przekształcenia obu tych kwalifikacji w kapitał społeczny pojawia się wówczas, gdy osoby – które je posiadają – mają także wysokie kwalifikacje społeczno-moralne.

Wskazanie na konieczność inwestowania w rozwój kwalifikacji ludzi wydaje się szczególnie aktualne w czasach szybkiego rozwoju technologii informatycznych i możliwości powstawania organizacji wirtualnych, tzn. takich, w których współpracujący ze sobą ludzie nie muszą przebywać w jednym miejscu i które mogą przybierać różnorodne formy w zależności od zmieniających się potrzeb współdziałania. Są to organizacje grupujące podmioty współpracujące ze sobą w rozproszeniu po to, aby mogły one bardziej skutecznie realizować swoje zadania[4].

W ramach wspomnianych organizacji mogą pojawić się także mniejsze jednostki, np. wirtualne zespoły, gdy jeden lub więcej jego członków jest geograficznie oddzielony, a ponadto występują w nich nieokreślone godziny pracy;

[4] Bliżej na ten temat zob. W. Bielewski, *Informatyzacja zarządzania*, Warszawa 2001.

zmienna struktura wewnętrzna oraz uczestniczą w nich członkowie różnych jednostek organizacyjnych[5].

Zauważmy, że dobra współpraca może być nie tylko rezultatem przemyślanych rozwiązań organizacyjnych, ale także racjonalnych postaw konkretnych ludzi, które wynikają z przekonania o konieczności efektywnej współpracy w danej strukturze. Wskażmy także na to, że nie wszystko można przewidzieć, zwłaszcza w bardziej złożonych sytuacjach, i rozstrzygnąć poprzez regulacje zawarte w regulaminach i zabezpieczyć środkami organizacyjnymi. Z tych więc względów umiejętność ludzi radzenia sobie w nietypowych lub nadzwyczajnych sytuacjach i umiejętność szybkiego nawiązywania współpracy z innymi poza lub ponad istniejącymi schematami organizacyjnymi jest bardzo cenna właściwością. Nie chodzi tu o umiejętność dyletanckiej improwizacji, lecz o zdolność do takiej improwizacji, która będzie miała kompetentny charakter, będzie uwzględniała obowiązujące reguły organizacyjne i istniejące realia. Im bardziej taka umiejętność jest upowszechniona w danej strukturze – tym większym dysponuje ona kapitałem społecznym.

Współczesne środki produkcji opierają się na najnowszej technice i są wspomagane skomputeryzowanymi systemami, które umożliwiają ludziom coraz bardziej efektywne i precyzyjne działania oraz częściowo nawet ich zastępują. Ale nawet najdoskonalsze zautomatyzowane systemy nie eliminują przecież ludzi, pozostając w ostatecznym rachunku jedynie coraz lepszymi narzędziami w ich ręku. Okazują się one zawodne nie tylko wtedy, gdy praca ich zostanie zakłócona, ale też wówczas, gdy zabraknie dozorującego ich funkcjonowanie człowieka albo gdy dany człowiek nie będzie zdolny do racjonalnych zachowań.

Zwróćmy uwagę także na to, że żyjemy w Europie, w społeczeństwach coraz bardziej zróżnicowanych pod względem etnicznym i kulturowym, w których – pomimo standaryzacji techniki i technologii oraz zasad organizacyjnych w sferze produkcji i usług – współdziałają ludzie, którzy przedstawiają sobą różny kapitał społeczny. Różnice te są skutkiem spowodowanym przez złożony zespół czynników genotypicznych i fenotypicznych, które współokreślają rozwój psychofizyczny i psychospołeczny zarówno poszczególnych jednostek, jak i poszczególnych grup danego społeczeństwa. Ten fakt powinny brać pod uwagę kierownictwa organizacji istniejących w danym społeczeństwie, aby wykorzystywać i rozwijać tkwiący w nich kapitał społeczny.

Różnorodne wartości kulturowe poszczególnych ludzi i grup mogą też stymulować rozwój kapitału społecznego istniejącego wcześniej w organizacjach, których stali się członkami. Będzie to miało miejsce zwłaszcza wówczas, gdy

[5] Zob. M. Haywood, *Managing Virtual Teams. Practical Techniques for High-Technology Project Managers*, Boston-London 1998, s. 3.

ich kierownictwo potrafi dostrzec te wartości, opinie i postawy danych ludzi, które są im szczególnie drogie i wykorzystać w działalności organizacji, którymi kierują.

Janusz Sztumski

SOCIAL CAPITAL AS A PARTICULARLY SIGNIFICANT VALUE IN SOCIAL LIFE

Summary

The article analyses a thesis that people's influence on the accomplishment of objectives of certain social structures, i.e. various social groups, led to emergence of the concept *of social capital* in the 20th century. This capital – similarly to the capital hidden in the means of production – does not originate from nothing but is a result of some investments made deliberately in the entities operating in various social structures i.e. *people*.

(Tłum. Ewa Kotkowska)