

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



Игумнов Олег Александрович

**СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ
В УПРАВЛЕНИИ РОССИЙСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ:
МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ**

Научная специальность
5.4.7. Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание учёной степени
доктора социологических наук

Москва – 2025

**Работа выполнена на кафедре экономической теории и менеджмента
Института социально-гуманитарного образования ФГБОУ ВО
«Московский педагогический государственный университет»**

Официальные оппоненты: **Барков Сергей Александрович**, доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой экономической социологии и менеджмента ФГБОУ ВО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова»;

Бразевич Святослав Станиславович, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры международных отношений и политологии гуманитарного факультета ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»;

Гостенина Валентина Ивановна, доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социологии и социальной работы факультета педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского»

Защита диссертации состоится «12» сентября 2025 года в 12. 00 часов на заседании диссертационного совета ЮФУ801.03.04 по социологическим наукам, созданного на базе Института социологии и регионоведения ФГАО ВО «Южный федеральный университет», по адресу: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42, ауд. 203.

С текстом диссертации можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, д. 21Ж, 2-й этаж, и на официальном сайте Южного федерального университета: <https://hub.sfedu.ru/diss/show/1338080/>.

Автореферат разослан «___» _____ 2025 года

Учёный секретарь
диссертационного совета
кандидат социологических наук



Нетребина Юлия Сергеевна

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

Актуальность темы исследования. Развитие современного общества характеризуется изменением фундаментальной основы социального развития, основными источниками которого становятся новые знания, инновационные технические и организационные решения, создание и распространение инноваций. Это вызывает закономерный интерес к управлению ресурсами нематериального свойства как источнику конкурентных преимуществ организаций. Указанное обстоятельство обуславливает поиск в современных условиях ресурсов управления иной природы, в качестве основной формы которых выступает социальный капитал.

Способности организаций и социума создавать новые ценности, гибко адаптироваться к динамичным условиям инновационного развития зависит не только от компетенций индивидов, но и от их эффективного взаимодействия. Осознание ценности установления надёжных социальных связей в качестве источника конкурентных преимуществ актуализирует формирование и развитие концепции социального капитала как инновационного ресурса управления социальными организациями.

С конца XX века в практике управления наблюдается устойчивый рост интереса к проблематике формирования социального капитала организации. Очевидно, что по мере усложнения социальных отношений и процессов социального воспроизводства, роста значимости координации и кооперации в управлении уровень актуальности проблемы развития социального капитала организаций будет только возрастать. Фактически речь идёт о новом, «гуманитарном» типе экономического роста, что требует подключения потенциала социологии управления для разработки концепций и технологий эффективного управления социальными процессами в организациях.

В указанном контексте возрастает потребность в новых формах социальных ресурсов, в числе которых рассматривается социальный капитал организации как основная форма социальных ресурсов. В процессе поиска

новых форм социальных ресурсов одна из научных проблем заключается в сложности идентификации и обобщения социальных механизмов, способствующих формированию и развитию социального капитала как инновационного ресурса управления российскими организациями, а также его результативной интеграции в систему социального управления.

Вместе с тем данный концепт до сих пор не получил должного научного осмысления в качестве социального ресурса управления российскими организациями, обладающего специфической – нематериальной – природой, то есть как компонент предметного поля социологии управления.

Недостаточная разработанность теоретико-методологических основ развития социального капитала российских организаций, обеспечения его организационных эффектов в изменяющихся социально-политических условиях обусловили выбор темы диссертационного исследования и его актуальность.

Степень научной разработанности темы диссертации. Социальный капитал относится к числу междисциплинарных объектов изучения в социальных науках. основополагающую роль в понимании значения социального капитала для социальных организаций как социальных систем, их формирования и обеспечения устойчивого функционирования сыграли классические работы российских и зарубежных исследователей, представляющих различные точки зрения по вопросу о сущности организации, которые могут быть дифференцированы в рамках структурно-функционального подхода.

Теоретические проблемы процесса формирования социального капитала рассматривались в работах Л. А. Беляевой, М. Блок, М. А. Васькова, Ю. Г. Волкова, Н. А. Головина, Т. В. Гудковой, Г. С. Денисовой, Ч. Т. Ильдархановой, Л. В. Клименко, А. Т. Конькова, О. А. Ломовцевой, Р. Д. Хунагова и др.

К числу учёных, внёсших наибольший вклад в изучение социального капитала на организационном уровне, можно отнести российских учёных О. А. Базалеева, И. А. Германова, А. В. Ланцман, В. И. Логинова,

И. Б. Олимпиаеву, а также зарубежных исследователей П. Адлера, С. Квона, С. Гошал, С. Гэбби, А. Инкпена, Р. Линдерса, С. Леана, Ж. Нахапъет, И. Цанга, и др.

Ценные методологические и методические подходы в исследовании проблемы измерения социального капитала были предложены в работах зарубежных специалистов П. Баллена, Т. ван Бастелаера, М. Вулкока, Я. ван Дета, К. Грутаэрта К. Лочнера, Д. Нарайян, Дж. Оникса, У. Стоун, Э. Томаса, Т. Харфама.

В российской социологической науке ресурсный подход рассматривается в качестве одного из перспективных направлений и представлен в работах Г. В. Власюк, А. В. Верещагиной, В. Н. Гурбы, А. В. Дятлова, Т. И. Заславской, Ч. И. Ильдархановой, В. В. Радаева, Н. Е. Тихоновой и др.

Основные направления исследований социального капитала организаций представлены в работах российских учёных В. И. Гостениной, Т. А. Гужавиной, Л. Г. Почебут, А. Н. Татарко, Ф. И. Шаркова, О. А. Урбан и др.

Работы российских учёных, демонстрируя признаваемую важность исследования социального капитала как потенциального источника организационных возможностей и конкурентных преимуществ, вместе с тем характеризуются и рядом аспектов, теоретически значимых в контексте проблемы диссертационного исследования.

Анализ публикаций зарубежных авторов за 2020-2023 гг. даёт основание для вывода о том, что социальный капитал остаётся одним из наиболее распространённых дискурсов в научных дискуссиях. В частности, различным аспектам формирования и развития социального капитала посвящены работы М. Ан, Х. Дэвис, А. А. Аль-Тит, С. Аль-Айед, А. Альхаммади, С. Алькитами, Р. Будиарто, М. Алзахрана, Б. Венкатарамани, Б. Гэннон, М. Малтарича, Дж. Мейер, А. Найберга, Н. Панакал, Дж. Робертс, Ч. Рэя.

Анализ концептуальных подходов, представленных в указанных исследованиях, позволяет выделить условия результативности процесса становления и развития социального капитала организации. Однако остаётся нерешённым ряд проблем, обусловленных содержательной интерпретацией

указанного процесса. В частности, диссертантом зафиксированы: 1) отсутствие концептуальной проработанности сущности понятия «социальный капитал организации», тенденция к представлению его как «суммы» индивидуальных капиталов работников; 2) отождествление социального капитала с феноменами «доверие», «социальная сфера», «социальная политика» и т.п.; 3) несформированность представления о роли социального капитала как ресурса социального управления организациями, обеспечивающего устойчивость и повышение их социальной эффективности, результативности и уровня инновационности развития; 4) дефицит теоретически фундированных подходов к операционализации и диагностике социального капитала организаций; 5) преимущественно дескриптивный характер исследований.

В предметном поле социологии управления российскими организациями выявлено **противоречие** между потребностью в повышении эффективности социального управления российскими организациями и недостаточностью разнообразия инструментов управления, применение которых обеспечивало бы решение данной задачи.

Необходимость разрешения указанных проблем и противоречия в условиях изменения парадигмы управления выступают факторами, обуславливающими актуальность проблемы диссертационного исследования.

Недостаточная научная разработанность в современной социологии управления и необходимость решения социально значимой проблемы определения новых форм социальных ресурсов управления организациями обусловили выбор темы исследования и позволили определить его объектно-предметную область.

Объект исследования – социальный капитал как социальный ресурс нематериальной природы и его осмысление в социологической теории.

Предмет исследования – механизм формирования и развития социального капитала как основной формы социальных ресурсов социально ориентированного управления российскими организациями.

Цель исследования – разработать на основе теоретико-методологического и эмпирического анализа целостную концепцию социального капитала как

инновационного ресурса социально ориентированного управления российскими организациями.

Актуальность исследования, недостаточная разработанность его объектно-предметной области и цель обусловили решение следующих **задач**:

1. систематизировать специфические черты организации как объекта социально ориентированного управления в трансформирующейся социальной среде современного общества;

2. выявить теоретические подходы к исследованию основных форм социальных ресурсов;

3. теоретически обосновать модель социоресурсного подхода в социально ориентированном управлении организацией;

4. разработать концептуальную модель анализа социального капитала как основной формы социальных ресурсов, его составные компоненты как ресурса нематериальной природы социально ориентированного управления организацией;

5. определить системные детерминанты формирования социального капитала российских организаций;

6. разработать циклическую модель управленческого механизма интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями;

7. разработать принципиальную схему операционализации, обосновать базовые принципы диагностики уровня сформированности социального капитала российских организаций как измеряемой характеристики организационной среды;

8. обосновать авторский методический подход к оценке социоресурсного потенциала российских организаций;

9. выявить и систематизировать особенные характеристики и организационно-управленческие эффекты социального капитала российских организаций, обусловленные его интеграцией в систему социально ориентированного управления;

10. обосновать направления совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями.

Общая гипотеза исследования заключается в предположении о том, что управление социальным капиталом организации требует разработки его социологической концепции, которая дополнит современные концепции управления социоресурсным подходом, что позволит повысить социально-экономическую эффективность российских организаций за счёт актуализации инновационного ресурса нематериальной природы.

На основе общей гипотезы сформулированы **гипотезы-следствия**, в частности:

- **гипотеза-следствие 1:** целенаправленное использование в менеджменте ценностей, норм и социальных отношений обеспечивает результативность процесса формирования и развития социального капитала организации, что позволит субъектам управления планировать, организовывать, мотивировать и контролировать данный процесс как управленческую задачу;
- **гипотеза-следствие 2:** социологическое обоснование концепции управления социальным капиталом выступает теоретическим основанием для разработки механизма управления ресурсами нематериальной природы на уровне организаций; тем самым, социальный капитал можно будет перевести из статуса теоретического концепта в разряд фиксируемых и измеряемых показателей организационной среды;
- **гипотеза-следствие 3:** интеграция социального капитала в систему управления российскими организациями обеспечит позитивные организационно-управленческие эффекты: повышение уровня сплочённости персонала организации, синергетический эффект от солидарных действий сотрудников; рост конкурентоспособности организации.

Научная новизна, отражающая **личный вклад** диссертанта в развитие теоретических положений социологии управления, выражена в решении значимой научной проблемы по разработке целостной концепции социального капитала организации в качестве инновационной формы социальных ресурсов управления российскими организациями и заключается в следующем:

1. теоретически концептуализированы специфические черты организации как объекта социально ориентированного управления в трансформирующейся социальной среде современного общества, которые представлены по четырём основаниям: а) системность ресурсной основы; б) социальность; в) динамика; г) инновационность – и отражают приоритетность формирования уникальных, трудновоспроизводимых другими организациями социальных ресурсов управления;

2. аргументировано выделение в XXI веке нового этапа в теоретических исследованиях социальных ресурсов, основанием для которого выступает их рассмотрение в качестве социального капитала социально ориентированной организации, представленного в нематериальной форме;

3. теоретически обоснована социоресурсная модель управления и её особенность, проявляющаяся в применении недирективных методов управления, основанных на принципах социально-трудового партнёрства и социальной солидарности; введены в научный оборот новые понятия, «социоресурсный подход», «социоресурсное управление», «социальный ресурс нематериальной природы», «социоресурсная организация», «социальный капитал как ресурс управления».

Введение в научный оборот указанных понятий: а) отражает особую роль социальных ресурсов в социально ориентированном управлении российскими организациями, переводя проблему соотношения (взаимодействия) социального и экономического в плоскость социального, становящегося приоритетным, ведущим компонентом дихотомии; б) расширяет предметное поле социологии управления, что создаёт условия для теоретического обоснования новых подходов к анализу проблем управления организациями

в современных условиях нелинейности и текучести среды их функционирования и развития;

4. разработана и теоретически обоснована концептуальная модель анализа социального капитала как основной формы социальных ресурсов управления российскими организациями; выделены социоструктурные компоненты социального капитала, операционализация которых позволяет применять количественные и качественные методы его исследования в конкретных организациях;

5. определены системные детерминанты, влияющие на формирование социального капитала российскими организациями, представленные: а) ценностями, б) нормами, в) уровнем доверия, г) уровнем социальной солидарности, д) уровнем социально-трудового партнёрства, е) качеством внутриорганизационных социальных отношений и взаимодействия с внешней влияющей средой;

6. разработана циклическая модель управленческого механизма интеграции социального капитала в систему управления российскими организациями, основанная на принципах процессного и социоресурсного подходов в управлении;

7. разработана принципиальная схема операционализации социального капитала организации, подтвердившая теоретическое положение о возможности «измерения неизмеряемого» (социального капитала) как фиксируемой и измеряемой характеристики организационной среды; выявлены и систематизированы особенные характеристики социального капитала российских организаций: а) позитивно определяющие процесс формирования и развития социального капитала, образующих эталонную модель социального капитала российских организаций; б) негативно определяющие указанный процесс;

8. обоснован методический подход к оценке уровня развития социоресурсного потенциала российских организаций для определения стратегических векторов инновационного развития организации в зависимости от её положения в разработанной стратегической матрице;

9. конкретизированы группы организационно-управленческих эффектов, обусловленных интеграцией социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями (социально-психологические, синергетические, конкурентообеспечивающие, нормативно-регламентирующие, инновационные, социально-инвестиционные);

10. обоснованы направления совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями на основе характеристик его эталонной модели (реляционно-ориентированные, когнитивно-ориентированные и структурно-ориентированные).

Теоретическая значимость исследования определяется факторами его новизны, заключающейся в теоретико-методологическом обосновании социологической концепции социального капитала организации, интерпретации его как теоретического феномена и основной формы социальных ресурсов управления; введением в научный оборот новых понятий (социоресурсный подход, социоресурсное управление, социоресурсная организация, социальный ресурс нематериальной природы); актуализацией данных анализа развития организаций как социальных систем, в которых отношения развиваются как субъект-субъектные с учётом изменения парадигмы социального управления и приоритетов социально ответственного поведения организации; разработкой и эмпирической апробацией принципиальной схемы операционализации социального капитала российских организаций, на основе которой сформирована его «эталонная» модель.

Теоретические обобщения по проблеме формирования и развития социального капитала как ресурса управления организацией вносят вклад в развитие социологии управления и формируют базис для исследования социального капитала как основной формы социальных ресурсов управления организациями в качестве нового направления в проблемном поле социологии управления.

Результаты исследования способствуют формированию целостного понимания феномена социального капитала организации, системных детерминант его развития и порождаемых им организационно-управленческих

эффектов, определяющих инновационное развитие и устойчивое функционирование организаций в условиях трансформирующейся социально-управленческой среды. Предложенный диссертантом концептуальный подход к интерпретации социального капитала организации расширяет возможности анализа предмета социологии управления, диагностики и моделирования социальных процессов в развитии организаций.

Практическая значимость диссертации. Основные положения предложенного теоретико-концептуального подхода могут быть применены в практике управления организациями, в частности, при принятии управленческих решений, разработке механизмов повышения устойчивости, социальной эффективности и результативности, оптимизации корпоративного управления и развития социально-партнёрского взаимодействия в условиях повышения социальной ответственности организаций.

Материалы диссертационного исследования будут полезны при разработке системы мер по эффективному управлению человеческими ресурсами организации и совершенствованию системы социально-трудовых отношений.

Разработанный социоресурсный подход представляет собой обоснование применения социального капитала в качестве ресурса управления, обладающего нематериальной природой. Указанное обстоятельство позволяет рассматривать рекомендации, приведённые в диссертации, в качестве возможных основных направлений *решения значимой научной и социальной проблемы* – повышения эффективности социального управления российскими организациями и уровня их конкурентоспособности в условиях социальных трансформаций российского социума и определённой ограниченности ресурсов управления традиционных форм. Решение указанной задачи позволит обеспечить формирование и укрепление социальной солидарности, а также преодоление проявлений социальной бедности.

Теоретические положения исследования могут быть использованы в процессе формирования содержания образовательных программ по социально-гуманитарным направлениям подготовки, рабочих программ и учебно-методических комплексов дисциплин социально-гуманитарной

направленности, учебных и учебно-методических пособий, а также при разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) для преподавателей образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют историко-философские концепции отечественных авторов, обосновывающие логико-генетические подходы к изучению социальных явлений; позиции методологов науки, рассматривающих объект познания как развивающийся по своим внутренним законам в контексте общих тенденций и закономерностей развития науки; положение о многоуровневости методологического знания и необходимости учёта фона и стиля науки определённых исторических периодов при характеристике категориального аппарата, выработанного социологами для изучения конкретных социальных феноменов; системный подход, обеспечивающий целостное представление о социальных явлениях, процессах и отношениях.

Методологическая основа диссертационного исследования включает теорию социального капитала (П. Бурдье, Дж. Коулман, Р. Патнэм) и теорию организационного социального капитала (П. Адлер, С. Гошал, С. Квон, Ж. Нахапъет,). Актуализированы идеи теории систем (Л. Берталанди, А. А. Богданов, И. В. Блауберг) и теории организации (С. А. Барков, М. Вебер, Р. Мертон, Р. Лайкерт, Б. З. Мильнер, Г. Минцберг, Т. Парсонс, А. И. Пригожин, А. В. Тихонов, С. С. Фролов, В. В. Щербина, Э. Этциони,); структурно-функциональный подход (Э. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс); концепция социального действия (М. Вебер); теория «слабых связей» (М. Грановеттер); теория доверия (Э. Гидденс, Ф. Фукуяма, А. Шютц, П. Штомпка).

В диссертационном исследовании операционализируются понятия «социальные ресурсы управления», представленные в работах ряда зарубежных исследователей (П. Бергер, Э. Гидденс, Г. Зиммель, Дж. Коулман, Т. Лукман). Позиционируется социоресурсный подход в управлении организациями, что позволяет исследовать социальный капитал как основную форму социальных

ресурсов управления, обладающую нематериальной природой. Необходимость подобного подхода аргументирована в работах Г. В. Власюк, А. В. Дятлова, В. Н. Гурбы, Т. И. Заславской, В. В. Радаева, Н.Е. Тихоновой и др. Диссертанту теоретически и сущностно близка идея социально ориентированного управления, обоснованная в работах М. А. Будановой, В. И. Гостениной, С. Ю. Иванова и др.

Стратегия исследования заключается в актуализации понятийно-категориального аппарата социологии управления применительно к изменяющимся объектам управления, к которым диссертант относит организацию; проблемы взаимодействия субъектов и объектов управления в условиях трансформации управленческой среды социально ориентированного управления; социологической методологии исследования управленческих процессов, в которых ведущее место занимают социальные ресурсы нематериальной природы в условиях ограниченности ресурсов традиционного типа.

Методы исследования. В процессе диссертационного исследования применялись теоретические (научная абстракция, анализ, синтез, генерализация, концептуализация, интерпретация сопоставление, сравнение, обобщение, базирующихся на принципах единства теоретического и логического, общего и особенного, генетического и прогностического; историко-социологический анализ, контент-анализ, дискурс-анализ, библиографический метод и др.) и эмпирические методы (моделирование, опрос, анкетирование, вторичный анализ социологических данных, математические методы обработки и интерпретации статистических данных, графический метод и др.).

Эмпирическую базу диссертации составляют результаты социологических исследований, организованные и осуществленные лично диссертантом и при его непосредственном участии:

1. Факторы мотивации персонала организации в процессе формирования корпоративной культуры (2018-2020 гг.). Опрошено 47 руководителей разных уровней управления (экспертный опрос) и 246 работников агропромышленного

холдинга «ХХХ» (Белгородская область). Методы сбора социологической информации – анкетный опрос, неформализованный анализ документов. Цель исследования – социологический анализ взаимовлияния мотивации и типа корпоративной культуры как факторов формирования социального капитала организации.

2. Формирование корпоративной культуры организации: социологические детерминанты (2018-2020 гг.). Всего опрошено 203 руководителя разных уровней управления (экспертный опрос), 597 инженерно-технических работников и рабочих агропромышленного холдинга «ХХХ» (Белгородская область). Методы сбора социологической информации – анкетный опрос, контент-анализ и дискурс-анализ муниципальных, региональных СМИ и корпоративного средства массовой информации (корпоративное издание «Наша газета»). Цель исследования – выявление и оценка социологических детерминант формирования корпоративной культуры в рамках дискурсивного поля корпоративного управления.

3. Организационная среда и социальный капитал российских организаций (2020 г.). Опрошено 152 руководителя (экспертный опрос) и 295 работников российских организаций различных отраслей экономики. Метод сбора социологической информации – анкетный опрос. Цель исследования – получение эмпирических социологических данных о современном состоянии социального капитала в российских организациях и выявление зависимости уровня сформированности социального капитала от состояния и факторов организационной среды.

4. Уровень и динамика социального капитала российских организаций (2021-2022 гг.). Опрошен 421 работник организаций различных сфер экономики, функционирующих в 52 регионах РФ, включающих как развитые промышленные регионы различных федеральных округов, так и регионы-реципиенты, что позволило провести диагностику уровня развития социального капитала российских организаций, функционирующих в различных социально-экономических условиях. Метод сбора социологической информации – панельный опрос. Цель исследования – выявление уровня развития

социального капитала в российских организациях, а также факторов, детерминирующих указанный процесс. В ходе исследования были опрошены работники организаций, представляющих большинство отраслей экономики РФ. Пространственно-территориальное распределение исследованных организаций даёт дополнительные основания для констатации его репрезентативности.

С целью получения дополнительных эмпирических данных осуществлён вторичный анализ результатов социологических и междисциплинарных исследований отечественных и зарубежных исследовательских организаций (в том числе: результатов 7-й волны опроса *World Values Survey* (2017-2021 гг.)), аналитических обзоров практик корпоративного управления российских организаций (подготовленных ВЦИОМ, РСПП и диссертантом), а также других материалов, относящихся к объектно-предметной области диссертации. Кроме того, в качестве вторичных использованы данные исследований ВЦИОМ, аналитические материалы РСПП и ряда российских организаций по проблемам становления социального капитала организаций в России, данные сравнительных межкультурных исследований, опросов общественного мнения, проведённых международными организациями (Всемирный банк), а также подготовленный диссертантом обзор практик корпоративного управления российских организаций, затрагивающих объектно-предметную область диссертационного исследования.

В рамках исследования изучены локальные нормативные акты российских организаций, в которых проводилась апробация результатов исследования; статистические данные, опубликованные в средствах массовой информации; монографии по проблемам формирования и развития социального капитала; материалы научно-теоретических и научно-практических конференций, семинаров, заседаний в форме «круглого» стола, а также вебинаров, размещённые в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

При анализе результатов исследования диссертант опирался на личный опыт работы в российских бизнес-организациях в качестве руководителя

службы управления персоналом, а также опыт экспертной и проектной деятельности в сфере организационного консалтинга.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту

Содержание и научная новизна исследования позволяют обозначить основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Специфические черты современной организации группируются по четырём основаниям: системность ресурсной основы; социальность; динамика; инновационность. Выявленные характеристики свидетельствуют о расширении трактовки управления – его наполнении социальным содержанием и рассмотрении управления не только как функции, но как вида *социального отношения*, которое обеспечивает результативность достижения цели; данная трактовка, кроме того, выступает основанием для определения организации в качестве социально ориентированной.

2. Историко-социологический анализ исследований социальных ресурсов показал необходимость разработки концепции, описывающей социальные ресурсы и их использование в управлении социально-ориентированными организациями. В этом качестве представлена авторская концепция социоресурсного подхода в социально ориентированном управлении организацией, в рамках которого в качестве основной формы социальных ресурсов выступает социальный капитал, основанный на субъект-субъектных взаимодействиях.

Социальный капитал выступает как социальный ресурс нематериальной природы социально ориентированного управления, не требующий материальных инвестиций, что позволяет рассматривать его в качестве инновационного ресурса. Данные характеристики: а) актуализируют его роль в современных условиях дефицита ресурсов традиционных форм; б) дают основание для его определения в качестве одного из факторов повышения

конкурентоспособности и уровня ресконсивности¹ системы социально ориентированного управления российскими организациями в условиях осложнения социально-политической ситуации, вызванного санкционным давлением на РФ.

3. Основанием теоретической модели социоресурсного управления в социально ориентированной организации выступает признание специфических особенностей социального капитала как особой формы социальных ресурсов, принципиально отличающих его от ресурсов других видов, а именно: а) нематериальность; б) самовоспроизводимость; в) способность к приращению в процессе использования; г) экземплифицированность для данной организации, невозпроизводимость в иных организациях. Совокупность и конфигурация этих свойств определяет их уникальность для организации и формирование конкурентного преимущества.

Опора на социальный капитал определяет выбор приоритетности социальных аспектов в управлении по отношению к экономическим и переход к недирективным методам управления на основе принципов социального партнёрства и социальной солидарности, что создаёт условия для теоретического обоснования новых подходов к анализу проблем управления российскими организациями в современных условиях нелинейности и текучести среды их функционирования и развития.

4. Компонентами социального капитала как нематериального ресурса социоресурсного управления организацией выступают: а) *структурный* (конфигурация социальной сети, определяющая физические и организационные возможности установления и поддержания социальных контактов в организации); б) *реляционный* (доверие, нормы, социальная солидарность, социально-трудовое партнёрство, качество социальных отношений); в) *когнитивный* (организационные ценности, нарративы, уникальные черты корпоративной культуры, традиции организации, явные и неявные знания),

¹Ресконсивность – способность системы перестраиваться, изменяться и реагировать на воздействия внешней влияющей среды без потерь эффективности

характеризующие динамические способности организации в контексте трёх сред её функционирования (внешней влияющей, институциональной и организационной).

5. Социоресурсный подход, его принципы и концептуальная модель анализа социального капитала в совокупности формируют социоресурсную концепцию социально ориентированного управления организациями, на основе которой определены системные детерминанты, влияющие на процессы формирования социального капитала российских организаций (ценности, нормы, уровень доверия, социальная солидарность, уровень развития социально-трудовых отношений (социальное партнёрство), качество социальных отношений (определяемое с позиции теории управления качеством как степень соответствия социальных отношений ожиданиям и потребностям их субъектов), степень организационной идентичности).

Целенаправленное управленческое использование ценностей, норм и отношений обеспечивает результативность процесса формирования социального капитала организации, что позволяет субъектам управления планировать, организовывать, мотивировать и контролировать данный процесс как управленческую задачу.

6. Циклическая модель управленческого механизма поэтапной интеграции социального капитала в систему управления российскими организациями представляет собой целостный воспроизводящийся цикл и включает четыре последовательных этапа (подцикла): а) концептуализация б) определение области применения в) измерение и оценка; г) интеграция и применение.

7. Обоснование принципиальной схемы операционализации социального капитала организации как основной формы социальных ресурсов управления и её эмпирическая проверка позволили выявить структуру взаимных связей между агрегированными переменными и главными компонентами (ведущими факторами). Подтверждено теоретическое положение о ведущем месте реляционного компонента в структуре социального капитала, что позволяет констатировать значимость социальных отношений как одного из основных факторов эффективного социально ориентированного управления

организациями. Эмпирически обоснована целесообразность перевода социального капитала из статуса теоретического концепта в разряд фиксируемых и измеряемых показателей организационной среды.

Выявлены и систематизированы особенные характеристики социального капитала российских организаций:

а) характеристики, позитивно определяющие процесс формирования социального капитала, образующих эталонную модель социального капитала российских организаций (распространённость элементов корпоративной культуры; высокий уровень разделяемости ценностей, принципов и правил организации; развитость горизонтальных связей (готовность помочь коллегам своего структурного подразделения и других подразделений); высокий уровень социальной солидарности и доверия и т.п.);

б) характеристики, негативно влияющие на формирование социального капитала организации (высокий уровень структурной замкнутости; фрагментарность формирования корпоративной культуры; формализм в следовании организационным ценностям и правилам; партикуляризм; статичность социальных связей; низкий уровень (или несформированность) групповой идентичности; низкий уровень социальной солидарности).

8. Методический подход к оценке социоресурсного потенциала российских организаций основан на понимании социального капитала как социального ресурса нематериальной природы и дифференциации его от нематериальных ресурсов организации. Социоресурсный потенциал определён в качестве целостной совокупности социальных ресурсов управления, характеризующих возможности организации эффективно реализовывать целенаправленную деятельность и динамику социального воспроизводства.

Методический подход к оценке социоресурсного потенциала организации основан на одном из базовых положений социоресурсного подхода в управлении, предполагающего наличие у любой организации социоресурсного «портфеля», образованного группами структурных, реляционных и когнитивных показателей. Оценка социоресурсного потенциала позволяет решать актуальные в современных условиях задачи повышения

уровня конкурентоспособности и снижения степени зависимости российских организаций от изменений внешней влияющей среды для обеспечения инновационности их развития.

Результаты кластеризации российских организаций по особенностям их социального капитала позволили: а) сделать вывод о неоднородности и асинхронности формирования и развития компонентов социального капитала в организациях; б) определить возможности проявления особенных характеристик социального капитала организаций в зависимости от уровня развития их социоресурсного потенциала.

9. Совокупность целенаправленных действий субъектов управления по формированию и развитию компонентов социального капитала в рамках разработанной циклической модели управленческого механизма интеграции социального капитала в систему управления организациями обеспечивает достижение организационно-управленческих эффектов. Результативность социально ориентированного управления организацией определяется проявлением действия групп организационно-управленческих эффектов (социально-психологических, синергетических, конкурентообеспечивающих, нормативно-регламентирующих, инновационных и социально-инвестиционных).

Указанные эффекты обеспечивают решение актуальных задач, направленных на повышение эффективности и результативности коллективных усилий работников организаций, формирование инновационной готовности организации, качественную трансформацию социальных отношений в организации, укрепление её социальной «связности».

Выгодополучателями от организационно-управленческих эффектов социального капитала выступают: а) *работники*, получающие доступ к необходимым ресурсам традиционных форм, и возможность пользования результатами проявления эффектов социального капитала; б) *организации*, приобретающие лояльного и вовлечённого работника; в) *социум*, в котором наличие значительного количества организаций, обладающих развитым социальным капиталом, обеспечивающим указанные эффекты, является

фактором укрепления социальной стабильности и социального доверия (что актуально в условиях гибридных форм негативного воздействия на российский социум в современных условиях) и, одновременно, повышает уровень социальной динамики на основе реализации социального потенциала общества и проявлении «социального в капитальном».

10. Характеристики разработанной «эталонной» модели социального капитала российских организаций обуславливают направления совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями, которые представлены тремя группами, содержательно соответствующими компонентам социального капитала организации (реляционно-ориентированные, когнитивно-ориентированные, структурно-ориентированные).

Определено, что формирование и развитие социального капитала организации: а) возможны в организациях любого размера при условии формирования социоресурсного механизма, социоресурсного потенциала («портфеля») и системных детерминант, определяющих положительную результативность данного процесса; б) обусловлены повышением степени взаимозависимости работников при выполнении профессиональных задач на основе принципа «любая работа осуществляется через отношения».

Реализация разработанных направлений совершенствования социоресурсного механизма обеспечивает комплексный подход к формированию социального капитала организации как многокомпонентного феномена и объекта социального управления, предполагающий социально ориентированное, инновационное развитие организаций. Подобный подход отражает стратегические направления развития РФ в рамках реализации новых стратегических национальных проектов, направленных на укрепление социальной солидарности, социального единства и взаимного доверия на основе совместного созидательного предпринимательского труда субъектов управления.

Достоверность и научная обоснованность результатов исследования обеспечены теоретическим и методологическим обоснованием сущности

и содержания социального капитала как основной формы социальных ресурсов социально ориентированного управления российскими организациями; репрезентативностью выборочных совокупностей, на основе которых проводились эмпирические исследования; валидностью методов исследования, определяющих достоверность социологических данных; применением научно обоснованной социологической программы изучения феномена социального капитала российских организаций; комплексным использованием количественных и качественных методов сбора первичной социологической информации; корректным применением релевантных математико-статистических процедур обработки и анализа данных социологического исследования.

Апробация результатов исследования. Теоретические положения и выводы диссертации обсуждались: на заседаниях кафедры экономической теории и менеджмента, кафедры теоретической и специальной социологии им. М. А. Будановой ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет» (МПГУ); с членами экспертного сообщества, специалистами в области организационного консалтинга; с руководителями ряда российских организаций различных сфер национальной экономики.

Основные положения диссертации были представлены в докладах диссертанта на научно-практических конференциях и иных научных мероприятиях различного уровня. Диссертант принял участие в 55 конференциях, участие в которых отражено в 71 публикации, включая 57 публикаций по итогам международных конференций и 14 публикаций по итогам всероссийских конференций.

Наиболее важные результаты исследования по проблеме диссертации представлены в 97 публикациях, в том числе: а) в 28 публикациях в научных изданиях, включённых в Перечень рецензируемых изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание учёной степени доктора наук, кандидата наук, утверждённый ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ (в том числе в изданиях по категориям: **К1** – 2, **К2** – 22, **К3** – 4); б) в 2-х монографиях и отдельных

главах в 5 коллективных монографиях; в) в 62 публикациях в иных научных изданиях. Общий объём публикаций по теме диссертации составляет 137,5 п.л. (в том числе авторский вклад – 133,5 п.л.).

Теоретические положения диссертации и разработанные диссертантом на их основе рекомендации прошли апробацию в ряде российских организаций и получили положительную оценку, о чём имеются акты внедрения.

Отдельные теоретические положения (в частности, о социальных ресурсах управления, социальном капитале как особой форме социальных ресурсов социально ориентированного управления, социоресурсном управлении, социоресурсной организации) введены в содержание ряда учебных дисциплин образовательных программ бакалавриата и магистратуры, что подтверждено справкой Института социально-гуманитарного образования ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет» о внедрении результатов диссертационного исследования в образовательный процесс.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Содержание диссертации соответствует паспорту научной специальности 5.4.7. Социология управления (социологические науки) по следующим позициям: п. 1. развитие понятийно-категориального аппарата социологии управления применительно к изменяющимся объектам управления; п. 2. анализ современных концепций социологии управления и их развитие; п. 3. проблемы взаимодействия субъектов и объектов управления; п. 4. принципы и методы управления в современных условиях; п. 5. социальное управление. Социальный менеджмент. Социальная политика; п. 23. социологическая методология исследования управленческих процессов и структур.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, четырёх глав, заключения, списка источников и литературы, а также приложения. Диссертация включает 40 рисунков, 26 таблиц и 47 приложений. Список источников и литературы включает 625 наименований (в том числе 194 – на иностранном языке).

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во *введении* обоснована актуальность темы исследования, раскрыта степень разработанности проблемы, обозначены цель и задачи исследования, его объект и предмет, определены теоретико-методологические основания, научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования, его эмпирическая база, сформулированы положения, выносимые на защиту, а также приведена общая характеристика структуры диссертации.

В первой главе – *«Методология исследования процессов управления социальными организациями: социоресурсный подход»* – на основе историко-социологического анализа систематизированы теоретические подходы к исследованию основных форм социальных ресурсов, обоснован социоресурсный подход в социально ориентированном управлении организацией.

В параграфе 1.1 – *«Специфические черты организации как объекта социально ориентированного управления в трансформирующейся социальной среде современного общества»* – на основе анализа этапов становления теории организации выявлены и систематизированы специфические черты организаций. Систематизация результатов исследований проблем теории организации позволила диссертанту сформулировать специфические черты современных организаций и типологизировать их по следующим основаниям: *системность, социальность, динамика, инновационность*. Диссертант основывается на современном представлении о социальном управлении, в рамках которого организация понимается не столько как *функция*, для которой она создавалась, сколько как *социальные отношения*, которые её образуют, способствуя тем самым достижению целей.

Параграф 1.2 – *«Историко-социологический анализ теоретических подходов к исследованию социальных ресурсов и их основных форм»* – посвящён генезису теоретических подходов к пониманию сущности социальных ресурсов и социального капитала как их основной формы. Исследование показало, что в процессе формирования теоретических подходов

к исследованию социальных ресурсов организации и социального капитала как их основной формы логично выделены 3 этапа: 1) *этап 1* (XVIII в. – начало 60-х гг. XX в.) – формирование предпосылок возникновения концепции социального капитала организации, накопление соответствующих представлений, идей и концептов; предложен термин «социальный капитал» и идея о его накоплении и впервые отмечена необходимость инвестирования в социальное единство; 2) *этап 2* (60-е гг. XX в. – начало XXI в.) формировались основные научные направления в рамках социологической парадигмы, которые рассматриваются как базовые концепции для исследования социального капитала организации в качестве ресурса социально ориентированного управления (*структурно-функциональный подход* Т. Парсонса; *структурно-конструктивистский подход и теория поля* П. Бурдьё; *теория рационального выбора* Дж. Коулмана; *теория коллективного действия* М. Олсона; *сетевой подход* Ф. Тённиса, Д. Барнса, Г. Зиммеля; *реляционистский подход* П. Донати), *теория слабых связей* М. Грановеттера; *теория конвенций* Л. Тевено и Д. Старка; 3) *этап 3* (начало XXI века – по настоящее время) предложен диссертантом, поскольку данный этап характеризуется дальнейшей интенсивной разработкой положений концепции социального капитала организации в социологии и других науках, синтезированием научных идей, концептов и их формализацией в рамках общей концепции социального капитала организации. В рамках данного этапа диссертантом проводятся исследования проблем природы социального капитала организации, его сущности, структуры, системных детерминант формирования и развития, а также определяемых им организационно-управленческих эффектов.

В параграфе **1.3** – *«Теоретико-методологическое обоснование социоресурсного подхода в социально ориентированном управлении организацией»* – определено содержание социоресурсного подхода в социально-ориентированном управлении организациями. Диссертант основывается на идее о том, что в рамках ресурсного подхода основной задачей субъектов управления является выявление новых социальных ресурсов для

использования в интересах организации и дальнейшего воспроизводства с целью приращения их социоресурсного потенциала. Социальные ресурсы организации представляют собой совокупность нематериальных (невещественных) средств управленческого воздействия субъекта на объект управления и балансирования их интересов для достижения целей организации. В качестве средства управления социальные ресурсы проявляют своё действие в виде преобразованного состояния социальной организации с точки зрения её статистики (структуры) и динамики (процессов организационного развития, социальной эффективности и устойчивости функционирования). В свою очередь, указанные показатели рассматриваются в качестве индикаторов наличия и эффективного применения социальных ресурсов организации.

Сущность социальных ресурсов определяет и совокупность принципов их использования в процессе социального управления: а) комплексности; б) целевой направленности использования; в) согласованности и баланса интересов социальных акторов; г) рациональности и разумной достаточности; д) направленности на улучшение качества трудовой жизни и условий для достойного труда; е) гармонизации личных ценностей и целей субъектов управления; ж) развития социального партнёрства; з) адекватности технологий и методик использования для обеспечения инновационных изменений; и) обеспечения единства динамической устойчивости и инновационного развития организации.

Социальные ресурсы организации выполняют ряд ключевых функций, в частности: а) *инструментально-деятельностную*, определяющую управляющие воздействия субъекта на объект управления для организации, координации и регулирования его деятельности в процессе достижения целей организации; б) *коммуникативную*, обеспечивающую взаимодействие всех элементов организации как социальной системы и баланс интересов субъектов управления; в) *интегрирующую*, посредством которой социальные акторы вовлекаются в определённые социальные структуры, процессы и сопровождающие их социальные отношения; г) *структурообразующую*, направленную на упорядочивание социальных практик, формирующихся

с использованием социальных ресурсов, а также на конструирование и трансформацию структуры организации.

Социальные ресурсы организации обладают рядом особенностей, принципиально отличающих их от ресурсов других видов: а) *социальная природа*; б) *ценность*; в) *неисчерпаемость*; г) *воспроизводимость* в процессе использования; д) *потребность в постоянном использовании* для развития и приращения ресурсного потенциала; е) *комплементарность*; ж) *незаменяемость* другими воспроизводимыми ресурсами-субститутами традиционных форм; з) *невозможность имитации*; *ематериальность* как один из критериев демаркации данного вида ресурсов от нематериальных ресурсов экономическом смысле.

Для конкретизации сущности социальных ресурсов диссертантом обосновано использование понятия «ресурсы нематериальной природы», отражающего их ведущую социальную компоненту и дифференцирующего данный вид ресурсов от нематериальных ресурсов в экономической коннотации. Социальные ресурсы в диссертации рассматриваются как активы, обладающие ценностью, способные обеспечить проявление организационно-управленческих эффектов при определённых условиях. С учётом указанного обстоятельства признано корректным использование понятий «ресурс» и «актив» как тождественных в социолого-управленческом смысле. Диссертантом сделан вывод о том, что в настоящее время развивается новый тип социального управления – *социоресурсное управление*, которое определено как *вид социального управления организациями, основанное на целенаправленном взаимодействии субъектов управления в использовании социальных ресурсов (вход) и социальных технологий их преобразования (процесс) в результаты (выход) для перевода организации в желаемое качественное состояние, обеспечивающее её устойчивое инновационное функционирование и сбалансированность социально значимых интересов субъектов управления.*

В рамках социоресурсного подхода обосновано ведение в научный оборот понятия «социоресурсная организация», которое определено диссертантом как

организация, обладающая специфическими социальными ресурсами, применяемыми для оптимального (по критерию результативности) социально ориентированного управления с целью обеспечения социальной эффективности и устойчивого инновационного развития.

Вторая глава – **«Социальный капитал как инновационный ресурс социально ориентированного управления российскими организациями»** – посвящена результатам анализа теоретических аспектов концепта «социальный капитал» как основной формы социальных ресурсов управления российскими организациями.

В параграфе **2.1 – «Концептуальная модель анализа социального капитала как инновационного ресурса социально ориентированного управления организацией»** – представлена разработанная диссертантом концептуальная модель анализа социального капитала, основа которой образована тремя типами социальных отношений: а) *аффилиации*, характеризующихся безусловностью основания на морально-ценностных составляющих; б) *иерархии* (ассимметричных и гетерогенных в силу различия статусных позиций в системе управления); в) *обмена*, основанных на слабых связях и принципе взаимности (безотносительно к отношениям иерархии или принадлежности к группе). В рамках описанного методологического подхода посредством сопоставления, видоизменения и идентификации сложных понятий диссертантом была построена концептуальная модель анализа социального капитала организации (рис. 1) (далее – концептуальная модель).

В данной модели социальный капитал рассматривается как сложная, внутренне структурированная система социальных отношений, представленных триадой компонентов (структурным, когнитивным и реляционным), формирующихся и взаимодействующих в организационной среде. В соответствии с концептуальной моделью и в рамках разработанной диссертантом социоресурсной теории социально ориентированного управления в самом общем смысле социальный капитал организации интерпретируется как *социальный ресурс управления, представленный структурным, когнитивным и реляционным компонентами, определяющий характер социальных*

отношений между субъектами управления, опосредованных функционально обусловленной деятельностью и их социально значимыми интересами.

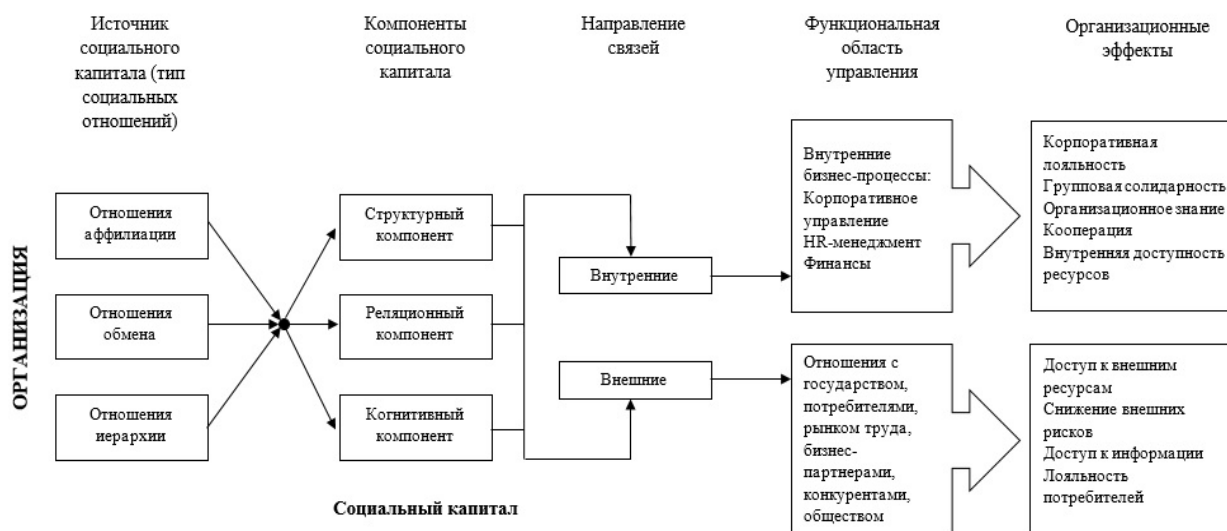


Рисунок 1. Концептуальная модель анализа социального капитала

Диссертантом выделены и описаны три компонента социального капитала организации: 1) *структурный*, определяющий организацию процессов взаимодействия работников как участников социальной сети; это своеобразная инфраструктура социального капитала, которую необходимо учитывать при проектировании организационных структур; структурный компонент сам по себе является необходимым, но недостаточным условием для формирования социального капитала, поскольку лишь определяет принципиальную возможность данного процесса; 2) *когнитивный*, определяющий наличие коммуникативных возможностей для социальных контактов, то есть наличие организационного тезауруса, описывающего разделяемые ценности и цели, средств коммуникации и единого культурного (смыслового) пространства, выступающих основой для взаимопонимания между работниками; 3) *реляционный*, являющийся основным компонентом, непосредственно выражающим сущность социального капитала организации как ресурса управления и организационной ценности. Ключевыми элементами данного компонента выступают уровень взаимного доверия и нормы.

Диссертант отмечает преимущественно намеренный, целенаправленный характер формирования социального капитала с использованием механизма управления указанным процессом. Данным обстоятельством определяется авторская трактовка *механизма управления социальным капиталом как сознательно формируемого и целенаправленного социокультурного механизма регуляции отношений между субъектами совместной деятельности, основанного на учёте их интересов, для достижения продуктивной цели в виде сформированного социального капитала организации и обеспечения устойчивости её функционирования как целостного социального образования.*

Параграф **2.2** – **«Социоресурсная концепция социально ориентированного управления организацией и системные детерминанты формирования социального капитала российских организаций»** – раскрывает содержание социоресурсной концепции управления и совокупность системных детерминант формирования социального капитала организации. С позиций системного подхода выделены системные детерминанты формирования социального капитала, имеющие внутреннюю и внешнюю по отношению к организации природу. Формой проявления их взаимосвязи является коэволюционное развитие, предполагающее возможность их развития как сопряжённых параметров среды. Данное положение проанализировано диссертантом на примере взаимосвязи социального капитала организации и корпоративной культуры. Сделан вывод о том, что корпоративная культура в той мере, в которой она является объектом управленческого воздействия, также может интерпретироваться и как одна из детерминант формирования и развития социального капитала организации.

В своём исследовании диссертант опирается на основные положения разработанного им концептуального подхода, рассматривающие формирование социального капитала организации в контексте трёх сред: а) институциональной среды (институциональной матрицы); б) внешней влияющей среды (социокультурные элементы, социальное партнёрство, некоммерческие организации, стейкхолдеры, акционеры); в) организационной среды (корпоративная культура, социальные связи, вертикальные

и горизонтальные коммуникации). Системными детерминантами формирования социального капитала российских организаций, помимо корпоративной культуры, выступают уровень доверия, социальная солидарность, уровень развития социально-трудовых отношений (социального партнёрства), качество социальных отношений (определяемое с позиции теории управления качеством как степень соответствия социальных отношений ожиданиям и потребностям их субъектов) и степень организационной идентичности. Системный характер действия описанных детерминант определяет сущность процесса формирования социального капитала как интегративной задачи субъектов управления.

Диссертантом сделан вывод о том, что комплексный подход к определению системных детерминант позволил установить такие связи между ними, которые ранее в научных исследованиях не фиксировались.

Параграф **2.3** – *«Управленческий цикл поэтапной интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями»* – содержит обоснование этапов управленческого цикла интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российских организаций. Диссертантом впервые поставлена проблема интеграции социального капитала в систему управления, проведено её исследование, результаты которого подтвердили возможность интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления организацией. На основе проведённого исследования предложена циклическая модель управленческого механизма поэтапной интеграции социального капитала в систему управления российскими организациями.

Интеграция социального капитала в систему управления организации представлена в виде циклической модели управленческого механизма, включающего четыре подцикла (концептуализация, область применения, измерение и оценка, интеграция и применение) и 12 этапов, содержание которых приведено на схеме (рис. 2). Разработанный управленческий цикл рассматривается диссертантом как многомерный (спиральный) динамический

процесс в пространстве организационной среды, не имеющий конечной точки в своем восходящем развитии.

Социальный капитал, интегрированный в систему управления организации в качестве социального ресурса, направлен на повышение её эффективности и результативности за счёт обеспечиваемых им системных организационно-управленческих эффектов.



Рисунок 2. Циклическая модель управленческого механизма поэтапной интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями

Глава третья – *«Комплексная диагностика социального капитала российских организаций»* – содержит совокупность теоретически и эмпирически обоснованных положений о методах операционализации социального капитала российских организаций.

В параграфе 3.1 – *«Принципиальная схема и инструментарий операционализации социального капитала организации»* – на основе результатов анализа современных научных подходов к операционализации социального капитала как ресурса нематериальной природы выявлено отсутствие устоявшихся методик, либо недостаточная релевантность существующих методик цели операционализации, а также отсутствие консенсусного представления о её показателях, позволяющих провести диагностику и измерение параметров социального капитала, в том числе

и латентных (контекстуальных), не проявляющих своего действия непосредственно. В данной части исследования представлена принципиальная схема операционализации социального капитала организации как основной формы её социальных ресурсов (рис. 3).

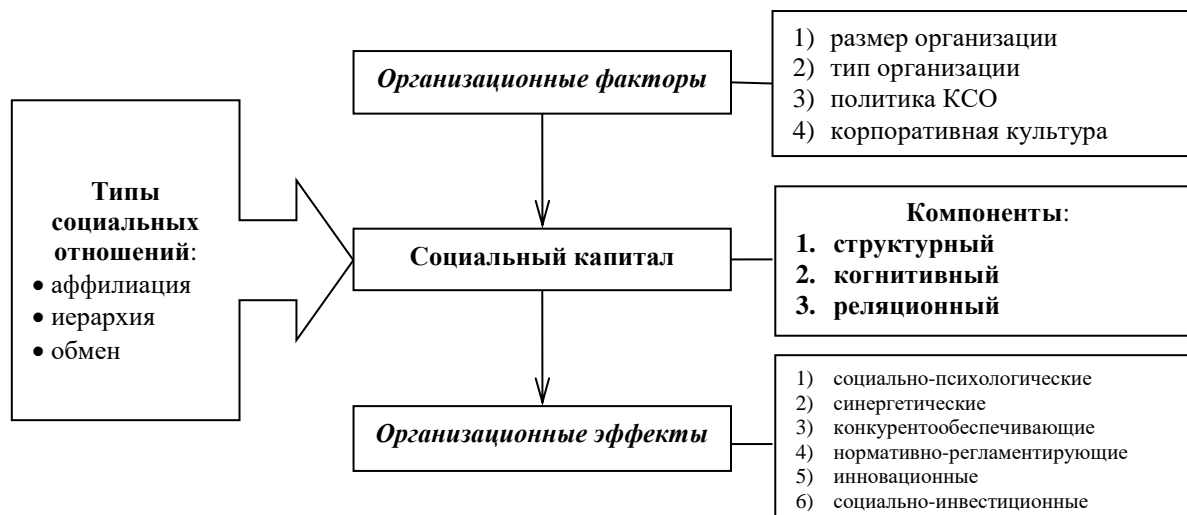


Рисунок 3. Принципиальная схема операционализации социального капитала организации

На основе схемы процесса операционализации социального капитала организации (рис. 3) поэтапно решались две задачи: 1) обеспечение эмпирической интерпретации компонентов социального капитала; 2) разработка способов интеграции отдельных измерительных средств, отражающих связь между компонентами социального капитала организации и позволяющих характеризовать его как целостный концепт.

Диссертантом разработан общий перечень индикаторов для измерения всех его компонентов на основе сбора данных с использованием метода опроса, направленного, в частности, на определение: возможностей социальных контактов; интенсивности и стабильности социальных контактов; коммуникативных навыков работников; разделяемых систем представлений сотрудников об организации и своём месте в ней; уровня доверия в организации; сформированности просоциальных установок и норм у работников организации. Применение в составе авторского инструментария операционализации социального капитала организации статистических методов и техник позволили обосновать вывод о возможности измерения социального

капитала организации в качестве фиксируемой и измеряемой характеристики организационной среды.

Анализ полученных данных позволил также сделать вывод об асинхронности формирования и различиях в уровне развития компонентов социального капитала исследованных организаций. Данный вывод подтвердил теоретические положения диссертации о возможности неравномерности их развития, обусловленной спецификой взаимодействия трёх сред функционирования организаций, а также особенностями, присущими системам управления конкретных организаций. По результатам исследования определены значения показателей уровня сформированности компонентов социального капитала исследованных организаций (табл. 1).

Таблица 1 – Значения показателей уровня сформированности компонентов социального капитала исследованных российских организаций (N=421)

Компонент социального капитала	Значение показателя	Уровень сформированности
структурный	0,62	средний, приемлемый
реляционный	0,64	средний, приемлемый
когнитивный	0,47	низкий, проблемный

На основе показателей табл. 1 были сформулированы рекомендации для использования в практике социально-ориентированного управления, принятия возможных управленческих решений в зависимости от результатов операционализации социального капитала в конкретных организациях. Реализация указанных мер предполагает снижение (либо купирование) негативных последствий управленческих решений, влияющих на результативность социально ориентированного управления организациями.

Данные, полученные в результате процедуры операционализации социального капитала исследованных российских организаций с использованием инструмента, разработанного диссертантом, позволяют определить его как верифицированный. Таким образом, выполнено положение п. 3.8.12 ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Основные

положения и словарь», определяющее верификацию как «подтверждение посредством предоставления объективных свидетельств того, что установленные требования были выполнены»¹, то есть подтверждено соответствие разработанной методики требованию к её способности операционализировать социальный капитал как характеристику организационной среды.

В параграфе **3.2 – «Валидация инструментов операционализации социального капитала организации»** – на основе общенаучных признаков верифицированного знания (объективность, повторяемость и здравый смысл) представлены результаты проверки применимости разработанного инструмента операционализации социального капитала, его валидации, понимаемой как процедуры «подтверждения посредством представления объективных свидетельств того, что требования, предназначенные для конкретного использования или применения, выполнены»² (то есть подтверждение пригодности).

При проведении процедуры валидации инструмента операционализации диссертант опирался на принцип повторяемости и воспроизводимости, предполагающий получение аналогичных результатов при проведении исследований на иных эмпирических объектах в аналогичных реальных условиях при корреляции начальных/конечных измерений. Процедура валидации проводилась методом опроса работников агропромышленного холдинга «XXX» (Белгородская область) (далее – АПХ «XXX») с численностью работающих 4,5 тыс. человек (N = 800).

В процессе валидации использовался опросник, применённый ранее для операционализации социального капитала российских организаций (далее – основное исследование) и соответствующая процедура обработки результатов. Данные валидации подтвердили следующие выводы основного исследования: а) о короткой «дистанции власти» и возможности неформальных (дружеских) отношений с непосредственными руководителями, обусловливаемых

¹ГОСТ Р ИСО 9000:2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Изд. официальное. – М.: Стандартинформ, 2018. – 53 с. – С. 18.

²ГОСТ Р ИСО 9000:2015. Системы менеджмента качества..., с. 18.

готовностью помочь руководителям структурных подразделений;

б) о преимущественном развитии взаимодействия в рамках небольших коллективов как специфической черте российских организаций;

в) о необходимости повышения внимания к структурному компоненту социального капитала для формирования социального пространства как сферы социальных отношений и части организационной структуры; г) о высоком уровне социальной солидарности в организации как проявлении реляционного компонента социального капитала и тенденции к развитию горизонтальных связей.

В целом исследование указанной организации подтвердило вывод, сделанный по результатам основного исследования, о том, что развитие компонентов социального капитала имеет разные темпы динамики и не представляет собой безусловно линейный процесс. Поскольку результаты, полученные при исследовании конкретного эмпирического объекта (АПХ «XXX»), не противоречат общим результатам основного исследования, диссертантом сделан вывод о высоком уровне доверия к разработанному инструменту операционализации.

В параграфе 3.3 – *«Методический подход к оценке социоресурсного потенциала российских организаций»* – углубляются положения социоресурсной концепции социально ориентированного управления в части обоснования методического подхода к оценке уровня развития социоресурсного потенциала российских организаций.

Социоресурсный потенциал организации в этой части диссертации определяется как *органическая целостная совокупность её социальных ресурсов, представленных в качестве средств управления, характеризующих возможности организации как системы эффективно реализовывать целенаправленную деятельность и динамику социального воспроизводства с учётом влияния факторов внутренней и внешней влияющей среды.*

Необходимость оценки социоресурсного потенциала определена тем, что фиксировать наличие и уровень развития социального капитала организации можно после оценки социоресурсного потенциала, который определяет саму

возможность его формирования. Обоснован вывод о возможности формирования социального капитала организации при наличии двух условий, как минимум: а) совокупности системных детерминант, определяющих результативность данного процесса, б) социоресурсного потенциала как одной из базовых основ его формирования.

В отношении пары концептов «социальный капитал – социально ориентированное управление» выявлено свойство супервентности¹, которое усиливается их глубинной, прямой связью в рамках социоресурсного подхода, предполагающего формирование социального капитала в качестве неперенного, базового условия выстраивания и функционирования системы социально ориентированного управления в организации.

Диссертантом сделан вывод о том, что большинство методов оценки социальных ресурсов направлено на оценку, по сути, нематериальных ресурсов организации и фактически отождествляет данное понятие с понятием «социальный ресурс». В данной части исследования выявлены основные характеристики социального капитала как ресурса управления, обладающего нематериальной природой, которые принципиально отличают его от нематериальных активов в экономической коннотации.

Диссертантом доказана необходимость строгой содержательной дифференциации понятий «социальные ресурсы» и «нематериальные активы», так как к нематериальным активам (в соответствии с нормами бухгалтерского учёта) не относятся интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация, способность к труду и социальному взаимодействию, что не соответствует современным представлениям о сущности социальных ресурсов, предложенной в диссертации концепции социального капитала организации и её структурной композиции.

Характеристики нематериальных активов в экономической коннотации не могут быть применены к социальному капиталу как социальному ресурсу, в связи с чем диссертантом предложено понятие «ресурс нематериальной

¹Супервентность – отношение детерминированности состояния какой-либо системы состоянием другой системы.

природы», корректнее, по его мнению, отражающий социологическую сущность концепта «социальный капитал». С учётом указанных соображений на основании анализа данных, полученных по результатам экспертного опроса (N = 297), было определено, что в общей структуре ресурсов организации («социоресурсного портфеля») доли традиционных ресурсов (финансовых, материальных и т.д.) и социальных ресурсов соотносятся как 70% к 30%, при этом в структуре социальных ресурсов доля социального капитала в его эталонной модели определена экспертами в соотношении: 45% (иные социальные ресурсы) к 55% (социальный капитал).

Валидация разработанных диагностических инструментов была проведена в ходе анализа дополнительных материалов социологического исследования на базе АПХ «XXX» (Белгородская область) с численностью персонала 4,5 тыс. человек (N=297). Результаты, полученные в ходе исследования (табл. 2), позволили сделать выводы об уровне развития социоресурсного потенциала исследованной организации на основе показателей его оценки.

Таблица 2 – Результаты оценки уровня развития социоресурсного потенциала АПХ «XXX» (Белгородская область) (N = 297)

Группы показателей социоресурсного потенциала	Значение показателя	Оценка показателя
Группа структурных показателей	0,74	высокий
Группа реляционных показателей	0,78	высокий
Группа когнитивных показателей	0,82	высокий
Уровень социоресурсного потенциала (ср. значение)	0,78	высокий

Преобладание оценок «высокий уровень» и «очень высокий уровень» составили основу для вывода о значительном уровне развития социоресурсного потенциала исследованной организации, что, кроме того, подтверждается результативностью её производственной деятельности, а также эффективностью корпоративного управления.

Разработанный методический подход позволили с использованием социологического инструментария определить уровень развития социоресурсного потенциала («портфеля») организации для принятия управленческих решений по вопросам его (потенциала) формирования

и развития с целью развития системы социально ориентированного управления. Кроме того, данные об уровне развития социоресурсного потенциала составляют основу для определения стратегии организации с использованием матрицы стратегического выбора (рис. 4) с учётом показателя устойчивости организации к воздействию факторов внешней влияющей среды.

Очень высокий		«Внутренняя сила» 5	Лидер рынка и отрасли 7
Высокий	«Внешняя слабость» 2	Позиция неопределённости 4	«Внешняя сила» 6
Средний			
Низкий	Неконкурентоспособность 1	«Внутренняя слабость» 3	
Очень низкий			

Рисунок 4. Матрица стратегического выбора организации на основе уровня развития её социоресурсного потенциала («портфеля»)

Применительно к АПХ «XXX» показатели социоресурсного потенциала позволяют определить её позицию в квадранте 7 матрицы (лидер рынка и отрасли), что подтверждается результатами её финансово-хозяйственной деятельности, динамически стабильной долей на региональном рынке, результативностью осуществления сбалансированной социальной политики, высоким уровнем развития социального партнёрства и активным применением современных технологий управления, обеспечивающих динамичное инновационное развитие.

Опыт работы диссертанта в данной организации и анализ результатов её деятельности за 1998 – 2022 гг. показали, что для достижения лидирующих позиций организация последовательно прошла пять позиций-квадрантов (1-3-4-5-7).

Глава четвёртая – *«Управление развитием социального капитала российских организаций»* – посвящена решению научной задачи по выявлению и обоснованию особенных характеристик социального капитала

российских организаций в условиях трансформации управленческой среды, определению организационно-управленческих эффектов социального капитала организаций и обоснованию направлений совершенствования социоресурсного механизма развития социального капитала российских организаций.

В параграфе **4.1** – *«Особенные характеристики социального капитала российских организаций в условиях трансформации управленческой среды»* – были использованы дополнительные материалы, полученные в результате социологического исследования «Уровень развития социального капитала российских организаций» (2021 – 2022 гг., N = 421). На основе анализа данных материалов выявлены особенные характеристики социального капитала, российских организаций.

По результатам исследования впервые выявлены корреляционные связи выражающие особенности социального капитала российских организаций, что позволило сделать следующие выводы: а) наибольший вклад в первую компоненту «Солидарность» вносят переменные, характеризующие качество коммуникации (доверие и солидарность, коммуникабельность, организационная среда); б) вторая компонента образована блоками «Условия труда» и «Организационная среда», характеризующими организационную составляющую труда; в) третья компонента характеризует уровень поддержки и коммуникабельности работников и включает блоки «Поддержка» (взаимопомощь) и «Коммуникабельность» (интенсивность общения).

Таким образом, были выявлены три главные компоненты: компонента 1 – «Солидарность», компонента 2 – «Управление», компонента 3 – «Взаимопомощь». Указанные особенности, характеризуют социальный капитал как элемент организационной среды российских организаций, кроме того, находятся в отношениях корреляции, что позволяет рассматривать их в качестве закономерно формирующихся переменных социального капитала.

Для наглядного представления распределения переменных по компонентам была визуализирована трёхмерная диаграмма (рис. 5), точки которой обозначают центрированные переменные, а их концентрация в разных

областях трёхмерного пространства свидетельствует о качественном преобразовании в компоненты.

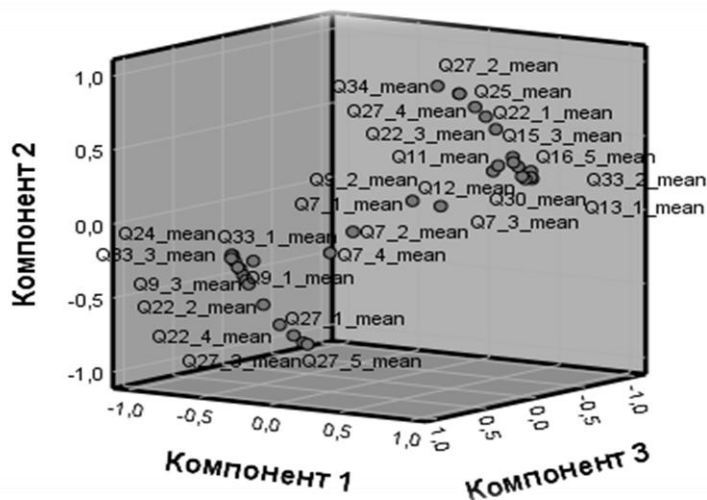


Рисунок 5. Кластеризация исследованных российских организаций по компонентам (компонента 1 – «Солидарность», компонента 2 – «Управление», компонента 3 – «Взаимопомощь»)

Дисперсионный анализ (ANOVA) показал, что переменные «Управление» и «Солидарность» вносят наибольший вклад в результаты кластеризации, а также обеспечивают наибольшее расстояние между кластерами (на основе значения F -критерия). Следовательно, данные переменные имеют ключевое значение в формировании кластеров. По результатам кластеризации российские организации были распределены в 3 кластера, что подтвердило предположение диссертанта об их разнородности, не позволяющей характеризовать все организации одной или двумя особенными чертами универсального характера.

Впервые выделены три группы организаций: 1) организации с оптимальным уровнем корпоративного управления (по критериям «эффективность» и «результативность»), но с незначительно сниженной удовлетворённостью уровнем взаимоподдержки работников; 2) организации с достаточно благоприятным социально-психологическим климатом, но недостаточно оптимальным (по критериям «эффективность» и «результативность») уровнем корпоративного управления; 3) организации с низким уровнем благоприятности социально-психологического климата, но с достаточным уровнем организации взаимопомощи работников.

Организации, выделенные в каждом кластере, обладают потенциалом развития социального капитала при повышении уровня взаимоподдержки и развития взаимозависимости работников (кластер 1), повышении качества корпоративного управления организацией (кластер 2) и активного развития социально ориентированного управления на основе социоресурсного подхода (кластер 3). Дополнительно подтверждён вывод о социальном капитале организаций как о фиксируемой и измеряемой характеристике их организационной среды, сделанный в п. 3.3.

На основании данных кластеризации организаций по трём компонентам и в развитие тезиса о неоднородности социального капитала в исследованных организациях было сделано предположение о возможности определения особенных характеристик их социальной среды по степени их влияния на развитие социального капитала. Исследование, проведённое с использованием социологического инструментария, разработанного диссертантом, позволило определить 2 группы особенных характеристик социального капитала как компонента организационной среды.

Первая группа представлена особенными чертами, позитивно влияющими на формирование и развитие социального капитала, уникальностью организации и её динамические способности: а) распространённость элементов корпоративной культуры; б) высокий уровень разделяемости ценностей, принципов и правил организации; в) развитость горизонтальных связей; г) высокую эффективность взаимодействия при низком уровне деструктивной конфликтности; д) оптимальный организационный дизайн, исключая проявления микрополитики в доступе к ресурсам организации; е) высокий уровень социальной солидарности и доверия.

На основании представленности указанных характеристик в организациях в каждом из кластеров сделан вывод о том, что указанные характеристики образуют базис эмпирической «эталонной» модели социального капитала. Данная модель содержательно определяет совокупность характеристик организационной среды, обеспечивающих формирование социального капитала. Полученные данные позволяют считать разработанную эталонную

модель социального капитала организации как верифицированную, а необходимость её формирования – как одну из основных целей и условий социально ориентированного управления.

Выделение особенных характеристик, обладающих позитивным характером действия, является составной частью процесса синтеза «эталонной» модели социального капитала на основе выявления «общего» и «особенного» в процессе его формирования и развития.

Вторая группа представлена особенными характеристиками, негативно определяющими процесс формирования и развития социального капитала организации: а) высокий уровень структурной замкнутости; б) фрагментарность формирования корпоративной культуры; в) формализм в следовании организационным ценностям и правилам; г) партикуляризм; д) статичность социальных связей; е) низкий уровень (или несформированность) групповой идентичности; ж) значительный объём неформальных информационных потоков; з) низкий уровень социальной солидарности; и) преобладание отношений подчинения над отношениями социально-трудового партнёрства.

Наличие указанных характеристик определяет проблемные аспекты формирования социального капитала, которые целесообразно нивелировать посредством выработки соответствующих управленческих решений для перевода организации в режим развития социального капитала как ресурса социально ориентированного управления.

На основании данных анализа эмпирического материала выявлены закономерности: а) неоднородности и асинхронности формирования и развития компонентов социального капитала и его проявлений в условиях организационной среды различных организаций; б) возможности проявления как позитивных, так и негативных особенных характеристик социального капитала организации, определяемой уровнем развития социоресурсного потенциала организации и спецификой её внутренней среды.

Параграф 4.2 – *«Организационно-управленческие эффекты интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления»*

российскими организациями» – содержит результаты систематизированного анализа организационно-управленческих эффектов, продуцируемых социальным капиталом.

Под организационно-управленческими эффектами в контексте данного исследования понимаются конкурентные преимущества, возникающие в организации в результате достижения определённого уровня развития её социального капитала, выступающего в качестве основной формы её социальных ресурсов. В процессе исследования выявлены следующие группы классифицированных организационно-управленческих эффектов, определяющих повышение результативности социально ориентированного управления: а) *социально-психологические*; б) *синергетические*; в) *конкурентообеспечивающие*; г) *нормативно-регламентирующие*; д) *инновационные*; е) *социально-инвестиционные*. Указанные группы организационно-управленческих эффектов имеют практико-ориентированный характер, выступая, по сути, результатом проявления позитивных характеристик социального капитала и эффективного функционирования системы социально ориентированного управления организации.

Так, *социально-психологические эффекты* проявляются в качественной трансформации социальных отношений в организации, повышении уровня доверия, социальной солидарности, удовлетворённости, лояльности и вовлечённости работников; снижении количества деструктивных конфликтов вне профессионального поля и случаев применения неправовых практик управления. По мнению диссертанта, выгодополучателями от проявления данной группы эффектов социального капитала выступают: а) работник, включённый в социальные сети отношений и обретающий необходимые ресурсы традиционных форм, а также возможность пользования результатами проявления эффектов социального капитала, б) организация, приобретающая вовлечённого, лояльного работника, что позволяет ей результативно реализовывать организационную компетенцию и обеспечивать укрепление (консолидацию) социального капитала.

Главным результатом действия данной группы эффектов является накопление социального капитала как «непрекращающегося усилия социальности в социальном поле»¹ (П. Бурдьё), «когда капитал тянется к капиталу»² (В. В. Радаев).

Группа *синергетических эффектов* характеризует субаддитивность³ (сверхсуммативность) социальных действий членов организации (результативность совместных усилий выше суммы индивидуального вклада каждого работника); повышение результативности на основе коллаборативных практик при минимальном увеличении объёма материальных ресурсов управления. При этом в качестве характерной черты совместной деятельности людей в организации отмечена амбивалентность, проявляющаяся как проявление «*капитального в социальном*» и «*социального в капитальном*».

Проявление «*капитального в социальном*» предполагает понимание социального капитала как ценности, использование которой приводит к созданию новых ценностей. Позитивное влияние социального капитала определяется качеством целенаправленных социальных взаимодействий, результативность которых непосредственно связана с двумя факторами: 1) с мобилизацией творческой и трудовой энергии работников, поскольку «индивидуальная мотивация творчества и труда существенно усиливается в сфере социальных контактов и отношений»⁴; 2) с усилением индивидуальной мотивации, способствующей формированию коллективного синергетического эффекта большей мощности, чем сумма индивидуальных потенциалов личностей. Таким образом, «капитальное в социальном» представляет собой целенаправленное генерирование дополнительной трудовой энергии созидательной деятельности, определяемой качеством социальных отношений.

Проявление «*социального в капитальном*» основано на формировании положительной обратной связи творческой трудовой энергии с качеством

¹Bourdieu P. Les rites d'institution. Actes de la recherche en sciences sociales. – 1982. – Vol. 43. – p. 58-63.

²Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3. – № 4. – С. 20-32. – С. 30.

³Субаддитивность – отношение, при котором целое не определяется его частями, так что оно не может быть познано и объяснено на основе одного лишь знания о его частях («целое больше суммы его частей»).

⁴Салихов Б.В. Корпоративный социальный капитал как фактор воспроизводства новых взглядов. Режим доступа: <https://bv-salikhov.ru/sotsialnyj-kapital.html> (дата обращения: 17.10.2023).

породивших эту энергию социальных взаимодействий. Формы социальных взаимодействий, доказавшие свою полезность, институционализируются в виде социально-экономических активов субъекта.

Конкурентообеспечивающие эффекты направлены на повышение уровня конкурентоспособности работников и организации за счёт динамики уровня взаимного доверия, лояльности и вовлечённости субъектов управления, развития форм трансфера неявных знаний как фактора конкурентоспособности организации в целом.

Группа *нормативно-регламентирующих эффектов* проявляется в повышении согласованности и упорядоченности деятельности субъектов управления, устойчивости функционирования организации на основе нормативно и ценностно обусловленного взаимодействия субъектов управления, обеспечивающего его результативный характер. Результатом действия данной группы эффектов является формирование системы управления как согласованной системы действий социальных акторов.

Диссертантом сделан вывод о том, что с позиций социологии управления реализация преимуществ, обеспечиваемых данной группой эффектов социального капитала, создаёт основу для формирования регулятивного механизма управления социальным порядком в организации, основанного на неманипулируемом механизме социального управления и ценностно-целевой направленности деятельности организации.

Инновационные эффекты определяют формирование высокой инновационной готовности субъектов управления, обеспечение динамики развития организации на основе развития корпоративной системы обучения и трансфера знаний, формирующих вектор инновационного движения организации. В совокупности организационно-управленческих эффектов социального капитала данная группа является наиболее значимой как проявление интегративной способности организации к восприятию, осмыслению и принятию инноваций в условиях трансформирующейся социальной реальности.

Социально-инвестиционные эффекты характеризуют отдачу от специфических «вложений» нематериальной природы (готовность к сотрудничеству, взаимное доверие, признание субъектности работников и субъект-субъектного характера взаимодействия) в социальный капитал организации, представленную в виде обеспечения более высокого уровня взаимного доверия, готовности субъектов управления к взаимодействию на основе формализованных норм (предпочтительно в форме аффилиации), в наибольшей степени обеспечивающей групповую солидарность.

Диссертантом отмечена роль организационно-управленческих эффектов и обусловливаемой ими управленческой эффективности в процессе развития организации при решении проблемы организационного «разрыва», то есть несоответствия между существующим уровнем социальной эффективности организации и желаемым его уровнем. Все рассмотренные в исследовании организационно-управленческие эффекты могут в процессе управления выступать как в качестве явных управленческих целей, так и в качестве неэксплицированных факторов социально-экономической эффективности организации.

Полученные в процессе исследования данные обусловили вывод диссертанта о том, что связь между уровнем развития социального капитала и организационно-управленческими эффектами значительно сильнее, чем связь между отдельными компонентами социального капитала. Данный вывод означает, что ценность социального капитала выше при условии его планомерного, сбалансированного развития в масштабах всей организации. Наибольшее влияние на зафиксированные эффекты оказывает уровень развития реляционного компонента социального капитала, а наименьший – уровень развития структурного компонента. Данные результаты соответствуют теоретическим положениям разработанной диссертантом концептуальной модели анализа социального капитала.

Исследование показало, что организационно-управленческие эффекты, определяемые социальным капиталом, проявляются не только в группах,

классифицированных выше, но и во взаимодействии друг с другом, что обеспечивает совокупный организационно-управленческий эффект.

На основании данных исследования подтверждено, что социальный капитал организации является *самостоятельным содержательным организационным феноменом, влияющим на функционирование организации и результативность решения управленческих задач в качестве основной формы социальных ресурсов организации и обладающим социальной ценностью, который целесообразно рассматривать как самостоятельную область стратегического управления.*

В параграфе 4.3. – *«Направления совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями»* – обоснованы направления совершенствования социоресурсного механизма российских организаций. Для решения указанной задачи диссертантом выделены две взаимосвязанные проблемы: а) проблема формирования указанного механизма; б) проблема его совершенствования в условиях социальных трансформаций, определяющих трансформации управленческой среды российских организаций.

Формирование социоресурсного механизма управления российскими организациями представлено как сознательно формируемая совокупность социальных ресурсов, методов и технологий их применения, с помощью которых осуществляется систематическое, планомерное и целенаправленное развитие организаций, обеспечивается их устойчивое, инновационно ориентированное функционирование как целостного социального образования. Действие указанного механизма обеспечивается за счёт алгоритмов в соответствии с общими принципами управления на базе модели PDCA («Plan-Do-Check-Act»: «планирование – действие – проверка – корректировка») (цикл Э. Деминга – У.Э. Шухарта).

Отмечая, что структура социоресурсного механизма в целом соответствует структуре управления в общем смысле, диссертант выделяет ряд особенностей социоресурсного механизма управления, принципиально отличающие его от традиционно применяемого механизма управления организацией, а именно: а) использование преимущественно социальных ресурсов, основной из форм

которых выступает социальный капитал; б) социально ориентированный характер, предполагающий реализацию «субъект-субъектной» парадигмы управления, подразумевающей качественно иной характер воздействия субъекта на объект (становящегося, по сути, партнёрским взаимодействием); в) направленность на формирование и развитие компонентов социального капитала как основной формы социальных ресурсов и в качестве одной из основных целей социоресурсного механизма.

Социоресурсный механизм управления организацией реализуется в качестве структурного компонента в рамках более широкого понятия – механизма управления, представленного в виде динамической структуры взаимодействий социальных субъектов, содержание которых складывается в процессе формирования социальных отношений. Социоресурсный механизм управления реализует регулирующие и мобилизующие функции, что проявляется в активизации субъектов управления, изменении их ценностных и целевых установок, обеспечивая связь и взаимообусловленность управленческих решений.

В рамках разработанного диссертантом социоресурсного подхода к *совершенствованию* социоресурсного механизма управления организацией решены проблемы: а) выбора методов социального управления как системы способов и приёмов воздействия на объект управления, посредством которых может быть реализована указанная выше цель; б) учёта управляемых (изменяемых в процессе управления) факторов процесса совершенствования социоресурсного механизма организации.

С содержательной точки зрения, полученные данные послужили основанием для значимого в теоретическом отношении вывода о возможности формирования и развития социального капитала и основанного на нём социоресурсного механизма управления в организациях любого размера (независимо от численности сотрудников) при соблюдении следующих условий: а) обладание социоресурсным потенциалом, методика оценки которого приведена в п. 3.3; б) целенаправленная, планомерная работа субъектов управления по формированию данного механизма;

в) подготовленность субъектов управления к совместной деятельности по формированию и развитию социоресурсного механизма и социального капитала как основной формы социальных ресурсов в организациях. Указанные условия находятся в номологической связи друг с другом.

Определены основные направления совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями, которые представлены тремя группами, содержательно соответствующими компонентам социального капитала организации.

Реляционно-ориентированное направление предполагает: планирование мероприятий, направленных на практическую реализацию концепции социальной солидарности, развитие социально-трудового партнёрства в форме партисипативного управления, развития кружков (клубов) качества и иных форм совместной деятельности субъектов управления для обеспечения выполнения плана работ по реализации инициативы президента РФ В.В. Путина о 5-летию созидательного предпринимательского труда и использование технологий управления, ориентированных на развитие у работников просоциального поведения, готовности к взаимодействию и сотрудничеству в рабочих группах на основе согласования ценностно-целевой основы социального взаимодействия; переход к преимущественно недирективным методам управления и человекоцентричности, направленным на реализацию принципа «любая работа осуществляется через отношения».

Когнитивно-ориентированное направление предполагает: планомерное формирование корпоративной культуры, ориентированной на работника как субъекта управления, открытость организации, относительную свободу, недирективные методы управления и нежёсткие формы контроля; пропаганду и продвижение корпоративных ценностей в «мягких» формах; формирование корпоративной системы обучения и развития персонала для пропаганды миссии организации, её ценностей и целей.

Структурно-ориентированное направление предполагает учёт при проектировании организационных структур специфики взаимодействия в рамках вертикальных связей, интегрирующих иерархические уровни

и выполняющих роль каналов передачи управленческой информации и получения обратной связи, а также горизонтальных связей кооперации, обеспечивающих социальную связность организации.

Предполагаемыми результатами реализации рекомендаций по указанным направлениям, по мнению диссертанта, станут: а) сформированный социальный капитал, обладающий способностью к трансформации в конкурентное преимущество; б) повышение уровня устойчивости развития, социальной эффективности и результативности организации; в) повышение качества социального взаимодействия в организации; г) усиление внутренней связности за счёт повышения эффективности горизонтальных связей кооперации между работниками и динамической устойчивости отношений власти и подчинения; д) повышение уровня лояльности и вовлечённости работников, степени их организационной идентичности.

Обобщённые результаты проведённого исследования социоресурсного механизма организации составили основу для разработки дополнительных рекомендаций по формированию и развитию социального капитала российских организаций, предложенных диссертантом для реализации на различных уровнях управления, а также объединениям работодателей.

В *заключении* обобщены основные теоретические выводы. Сделан вывод о подтверждении в целом основной гипотезы исследования и гипотез-следствий.

Перспективы научной разработки проблемы диссертации. Основной вектор дальнейших исследований направлен на удовлетворение потребности практики управления российскими организациями в современных методах использования социальных ресурсов и их основной формой – социальным капиталом. В указанном контексте фундаментальная социологическая перспектива в дальнейшем исследовании социального капитала связана: а) с конкретизацией и обоснованием методов результативной интеграции социального капитала в систему социального управления в качестве основной формы социальных ресурсов; б) с разработкой инструментов формирования и внедрения социоресурсного механизма в систему управления российских

организаций для формирования эталонной модели социального капитала;
в) с разработкой методов и инструментария оценки влияния социального капитала организации на её социально-экономическую результативность, социальную эффективность и уровень конкурентоспособности.

Список научных публикаций, в которых изложены основные научные результаты диссертации

Публикации в рецензируемых изданиях, включённых в Перечень ВАК

1. Игумнов, О. А. Теоретические аспекты генезиса концепции корпоративной социальной ответственности / О. А. Игумнов // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – 2012. – № 7(126). – С. 74-83. **К2**
2. Игумнов, О. А. Социальная ответственность бизнеса в социологическом дискурсе / О. А. Игумнов // Социология. – 2018. – № 3. – С. 193-196. **К2**
3. Игумнов, О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. **К2**
4. Игумнов, О. А. Социальный капитал в организационно-управленческом контексте / О. А. Игумнов // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2019. – № 1. – С. 100-108. **К3**
5. Игумнов, О. А. Социально-экономический смысл концепта «социальный капитал» / О. А. Игумнов // Вестник евразийской науки. – 2019. – Т. 11, № 1. – Статья № 18. – Режим доступа: <https://esj.today/PDF/19ECVN119.pdf> **К2**
6. Игумнов, О. А. Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации / О. А. Игумнов // Социология. – 2019. – № 2. – С. 133-141. **К2**
7. Игумнов, О. А. Концептуальная модель социального капитала как источника внутренних организационных возможностей / О. А. Игумнов // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. – 2019. – № 4(75). – С. 58-66. **К3**
8. Игумнов, О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы / О. А. Игумнов // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. **К2**
9. Игумнов, О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению / О. А. Игумнов // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. **К3**
10. Игумнов, О. А. Социальный капитал российских организаций: общая схема операционализации / О. А. Игумнов // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 3. – С. 77-83. **К3**
11. Игумнов, О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций / О. А. Игумнов // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. **К2**
12. Игумнов, О. А. Внешние факторы формирования социального капитала российских организаций / О. А. Игумнов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2020. – Т. 26, № 3. – С. 149-172. – DOI: 10.24290/1029-3736-2020-26-3-149-172. **К2**

13. Игумнов, О. А. Методология и инструментарий эмпирического исследования социального капитала организации: анализ теоретических подходов / О. А. Игумнов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2020. – Т. 26, № 4. – С. 161-184. – DOI: 10.24290/1029-3736-2020-26-4-161-184 **K2**
14. Игумнов, О. А. Организационные эффекты социального капитала / О. А. Игумнов // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – DOI: 10.34823/SGZ.2021.1.51527 **K2**
15. Игумнов, О. А. Внутренние факторы формирования социального капитала российских организаций / О. А. Игумнов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2021. – Т. 27, № 1. – С. 263-278. – DOI: 10.24290/1029-3736-2021-27-1-263-278 **K2**
16. Игумнов, О. А. Управление социальным капиталом российских организаций: социологические аспекты / О. А. Игумнов // Социология. – 2021. – № 4. – С. 181-190. **K2**
17. Игумнов, О. А. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – DOI: 10.24412/1812-9226-2022-1-215-224 **K2**
18. Игумнов, О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды / О. А. Игумнов // Социология. – 2022. – № 3. – С. 179-188. – DOI: 10.24412/1812-9226-2022-3-179-188 **K2**
19. Игумнов, О. А. Социальные трансформации в условиях институционализации процессов цифровизации национальной экономики / О. А. Игумнов // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 5. – С. 71-76. – DOI: 10.24412/0869-8120-2022-5-71-76 **K2**
20. Игумнов, О. А. К вопросу о развитии теории социального капитала, или нужно ли множить сущности без необходимости / О. А. Игумнов // Наука. Культура. Общество. – 2023. – Т. 29, № 1. – С. 173-182. – DOI: 10.19181/nko.2023.29.1.13 **K2**
21. Игумнов, О. А. «Связывающий» и «соединяющий» типы социального капитала в управлении результативностью организации: постановка проблемы / О. А. Игумнов, М. М. Мусарский // Социально-гуманитарные знания. – 2023. – № 7. – С. 58-63. – DOI: 10.24412/0869-8120-2022-5-71-76 **K2**
22. Игумнов, О. А. Социальный капитал как фактор управления формированием организационных знаний: социоресурсный подход / О. А. Игумнов, М. М. Мусарский // Социология. – 2023. – № 4. – С. 188-196. **K2**
23. Платонова, Е. Д. Экологический капитал в системе социально ориентированного управления современными организациями / Е. Д. Платонова, О. А. Игумнов, М. М. Мусарский // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2023. – № 11. – С. 187-190. – DOI: 10.37882/2223-2974.2023.11.32. **K2**
24. Игумнов, О. А. Социальный капитал как ресурс управления организацией: ретроспектива концептуальных подходов с целью формирования парадигмы / О. А. Игумнов, Е. Д. Платонова // Социология. – 2023. – № 6. – С. 146-155. **K2**
25. Игумнов, О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций / О. А. Игумнов // Социологический журнал. – 2024. – Т. 30, № 1. – С. 64-89. – DOI: 10.19181/socjour.2024.30.1.4 **K1**
26. Игумнов, О. А. Содержание феномена «рентное общество» в российских условиях на основе социоресурсного подхода / О. А. Игумнов, Е. Д. Платонова // Социология. – 2024. – № 8. – С. 68-75. **K2**

27. Игумнов, О. А. Социальный капитал в управлении организациями: социологические перспективы социоресурсного подхода / О.А. Игумнов // Социология. – 2025. – № 1. – С. 105-111. – DOI: 10.61726/7965.2025.10.49.001 **K2**
28. Игумнов, О. А. Социально ориентированное управление и человекоцентричная организация в контексте субъектизации объекта / О. А. Игумнов // Социально-гуманитарные знания. – 2025. – № 1. – С. 177-182. – DOI: 10.34823/SGZ.2025.1.52062 **K2**

Монографии и главы в монографиях

1. Игумнов, О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст: монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Кубик, 2020. – 250 с.
2. Игумнов, О. А. Социальный капитал как ресурс управления: формирование и развитие в российских организациях: монография / Игумнов О. А. – Москва: Перо, 2021. – 219 с.
3. Современные направления и тенденции развития экономики: избранные труды : коллективная монография / Авдокушин Е. Ф., Дёмина В. В., Дёмина С. А. [и др.] ; под редакцией Платоновой Е. Д., Игумнова О. А. ; Министерство просвещения Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет». – Москва: Перо, 2022. – 362 с. – Посвящается 150-летию МПГУ. – ISBN 978-5-00204-435-1.
4. Игумнов, О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации / О. А. Игумнов // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации: монография / Ашрафьян К. Э., Аюпова В. К. [и др.]; под общ. ред. Г. Ю. Гуляева; Международный центр научного сотрудничества «Наука и просвещение». – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2023. – С. 17-31. – Режим доступа: <https://doicodex.ru/doifile/regdoi/2023/09/doicodex-2023.210.pdf> (дата обращения: 16.12.2024).
5. Игумнов, О. А. Социальный капитал организации как проекция концептуальных подходов: контекст социологии управления / О. А. Игумнов // Наука, инновации, общество: актуальные вопросы и современные аспекты: монография / под общ. ред. Г. Ю. Гуляева; Международный центр научного сотрудничества «Наука и просвещение». – Пенза: Наука и Просвещение, 2024. – С. 39-68.
6. Игумнов, О. А. Организация в контексте рефлексивного управления: социоресурсный подход к интерпретации структуры деятельности / О. А. Игумнов // Новые исследования новой эпохи. Опыт теоретического и эмпирического анализа: монография / Ахмадиева Р. Ш., Борзых О. Г., [и др.]; Международный центр научного партнерства «Новая наука». – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2024. – С. 225-243.
7. Игумнов, О. А. Проблема концептуализации социального капитала: обзор критических позиций / О. А. Игумнов // Наука XXI века: становление, развитие, прогнозы: монография / С. Н. Абрашкина, Д. А. Алференко, [и др.]. – Петрозаводск: МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2025. – С. 27-47. – DOI: 10.61726/7588.2025.88.75.001

Публикации в сборниках материалов научных конференций

1. Игумнов, О. А. Социально-экономическое партнёрство как фактор формирования человеческого и социального капитала региона в условиях модернизации / О. А. Игумнов // Современные проблемы социально-экономического развития : сборник материалов 2-й международной научно-практической конференции, 31 мая 2013 г. / НИЦ «Апробация». – Москва: Перо, 2013. – С. 8-16.
2. Игумнов, О. А. Социальная ответственность предпринимательства как фактор региональной социальной политики / О. А. Игумнов // Актуальные вопросы развития социально-экономических систем в современном обществе : материалы VI международной научно-практической конференции (24 августа 2015 года) / Отв. ред. А. Н. Плотников. – Саратов: ЦПМ «Академия бизнеса», 2015. – С. 36-40.
3. Игумнов, О. А. Социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивости регионального развития / О. А. Игумнов // Проблемы социально-экономической географии и природопользования : сборник трудов Всероссийской научной конференции (Ростов-на-Дону, 1 декабря 2017 г.) / [редакционная коллегия: В. В. Латун (председатель) и др.]. – Ростов-на-Дону ; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2017. – С. 383-387.
4. Игумнов, О. А. Проблема доверия в формировании социального капитала // О. А. Игумнов / Наука и инновации – современные концепции : сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума, (г. Москва, 9 августа 2019 г.). Т. 1 / отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Инфинити, 2019.– С. 60-68.
5. Игумнов, О. А. Социальный капитал: ресурс, отношение или новая форма капитала / О. А. Игумнов // Научные разработки: евразийский регион : материалы международной научной конференции теоретических и прикладных разработок (г. Москва, 16 августа 2019 г.) / отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Инфинити, 2019. – С. 22-37.
6. Игумнов, О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала / О. А. Игумнов // Общество – наука – инновации : сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции, 22 декабря 2019 г. : в 2 ч. Ч. 2 / Агентство международных исследований. – Sterlitaмак: АМИ, 2019. – С. 93-104.
7. Игумнов, О. А. Евразийская интеграция как новая экономическая реальность: проблемы, риски, социальный смысл / О. А. Игумнов // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений : материалы XVII Международной научной конференции, Россия, Москва, 29 ноября 2019 года.– Москва: Перо, 2019. – С. 71-75.
8. Игумнов, О. А. Социальный капитал российских организаций и концепция социальной солидарности: ценностные ориентиры и механизмы формирования / О. А. Игумнов // Современное образование: векторы развития. Роль социально-гуманитарного знания в подготовке педагога : материалы V международной конференции (г. Москва, МПГУ, 27 апреля – 25 мая 2020 г.) / под общей редакцией М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко,

- А. А. Шевцовой. – Москва : МПГУ, 2020. – С. 194-205. – DOI: 10.37492/ETNO.2020.98.15.025.
9. Игумнов, О. А. Социально-гуманитарные аспекты предпринимательской деятельности: социальный капитал и социальное предпринимательство / О. А. Игумнов, Е. Д. Платонова, М. М. Мусарский // Современное образование: векторы развития. Роль социально-гуманитарного знания в подготовке педагога : материалы V международной конференции (г. Москва, МПГУ, 27 апреля – 25 мая 2020 г.) / под общей редакцией М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. – Москва : МПГУ, 2020. – С. 183-194. – DOI: 10.37492/ETNO.2020.47.49.024
 10. Игумнов, О. А. Потенциал социального капитала в формировании социальной сплочённости / О. А. Игумнов // Проблемы современных интеграционных процессов. Пути реализации инновационных решений : сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции, 6 ноября 2020 г. – Стерлитамак: Агентство международных исследований, 2020. – С. 41-48.
 11. Игумнов, О. А. Социальный капитал как фактор интеграционных процессов на постсоветском пространстве / О. А. Игумнов // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений : материалы XVIII Международной научной конференции, Россия, Москва, 26-27 ноября 2020 года / под ред. Платоновой Е. Д., Игумнова О. А. – Москва: Перо, 2021. – С. 33-37.
 12. Игумнов, О. А. Социальный капитал : свойства, функции, эффекты в экономике знаний / О. А. Игумнов, Е. Д. Платонова, М. М. Мусарский // Современное социально-гуманитарное образование: векторы развития в год науки и технологий : материалы VI международной конференции, г. Москва, МПГУ, 22–23 апреля 2021 г. – Москва: МПГУ, 2021. – С. 12-22. – DOI: 10.37492/ETNO.2021.60.80.001.
 13. Igumnov, O. A. Social capital in the context of the formation of deliberative management models / Igumnov O. A. // International Conference “Scientific research of the SCO countries: synergy and integration”, August 4, 2021. Beijing, PRC. Part 1: Participants’ reports in English. – Beijing : Infinity, 2021. – P. 72-78. – DOI: 10.34660/INF.2021.48.80.009.
 14. Игумнов, О. А. Современное содержание концепта «социальный капитал»: социологическая рефлексия / О. А. Игумнов // Высшая школа: научные исследования : Межвузовский международный конгресс : сборник научных статей по итогам работы. – Москва: Инфинити, 2021.– С. 24-31. – DOI: <https://doi.org/10.34660/INF.2021.89.76.004>
 15. Игумнов, О. А. К вопросу об уровнях социального капитала: индивидуальное или коллективное? / О. А. Игумнов // Фундаментальные и прикладные науки сегодня : материалы XXVI международной научно-практической конференции, 17-18 августа 2021 г., North Charleston, USA. – Morrisville: LuluPress, 2021. – С. 46-54
 16. Игумнов, О. А. Концептуализация понятия «социальный капитал» как теоретическая проблема: новые подходы // Наука сегодня: опыт, традиции, инновации : материалы международной научно-практической конференции,

- 28 июля 2021 г. / Научный центр «Диспут». – Вологда : Маркер, 2021. – С. 32-35.
17. Игумнов, О. А. Социальный капитал как нересурсный фактор экономического роста / О. А. Игумнов // Высокие технологии, наука и образование: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции, состоявшейся 7 сентября 2021 г. в г. Пенза. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2021. – С. 134-137.
 18. Игумнов, О. А. Организация как система социального управления: социологический подход / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей LI Международной научно-практической конференции, состоявшейся 15 января 2022 г. в г. Пенза : в 2 ч. Ч. 2. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2022. – С. 165-175.
 19. Игумнов, О. А. Целеполагание как процесс и ресурс социального управления организацией / О. А. Игумнов // Наука России - будущее страны : сборник статей всероссийской научно-практической конференции, состоявшейся 23 февраля 2022 г. в г. Пенза. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2022. – С. 221-224.
 20. Igumnov, O. A. Socioresource approach in the social organizations management as a scientific problem / O. A. Igumnov // World science: problems and innovations : сборник статей LXII Международной научно-практической конференции «World science: problems and innovations», состоявшейся 28 февраля 2022 г. в г. Пенза. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2022. – P. 142-154
 21. Igumnov, O. A. Organization as a social management system and a study object in sociological discourse / O. A. Igumnov // International Conference “Process Management and Scientific Developments”, Birmingham, United Kingdom (Novotel Birmingham Centre, February 23, 2022). – Birmingham: Infinity, 2022. – P. 87-94. – DOI: 10.34660/INF.2022.92.13.035.
 22. Игумнов, О. А. Источники социального капитала: социологические аспекты зарубежных исследований / О. А. Игумнов // Высшая школа: научные исследования : Межвузовский международный конгресс : сборник научных статей по итогам работы. – Москва: Инфинити, 2022. – С. 70-79. – DOI: 10.34660/INF.2022.58.18.108
 23. Игумнов, О. А. Проблемные аспекты теории социального капитала / О. А. Игумнов // Высшая школа: научные исследования : Межвузовский международный конгресс : сборник научных статей по итогам работы. – Москва: Инфинити, 2022. – С. 32-43. – DOI: 10.34660/INF.2022.12.86.170
 24. Игумнов, О. А. Социальные ресурсы: теоретические аспекты и проблемы формирования / О. А. Игумнов // Актуальные проблемы современной науки : сборник статей Международной научно-практической конференции, состоявшейся 5 апреля 2022 г. в г. Пенза. – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2022. – С. 272-277.
 25. Иванов, С. Ю. Взаимодействие работодателей и вуза в условиях трансформации рынка труда как фактор формирования социального капитала / С. Ю. Иванов, О. А. Игумнов // Высшая школа: научные исследования :

- материалы Межвузовского международного конгресса, Москва, 14 апреля 2022 года. – Москва: Инфинити, 2022. – С. 153-168. – DOI: 10.34660/INF.2022.83.83.077
26. Игумнов, О. А. Критика теории социального капитала: уроки и выводы / О. А. Игумнов // Наука и инновации – современные концепции : сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума, Москва, 6 мая 2022 года. – Москва: Инфинити, 2022. – С. 29-42. – DOI: 10.34660/INF.2022.78.24.007
 27. Игумнов, О. А. Перспективы теории социального капитала: социальное vs экономическое / О. А. Игумнов // Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XXV Международной научно-практической конференции, состоявшейся 10 июня 2022 г. в г. Пенза : в 2 ч. Ч. 2. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2022. – С. 206-210.
 28. Игумнов, О. А. Социальный капитал в условиях пространственной трансформации экономики / О. А. Игумнов // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений : материалы XIX Международной научной конференции, посвященной 150-летию МПГУ, Россия, г. Москва, 21-22 октября 2021 года / под ред. Платоновой Е. Д., Игумнова О. А. – Москва: Перо, 2022. – С. 19-33.
 29. Игумнов, О. А. Пространственное развитие Российской Федерации: социальный смысл управленческих практик / О. А. Игумнов // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений : материалы XIX Международной научной конференции, посвященной 150-летию МПГУ, Россия, г. Москва, 21-22 октября 2021 года / под ред. Платоновой Е. Д., Игумнова О. А. – Москва: Перо, 2022. – С. 59-76.
 30. Игумнов, О. А. Цифровизация экономики и трансформация социальных отношений: цифровой капитал vs социальный капитал / О. А. Игумнов // Наука и инновации - современные концепции : сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума. – Москва: Инфинити, 2022. – С. 28-36. – DOI: 10.34660/INF.2022.40.32.253
 31. Игумнов, О. А. Управление социальными системами в условиях «текучести» социальной реальности: онтологические аспекты / О. А. Игумнов // Современное образование: векторы развития. Социально-гуманитарное знание и общество : материалы VII конференции с международным участием, посвященной 150-летию МПГУ, г. Москва, МПГУ, 21–22 апреля 2022 г. / под общ. ред. М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. – Москва: МПГУ, 2022. – С. 95-104. – DOI: 10.37492/ETNO.2022.37.48.013
 32. Игумнов, О. А. «Связывающий» и «соединяющий» типы социального капитала: природа сходства и отличий / О. А. Игумнов // Современное образование: векторы развития. Социально-гуманитарное знание и общество : материалы VII конференции с международным участием, посвященной 150-летию МПГУ, г. Москва, МПГУ, 21-22 апреля 2022 г. / под общей редакцией М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. – Москва: МПГУ, 2022. – С. 164-171. – DOI: 10.37492/ETNO.2022.35.41.021

33. Игумнов, О. А. Обеспеченность организации ресурсами управления: социоресурсный подход / О. А. Игумнов // *Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации* : сборник статей LXI Международной научно-практической конференции, состоявшейся 15 ноября 2022 г. в г. Пенза. – Пенза : МЦНС «Наука и просвещение», 2022. – С. 269-275. – С. 269-275.
34. Игумнов, О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы / О. А. Игумнов // *Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире* : сборник статей VII Международной научно-практической конференции, состоявшейся 17 ноября 2022 г. в г. Петрозаводске. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2022. – С. 154-169.
35. Игумнов, О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода / О. А. Игумнов // *Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики»* / под общей редакцией С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – Москва: Спутник+, 2023. – С. 91-102.
36. Игумнов, О. А. Стратегическое планирование пространственного развития Российской Федерации: социально-ориентированный подход / О. А. Игумнов // *Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений* : материалы XX Международной научной конференции, Россия, г. Москва, 8-9 декабря 2022 года / под ред. Платоновой Е. Д., Игумнова О. А. – Москва : Перо, 2023. – С. 35-45. – DOI: 10.18411/doicode-2023.199.
37. Игумнов, О. А. Пространственный аспект организационных сетей как фактор формирования структурного компонента социального капитала / О. А. Игумнов // *Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений* : материалы XX Международной научной конференции, Россия, г. Москва, 8-9 декабря 2022 года / под редакцией Платоновой Е. Д., Игумнова О. А. – Москва : Перо, 2023. – С. 129-138. DOI: 10.18411/doicode-2023.200.
38. Игумнов, О. А. Оценка социальных ресурсов организации: социальный капитал как ресурс нематериальной природы / О. А. Игумнов // *Развитие современной науки: опыт теоретического и эмпирического анализа* : сборник статей II Международной научно-практической конференции, состоявшейся 15 декабря 2022 г. в г. Петрозаводске. – Петрозаводск: МЦНП «Новая Наука», 2022. – С. 336-347.
39. Игумнов, О. А. Экономический империализм в исследовании социального капитала: проблема междисциплинарного взаимодействия / О. А. Игумнов // *Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе* : сборник статей Международной научно-практической конференции, 12 января 2023 г. : в 4 ч. Ч. 4. – Уфа : МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2023. – С. 109-119.

40. Игумнов, О. А. «Капитализация» социального капитала организации как ресурса управления: социологические аспекты / О. А. Игумнов // Прорывные научные исследования: проблемы, пределы и возможности : сборник статей Международной научно-практической конференции, Казань, 2 февраля 2023 года : в 2 ч. Ч. 2. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2023. – С. 182-190.
41. Игумнов, О. А. К вопросу об экономизации концепта «социальный капитал организации»: социально-управленческий аспект / О. А. Игумнов // Современные исследования высшей школы - 2023 : сборник статей Международной научно-практической конференции, состоявшейся 7 февраля 2023 г. в г. Петрозаводске. – Петрозаводск: МЦНП «Новая Наука», 2023. – С. 59-67.
42. Игумнов, О. А. Аксиологические аспекты социального капитала как ресурса управления организацией / О. А. Игумнов, М. М. Мусарский // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции, состоявшейся 10 февраля 2023 г. в г. Пенза. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2023. – С. 323-327.
43. Igumnov, O. A. Social capital as an organisation management resource: formation and development value aspects / O. A. Igumnov // Science and Technology Research - 2023 : сборник статей Международной научно-практической конференции, состоявшейся 13 февраля 2023 г. в г. Петрозаводске. – Петрозаводск: МЦНП «Новая Наука», 2023. – Р. 142-148.
44. Игумнов, О. А. Социально-ориентированное управление организацией в контексте методологического индивидуализма: проблема преодоления ограничений / О. А. Игумнов // Тенденции и проблемы развития современной науки : сборник статей Международной научно-практической конференции, состоявшейся 15 мая 2023 г. в г. Петрозаводске. – Петрозаводск: МЦНП «Новая Наука», 2023. – С. 352-360.
45. Игумнов, О. А. Социальный капитал организаций как компонент российского этоса: управленческий аспект формирования и развития / О. А. Игумнов // Modern Scientific Research : сборник статей III Международной научно-практической конференции, состоявшейся 17 мая 2023г. в г. Пенза. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2023. – С. 105-108.
46. Игумнов, О. А. Теоретические подходы к изучению социального капитала: сущность и природа противоречий / О. А. Игумнов // Наука и инновации – современные концепции : сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума : в 2 т. Т. 1. – Москва: Инфинити, 2023. – С. 79-88.
47. Игумнов, О. А. Направления парадигматизации социального капитала как ресурса управления организациями / О. А. Игумнов // Инновационное развитие: ключевые проблемы и направления их решения : сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием 6 ноября 2023 г. / Агентство международных исследований. – Стерлитамак: АМИ, 2023. – С. 61-69. – DOI: 10.61726/5847.2023.16.89.001
48. Игумнов, О. А. Социальное управление российскими организациями: направления совершенствования / О. А. Игумнов // Социально-гуманитарные

- исследования: векторы развития науки и образования : материалы VIII научно-практической конференции с международным участием, посвященной Году педагога и наставника г. Москва, МПГУ, 20-21 апреля 2023 г. / под общей ред. Д. А. Ростиславлева, М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой, А. И. Юренко. – Москва: МПГУ, 2023. – С. 241-251. – DOI: 10.37492/ISGO.2023.10.01.026
49. Игумнов, О. А. Особенности черты социального капитала российских организаций в контексте формирования его эталонной модели / О. А. Игумнов // Высшая школа: научные исследования : Межвузовский международный конгресс : сборник научных статей по итогам работы. – Москва: Инфинити, 2023. – С. 51-56. – DOI: 10.34660/INF.2023.83.17.282
50. Игумнов, О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями / О. А. Игумнов // Наука и инновации - современные концепции : сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума : в 2 т. Т. 2. – Москва: Инфинити, 2023. – С. 92-98. – DOI: 10.34660/INF.2023.34.44.089
51. Игумнов, О. А. К проблеме определения концепта «социальный капитал организации» с позиции управления его эффектами / О. А. Игумнов // Наука и инновации – современные концепции : сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума : в 2 т. Т. 2. – Москва: Инфинити, 2024. – С. 57-67. – DOI: 10.34660/INF.2024.42.95.017
52. Игумнов, О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении / О. А. Игумнов // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе : сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции 9 февраля 2024 г. / Агентство международных исследований. – Стерлитамак:АМИ, 2024. – С. 58-70.
53. Игумнов, О. А. Концепции социального капитала П. Бурдье и Дж. Коулмана: теоретические различия и эпистемологические ограничения / О. А. Игумнов // Трансформация национальной научной школы России: от идеи к реализации : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием 13 марта 2024 г. – Уфа: Аэтерна, 2024. – С. 112-126.
54. Игумнов, О. А. Имитационные практики управления социальным капиталом организации / О. А. Игумнов // Современная Российская наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей VII всероссийской научно-практической конференции, состоявшейся 15 марта 2024 г. в г. Пенза. – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2024. – С. 176-182.
55. Игумнов, О. А. Концепции социального капитала в контексте управления социально-экономическим развитием / О. А. Игумнов // Новые вызовы новой науки: опыт теоретического и эмпирического анализа : сборник статей XI Всероссийской научно-практической конференции, состоявшейся 28 марта 2024 г. в г. Петрозаводске. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2024. – С. 7-24.
56. Игумнов, О. А. Природа «социальности» социального капитала организации: ответы на очевидные вопросы / О. А. Игумнов // Высшая школа: научные

исследования : Межвузовский международный конгресс : сборник научных статей по итогам работы : в 2 т. Т. 1. – Москва: Инфинити, 2024. – С. 92-100. – DOI: 10.34660/INF.2024.17.71.112

57. Игумнов, О. А. Социальный капитал как фактор управления устойчивостью организации: социоресурсный подход / О. А. Игумнов // Менеджмент XXI века: формирование суверенной системы образования Российской Федерации : материалы XXII международной научно-практической конференции «Менеджмент XXI века: формирование суверенной системы образования Российской Федерации», Санкт-Петербург, 22-23 ноября 2023 года / под ред. А. В. Кольшкина, Т. В. Рогозина, М. В. Жаровой, В. В. Тимченко, А. О. Кравцов. – Санкт-Петербург: РГПУ им. А. И. Герцена, 2024. – С. 207-211.
58. Игумнов, О. А. Социальное пространство и поле управления: анализ взаимодействия на основе социоресурсного подхода / О. А. Игумнов // Пространственная экономика: проблемы экономических структур : материалы I Международной научной конференции, г. Москва, 15 декабря 2023 года / под ред. Платоновой Е. Д., Игумнова О. А. – Москва: Перо, 2024. – С. 26-42. – DOI: 10.61726/9966.2024.75.69.001.
59. Игумнов, О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации / О. А. Игумнов // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции, 22 октября 2024 г., Саратов / [ответственный редактор: Сукиасян А. А.]. – Саратов ; Уфа: МЦИИ Омега Сайнс, 2024. – С. 115-117.
60. Игумнов, О. А. Формирование стратегического социоресурсного потенциала организации как управленческая задача / О. А. Игумнов // Новые вызовы – новые исследования : сборник статей IX Международной научно-практической конференции, 9 января 2025 г., Петрозаводск – Петрозаводск : МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2025. – 146 с. – С. 115-132. DOI: 10.46916/13012025-1-978-5-00215-639-9
61. Игумнов, О. А. Социальный капитал в системе детерминант процесса управления экономической динамикой организации: социоресурсный подход / О. А. Игумнов // Социально-гуманитарные исследования: векторы развития науки и образования : материалы IX научно-практической конференции с международным участием, г. Москва, МПГУ, 25-26 апреля 2024 г. / Министерство просвещения Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет», Институт социально-гуманитарного образования ; под общей редакцией Д. А. Ростиславлева, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. – Москва : МПГУ, 2024. – С. 194-207. Режим доступа: <https://mpgu.su/wp-content/uploads/2025/01/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%98%D0%A1%D0%93%D0%9E-2024-%D0%98%D0%A2%D0%9E%D0%93.pdf> (дата обращения 31.03.2025).

62. Игумнов, О. А. Проблема организационной «миопии» в контексте социоресурсного подхода в управлении / О. А. Игумнов // Высшая школа: научные исследования. Материалы Межвузовского конгресса. – Москва: Изд-во «Инфинити», 2025. – С. 54-59. – DOI: 10.34660/INF.2025.79/11/126