

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

Диссертация на соискание учёной степени
доктора социологических наук

Москва – 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ: СОЦИОРЕСУРСНЫЙ ПОДХОД.....	47
1.1. Специфические черты организации как объекта социально ориентированного управления в трансформирующейся социальной среде современного общества.....	47
1.2. Историко-социологический анализ теоретических подходов к исследованию социальных ресурсов и их основных форм.....	83
1.3. Теоретико-методологическое обоснование социоресурсного подхода в социально ориентированном управлении организацией...	123
ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ РЕСУРС СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ.....	176
2.1. Концептуальная модель анализа социального капитала как инновационного ресурса социально ориентированного управления организацией.....	176
2.2. Социоресурсная концепция социально ориентированного управления организацией и системные детерминанты формирования социального капитала российских организаций.....	230
2.3. Управленческий цикл поэтапной интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями.....	274
ГЛАВА 3. КОМПЛЕКСНАЯ ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	318
3.1. Принципиальная схема и инструментарий операционализации социального капитала организации.....	318
3.2. Валидация инструментов операционализации социального капитала организации.....	390
3.3. Методический подход к оценке социоресурсного потенциала российских организаций	406
ГЛАВА 4. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	443
4.1. Особенности характеристики социального капитала российских организаций в условиях трансформации управленческой среды.....	443
4.2. Организационно-управленческие эффекты интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями.....	480
4.3. Направления совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями.....	528
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	576

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	593
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	655

ВВЕДЕНИЕ

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.

Результатом указанного научного интереса стало обращение к социологической концепции человеческого капитала, которая постулирует, что человек представляет собой социально-экономическую ценность не только как носитель рабочей силы и компетенций, обеспечивающих само существование современного социума, но и как субъект социального взаимодействия. Кроме того, по мере трансформации современного общества в общество знаний и научного осмысления данного процесса стало очевидно, что фокус в развитии социальных систем на индивидуальных знаниях и способностях является как минимум ограниченным. Указанное обстоятельство обуславливает поиск в современных условиях ресурсов управления иной природы, в качестве основной формы которых выступает социальный капитал организации.

Одним из фундаментальных положений социологии управления является понимание природы человека и внешней влияющей среды как единства и взаимодействия порядка и хаоса, а также социокультурного характера его сущности, находящейся в состоянии постоянной динамики и трансформации. Сам феномен социального управления предполагает глубокое социологическое осмысление с точки зрения его роли на различных уровнях управления социумом. Вместе с тем прагматизм и эмпиризм, составляющие основу современных теорий управления, существенно

ограничивают возможности разработки методологического основания теории управления в предметном поле социологии управления.

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

Социальный капитал в широком смысле рассматривается в научных исследованиях как индивидуальное либо коллективное благо, которое обусловлено наличием и качеством складывающихся субъект-объектных отношений, поэтому обладающее свойствами ресурса эффективного управления. Это означает, что усилия субъектов управления, направленные на установление и развитие социальных связей в организации, позволяют рассчитывать на создание дополнительной ценности, которая не могла бы быть получена в случае отсутствия указанных связей.

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.

Указанный вывод обусловлен изменением природы управления в социуме, вступившем в эпоху перманентных кризисов, мегарисков и хаотизации социальных процессов, осложняемых параллельно развивающимися процессами глобализации и деглобализации социально-экономической жизни. По сути, 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.

Глубинное требование к управлению – его социальная эффективность – определяет потребность в понимании сущностной природы человека для наиболее полной реализации инновационного потенциала организации. Новое представление о природе управления, основанное на идее о высшей ценности человека, позволяет преодолеть его отчуждение от результатов труда и процесса производства, высвободив его творческий и созидательный потенциал, а в широком понимании – обеспечить переход от состояния социального отчуждения к социальному участию.

В указанном контексте возрастает потребность в новых формах социальных ресурсов, способных обеспечить такие «позитивные эффекты, как повышение уровня социальной солидарности, эффективности внутренних коммуникаций и трансфера знаний, развитие коллаборативных практик и снижение транзакционных издержек»¹. Ресурсом подобного рода выступает социальный капитал организации, рассматриваемый в качестве основной формы 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. Сущность другой проблемы заключается в том, что концепт «социальный капитал», введённый в научный оборот достаточно давно, прошёл длительный путь становления и признан в экономической теории в качестве одного из производственных факторов. Вместе с тем данный концепт до сих пор не получил должного научного осмысления в качестве социального ресурса управления российскими организациями,

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «Кубик», 2020. – 250 с.

обладающего специфической – нематериальной – природой, то есть как компонент предметного поля социологии управления.

Необходимость формирования и развития социального капитала организации обуславливается в числе прочих факторами институциональной и социокультурной природы, представленными низким уровнем социального доверия и «размыванием» ценностных установок общества, что можно рассматривать, скорее, как факторы неблагоприятных внешних условий для формирования социального капитала организаций.

В настоящее время «одна из научных проблем заключается в сложности идентификации и обобщения социальных механизмов, способствующих формированию и развитию социального капитала как инновационного ресурса управления российских организаций, а также его результативной интеграции в систему социального управления»¹. Другой аспект проблемы заключается в том, что концепт «социальный капитал» до сих пор не получил должного научного осмысления в качестве социального ресурса управления российскими организациями и компонента предметного поля социологии управления.

Теоретико-методологические основы рассматриваемого концепта были заложены зарубежными классиками социологической науки (П. Бурдьё, Дж. Коулман и Р. Патнэм), однако его современное содержание, обогащённое практикой социального управления, требует теоретического обобщения процессов трансформации социального капитала в действенный социальный ресурс, обеспечив, таким образом, его активное использование в практике управления с целью повышения социальной эффективности и уровня инновационности развития российских организаций.

Отметим, что обобщающие исследования социального капитала организации в российской социологической науке не носят систематического характера, что не способствует приращению научного знания о социальном

¹Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148.

капитале как виде инновационного ресурса социального управления российскими организациями и «обедняет» их управленческую практику. Отсутствие комплексных социологических исследований по проблеме социального капитала и его ресурсного потенциала актуализирует необходимость восполнения научных пробелов в социологическом дискурсе.

Таким образом, актуальность темы диссертации обусловлена:

1) потребностью в разработке методологического подхода к комплексному исследованию социальных ресурсов российских организаций, определяемой необходимостью их интеграции в систему управления для повышения социальной эффективности и инновационного характера развития;

2) необходимостью концептуально-теоретического обоснования социального капитала как основной формы социальных ресурсов управления российскими организациями для её институционализации в качестве инструмента социального управления;

3) недостаточной разработанностью инструментов операционализации и методик комплексной диагностики социального капитала российских организаций;

4) необходимостью обобщения практики управления формированием и развитием социального капитала как социального ресурса и обусловливаемых им организационно-управленческих эффектов.

Дополнительные факторы актуальности темы диссертации определяются и современной социально-политической ситуацией, характеризующейся санкционным давлением агрегированного Запада на РФ и обострением проблемы обеспечения конкурентоспособности российских организаций. Указанные обстоятельства существенно повышают для российских организаций уровень актуальности поиска и использования новых ресурсов для повышения устойчивости и уровня инновационности развития в условиях ограниченности возможностей, обусловленных новыми социально-политическими вызовами.

Таким образом, недостаточная разработанность теоретико-методологических основ развития социального капитала российских организаций, обеспечения его организационно-управленческих эффектов в изменяющихся социально-политических условиях обусловили актуальность темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы. Социальный капитал организации относится к числу междисциплинарных объектов изучения в социальных науках. Проблематика социального капитала релевантна широкому перечню научных областей: философии, теоретической социологии, социологии управления, социологии организации, экономической социологии, теории управления, теории организации и др. Основополагающую роль в понимании организаций как социальных систем, в рамках которых проявляется социальный капитал, их формирования и обеспечения устойчивого функционирования сыграли классические работы российских и зарубежных исследователей, представляющих различные взгляды по вопросу о сущности организации, которые могут быть дифференцированы в рамках структурно-функционального подхода.

Так, в работах А. А. Богданова предпринята попытка создания всеобщей организационной науки – тектологии, в рамках которой был сформулирован ряд универсальных подходов и принципов организации, рассматриваемой и как система, и как динамический процесс¹.

Российские учёные П. М. Керженцев и Н. А. Витке значительное внимание уделили проблеме формирования и функционирования организации как коллективного социального субъекта. Организационная концепция, предложенная П. М. Керженцевым, содержит идеи изучения организационных принципов (научная организация управления) и человеческого фактора (личный фактор производства), а также вещных факторов организации. Научным достижением Н. А. Витке считается и выдвинутая им в конце 1920-х – начале 1930-х гг. концепция

¹Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т. 1-2. – М., 1990.

использования в процессах организации природы человеческого фактора, согласно которой основу управления составляют не орудия труда и техника, а работник, определяемый как активный субъект деятельности.

В 1960 – 1970-х гг., после формирования социологии управления как научного направления, особый вклад в разработку её основополагающих идей внесли И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, М. И. Сетров, Г. П. Щедровицкий, Б. Г. Юдин и др.¹. Следует выделить работы М. И. Сетрова, который применил в социологическом исследовании актуализированные им понятия «системность», «организованность», «структура», «функции», «регуляция», «управление», «равновесие», «изменчивость», рассматривая организации как тип сложных динамичных систем, а организованность – как их атрибутивный признак.

Освоение и трансляция зарубежных социолого- и психолого-организационных концепций в виде критики «буржуазных» концепций организации представлены работами Н.И. Лапина, А.И. Пригожина². Наиболее значимыми являются работы Д.М. Гвишиани³, посвящённые проблемам синергии, логики возникновения и соотношения формального и неформального, равновесия и баланса в организации, идентификации работника с организацией, моделям выживания организации, а также рациональным и естественным моделям организации.

Идеи, обосновывавшие социологию управления как специальную отрасль социологической науки, её предмет и место в системе научного знания, основанные на методологии школы социальных систем и социотехническом подходе, представлены в работах В. Г. Подмаркова,

¹Блауберг И. В., Юдин Б. Г. Становление и сущность системного подхода. – М.: Изд-во «Наука», 1973. – 271 с.; Садовский В. Н. Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ. – М.: Наука, 1974. – 279 с.; Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. – Л., «Наука», 1972. – 164 с.; Урсул А. Д. Общенаучный статус и функции системного подхода // Системные исследования. Ежегодник-1977. – М., 1977. – С. 29-47; Щедровицкий, Г. П. Принципы и общая схема методологической организации системно-структурных исследований и разработок // Системные исследования. Ежегодник-1981. – М., 1981. – С. 193-227.

²Лапин Н. И. Неформализованные элементы системы моделирования // Системные исследования. Ежегодник-1979. – С. 163-179; Пригожин А. И. Социология организаций. – М.: Наука, 1980. – 257 с.; Пригожин А. И. Организация: Системы и люди. Изд. стереотип. – М.: ЛЕНАНД, 2020. – 176 с.

³Гвишиани Д. М. Социология бизнеса. Критический очерк американской теории менеджмента. – М., 1962. – 195 с.; Гвишиани Д. М. Организация и управление. – М.: Наука, 1972. – 536 с.

О. И. Шкаратана, в которых организации также рассматриваются как социотехнические целевые системы, социальная организация выделяется как подсистема социальной регуляции, а формальная и неформальная подсистемы регуляции разграничиваются¹.

Результативная попытка анализа и синтеза организации на основе рациональной и естественной моделей развития предпринята В. В. Щербиной и Е. П. Поповой, которые обосновывают организационное развитие как эволюционный поэтапный процесс, связанный с расширением набора социокультурных образцов поведения и деятельности (социокультурный репертуар организаций), предопределяющего перечень возможных реакций на изменение состояния внешней среды, ситуации и закрепление его в организационной структуре².

Значительный вклад в развитие и обогащение проблемного поля управления организациями внесли представители отечественной социологической школы В. П. Бабинцев, Е. А. Королёв, Д. А. Новиков, Б. З. Мильнер, А. В. Тихонов, В. И. Франчук, С. С. Фролов и др.³.

Проблемы организаций как социальных систем рассмотрены в работах зарубежных исследователей Т. Парсонса, П. Бурдье, Э. Дюркгейма, Дж. Миллера, Ч. Барнарда, Д. Марча, Г. Саймона, П. Блау, У. Скотта, Ф. Селзника, А. Этциони, С. Янга⁴.

¹Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию. – М.: Мысль, 1973. – 318 с.; Шкаратан О. И. Промышленное предприятие: Социологические очерки. – М.: Мысль, 1978. – 263 с.; Мильнер Б. З. Теория организации. 4-е изд. – М.: ИНФРА, 2004. – 558 с.

²Щербина В. В., Попова Е. П. Современные концепции структурных изменений в организации // Социологические исследования. – 1996. – № 1. – С. 98-107; Щербина В. В. Социология управления как специальная социолого-регулятивная теория: генезис, рост, перспективы // Социологические исследования. – 2020. – № 5. – С. 56-66.

³Бабинцев В. П. Солидарность как принцип жизнедеятельности гражданского общества // Общество, экономика, право: вызовы современности и тенденции развития. Сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции. г. Волжский, 2020. – С. 346-349; Бабинцев В. П., Гайдукова Г.Н., Шаповал Ж.А. Солидарные основания гражданского общества в российском регионе // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 4(72). – С. 14-19; Королёв Е. А. Системы управления: оптимизация и эффективность // Управленец. 2010. – № 3-4(7-8). – С. 39-43; Мильнер Б. З. Реформы управления и управление реформами. В 2-х ч. М.: ИЭ РАН, 1994. – 427 с.; Новиков Д. А. Методология управления. Изд. стереотип. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2016. – 128 с.; Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2. – С. 40-45; Фролов С. С. Методы управления социальными процессами в трудовых коллективах. – М.: Информэлектрон, 1987. – 258 с.; Франчук В. И. Общая теория социальных организаций / Академия социологии и управления. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2001. – 236 с.

⁴Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – Т. 3. – С. 60-74; Дюркгейм Э. О.

В понимании социальной организации продолжает развиваться и организмическое направление (Р. Вормс, Г. Спенсер, Т. Барнс, П. Ф. Лилиенфельд-Тоаль, Д. Сталкер, Ж. Хэйес, А. Шеффле)¹, представители которого рассматривают организацию как живой организм, подобный биологическому организму.

В последние годы в социологической науке активно разрабатывается проблема социальных ресурсов управления организациями, основывающаяся на понимании процессного характера обеспечения социального порядка и его изменения в ходе целенаправленных социальных взаимодействий людей (П. Бурдьё, Э. Гидденс, Дж. Коулман, Ф. Фукуяма, Р. Патнэм, Дж. Харрисс)².

В российской социологической науке ресурсный подход рассматривается в качестве одного из перспективных направлений и представлен в работах М. Н. Афанасьева, Г. В. Власюк, Н. В. Воронковой, А. В. Дятлова, Т. И. Заславской, Б. З. Мильнера, В. В. Радаева, С. В. Снежко, Н. Е. Тихоновой, О. И. Шкаратана³.

Социология. Её предмет, метод, предназначение. – М., 1995. – 352 с.; Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. пер. с англ. – М.: Аспект-Пресс, 1997. – 270 с.; Barnard Ch. A Definition of Authority. – N.Y., 1952. – 382 p.; March J., Simon H. Organizations. – N.Y., 1958. – 262 p.; Blau P., Scott W. Formal Organizations. – L., 1979. – 344 p.; Etzioni A. The Comparative Analysis of Complex Organizations. – N.Y., 1961. – 366 p.; Selznick P. Foundations of the theory of organization // A.S.R., 1948. – vol. 13. – P. 25-35; Янг С. Системное управление организацией. Пер. с англ. под ред. С. П. Никанорова, С. А. Батасова. – М., «Советское радио», 1972. – 456 с.

¹Вормс Р. Общественный организм.: Пер с фр. / Под ред. и с предисл. А.С. Трачевского. Изд. 2-е. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 272 с.; Лилиенфельд-Тоаль П. Ф. Мысли о социальной науке будущего: Человеческое общество как реальный организм. – М., 2012. – 413 с.; Спенсер Г. Основания социологии; Социология как предмет изучения // Западноевропейская социология XIX века: Тексты / Под ред. В. И. Добренькова. – М.: Издание Международного Университета Бизнеса и Управления, 1996. – 352 с.; Шеффле А. Основные связи умственной организации // Социология / В. Зомбарт ; пер. с нем. И.Д. Маркусона. – 2-е изд., стер. – М.: УРСС, 2003. – 138 с.; Burns T., Stalker G. M. The Management of Innovation. – Oxford University Press, 1994. – 269 p.; Hayes J. L. Memos for management. – N.Y., 1983. – 167 p.

²Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – Т. 3. – С. 60-74; Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации. – М.: Академический Проект, 2003. – 528 с.; Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121-139; Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: АСТ; Ермак, 2004. – 730 с.; Putnam R. Bowling Alone: America's Declining Social Capital // The Journal of Democracy. – 1995. – Vol. 6. – N 1. – p. 65-78; Harriss J. Depoliticizing Development: The World Bank and Social Capital. – New Delhi: Left World Books, 2001. – 149 p. – P. 3.

³Афанасьев М. Н. Общественный капитал российских элит развития // Общественные науки и современность. – 2009. – № 3. – С. 5-16; Власюк Г. В. Ресурсы социальной организации. Научное издание. – М.: Издательство АСВ, 2010. – 352 с.; Воронкова Н. В. Социальный потенциал организации. Дисс. ... канд. социол. наук. – М., 2007. – 159 с.; Дятлов А. В. Социальные ресурсы развития российского общества. Дисс. ... докт. социол. наук. – Ростов-на-Дону, 2005. – 268 с.; Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004. – 400 с.; Радаев В. В. Понятие капитала, формы капитала и их конвертация // Общественные науки и современность. 2002. – Т. 3. – № 4. – С. 20-31; Снежко С. В. Неформальные отношения как социальный ресурс организации // Вестник Московского университета. Сер. 21. Управление (государство и общество). – 2010. – № 1. – С. 17-26; Тихонова Н. Е. Ресурсный подход

Отдельные аспекты проблемы формирования социального капитала организаций рассматривались в работах отечественных исследователей Д. Ю. Афанасьева, С. М. Бардиной, Л. А. Беляевой, М. Блок, М. А. Васькова, Ю. Г. Волкова, Н. А. Головина, Т. В. Гудковой, Т. А. Гужавиной, Д. А. Давыдова, Г. С. Денисовой, С. А. Дюжикова, М. Р. Зазулиной, Ч. Т. Ильдархановой, Л. В. Клименко, А. Т. Конькова, В. И. Корниенко, А. Е. Кузнецова, Н. Н. Лебедевой, О. А. Ломовцевой, Ю. С. Марковой, М. А. Полищук, Л. И. Полищука, Е. Б. Плотниковой, Л. Г. Почебут, Н. . Пруеля, С. И. Самыгина, И. В. Соболевой, О. М. Степановой, А. Н. Татарко, Л. В. Тарасенко, Р. Д. Хунагова и др.¹.

Лишь на рубеже XX – XXI вв. исследователи стали активно анализировать специфику социального капитала в организационном контексте и его возможные качественные основания как ресурса социального управления. К числу исследователей, внёсших наибольший вклад в изучение

как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Экономическая социология. – 2006. – Т. 7. – № 3. – С. 11-27.

¹Афанасьев Д. Ю. Философская проблема понимания капитала как общественной категории // Философия хозяйства. – 2018. – № 4. – С. 118-137; Бардина С. М. Кооперация или недоверие? Влияние объёма социального капитала на стратегии экономического поведения // Социология власти. – 2015. – Том 27. – № 4. – С. 159-176; Беляева Л. А. Социальный капитал: проблемное поле и эмпирическое изучение // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12. – № 4. – С. 154-166; Блок М., Головин Н. А. Социальный капитал: к обобщению понятия // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2015. – Сер. 12. – Вып. 4. – С. 99-111; Гудкова Т. В. Социальный капитал как фактор социокультурного и экономического развития общества // Философия хозяйства. – 2015. – 2(98). – С. 197-204; Гужавина Т. А. Коллективные действия и социальный капитал: импликация концепций // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2020. – Т. 13. – № 1. – С. 191-203; Давыдов Д. А. Концепции социального капитала в политической науке: критический анализ. Диссертация ... канд. полит. наук. – М., 2016. – 149 с.; Зазулина М. Р. Социальный капитал: дилеммы теоретической концептуализации // Вестник НГУ. Серия: Философия. – 2015. – Том 13, выпуск 2. – С. 62-69; Коньков А. Т. Концепция социального капитала в современной социологии : монография / А.Т. Коньков. – Южно-Сахалинск : СахГУ, 2006. – 223 с.; Корниенко В. И. Роль социального капитала в принятии оптимальных управленческих решений // Вестник Московской государственной академии делового администрирования. – 2013. – № 2(22). – С. 38-44; Лебедева Н. Н., Ломовцева О. А. Социальный капитал и модернизация этноэкономики юга России // Общественные науки и современность. – 2006. – № 2. – С. 109-117; Плотникова Е. Б., Кузнецов А. Е., Маркова Ю. С. Социальный капитал как концепт и феномен // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. Вып. 3. – 2017. – С. 460-476; Почебут Л. Г. Социальный капитал личности : монография / Л. Г. Почебут, А. Л. Свенщицкий, Л. В. Марарица, Т. В. Казанцева, И. В. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 250 с.; Соболева И. В. Социальный капитал или социальный ресурс? // Экономическая наука современной России. – 2006. – № 3(34). – С. 16-29; Социальный капитал современного общества: Материалы работы II Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 6 октября 2017 г. – СПб.: Скифия-принт, 2018. – 382 с.; Степанова О. М. Сущность и роль социального капитала в принятии управленческих решений в экономической сфере // Вестник РУДН. Серия «Государственное и муниципальное управление». – 2014. – № 3. – С. 26-33; Татарко А. Н. Социальный капитал как объект психологического исследования. Монография. – М.: 2011. – 173 с.; Хунагов Р. Д. Консолидация российского регионального сообщества: анализ рисков и угроз // Гуманитарий Юга России. – 2023. – Т. 12. – № 1. – С. 39-53; Хунагов Р. Д. Консолидационные процессы в региональном социуме: этапы становления и ресурсный потенциал // Гуманитарий Юга России. – 2023. – Т. 12. – № 5. – С. 45-58.

социального капитала на организационном уровне, можно отнести российских учёных О. А. Базалеева, Г. В. Власюк, И. А. Германова, А. В. Ланцман, В. И. Логинова, И. Б. Олимпиеву, В. Н. Титова, В. В. Шапошникову и зарубежных учёных П. Адлера, С. Квона, Ж. Нахпъет, С. Гошал, А. Инкпена, С. Гэбби, Р. Линдерса, В. Бейкера, С. Леана и др.¹.

Ценные методологические и методические подходы в измерении социального капитала организаций были предложены в работах в научных трудах российских специалистов Л. А. Беляевой, Л. Г. Почебут, Ю. В. Веселова², а также зарубежных специалистов К. Грутаэрта, Т. ван Бастелаера, Я. ван Дета, Т. Харфама, Е. Гранта, Э. Томаса, К. Лочнер, Дж. Оникс, П. Баллена, У. Стоун, Д. Нарайян³. Интерес представляет

¹Adler P. S., KwonS.-W. Social capital: prospects for a new concept // *Academy of Management Review*. – 2002. – Vol. 27. – No 1. P.17-40; Baker W., Dutton J. Enabling positive social capital in organizations / *Exploring Positive Relationships at Work: Building a Theoretical and Research Foundation*. Ed. by J. Dutton, B. Ragins. – Lawrence Erlbaum, 2007. – P. 325-345; Gabbay S. M., Leenders R. T. A. J. Social capital of organizations: from social structure to the management of corporate social capital / In: *Social Capital of Organizations*. Vol. 18. Ed. by S.M. Gabbay, R. T. A. J. Leenders. – Emerald Group Publishing Limited, 2001. – P.1-20; Inkpen A. C., Tsang E. W. K. Social capital, networks, and knowledge transfer // *Academy of Management Review*. – 2005. – Vol. 30. – P. 155; Leana C. R., van Buren H.J. Organizational social capital and employment practices. – 1999. – Vol. 24. – P. 538-555; Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage // *The Academy of Management Review*. – 1998. – Vol. 23. – P. 242-266; Базалеев О. А. Социальный капитал как фактор управления. Дис. ... канд. социол. наук. – Саратов, 2002. – 148 с.; Власюк Г. В. Ресурсы социальной организации: Научное издание. – М.: Издательство АСВ, 2010. – 352 с.; Германов И.А. Концептуализация и операционализация понятия «социальный капитал» в исследованиях организаций // *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. – 2017. – Вып. 1. – С. 106-114; Ланцман А. В. Социальный капитал как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Дисс. ... канд. экон. наук. – М., 2007. – 158 с.; Логинов В. И. Социальный капитал организации: диагностика и управление. Диссертация ... канд. социол. наук. – Тверь, 2010. – 202 с.; Мильнер Б. З. Реформы управления и управление реформами. В 2-х ч. – М.: ИЭ РАН, 1994. – 427 с.; Мильнер Б.З. Теория организации. 4-е изд. – М.: ИНФРА, 2004. – 558 с.; Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы и возможности измерения на уровне организации // *Петербургская социология сегодня*. – 2014. – Т. 1. – № 1-1(5). – С. 10-41; Пригожин А. И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. Изд. 2-е, испр. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 400 с.; Пригожин А. И. Социология организаций / Отв. ред. Д. М. Гвишиани. Изд. 2-е, доп. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 264 с.; Пригожин А. И. Управленческие идеи: Вы какое положение на рынке хотите занять? Как для этого должна измениться Ваша организация? – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 480 с.; Титов В. Н. Социальный капитал организации: проблемы накопления и использования // *Экономическая наука современной России*. – 2012. – № 3(58). – С. 86-99; Шапошникова В.В. Социальный капитал в трудовых коллективах промышленных предприятий. Дис. ... канд. экон. наук. – М., 2009. – 179 с.

²Беляева Л. А. Нематериальный капитал: к методологии исследования // *Социологические исследования*. – 2014. – № 10. – С. 36-44; Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В. Методологические основы изучения социального капитала организации: принципы исследования // *Организационная психология*. – 2020. – Т. 10. – № 2. – С. 8-22; Степаненко В. П. Социальный капитал в социологической перспективе: теоретико-методологические аспекты исследования // *Социология: теория, методы, маркетинг*. – 2004. – № 2. – С. 24-41; Веселов Ю. В., Липатов А. А. Доверие в организации: методологические основания исследования в экономике, социологии и менеджменте // *Российский журнал менеджмента*. – 2015. – Том 13. – № 4. – С. 85-104.

³Understanding and Measuring Social Capital: A multidisciplinary tool for practitioners / Ed. by C. Grootaert, T. van Bastelaer. – Washington: The World Bank, 2002. – 304 p.; Grootaert C., Narayan D., Jones V. N., Woolcock

и попытка разработки методики измерения социального капитала организации, предпринятая И. Б. Олимпиевой и коллегами¹.

К числу исследований социального капитала организаций, проведённых в последнее время в России, можно отнести работы Е. П. Алексеевой, В. Н. Белкина, М. Блок, К. Ю. Белоусова, С. С. Бразевича, М. А. Будановой, И. А. Германова, Н. А. Головина, В. И. Гостениной, Д. Н. Герасимчук, А. В. Каравай, Б. Лахгайн, В. И. Логинова, Е. Б. Плотниковой, М. М. Сакаевой, Г. И. Саркисова, А. В. Тихонова, Т. Ю. Сидориной, Н. Г. Хвесюка и др.².

M. Measuring Social Capital: An Integrated Questionnaire. World Bank Working Paper. No. 18. – Washington: The World Bank, 2004. – 53 p.; Van Deth J. W. Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies // International Journal of Social Research Methodology. – 2003. Vol.6. – P. 79-92; Harpham T., Grant E., Thomas E. Measuring social capital within health surveys: key issues // Health Policy and Planning. – 2002. – Vol. 17. – P. 106-111; Lochner K., Kawachi I., Kennedy B. P. Social capital: a guide to its measurement // Health & Place. – 1999. – Vol. 5. – P. 259-270; Onyx J., Bullen P. Measuring social capital in five communities // The Journal of Applied Behavioral Science. – 2000. – Vol. 36. – P. 23-42; Stone W. Measuring Social Capital: Toward a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life. Research Paper No. 24. – Melbourne: Australian Institute of Family Studies, 2001. – 46 p.; Narayan D., Cassidy M.F. A dimensional approach to measuring social capital: development and validation of a Social Capital Inventory // Current Sociology. – 2001. – Vol. 49(2). – P. 59-102.

¹Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы и возможности измерения на уровне организации // Петербургская социология сегодня. – 2014. – № 1.1. – С. 10-41.

²Алексеева Е. П. Репутационный капитал современной российской организации как форма социального капитала // Политика и общество. – 2012. – № 2(86). – С. 96-100; Белкин В. Н. и др. Теоретико-методологические основы социального капитала организации. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. – 200 с.; Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Стимулирование развития социального капитала предприятия // Вестник Челябинского государственного управления. Экономические науки. – 2016. – № 2. – С.102-114; Белоусов К.Ю. Негативный социальный капитал современных российских корпораций: тенденции, перспективы, проблемы и пути их решения // Социальный капитал современного общества: Материалы работы II Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 6 октября 2017 г. – СПб.: Скифия-принт, 2018. – С. 15-25; Блок М., Головин Н. А. Социальный капитал: к обобщению понятия // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2015. – Сер. 12. – Вып. 4. – С. 99-111; Бразевич С. С., Маргулян Я.А., Бразевич Д. С. Влияние цифровых компетенций персонала на развитие социального капитала организаций как ресурса управления // Alma Mater (Вестник высшей школы). – 2024. – № 2. – С. 57-62; Бразевич С. С. Социальные сети мигрантов как новая коммуникативная локальность, квазиинституты этничности и логика виртуализации социального капитала // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». – 2023. – № 1. – С. 38-47; Бразевич С. С. Солидарность как фактор социального прогресса в социологической концепции М.М. Ковалевского // Вестник ИНЖЭКОНа. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – № 4(63). – С. 44-49; Буданова М. А., Коноплин Ю. С., Корнийчук М. С. Социальные стратегии развития общественного капитала в российских организациях // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура: научный и социокультурный журнал. – 2019. – Вып. № 2 (73). – С. 97-108; Герасимчук Д. Н. Социальный капитал как фактор конкуренции субъектов регионального рынка труда. Дисс. ... канд. социол. наук – Южно-Сахалинск, 2015. – 192 с.; Германов И. А., Плотникова Е. Б., Булгакова Д. А. Структурный социальный капитал работников российских промышленных предприятий: опыт эмпирической оценки // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – Вып. 1. – С. 135-145; Каравай А. В. Социальный капитал российских рабочих и их установки в отношении его накопления // Мониторинг общественного мнения. – 2016. – № 3. – С. 1-15; Лахгайн Б., Устименко Е. М. Социальный капитал на современных крупных предприятиях // Социальный капитал современного общества: Материалы работы II Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 6 октября 2017 г. – СПб.: Скифия-принт, 2018. – С. 190-199; Логинов В. И. Социальный капитал организации: диагностика и управление. Диссертация ...

Основные направления исследований социального капитала организаций представлены в работах российских исследователей В. В. Богатырёвой, Р. Х. Гильмеевой, Е. В. Зенкиной, Н. Б. Ефимочкиной, Е. Ю. Левиной, М. Ю. Лисиной, Н. Е. Мельниковой, О. Ю. Мясниковой, Л. А. Шибанковой, Ф. С. Файзуллина, И. Ф. Файзуллина, О. А. Урбан, О. В. Безруковой, В. Н. Титова, А. Н. Татарко, Л. Г. Почебут, Д. С. Безносова, С. В. Ореховой, В. С. Заруцкой, Д. А. Ластовкиной, Т. А. Гужавиной, Р. А. Заякиной, О. Н. Торговановой, А. Е. Шабановой, М. В. Герман, М. С. Каза, А. А. Вдовиной, Ф. И. Шаркова, В. И. Гостениной, И. М. Лоскутовой и Е.Ю. Сычёвой¹.

канд. социол. наук. – Тверь, 2010. – 202 с.; Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы и возможности измерения на уровне организации // Петербургская социология сегодня. – 2014. – № 1-1. – С. 10-41; Плотникова Е. Б., Германов И. А. Роль социального капитала в формировании управленческой активности трудового поведения // Вестник Тюменского государственного университета. – 2018. – № 3. – С. 43-58; Сакаева М. М. Спрос предпринимателей на социальный капитал в поле рынка и политики // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2015. – № 1. – С. 110-122; Саркисов Г. И. Государственное управление как фактор развития социального капитала. Автореферат дисс. ... канд. соц. наук. – М., 2008. – 27 с.; Сидорина Т. Ю. Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия // Журнал исследований социальной политики. – 2007. – № 3. – С. 319-334; Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2. – С. 40-45; Хвесюк Н. Г. Развитие социальных отношений в корпорациях в условиях реформирования российского общества: дисс. ... д-ра социол. наук: 22.00.04. – Уфа, 2014. – 318 с.

¹Богатырёва В. В. Роль социального и человеческого капиталов в формировании и функционировании социально-экономической системы государства // Экономическая наука сегодня. – 2020. – № 11. – С. 5-11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sotsialnogo-i-chelovecheskogo-kapitalov-v-formirovanii-i-funktsionirovanii-sotsialno-ekonomicheskoy-sistemy-gosudarstva> (дата обращения: 20.01.2021); Герман М. В., Каз М. С., Вдовина А. А. Когнитивные и некогнитивные навыки для развития человеческого и социального капитала // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2023. – № 62. – С. 267-279. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kognitivnye-i-nekognitivnye-navyki-dlya-razvitiya-chelovecheskogo-i-sotsialnogo-kapitala> (дата обращения: 12.02.2024); Гужавина Т. А. Коллективные действия и социальный капитал: импликация концепций // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2020. – Т. 13. – № 1. – С. 191-203. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnye-deystviya-i-sotsialnyy-kapital-implikatsiya-kontseptsii>. (дата обращения: 28.04.2023); Заруцкая В. С. Управление сетевым взаимодействием организации на основе оценки социального капитала : канд. экон. наук : 08.00.05 / Заруцкая Вера Сергеевна; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»]. – Екатеринбург, 2022. – 30 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-setevym-vzaimodeistviem-organizatsii-na-osnove-otsenki-sotsialnogo-kapitala> (дата обращения: 18.05.2023); Заякина Р. А. Двойственное значение доверия в теории социального капитала // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2023. – Т. 11. – № 5. – С. 251-260. URL: <https://ecsocmen.us.elpub.ru/jour/article/view/247/246> (дата обращения: 17.03.2024); Ластовкина Д. А. Социальные сети в контексте социального капитала: обзор зарубежных теоретических подходов // Society and Security Insights. – 2020. Т. 3. – № 3. С. 146-166. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-seti-v-kontekste-sotsialnogo-kapitala-obzor-zarubezhnyh-teoreticheskikh-podhodov> (дата обращения: 15.06.2021); Левина Е. Ю., Гильмеева Р. Х., Шибанкова Л. А. Социальный капитал университета в эпоху цифровизации: перспективы новой концепции // Потенциал когнитивной педагогики в эпоху цифровизации: сб. науч. трудов. – Казань: Институт педагогики, психологии и социальных проблем, 2020. – 112 с. – С. 68-80; Мельникова Н. Е., Лисина М. Ю. Социальный капитал в системе управления военизированной организацией // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – № 6. – С. 58-63. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-v-sisteme-upravleniya-voenizirovannoy-organizatsiei>. (дата обращения: 10.10.2023); Мясникова О. Ю., Зенкина

Исследования российских учёных, демонстрируя признаваемую важность исследования социального капитала как потенциального источника организационных возможностей и преимуществ, вместе с тем характеризуются рядом теоретически значимых проблем, которые имеют важность 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. Гэннон, Дж. Робертс, В. Евдокимова (Украина), С. Лехенчук (Украина), Д. Захарова

Е. В., Ефимочкина Н. Б. Управление развитием социального капитала в условиях цифровизации // Инновации и инвестиции. – 2023. – № 3. – С. 60-65. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-sotsialnogo-kapitala-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 28.07.2023); Орехова С. В., Заруцкая В. С. Социальный капитал и результаты деятельности организации: пример рынка туристских услуг // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2021. – Т. 13. – № 4. – С. 25-39. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-i-rezultaty-deyatelnosti-organizatsii-primer-rynka-turistskih-uslug> (дата обращения: 1.12.2021); Почебут Л. Г., Безносков Д. С. Эффективность социального капитала организации // Психология в системе социально-производственных отношений: сб. материалов конф. Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, 2021. – 181 с. – С. 57-60; Татарко А. Н. Исследования социального капитала в поликультурном обществе: теоретико-методологические проблемы и важнейшие результаты // Социальная психология и общество. 2021. Т. 12. № 4. С. 34-52. URL: https://psyjournals.ru/journals/sps/archive/2021_n4/sps_2021_n4_Tatarko.pdf (дата обращения: 15.03.2022); Титов В. Н. Социальный капитал организации в условиях нарастающих социально-экономических рисков (обзор литературы) // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2021. – Т. 29. – № 6. – С. 1451-1458. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-organizatsii-v-usloviyah-narastayuschih-sotsialno-ekonomicheskikh-riskov-obzor-literatury> (дата обращения: 18.04.2022); Торгованова О.Н., Шабанова А.Е. Социальные отношения как форма социального капитала // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. – 2021. – № 1(24). – С. 23-26. URL: <https://vestnik-ob.ru/files/618aaa71a8d398.77215973.26.pdf#page=23> (дата обращения: 27.02.2021); Урбан О. А., Безрукова О. В. Концептуальные основы исследования социального капитала социально ориентированных некоммерческих организаций // Теория и практика общественного развития. – 2020. – № 12(154). – С. 14-18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-issledovaniya-sotsialnogo-kapitala-sotsialno-orientirovannyh-nekommercheskih-organizatsiy> (дата обращения: 4.05.2021); Файзуллин Ф. С. Социальный капитал и разработка технологии его реализации // Проблемы востоковедения. – 2021. – Т. 91. – № 1. – С. 23-29. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-i-razrabotka-tehnologii-ego-realizatsii> (дата обращения: 12.03.2022); Файзуллин Ф. С., Файзуллин И. Ф. Социальный капитал как объект управления // Известия Уфимского научного центра РАН. – 2022. – № 1. – С. 85-89. URL: https://web.archive.org/web/20220614123604id_/http://journal.ufaras.ru/wp-content/uploads/2022/03/85-89.pdf (дата обращения: 12.02.2022); Шарков Ф. И., Гостенина В. И., Лоскутова И.М., Сычёва Е.Ю. Корпоративная культура организации: управление социальным капиталом в условиях вызовов и рисков // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 1. – С. 142-155.

(Украина), Дж. Мейер, Н. Панакал, Б. Венкатарамани, Ч. Рэя, А. Найберга, М. Малтарича¹.

В целом анализ представленных концептуальных подходов позволяет выделить условия результативности процесса становления и развития социального капитала организации. Вместе с тем остаётся нерешённым ряд проблем, обусловленных содержательной интерпретацией процесса управления социальным капиталом организации.

В частности, в процессе анализа публикаций по проблеме диссертации, зафиксированы: а) отсутствие концептуальной проработанности содержания понятия «социальный капитал организации», недостаточная полнота охвата различных его аспектов и тенденция к представлению его как «суммы» индивидуальных капиталов работников; б) отождествление социального капитала с феноменами «доверие», «социальная сфера», «социальная политика» и т.п.; в) несформированность представления о роли социального капитала как ресурса социального управления, обладающего значительным потенциалом, обеспечивающим устойчивое функционирование организаций, повышение их социальной эффективности и инновационности развития; г) дефицит теоретически фундированных подходов к операционализации и измерению социального капитала организаций; д) преимущественно дескриптивный характер исследований, не позволяющий установить

¹Ahn M. Y., Davis H.H. Sense of belonging as an indicator of social capital // International journal of sociology and social policy. – 2020. – Vol. 40. – N. 7/8. – P. 627-642. URL: https://research.bangor.ac.uk/portal/files/29068378/2020_Sense_of_belonging.pdf. (дата обращения: 5.05.2020); Al-Tit A. A., Al-Ayed S., Alhammadi A. et al. The impact of employee development practices on human capital and social capital: the mediating contribution of knowledge management // Journal of open innovation: technology, market, and complexity. – 2022. – Vol. 8. – N. 4. – P. 1-17. URL: <https://www.mdpi.com/2199-8531/8/4/218> (дата обращения: 12.01.2023); Alqithami S., Budiarto R., Alzahrani M. et al. Towards social capital in a network organization: a conceptual model and an empirical approach // Entropy. – 2020. – Vol. 22. – N. 5. – P. 1-19. URL: <https://www.mdpi.com/1099-4300/22/5/519>. (дата обращения: 15.06.2021); Gannon B., Roberts J. Social capital: exploring the theory and empirical divide // Empirical Economics. – 2020. – Vol. 58. – N. 3. – P. 899-919; Ievdokymov V., Lehenchuk S., Zakharov D. et al. Social capital measurement based on “The value explorer” method // Management Science Letters. – 2020. – Vol. 10. – N 6. – P. 1161-1168. URL: https://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_361.pdf. (дата обращения: 23.11.2021); Meyer J.P. Social capital as the main driver of organizationally valuable innovation // European Journal of Innovation Management. – 2023. – Vol. 26. – N 5. – P. 1293-1311; Panackal N., Venkataramani B. A study of the enablers of social capital in an organization: A total interpretative structural modelling and MICMAC approach // Prabandhan: Indian Journal of Management. – 2021. – Vol. 14. – N. 4. – P. 22-38; Ray C., Nyberg A. J., Maltarich M. A. Human capital resources emergence theory: The role of social capital // Academy of Management Review. – 2023. – Vol. 48. – N 2. – P. 313-335.

корреляционно значимые связи между содержанием, системными детерминантами формирования и организационно-управленческими эффектами социального капитала.

Очевидно, что исследования социального капитала организации в рамках социоресурсного подхода в границах предметного поля социологии управления находятся в стадии становления, поэтому формирование единого теоретического подхода позволит придать новый импульс и в исследовании проблем функционирования организации как социальной системы.

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

Необходимость разрешения указанных проблем и противоречий для обеспечения комплексного подхода к анализу социального капитала организации как инновационного ресурса управления социальной организацией в условиях изменения парадигмы управления также выступают факторами, обуславливающими актуальность диссертационного исследования.

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

Предметом исследования выступает 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 организации в качестве инновационного ресурса социально ориентированного управления российскими организациями.

Актуальность исследования, недостаточная разработанность его объектно-предметной области и его 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 сплоченности персонала организации, синергетический эффект от солидарных действий сотрудников; рост конкурентоспособности организации.

Научная новизна диссертационного исследования выражена в решении значимой научной проблемы по разработке целостной концепции социального капитала организации в качестве инновационной формы социальных ресурсов социально ориентированного управления российскими

организациями, имеющей важное социально-экономическое значение в современных условиях, 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, обеспечивающих конкурентоспособность и инновационный характер развития организации.

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; в указанной форме проявляется характер социальных отношений, опосредованных функционально обусловленной деятельностью субъектов управления, их взаимным учётом значимых интересов в процессе достижения социальных и производственных целей организации.

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, раскрывающие специфику модели социально ориентированного управления организациями: «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, образующие 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).

К **личному вкладу** диссертанта в развитие теоретических положений социологии управления относятся:

1. Разработка и теоретическое обоснование социоресурсного подхода в исследовании социально ориентированного управления и интерпретации социального капитала как возобновляемого ресурса нематериальной природы российских организаций.

2. Разработка концептуальной модели анализа понятия «социальный капитал организации» и его определения.

3. Определение конфигурации системных детерминант формирования социального капитала российских организаций на основе анализа их внутренней и внешней среды.

4. Разработка управленческого механизма поэтапной интеграции социального капитала в систему управления российских организаций, основанного на принципе цикличности.

5. Разработка и обоснование базовых принципов диагностики уровня развития социального капитала российских организаций.

6. Разработка и обоснование методики оценки обеспеченности российских организаций социальными ресурсами, позволяющей провести расчёт групп переменных, определяющих её социоресурсный потенциал (социоресурсный «портфель»).

7. Определение особенностей структуры и содержания социального капитала российских организаций, его особенных черт и закономерностей их проявления в практике управления.

8. Обоснование организационно-управленческих эффектов, определяемых использованием потенциала социального капитала как инновационного ресурса управления.

9. Разработка рекомендаций по формированию и развитию социоресурсного механизма управления российскими организациями.

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 социально ориентированного управления организацией, приведённые в диссертации, вносят значимый вклад в развитие социологии управления и являются основанием 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. Разработанный автором концептуальный подход к интерпретации социального капитала организации расширяет возможности анализа предмета социологии управления, диагностики и моделирования социальных процессов, обеспечивающих инновационное развитие организаций.

Практическая значимость диссертации. Основные положения обоснованного теоретико-концептуального подхода могут быть применены в практике управления организациями, в частности, при принятии управленческих решений, разработке механизмов повышения устойчивости и социальной эффективности, 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. Полученные автором диссертации результаты могут быть применены руководителями организаций и специалистами служб управления персоналом при проведении социальной диагностики организаций и интерпретации её результатов в контексте оценки трудовой мотивации, уровня лояльности, удовлетворённости и вовлечённости работников.

Разработанный социоресурсный подход представляет собой обоснование применения социального капитала в качестве ресурса управления

нематериальной природы. Указанное обстоятельство позволяет рассматривать рекомендации, приведённые в диссертации, в качестве возможных основных направлений решения значимой научной и социальной проблемы – повышение 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 в масштабах российского социума позволит обеспечить и повышение уровня развития социального капитала на социетальном уровне, создающего условия формирования социальной солидарности и преодоления 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) преподавателей образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования.

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

В диссертационном исследовании операционализируются понятия «социальные ресурсы управления», представленные в работах ряда зарубежных исследователей (Э. Гидденс, Дж. Коулман, П. Бергер, Т. Лукман, Г. Зиммель). Позиционируется социоресурсный подход в управлении организациями, что позволяет исследовать социальный капитал организации как основную форму социальных ресурсов управления, обладающую нематериальной природой. Необходимость подобного подхода аргументирована в работах А. В. Дятлова, В. Н. Гурбы, Т. И. Заславской, В. В. Радаева, Н. Е. Тихоновой, Г. В. Власюк и др. Автору теоретически и сущностно близка идея социально ориентированного управления, обоснованная в работах М. А. Будановой, В. И. Гостениной, С. Ю. Иванова и др.

Кроме того, в процессе исследования автор опирался на социологические концепции, основанные на положениях теории «социального поля» (П. Штомпка, П. Бурдьё, Н. Флигстин), социокультурного подхода (П. Димаджио, М. Аболафия, Ф. Доббин, В. Зелизер), нового институционального подхода в его культурно-

ориентированном (П. Димаджо, У. Пауэлл, Н. Биггарт) и властно-ориентированном аспектах (У. Бейкер, Н. Флигстин), антропосоциокультурном (П. А. Сорокин) и антропосоциетальном (Н. И. Лапин) подходах, позволившие сформировать целостное представление о действующих акторах, рассматриваемых с позиций социальной сущности их действий.

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

Методы исследования. В процессе диссертационного исследования применялись теоретические (научная абстракция, анализ, синтез, генерализация, концептуализация, интерпретация, сопоставление, сравнение, обобщение, базирующиеся 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 автором 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 «XXX» (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 «XXX» (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 выявления 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 проведён опрос работников организаций, представляющих большинство отраслей экономики РФ. Пространственно-территориальное распределение исследованных организаций обусловило дополнительные основания для констатации его репрезентативности.

С целью получения 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 автором диссертации), 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), затрагивающих объектно-предметную область диссертации.

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 автор 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.

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. Актуализация данного комплекса характеристик объясняется: а) поиском новых ресурсов для обеспечения эффективности на рынках и апробации для этого субъект-субъектных отношений в управлении организации; б) трансформацией типа организации из скалярного в латеральный, координация в которой осуществляется посредством соглашения субъектов управления на основе их способности к рациональному автономному действию. Выявленные характеристики свидетельствуют о расширении трактовки управления, в частности, его наполнении социальным содержанием и представлением 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 данной концепции в качестве основной формы социальных ресурсов выступает социальный капитал организации,

основанный на субъект-субъектных взаимодействиях и обладающий способностью увеличивать ценность социальных отношений как объекта «вложения».

Социальный капитал организации 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 роль социального капитала в современных условиях дефицита ресурсов традиционных форм; б) дают основание для определения социального капитала в качестве одного из факторов повышения конкурентоспособности и уровня респонсивности системы социально ориентированного управления российских организаций в условиях осложнения социально-политической ситуации, вызванного санкционным давлением на РФ.

3. Теоретическая модель социоресурсного управления в социально ориентированной организации включает основания, принципы и приоритеты. Основанием выступает признание специфических особенностей социального капитала организации 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) экзemplифицированность для данной организации, невозпроизводимая в иных организациях. Совокупность и конфигурация этих свойств определяет их уникальность для организации, увеличение конкурентоспособного преимущества, а также трудновоспроизводимость другими организациями.

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 расширяет предметное поле социологии управления, 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. Составными 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, уровень социальной солидарности и социально-трудового партнёрства, качество социальных отношений); в) *когнитивный* (организационные ценности, нарративы, уникальные черты корпоративной культуры, традиции организации, явные и неявные знания), характеризующие динамические способности организации в контексте трёх сред её функционирования (внешней влияющей (социокультурной), институциональной и организационной).

5. Социоресурсный подход, его принципы и концептуальная модель анализа социального капитала организации в совокупности формируют социоресурсную концепцию социально ориентированного управления организациями, на основе которой определены системные детерминанты, влияющие на процессы формирования социального капитала российских организаций. Формирование социального капитала организации под воздействием трёх сред функционирования организации (институциональной, внешней влияющей (социокультурной) и организационной) обуславливает и формирование индивидуализированных ценностей, норм и отношений как внутри организации, так и на внешнем контуре её функционирования. 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* («освоение» сущности и содержания концепта «социальный капитал» субъектами управления в качестве основной формы социальных ресурсов управления); б) *область применения* («усвоение» потенциала социального капитала как социального ресурса для решения конкретных управленческих проблем); в) *измерение и оценка* (первая стадия «присвоения» содержания концепта «социальный капитал» для определения параметров и процедуры его измерения и оценки); г) *интеграция и применение* (вторая стадия «присвоения» концепта «социальный капитал», его активная интеграция в организационные процессы, анализ обратной связи и организационно-управленческих эффектов). Обладая свойствами цикличности, механизм интеграции обеспечивает эволюцию системы управления организацией на основе накопления опыта и воспроизводства социальных практик с использованием ресурсно-управленческого потенциала социального капитала.

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) *позитивно* определяющие процесс формирования и развития социального капитала, образующие 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); высокая эффективность взаимодействия при низком уровне деструктивной конфликтности; оптимальный организационный дизайн, исключающий проявления микрополитики в доступе к ресурсам организации; высокий уровень социальной солидарности и доверия);

б) *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 развития слабых (горизонтальных) связей; низкий уровень (или несформированность) групповой идентичности; значительный объём неформальных информационных потоков; низкий уровень социальной солидарности; преобладание отношений подчинения над отношениями социально-трудового партнёрства). Наличие подобных характеристик указывает на проблемные аспекты в формировании и развитии социального капитала организаций.

8. Методический подход к оценке социоресурсного потенциала российских организаций основан на понимании социального капитала организации 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. В указанном смысле социоресурсный потенциал выступает (наряду с системными детерминантами) одним из компонентов базиса формирования социального капитала организации.

Методический подход к оценке социоресурсного потенциала организации основан на одном из базовых положений социоресурсного подхода в управлении, предполагающем наличие у любой организации социоресурсного «портфеля», образованного группами структурных, реляционных и когнитивных показателей. Оценка социоресурсного потенциала даёт основание рассматривать социальный капитал как социальный ресурс стратегического развития организации, позволяющий 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 указанных 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 организации выступают: а) *работники*, получающие доступ к необходимым ресурсам традиционных форм и возможность пользования результатами проявления эффектов социального капитала; б) *организации*, приобретающие лояльных и вовлечённых работников; 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 проявления «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

наличия 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, предполагающего социально ориентированное, инновационное развитие организаций. Подобный подход отражает стратегические направления развития РФ в рамках реализации новых стратегических национальных проектов, направленных, помимо иных целей, на укрепление социальной солидарности 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»; 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 автора на научных, научно-практических конференциях различного уровня:

а) *международных*: II Международная научно-практическая конференция «Современные проблемы социально-экономического развития» (31 мая 2013 года, г. Москва); I международная конференция «Актуальные проблемы науки XXI века» (5 августа 2015 года, г. Москва); VI Международная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы развития социально-экономических систем в современном обществе» (24 августа 2015 года, г. Саратов); Международный научный форум «Наука и инновации – современные концепции» (9 августа 2019 года, г. Москва); международная научная конференция теоретических и прикладных разработок «Научные разработки: евразийский регион» (16 августа 2019 года, г. Москва); V международная научная конференция «Современное образование: векторы развития. Роль социально-гуманитарного знания в подготовке педагога (27 апреля – 25 мая 2020 года, г. Москва); XVIII Международная научная конференция «Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений» (26 – 27 ноября 2020 года, г. Москва); VI Международная конференция «Современное социально-гуманитарное образование: векторы развития в год науки и технологий» (22 – 23 апреля 2021 года, г. Москва); международная конференция «Scientific research of the SCO countries: synergy and integration» (4 августа 2021 года, г. Пекин); Межвузовский международный конгресс «Высшая школа: научные исследования» (5 августа 2021 года, г. Москва,); XXVI Международная конференция «Fundamental and applied sciences today». North Charleston (США) (17 – 18 августа 2021 года); LI Международная научно-

практическая конференция «Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации» (15 января 2022 года, г. Пенза); межвузовский международный конгресс «Высшая школа: научные исследования» (14 апреля 2022 года, г. Москва); LXI Международная научно-практическая конференция «Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации» (15 ноября 2022 года, г. Пенза); XX Международная научная конференция «Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений» (8 – 9 декабря 2022 года, г. Москва); II Международная научно-практическая конференция «Развитие современной науки: опыт теоретического и эмпирического анализа» (15 декабря 2022 года, г. Петрозаводск); Международная научно-практическая конференция «Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе» (12 января 2023 года, г. Уфа); международная научно-практическая конференция «Прорывные научные исследования: проблемы, пределы и возможности» (2 февраля 2023 года, г. Казань); международная научно-практическая конференция «Современные исследования высшей школы – 2023» (7 февраля 2023 года, г. Петрозаводск); XXIX Международная научно-практическая конференция «Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации» (10 февраля 2023 года, г. Пенза); международная научно-практическая конференция «Science and technology research-2023» (13 февраля 2023 года, г. Петрозаводск); VIII научно-практическая конференция с международным участием, посвящённая Году педагога и наставника (20 – 21 апреля 2023 года, г. Москва); международная научно-практическая конференция «Тенденции и проблемы развития современной науки» (15 мая 2023 года, г. Петрозаводск); III Международная научно-практическая конференция «Modern scientific research» (17 мая 2023 года, г. Пенза); Международный научный форум «Наука и инновации – современные концепции» (10 августа 2023 года, г. Москва); XXII Международная научно-практическая

конференция «Менеджмент XXI века: формирование суверенной системы образования Российской Федерации» (22 – 23 ноября 2023 года, г. Санкт-Петербург); Межвузовский международный конгресс «Высшая школа: научные исследования» (24 ноября 2023 года, г. Москва), Международный научный форум «Наука и инновации – современные концепции» (30 ноября 2023 года, г. Москва; 1 февраля 2024 года, г. Москва); Международная научно-практическая конференция «Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе» (9 февраля 2024 года, г. Саратов); Межвузовский международный конгресс «Высшая школа: научные исследования» (4 апреля 2024 года, г. Москва); IX научно-практическая конференция с международным участием «Социально-гуманитарные исследования: векторы развития науки и образования» (25 – 26 апреля 2024 года, г. Москва); IX Международная научно-практическая конференция «Новые вызовы – новые исследования» (9 января 2025 года, г. Петрозаводск); Межвузовский международный конгресс «Высшая школа: научные исследования» (6 марта 2025 года, г. Москва);

б) *всероссийских*: IV Всероссийская научно-практическая конференция «Инновации – Наука – Образование: пути устойчивого развития» (25 – 26 июня 2013 года, г. Дербент)); Всероссийская научная конференция «Проблемы социально-экономической географии и природопользования» (1 декабря 2017 года, г. Ростов-на-Дону); Всероссийская научно-практическая конференция «Общество – Наука – Инновации» (22 декабря 2019 года, г. Иркутск); Всероссийская научно-практическая конференция «Проблемы современных интеграционных процессов. Пути реализации инновационных решений» (6 ноября 2020 года, г. Тюмень); XII Всероссийская научно-практическая конференция «Высокие технологии, наука и образование: актуальные вопросы, достижения и инновации» (7 сентября 2021 года, г. Пенза); Всероссийская научно-практическая конференция «Наука России – будущее страны» (23 февраля 2022 года, г. Пенза); Всероссийская научная конференция «Современные дискурсы

социологической теории и практики» (15 ноября 2022 года, г. Москва); Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Инновационное развитие: ключевые проблемы и направления их решения» (6 ноября 2023 года, г. Омск); Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Трансформация национальной научной школы России: от идеи к реализации» (13 марта 2024 года, г. Самара); VII Всероссийская научно-практическая конференция «Современная российская наука: актуальные вопросы, достижения и инновации» (15 марта 2024 года, г. Пенза); XI Всероссийская научно-практическая конференция «Новые вызовы новой науки: опыт теоретического и эмпирического анализа» (28 марта 2024 года, г. Петрозаводск); Национальная (Всероссийская) научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира» (22 октября 2024 года, г. Саратов); VII Всероссийская научно-практическая конференция «Менеджеризм как идеология управления социальными институтами и процессами» (22 ноября 2024 года, г. Ростов-на-Дону).

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 автором на их основе рекомендации прошли апробацию в ряде российских организаций и получили позитивную оценку, что подтверждено актами 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 учебных дисциплин «Социология управления», «Теория организации», «Теория организации и организационная культура», «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом», «Социальные ресурсы управления организациями», «Технологии управления развитием персонала в международном бизнесе», «Мотивационный менеджмент», «Стратегии развития персонала», «Стратегия управления человеческими ресурсами», «Организационная культура» образовательных программ бакалавриата и магистратуры, что подтверждено справкой Института социально-гуманитарного образования ФГБОУ ВО «МПГУ» о внедрении результатов диссертационного исследования в образовательный процесс.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Содержание диссертации соответствует паспорту научной специальности 5.4.7. Социология управления по следующим позициям:

п. 1. развитие понятийно-категориального аппарата социологии управления применительно к изменяющимся объектам управления (обоснована авторская интерпретация понятия «социальный капитал», концептуально обоснованы категории «социальный капитал как основная форма социальных ресурсов управления организациями», «социоресурсная организация», «социальный ресурс нематериальной природы», «социоресурсное управление», рассматриваемые в предметном поле социологии управления);

п. 2. анализ современных концепций социологии управления и их развитие (в части развития концепции социально ориентированного управления социальными организациями как социальными системами, концепции социоресурсного управления; обоснованы принципы использования социальных ресурсов в процессе управления; разработаны авторский подход к операционализации социального капитала, инструментарий данного процесса и проведена его валидизация);

п. 3. проблемы взаимодействия субъектов и объектов управления (в развитии концепции социально ориентированного управления обоснованы субъект-субъектный подход в управлении организациями, принципы социальной солидарности и развития социально-трудовых отношений);

п. 4. принципы и методы управления в современных условиях (разработана авторская методика оценки социоресурсного потенциала организации, а также выявлены группы переменных-индикаторов, демонстрирующих наличие, степень сформированности и развития социоресурсного потенциала организации; спроектирована матрица стратегического выбора организации на основе уровня развития её социоресурсного потенциала; обоснована модель интеграции социального капитала в систему управления российских организаций);

п. 5. Социальное управление. Социальный менеджмент. Социальная политика (обоснована роль социальной политики и корпоративной социальной ответственности организации как системных детерминант формирования социального капитала и укрепления отношений социальной солидарности);

п. 23. Социологическая методология исследования управленческих процессов и структур (разработана и теоретически обоснована концептуальная модель анализа социального капитала как основной формы социальных ресурсов социально ориентированного управления организациями, базирующаяся на принципах сетевого взаимодействия акторов и развивающая социоресурсный подход как новое направление

в социологической методологии исследования управленческих процессов и структур в рамках развития предметного поля социологии управления).

Смежные специальности (в том числе в рамках группы научной специальности): 5.4.1. Теория, методология и история социологии, 5.4.2. Экономическая социология, 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы.

Структура диссертации соответствует цели, поставленным задачам и отражает логику исследования. Диссертационная работа состоит из введения, четырёх глав (двенадцати параграфов), заключения, списка источников и литературы, включающего 625 наименований (в том числе 194 – на иностранных языках), и 47 приложений.

ГЛАВА 1. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ: СОЦИОРЕСУРСНЫЙ ПОДХОД

1.1. Специфические черты организации как объекта социально ориентированного управления в трансформирующейся социальной среде современного общества

В современном социуме организации представляют собой социально ориентированные системы, основанные на доминанте совокупности общественных, коллективных и личных интересов, оказывающих непосредственное влияние на их функционирование и устойчивое развитие. В современной научной литературе представлено значительное количество определений понятия «организация», основывающихся в большинстве случаев на концепции организации как рациональной или целеориентированной системы. Анализ подходов к определению сущности организации как социального феномена в современных условиях позволяет выделить ряд ведущих направлений его исследования, сформировавшихся в отечественной и зарубежной науке.

В частности, в работах А. А. Богданова предпринята попытка создания всеобщей организационной науки – тектологии, в рамках которой организация и организованность были представлены в качестве системы и динамического процесса. Автором были сформулированы ряд универсальных подходов и принципов организации, а также введено понятие «организационный комплекс» (аналог понятия «система»), в определении которого содержалось указание на свойство организационных процессов, названных впоследствии «синергетическим эффектом»¹.

¹Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т. 1-2. – М., 1990.

Социологию организации в рамках концепции научной организации труда активно разрабатывали П. М. Керженцев и Н. А. Витке, рассматривающие организацию как процесс, акцентируя внимание на проблеме формирования и функционирования организации как коллективного социального субъекта. Организационная концепция, предложенная П. М. Керженцевым, содержит идеи изучения организационных принципов (научная организация управления), человеческого фактора (личный фактор производства) и вещных факторов организации, акцентируя внимание на социально-управленческой стороне организации. В работах П. М. Керженцева были определены универсальные принципы управления, и сформулирован принцип оправданности переноса организационного опыта из одной сферы в другую¹.

В ряде работ Н. А. Витке развивается концепция использования в процессах организации природы человеческого фактора, в рамках которой работник определяется как активный субъект деятельности, организация трактуется как своеобразное сочетание «людских волей», а суть организационно-управленческой деятельности рассматривается как проявление человеческой энергии к достижению определённой цели. Особенность подхода Н. А. Витке заключается в акценте на управление социальной общностью (система взаимодействия, трудовая кооперация), а в качестве важного аспекта административной деятельности, по мнению учёного, следует рассматривать конструирование человеческих отношений, создание благоприятной социально-психологической атмосферы и мотивацию работников.

В работах Н. И. Лапина организация описывается как гетерогенная система, состоящая из «вещных» и человеческих компонент. Социальные отношения между работниками, понимаемые как социальная организация, и составляют предмет изучения социологии организаций. Социальную

¹У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи. Социально-экономическая литература 20-30-х годов. Сост. и автор вступ. ст. Э. Б. Корицкий – Л., 1990. – 334 с.

организацию автор определяет в широком смысле как коллектив (организационно оформленное множество работников) и в узком смысле как систему социальных групп и отношений между ними. Поведение индивидов, по его мнению, регламентируется ценностными и нормативными требованиями¹.

В работах В. Г. Подмаркова и О. И. Шкаратана² организации рассматриваются как социотехнические целевые системы, то есть как социальная реальность и объект социологии управления; социальная организация выделяется как подсистема социальной регуляции, а формальная и неформальная подсистемы регуляции разграничиваются³.

С точки зрения Ч. Барнарда, организация – это вид кооперации людей, которая отличается от других социальных групп сознательностью, предсказуемостью и целенаправленностью⁴. В работах автора и его последователей приоритетно рассматриваются совместные действия людей, их кооперация, а только затем необходимость достижения целей.

В научных трудах Д. Марча и Г. Саймона организация трактуется как сообщество взаимодействующих индивидов⁵. Американские социологи П. Блау и У. Скотт акцентируют внимание на основной характеристике социальной организации – её формальной структуре⁶. В понимании А. Этциони, организации – это «социальные объединения, сознательно конструируемые и реконструируемые для достижения специфических целей, характеризующиеся сознательным членством в организации и сознательными действиями её членов»⁷.

¹Лапин Н. И. Теория и практика социального планирования / Н. Лапин, Э. Коржева, Н. Наумова. – М.: Прогресс, 1980. – 240 с.

²Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию. – М.: Мысль, 1973. – 318 с.; Шкаратан О. И. Промышленное предприятие: Социологические очерки. – М.: Мысль, 1978. – 263 с.

³Локосов В. В. Социология радикальных изменений: трансформация российского общества в 1987-2020 гг. : [Монография]. – М.: ФНИСЦ РАН, 2022. – 552 с. – С. 144.

⁴Barnard Ch. A Definition of Authority. – N.Y., 1952. – 382 p. – P. 25-27.

⁵March J., Simon H. Organizations. – N.Y., 1958. – P. 19.

⁶Blau P., Scott W. Formal Organizations. – L., 1979. – 344 p. – P. 8.

⁷Etzioni A. The Comparative Analysis of Complex Organizations. – N.Y., 1961. – 366 p. – P. 45-46.

Анализ представленных подходов позволил выделить ряд специфических черт, которые демонстрируют различия между организациями и иными социальными общностями.

Во-первых, организации – это прежде всего *социальные группы*, ориентированные на достижение взаимосвязанных целей организации как социального целого. Целесообразность организации обуславливается тем обстоятельством, что действия её членов посредством методов социального управления координируются для достижения желаемого её состояния в определённой сфере деятельности. Реализация целей деятельности порождает «консумматорное состояние»¹, которое в системной совокупности действий по отношению к целостности социальной системы предстаёт как функция системного согласования действий, обеспечивающего социальную интеграцию индивидов и социальных групп.

Во-вторых, организации – это социальные образования, *обладающие высокой степенью формализации структуры*, поскольку правила, регламентация и порядок управления распространяются практически на все сферы деятельности их членов. Указанные правила сформулированы с учётом ролевых позиций и связей между ними, предписывая работникам соответствующие их позиции в структуре организации действия независимо от их личностных качеств.

Указанная черта обуславливает третью специфическую черту социальной организации – её *искусственную природу*. В этом качестве организация представляет собой систему социальных связей и социальных ролей, формируемую в соответствии с определённым планом для достижения определённых целей, с жёсткими внутренними связями, устойчивостью по отношению к внешним влияющим воздействиям и упорядоченным закреплением ролевых функций за статусом каждого члена организации.

Искусственная природа организации определяет: 1) иерархическую структуру управления; 2) принципиальную безличность статусов,

¹Parsons T. Action Theory and the Human Condition. – N.Y., 1978. – 464 p. – P. 362, 374.

существующих в таких структурах, заключающуюся в том, что существование статуса и соответствующих ему ролевых требований не зависят от личностных особенностей индивидов; 3) жёсткость властных связей, основанных на формальных нормах, позволяющую функционировать организационной структуре как обезличенной, обеспечивая преемственность организационного поведения посредством непрерывного процесса освоения ролевых требований для каждого статуса в структуре организации; 4) системный характер социальной организации.

В теории управления понятия «организация» и «система» имеют сходное содержание, при этом организация определяется как приспособляющаяся общественная система, стремящаяся действовать разумно в конкретных условиях своего окружения¹. Собственно, понятие «система» введено в категорийный ряд социологии с целью выделения и описания организации как упорядоченного образования социального мира и относительно самостоятельного процесса. Как отмечают П. В. Агапов, В. И. Добренёв и др., «понятие социальной системы развивается по мере развития социального, теории систем и самой социологической науки»².

Особым видом организации «выступает социальная организация как объект социологического исследования, характеризующийся двумя признаками: 1) сложностью элементной, параметрической и функциональной структур и 2) активным взаимодействием с внешней влияющей средой»³.

Основываясь на положениях исследований Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Веблена, Ф. У. Тейлора⁴, феномен организации может быть представлен в виде системы при использовании в качестве инструмента анализа понятия

¹Джонсон Р. А., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство: (Теория систем и руководство системами) / Р. А. Джонсон; Пер. с англ. И. М. Михайлова и др.; Под ред. и с предисл. Ю. В. Гаврилова и Ю. Т. Печатникова. – 2-е изд., доп. – М.: Советское радио, 1971. – 647 с.

²Агапов П. В., Добренёв В. И., Кравченко А. И. Социальные системы и процессы: неоклассические пролегомены. – М.: Академический проект, 2021. – 639 с. – С. 7.

³Igunnov O. A. Organization as a social management system and a study object in sociological discourse // Proceedings of the International Conference “Process Management and Scientific Developments” (Birmingham, United Kingdom, February 23, 2022). – Birmingham, United Kingdom, 2022. – 170 p. – P. 87-94.

⁴Дюркгейм Э. О. Социология. Её предмет, метод, предназначение. – М., 1995. – 352 с.; Weber M. The theory of social and economic organization. – N.Y.: FreePress, 1947. – 436 p.; Веблен Т. Б. Теория делового предприятия. – М.: Дело, 2007. – 288 с.; Принципы научного менеджмента / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А. И. Зак. – М.: Журн. «Контроллинг»: Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.

социальности «как формы восприятия и оценки общественного бытия, определяющего характер социального взаимодействия субъектов. Следствием развития социальности как раз и является тот или иной тип организации деятельности людей и социальных отношений, возникающих в процессе обмена её результатами, а также определённый организационный порядок, задающий регламент данных отношений»¹.

В управлении развитием современных организаций особая роль принадлежит «системному подходу, так как понятие «организация» основано на понимании организованности как внутренней упорядоченности, согласованности взаимодействия и взаимосвязей некоего множества относительно автономных элементов, представляющих единое целое»², существующее в рамках определённых границ.

В качестве социальной системы организация рассматривается, «прежде всего, как структурный элемент социальной реальности и определённое целостное образование, основными элементами которого являются люди, их социальные отношения и взаимодействия»³. В этом случае целостность и интеграция выступают существенными чертами любой системы, так как целостность фиксирует объективную форму существования явления, а интеграция определяет процесс и механизм объединения частей.

Социальная природа организации определяется: а) социальностью объекта воздействия (люди и группы людей); б) социальностью субъекта воздействия (люди и группы людей); в) социальным характером двух результатов, как минимум – целевого продукта и целевой общности, а также модификации организационного поведения. При этом целое больше совокупности частей при условии, что определена внутренняя структура

¹Курлов А. Б. Методология социального познания : монография. – Москва : Проспект, 2022. – 232 с. – С. 150.

²Igunov O. A. Organization as a social management system and a study object in sociological discourse // Proceedings of the International Conference “Process Management and Scientific Developments” (Birmingham, United Kingdom, February 23, 2022). – Birmingham, United Kingdom, 2022. – 170 p. – P. 87-94.

³Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. LII Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 165.

и выявлено, как она «увязывает» свои части в качественно новую общность. Данная проблема решается посредством определения функции, которая в социологии понимается как роль или задача, которую выполняет определённый социальный институт или процесс по отношению к целому.

На основе интеграции указанных концептов формулируются основные положения структурно-функционального подхода, в котором структура описывает конечный результат познания общества как упорядоченной совокупности взаимосвязанных элементов, а функционализм выступает методом достижения указанного результата посредством установления динамических связей между взаимосвязанными элементами¹.

Представление о структуре как функциональной взаимосвязи положений (статусов) элементов в рамках единого целого, а о системе – как функциональной взаимосвязи действий (ролей) элементов в рамках единого целого позволяет интерпретировать организацию как социальную систему, совокупный эффект воздействия которой всегда будет превышать результат суммы действий разрозненных индивидов. Основным свойством-признаком организации как социальной системы в этом случае рассматривается её способность к адаптации к внешней влияющей среде посредством изменения внутреннего строения и механизма функционирования в ответ на вызовы внешней влияющей среды и поддержания равновесия внутренних частей, стремясь к достижению целей.

При этом социальная система представляет собой систему социального действия с высокой долей абстракции, поскольку она создана в результате взаимодействия человеческих индивидов, каждый из них одновременно и деятельно актор (*actor*), имеющий цели, идеи, установки и т.д., и объект ориентации для других деятелей и для самого себя. Система взаимодействия,

¹Parsons T. The Present Status of «Structural-Functional» Theory in Sociology // Talcott Parsons. Social Systems and the Evolution of Action Theory. – N.Y.: The Free Press, 1977. – p. 100-117. – P. 101.

следовательно, есть абстрактный аналитический аспект, дифференцируемый из целостной деятельности участвующих в ней индивидов.

Как система организация обладает и рядом некоторых дополнительных признаков, в числе которых: иерархия статусов, наличие в системе механизмов самоуправления, самосознание субъектов и объектов управления, система ценностей, формальные и неформальные отношения¹. Как справедливо отмечает А. Б. Курлов, «целевая функция, или “функциональный императив”, является обобщённой формой совокупности взаимосвязанных между собой локальных функций объекта и содержит требования, выполнение которых необходимо для развития системы в определённом направлении. Закономерно, что эти требования задаются внешней по отношению к объекту средой, при этом его развитие происходит в виде адаптации к изменяющимся внешним условиям»².

Структура системы социального управления отражает состав и соподчиненность её различных элементов и уровней управления, определённым образом взаимодействующих и функционирующих в соответствии с заданной целью. Элементами системы социального управления выступают механизм управления, организационная структура, объект и субъект управления, функции и сам процесс управления. Механизм управления представляет собой результат целенаправленной работы по сбалансированному изменению форм, функций, методов и стимулов социального управления, направленного на достижение его оптимальной социальной эффективности. В общем смысле социальное управление представляет собой непрерывный процесс активного воздействия субъекта на объект в рамках системы управления как особого механизма реализации воздействия.

Организация как социальная система выступает одновременно и в роли субъекта, и в роли объекта управления. Поэтому субъект и объект

¹Рейхерт Е. С. Социальное управление как особая разновидность управления // Вестник ЮУрГУ. – 2006. – № 13. – С. 338-342. – С. 340.

²Курлов А. Б. Методология социального познания : монография. – Москва : Проспект, 2022. – 232 – С. 86.

управления могут рассматриваться как управляющая и управляемая подсистемы организации, *взаимодействующие друг с другом*. Субъект управления в качестве управляющей подсистемы одновременно представляет собой часть объекта управления, границы которой зависят от последнего. Иными словами, функционирование субъекта управления в его наиболее общих характеристиках определяется спецификой объекта управления. Указанные положения определяют действие принципа абсолютного приоритета объекта управления перед субъектом, предполагающего, что любая система управления создаётся только для данного конкретного объекта и только для конкретного периода времени, что обуславливает её однозначную определённую в пространстве и во времени.

Социальная система предполагает действия людей с материальными ресурсами, поэтому социальное управление охватывает и управление всеми видами ресурсов, и управление самими людьми, и управление их коллективными действиями. Оптимизация управления ресурсами организации, прежде всего социальными, обуславливает реализацию целевой функции социального управления. Проблема целевой природы организации как социальной системы – это, по сути, проблема взаимоотношений системы и среды. Под влиянием внешней среды организация как система стремится к самосохранению, реализуя одну из сторон своего целевого предназначения посредством первой адаптационной функции (способность приспособления к среде), и второй – способности достигать целей, продиктованных функцией адаптации и т.д.¹.

Цель социальной организации не навязывается извне, а определяется сбалансированным сочетанием целей и потребностей её субъектов, которое, по мнению В. А. Спивака, находится «в процессе постоянных изменений, в постановке целей и их достижении. Целью обычно является иное состояние живого организма систем и (или) его отдельных элементов и качеств»².

¹Парсонс Т. Система современных обществ. – М.: Аспект Пресс, 1997. – 296 с. – С. 20-25.

²Спивак В. А. Системный подход к изменениям в организациях // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2014. – Т. 6. – № 2. – С. 95-115. – С. 96.

Указанной особенностью социальные системы, элементами которых являются люди, принципиально отличаются от систем иной природы. Эта особенность позволяет интерпретировать социальную систему как совокупность индивидов, взаимодействующих друг с другом и внешней влияющей средой по законам, обеспечивающим достижение целей развития и устойчивость функционирования организации.

В рамках поддерживаемого нами подхода выделяются «2 вида целей: вынужденные и субъектные. Первая группа предполагает пассивное либо активное, но в обоих случаях вынужденное целеобразование, основанное на потребностях, проблемах, угрозах и борьбе интересов. Вторая группа целей предполагает субъектное целеполагание»¹, которое, по мнению российского социолога А.И. Пригожина, «идёт от личности, от индивидуального творчества себя, своего бизнеса»².

Вынужденные цели преобладают над субъектными в силу того, что «субъектные возможны лишь в самом тонком и сложном целеполагании»³. При этом, по справедливому замечанию А.Э. Петросян, «цели организации не являются переформулировкой целей в рамках предпочтений её членов (работников)»⁴. Формирование у участников системы веры в существование общей цели – это одна из основных функций руководителя⁵. Это замечание принципиально важно в контексте предметного поля социологии управления.

В процессе исследования мы опирались на концептуальный подход, в соответствии с которым «социальное управление в организации может быть представлено как определённый тип взаимодействия, складывающегося между двумя субъектами, один из которых в этом взаимодействии находится

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. LII Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 165.

²Пригожин, А. И. Управленческие идеи: Вы какое положение на рынке хотите занять? Как для этого должна измениться Ваша организация? / А. И. Пригожин – М.: ЛЕНАНД, 215. – 480 с. – С. 16.

³Пригожин, А. И. Управленческие идеи: Вы какое положение на рынке хотите занять? Как для этого должна измениться Ваша организация? / А. И. Пригожин – М.: ЛЕНАНД, 215. – 480 с. – С. 16.

⁴Петросян, А. Э. Природа организационных целей (концептуальный портрет в историческом интерьере) / А. Э. Петросян // Вестник Омского университета. – 2015. – № 3. – С. 68-78. – С. 66.

⁵Барнард, Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Честер Барнард; пер. с англ. В. Кошкина. – М., Челябинск: Соцум, ИРИСЭН, 2009. – XXXII + 333 с. – С. 86.

в позиции субъекта управления»¹ («субъектная структура»², по определению В. С. Стёпина), «а второй – в позиции объекта управления»³. Указанное взаимодействие представляет собой «сознательно конструируемый и направляемый социокультурный механизм регуляции отношений между участниками совместной деятельности, сочетающий их интересы, организацию и самоорганизацию, формальные и неформальные нормы, достижение продуктивных целей и устойчивости социальных связей»⁴.

Проблема отношений субъекта и объекта рассматривается как одна из базовых проблем в социологии управления, что обусловлено её амбивалентным характером и неоднозначностью интерпретации указанных концептов в социологической науке. В контексте проблемы диссертационного исследования данная проблема актуализируется в связи со спецификой дихотомии «субъект-объект» в современных условиях, демонстрирующих значительное повышение роли индивида как субъекта социальных отношений в организациях и оценкой субъектности как его ключевой черты.

Социология управления в процессе исследования своего предмета основывается на определённой теоретической модели, которая соответствует гипотетическим универсальным принципам деятельностно-структурной парадигмы, позволяющей рассматривать механизм управления в структуре субъект-объектных отношений. Идеальные модели универсальных принципов, основанные не только на практике управления, но и на сложившемся знании о социальной реальности, включены в схему исследования проблем социологии управления.

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 165-166.

²Философия управления сложностью в условиях конвергенции социогуманитарных и естественно-научных знаний. Материалы «круглого стола» // Философия науки и техники. – 2017. – Т. 22. – № 1. – С. 5-29. – С. 8.

³Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 166.

⁴Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2. – С. 40-45. – С. 45.

Организация как система социального управления основана на управленческих отношениях власти и подчинения между субъектом и объектом управления в рамках единого социального процесса. Целью управленческой деятельности в этом случае являются трансформации объекта управления с учётом определяющих его функционирование объективных закономерностей. Участниками данного процесса «выступают два диалектически взаимосвязанных в рамках управленческих отношений актора: *субъект управления*, инициирующий управленческое действие на основе управленческих решений и их реализацию, и *объект управления* – элемент организации, воспринимающий управленческое воздействие субъекта и обеспечивающий его выполнение»¹.

В процессе исследования выявлено, что «в практике управления модели универсальных действий отличаются многократной повторяемостью: субъект управленческой деятельности разрабатывает идеальные конструкции как задачи и схемы их решения, а также средства воздействия на объект, адекватные поставленной задаче. С точки зрения социологии управления, субъект управления вступает с другими субъектами в субъект-объектные («руководитель – подчинённый») и субъект-субъектные («личность – личность») отношения»². В отличие от стереотипного представления об объекте управления, в качестве такового, как правило, выступает «совместная деятельность людей в процессе достижения ими определённого будущего состояния предмета их деятельности»³. Поэтому, по нашему мнению, целесообразно «дифференцировать:

1) субъект-объектные отношения в строго управленческом смысле, когда объект управления представляет часть системы управления, в которой

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. LI Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 166.

²Игумнов, О. А., Мусарский М. М. Аксиологические аспекты социального капитала как ресурса управления организацией // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции (г. Пенза, 10 февраля 2023 г.). – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 325.

³Социология управления: фундаментальное и прикладное знание / Отв. ред. А. В. Тихонов. – М.: «Канон+» РОИИ «Реабилитация», 2014. – 560 с. – С. 50.

доминирует субъект и *объектом выступает деятельность* как таковая (в качестве продуктивных целей управления в данном случае выступает производство социально значимого продукта, услуги, результата);

2) субъект-субъектные отношения в контексте социологии управления, в которых в роли объекта выступает, по сути, субъект как «другой», как партнёр по взаимодействию»¹, в связи с чем объектом управления выступает *формирование отношений по поводу деятельности*, что трансформирует и цель управления, обогащая её социальной составляющей в виде нового качества социальных отношений. В подобных отношениях формируются и развиваются характеристики агентности, определяемой, в подходе А. Сена, как способность агента ставить цель, выбирать средства её достижения и достигать её². Повышение уровня агентности обуславливает качественно новый уровень возможностей и адаптивности каждого работника в организации.

В общетеоретическом смысле универсальность отношений управления обусловлена отношениями зависимости, «благодаря которым один субъект имеет возможность влияния на деятельность других субъектов. Это универсальное отношение субъекта и объекта управленческой практики относится к средствам деятельности (они должны быть достаточными) и к другим условиям их осуществления и может выражаться характером и степенью»³.

Предлагаемый нами подход к интерпретации социальных отношений в организации в рамках субъект-субъектной парадигмы вносит определённый вклад в развитие теоретических аспектов проблемы интерсубъективности, отношения, понимаемого, в подходе А. Шютца, «само собой

¹Игумнов 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 (г. Казань, РФ, 2 февраля 2023 г.). – Уфа: Omega science, 2023. – 218 с. – С. 182-191. – С. 184-185.

²Sen A. Well-being, agency and freedom: The Dewey lectures // Journal of Philosophy. – 1985. – Vol. 82. – № 4. – pp. 169-221; Sen A. Development as freedom. 1st ed., 6th print. – New York: Alfred A. Knopf. – 2001. – 384 p.

³Социология управления: фундаментальное и прикладное знание / Отв. ред. А. В. Тихонов. – М.: «Канон+» РОИИ «Реабилитация», 2014. – 560 с. – С. 49-50.

разумеющимся», принимаемым «без вопросов как данность»¹, трактуемого как теоретическая рамка «для размышлений о том, как люди интерпретируют, организуют и воспроизводят конкретные формы социальной жизни и социального познания»² в рамках зарождающегося «интерсубъективного поворота» в отдельных отраслях социального знания³.

В рамках данного «поворота» актором социальных отношений в организации, по нашему мнению, выступает «собранный субъект» (М. К. Мамардашвили), то есть субъект, «собранный из того, что остаётся в нём несобранным и рассеянным во множестве *межчеловеческих отношений* (выделено нами – **О.И.**)»⁴, что предполагает «<...> сосредоточение и координированное держание условий своего собственного воспроизводства и пребывания в качестве актуального состояния»⁵.

Наша позиция в целом согласуется с выводом А. Л. Темницкого, отмечающего, что «в настоящее время намного больше предпосылок для формирования индивидуальной, чем коллективной (классовой) субъектности»⁶, которую автор рассматривает как одну «из предпосылок для укрепления партнёрских ориентаций»⁷. Вместе с тем утверждение А. Л. Темницкого о том, что «индивидуальная субъектность работника – не теоретический конструкт, а феномен, замеченный на основе обобщения ряда эмпирических фактов, её формирование носит преимущественно вынужденный характер»⁸, не представляется нам бесспорным.

¹Шютц А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии / Сост. А. Я. Алхасов; Пер. с англ. А. Я. Алхасова, Н. Я. Мазлумяновой; Науч. ред. перев. Г. С. Батыгин. – М.: Ин-т Фонда «Общественное мнение», 2003. – 336 с. – С. 82.

²Duranti A. Husserl, intersubjectivity and anthropology // *Anthropological Theory*. – 2010. – Vol. 10. – № 1. – P. 1-20. – P. 2.

³См.: Шмерлина И. А. «Интерсубъективность»: становление социально-феноменологического понятия / И. А. Шмерлина // *Социологический журнал*. – 2021. – Том. 27. – № 3. – С. 35-39.

⁴Подорога В. А. Топология страсти. Мераб Мамардашвили: современность философии / В. А. Подорога. – М.: Канон + РООИ «Реабилитация», 2020. – 352 с. – С. 236.

⁵Мамардашвили М.К. Картезианские размышления // М.: Издательская группа «Прогресс»; «Культура», 1993. – 352 с. – С. 141.

⁶Темницкий А. Л. Социокультурный подход к исследованию трудового поведения наёмных работников в Российской Федерации / А. Л. Темницкий. Дисс. ... докт. социол. наук. – М., 2022. – 417 с. – С. 298.

⁷Темницкий А. Л. Социокультурный подход к исследованию трудового поведения наёмных работников в Российской Федерации / А. Л. Темницкий. Дисс. ... докт. социол. наук. – М., 2022. – 417 с. – С. 298.

⁸Темницкий А. Л. Социокультурный подход к исследованию трудового поведения наёмных работников в Российской Федерации / А. Л. Темницкий. Дисс. ... докт. социол. наук. – М., 2022. – 417 с. – С. 298.

Так, наш личный опыт работы в бизнес-структурах показывает, что смена парадигмы отношений в организациях с субъект-объектной на субъект-субъектную носит вполне осмысленный характер и осознаётся на различных уровнях управления как определённо обусловленный изменениями в представлениях о возможной субъектности работников. Полагаем, что для значительного числа российских организаций этот своеобразный управленческий вызов не стал нерешаемой задачей, а проблема формирования индивидуальной субъектности российского работника логично интегрирована в предметное поле социологии управления.

В самом общем смысле управление – это сознательное воздействие на объекты или процессы с целью трансформации их состояния или динамики. В современном парадигмальном контексте цель управления определяется на основе потребностей и возможностей социальной организации как системы в её становлении и развитии, необходимости реализации её социоресурсного потенциала и согласования динамики процесса управления с изменениями во внешней влияющей среде функционирования.

Социальное управление логично «рассматривается в качестве продукта «второй природы» – человеческой»¹ как целенаправленное, сознательное воздействие субъекта управления (человека, структуры) на объекты, процессы и явления для реализации общих интересов, которые «без человека не реализуются и сами по себе не возникают»².

Анализ социального управления как концепта целесообразно проводить с позиций онтологического подхода. Наука и практика управления в течение длительного времени развивались в рамках классической детерминистской парадигмы, представляющей мир как уравновешенную систему систем.

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. LII Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 167.

²Философия управления сложностью в условиях конвергенции социогуманитарных и естественно-научных знаний. Материалы «круглого стола» // Философия науки и техники. – 2017. – Т. 22. – № 1. – С. 5-29. – С. 13.

Неклассический этап развития науки актуализировал новые парадигмальные основания управления. Новая система ценностей и норм значительно расширила поле управляемых объектов, открыв пути к формированию сложных саморегулирующихся систем. Такие системы, как отмечал В. С. Стёпин, характеризуются многоуровневой организацией, наличием относительно автономных в движении подсистем, массовым стохастическим взаимодействием их элементов, существованием управляющего уровня и обратных связей, обеспечивающих целостность системы¹.

Кибернетический подход к управлению системами, основанный на неклассических представлениях, «вывел» парадигму социального управления за рамки механистического подхода, при этом ограничения управленческой стратегии и тактики линейного («сохраняющего») типа не были преодолены, а сама теория социального управления использует преимущественно терминологию, свойственную равновесной динамике.

Основываясь на представлении о сущности онтологии как совокупности взаимосвязанных определений, относящихся к некоторой предметной области и выполняющих нормативную функцию, можно сделать вывод, что именно онтологический подход формирует самое общее представление об объекте исследования, фиксируя также и категориальный аппарат его концепции.

Мы разделяем позицию ряда российских учёных (А. И. Пригожина, В. И. Франчука, С. С. Фролова, В. В. Щербины и др.), которые считают, что социальное управление строится на определённых принципах, нормах, законах, отражающих фундаментальные закономерности развития организации как социальной системы, в соответствии с которыми субъект управления формирует модели, обеспечивающие достижение целей организации².

¹Стёпин В.С. Смена типов научной рациональности // Синергетика и психология: тексты – М: ИФ РАН, 1999. – 361 с. – С. 109.

²Пригожин А. И. Социология организаций / Отв. ред. Д.М. Гвишиани. Изд. 2-е, доп. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 264 с.; Пригожин А. И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. Изд. 2-е, испр. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 400 с.; Фролов С. С. Возникновение и развитие правил в практике управления социальными системами //

Вместе с тем действие объективных закономерностей в социальных системах нередко может носить стохастический характер, обусловливаемый многообразием условий развития социального воспроизводства. В связи с этим стабильность и эффективность организаций как социальных систем обеспечиваются механизмами управления и механизмами самоорганизации, образующими в совокупности механизм самовоспроизводства организации как целостной системы.

Отметим, что сущность процесса воспроизводства организационных отношений в социальной системе обусловлена социокультурными показателями и осуществляется по двум направлениям: а) как процесс сохранения и воспроизводства уже достигнутого уровня социальной организации и б) как процесс формирования новых ценностно-нормативных комплексов, социальных структур и т.п.

Социальное воспроизводство организации – это постоянный процесс поиска и отбора оптимальных форм социальных форм взаимодействий между людьми, то есть форм разделения труда. Вместе с тем организация, по мнению А. Б. Курлова, – это «не только разделённый, но и объединённый труд, не только труд, выделенный из общественного труда, но и труд, вводимый в общественный труд»¹. По этому поводу М. Ю. Осипов справедливо, как нам представляется, отмечает, что «организация – это единственно возможное средство разрешения противоречия между

Социологические исследования. – 2015. – № 3. – С. 120-127; Фролов С. С. Методы управления социальными процессами в трудовых коллективах. – М.: Информэлектро, 1987. – 258 с.; Фролов С. С. Социальная интеграция системных компонентов организации как одна из целей управленческой деятельности // Вестник университета. – 2016. – № 3. – С. 259-264.; Франчук В. И. Основы проектирования организационных систем / В. И. Франчук. – М.: Экономика, 1991 – 111 с.; Франчук В. И. Основы современной теории организаций / В. И. Франчук; Акад. орг. наук, Ин-т орг. систем. – М.: ИОС, 1995. – 75 с.; Франчук В. И. Общая теория социальных организаций / Академия социологии и управления. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2001. – 236 с.; Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. Под. ред. В. В. Щербины. – М.: НИГО, 2004. – 520 с.; Щербина В. В. Социальные теории организации : Словарь / В. В. Щербина. – М.: Инфра-М, 2000. – 264 с.; Щербина В.В. Социология управления как специальная социолого-регулятивная теория: генезис, рост, перспективы // Социологические исследования. – 2020. – № 5. – С. 56-66.

¹Курлов А. Б. Методология социального познания : монография. – Москва : Проспект, 2022. – 232 с. – С. 152.

разделением труда, его обособленностью и объединением труда его общностью»¹.

Таким образом, интерпретация механизма социального управления на основе онтологического подхода, по мнению О. А. Беленковой и Е. В. Вежнина, «позволяет обосновать его системно-структурный характер, включающий элементы самой системы управления, рассматриваемые в аспекте её функционирования»².

В контексте высказанной позиции принципиально важным представляется расширение традиционного понимания процесса социального управления исключительно как воздействия субъекта на объект. В этом отношении теоретически аргументированной представляется точка зрения А. В. Тихонова, отмечавшего: «Говорить, что управление есть воздействие субъекта на объект, значит, ничего не сказать. Механизм управленческой регуляции нужно не только аналитически отделять от действий, но и рассматривать его как самостоятельный предмет научного исследования. Этот механизм с учётом персонификации должен обладать способностью к интериоризации проблемной ситуации выбора наиболее оптимальной когнитивной модели и её объективации»³.

В контексте проблемы «субъектности объекта» управления отметим, что, по нашему мнению, анализ отношения «субъект – объект» имеет смысл только в случае, если речь идёт об объекте, не наделённом психикой, разумом и волей. В диаде «субъект₁ – субъект₂» любые противопоставления снимаются, поскольку субъект₁ включён в рефлексивные отношения, а субъект₂ (в традиционном, общепринятом смысле – объект) сравним с субъектом₁ по совершенству. Принятие подобного подхода даёт основание для представления современной управленческой практики в рамках

¹Осипов М. Ю. Опыт философии хозяйства / М. Ю. Осипов. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 381 с. – С. 127.

²Беленкова О. А. Философия социального управления в техногенном обществе : монография / О. А. Беленкова, Е. В. Вежнина. – М.: ИНФРА-М 2018. – 113 с. – С. 50.

³Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления / А. В. Тихонов // Социологические исследования. – 2011. – № 2. – С. 40-45. – С. 44-45.

парадигмы «субъект – полисубъектная среда», когда коллектив рассматривается как «много “Я”», а не как деперсонализованное «Мы».

Исследование позволило отметить ряд характеристик социального управления организациями, по которым возможна его дифференциация от иных видов управления, среди которых выделяются: «а) *специфика объекта управления*: человек – один из самых сложных объектов управления в силу обладания сознанием, волей, способностями к развитию и оценке социального контекста; б) *наличие единства воли участников совместной деятельности* по достижению определённой цели посредством добровольного согласия или подчинения воли объекта воле субъектов; в) *относительная автономия объектов управления*, способность выбора ими модели поведения в зависимости от социального контекста влияющей ситуации; г) *сознательный характер управления*, идеальность цели, рациональность построения организационной структуры; д) *системность* – объективное свойство социальных организаций как сложных объектов управления»¹.

Как показало наше исследование, «понимание организации как социального образования имеет концептуальное значение. Деятельность в рамках организации специфична именно потому, что искусственное, сконструированное в ней может приобретать естественный характер, становясь «второй природой», которую человечество поставило между собой и окружающей средой². Сами же организации образуют особую «третью природу», выделяемую общественными отношениями и занимающими в них специфическое место»³, представляя собой объективные, но нематериализованные объекты, «чувственно-сверхчувственную вещь»

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 167.

²Маркс, К., Энгельс, Ф. Из ранних произведений. – М.: Госполитиздат, 1956. – 688 с. – С. 594.

³Пригожин А. И. Социология организаций / Отв. ред. Д. М. Гвишиани. Изд.. 2-е, доп. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 264 с. – С. 23.

(в интерпретации К. Маркса), объективированную в социальных отношениях»¹.

Социальное управление характеризуется следующими специфическими чертами: а) формированием в условиях совместной деятельности людей и их общностей; б) обеспечением упорядоченного воздействия на участников совместной деятельности; в) направленностью на достижение определённой управленческой цели; г) наличием субъектов управления, находящихся в социальных отношениях; д) наличием у одного из субъектов определённых ресурсов, обеспечивающих его властный статус; е) реализацией функций управления, выражающих направления осуществления целенаправленного воздействия на деятельность и отношения людей; ж) наличием структуры управления, отражающей состав и соподчиненность различных элементов и уровней управления, функционирующих для достижения определённой цели; з) реализацией в рамках определённого механизма управления и установленного организационного порядка.

Основным признаком организации как системы социального управления является совокупность структурированных (организованных, упорядоченных) элементов и функциональных связей (функционального взаимодействия) между ними и окружающей средой, действующих на основе следующих системообразующих принципов:

а) *целостность* как интегративный результат функционирования системы, то есть несводимость свойств системы к сумме свойств составляющих её элементов и невыводимость из них свойств системы. При этом целостность системы понимается не как единое свойство всех элементов системы, а как совершенно новые свойства системы в целом, формирующиеся в результате взаимодействия элементов системы в процессе её функционирования;

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 167.

б) *функциональная зависимость* элементов системы, их свойств и отношений от их предназначения внутри целого (системы);

в) *структурность* (иерархичность), предполагающая возможность описания состояния системы посредством установления её структуры, представляемой в виде иерархически взаимосвязанного упорядочения составляющих её элементов в пространстве, а также в контексте функционального взаимодействия во времени и формализации схемы их связей и отношений;

г) *взаимозависимость* системы и внешней влияющей среды, то есть возможность условно разграничить систему от влияющего окружения путем установления её «границ» посредством фиксации возникающих взаимосвязей.

Таким образом, «организация как система социального управления характеризуется следующими особенностями: 1) способностью и стремлением к целеобразованию; 2) уникальностью и непредсказуемостью поведения системы в конкретных условиях; 3) нестационарностью отдельных параметров и структуры системы, приводящей к стохастичности её поведения; 4) способностью к изменению своей структуры и формированию вариантов поведения при сохранении целостности и основных свойств; 5) способностью противостоять энтропийным тенденциям; 6) способностью к адаптации к условиям внешней среды; 7) принципиальной неравновесностью, то есть таким состоянием, “когда приток энергии извне не только целиком гасит рост энтропии, но и заставляет энтропию уменьшаться”¹»²; 8) способностью поддерживать и постоянно восстанавливать высокую интенсивность внутренних взаимосвязей, обеспечивать стойкость социальных образований, основанную, по мнению Э. Дюркгейма, на коллективном сознании и наличии общей воли);

¹Климонтovich Н. Ю. Без формул о синергетике. – Минск, 2008. – 223 с. – С. 72.

²Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 168.

9) автономностью, саморегуляцией и саморазвитием, которые обеспечиваются на основании ценностей, норм, принципов, традиций, возникающих в самой организации.

Вместе с тем «организация как социальная система способна без участия внешних сил создавать формы организации и условия жизни для индивидов, которые могут удовлетворить их потребности, способствовать самоутверждению и самореализации»¹. Индивидуальность и уникальность каждого члена организации в её рамках обуславливают особый специфический признак, отличающий организацию как социальную систему от системных объектов несоциальной природы – экземплифицированность (уникальность, неповторимость).

Анализ моделей управления социальными организациями показывает, что они в большинстве своём основаны на принципах линейности, аддитивности и детерминированности².

Вместе с тем факторы неопределённости, характеризующие современную среду функционирования и развития, придают действиям социальных субъектов свойства нелинейности, нестационарности и стохастичности. В силу указанного обстоятельства социальная организация может быть отнесена к классу многомерных недетерминированных систем, обладающих следующими свойствами: а) *нестационарностью* процессов в социальной организации, приводящей к непредсказуемости результатов деятельности субъектов управления; б) *многомерностью*, обусловленной влиянием множества факторов на поведение социальных акторов; в) *структурной интерференцией*, обусловленной «наложением» системы неформальных социальных связей между субъектами управления на формальную организационную структуру и отношения субординации; г) *инерционностью*, проявляющейся в отсроченности результатов

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 169.

²Курлов А. Б. Методология социального познания : монография / А. Б. Курлов. – Москва : Проспект, 2022. – 232 с. – С. 112.

управляющих действий. Совокупность проявления указанных свойств определяет нелинейность функционирования социальной организации как системы.

Указанные выше свойства организаций определяют и трансформацию содержания процесса управления ими. Современная интерпретация управления определяет его не только (и не столько) как *воздействие*, сколько как *отношение*. Нам сущностно близка точка зрения В. Л. Попова, утверждающего, что «каждое человеческое действие – не только определённая операция в отношении определённых объектов, но и определённый поступок по отношению к определённому человеку»¹, а также позиция С. А. Баркова, отмечавшего, что «управление – это прежде всего создание определённых правил поведения людей»². Поэтому, с нашей точки зрения, управление – «не только система управленческих действий, но и система социальных отношений»³.

Указанные выше черты позволяют констатировать трансформацию типа самой организации: организация *скалярного* типа, основанная на принципе иерархии и реализующая три базовых функции (детерминирующую (планирование), прикладную (выполнение) и интерпретативную (контроль)), сменяется организацией *латерального* типа, в которой координация достигается посредством соглашения на основе принципов контрактуализма, предполагающего равный моральный статус членов организации, основанный на их способности к рациональному автономному действию.

Для понимания динамики и современных трендов практики социального управления в организациях целесообразно интерпретировать причины смены его социокультурного контекста, обусловленные рядом факторов, результаты анализа которых представлены далее. Указанные процессы определены

¹Попов В. Л. Система управления как совокупность социальных отношений [Электронный ресурс]. URL: <http://www.inventech.ru/lib/sociolog/sociolog0017/> (дата обращения: 16.09.2019).

²Барков С. А. Организация и рынок как объекты социального управления: институциональный анализ. / Барков С. А. Автореферат дисс. ... докт. социол. наук. – М., 2009. – 46 с. – С. 22.

³Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 170.

П. Штомпкой как «ошеломляющие социальные перемены»¹, а в работах М. Полани – как «большой переход».

Важнейшим, по нашему мнению, «фактором выступает процесс трансформации общества, обусловивший его фундаментальные изменения»². В частности, индустриальное общество с традиционной парадигмой управления сменило постиндустриальное общество, определившее новый контекст социального управления (рис. 1).



Рисунок 1. Трансформация сущности современного общества

Анализ представленных трансформаций социума позволяет выделить ряд кардинальных изменений в представлениях о социальном управлении организациями. Постиндустриальное общество характеризуется изменениями в социальной структуре, системе стратификации и социальных взаимодействиях между людьми³. Основанное на знаниях и информации как ведущих активах постиндустриальное общество на смену *экономики*

¹Штомпка П. Формирование социологического воображения. Значение теории // Социологические исследования. – 2005. – № 10. – С. 64-72. – С. 67.

²Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 170.

³Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / пер с англ. – М.: Academia, 2004. – 786 с.

от масштаба выдвинуло новый источник достижения высокой эффективности организации – экономию от *устойчивых социальных связей*.

Таким образом, самый главный экономический ресурс и главный продукт человеческой деятельности стал перемещаться в пространстве практически мгновенно. Под эту скорость вынуждены подстраиваться и другие ресурсы, что обуславливает динамичность всех процессов и прежде всего социальных.

В современных социальных системах характеристика скорости обладает двумя измерениями – *внешним и внутренним*. Первое связано со *скоростью* реальных социальных взаимодействий людей, второе – с их *мышлением* и внутренним миром. Конкретные действия людей в значительной мере предопределяются скоростью их мышления, что органично связывает эти два измерения скорости социальных процессов.

Высокая динамичность современного мира обусловлена как внешними обстоятельствами (проницаемостью мира), так и внутренними («текучестью» человеческих ресурсов). Мобильность субъектов в современном мире возможна только в условиях максимальной свободы, понимаемой как ослабление зависимости от «тяжёлых» материальных вещей и от «тяжёлых» социальных обязательств – независимость индивида от вещей в современном мире обуславливает и его освобождение от социальных обязательств.

Указанные выше обстоятельства определяют два противоположных подхода к интерпретации социального контекста управления. Так, согласно первому подходу, максимальная свобода способствует формированию общества «слабых связей» между социальными субъектами, причём эта «слабость» распространяется в двух направлениях: в пространстве (глубина связей) и во времени (длительность связей).

В рамках второго подхода социальные связи с течением времени не ослабевают, а трансформируются. Иными словами, «скрепляющие» связи, свойственные индустриальному этапу развития общества с его невысоким уровнем жизни и соответствующим состоянию общества господством

ценностей выживания, сменяются более мобильными, «наводящими мосты» связями между представителями разных социальных групп. Эти связи присущи более высокому уровню социально-экономического развития, характеризующегося господством ценностей самовыражения¹.

В индустриальном обществе сущность социального управления сводится к организации функционирования системы в неравновесной среде. Мы разделяем позицию М.А. Полищук, отмечающей, что «неравновесность имеет онтологический (онтический) статус в процессе функционирования организации»², «поэтому имеются основания признать неравновесность (нелинейность) развития одним из онтологических аспектов современной парадигмы управления социальными организациями»³. Подобный подход положен в основу изучения социальных организаций с позиции синергетики как мыслительной схемы, «которая показывает, как может осуществляться конкретное исследование сложных систем в той или иной области»⁴ в рамках «неравновесной социологии»⁵.

Указанное свойство неравновесности подтверждает идею Г. Хакена о «системном движении», в результате которого происходят качественные изменения, проявляются эмерджентные качества, а сами системы могут стать нестабильными. Кроме того, подобное «движение» обуславливает возникновение «феномена фундаментальности случайного»⁶ и институционализирует синергетическую парадигму эволюции, постулирующую, что эволюционно ранние процессы рассматриваются с учётом эволюционно поздних, то есть «прошлое – сквозь призму

¹Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. – М., 2011. – 464 с.

²Полищук М. А. Онтологические аспекты управления организацией. Дисс. ... канд. филос. наук: 09.00.01. – Магнитогорск, 2006. – 139 с. – С. 65.

³Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31. – С. 22.

⁴Князева Е. Н. Синергетика как направление универсализма в современном научном познании // Синергетика, философия, культура. – М., 2001. – 364 с.

⁵Карпичев В. С. Идея неравновесности – возможности для социологии // Социологические исследования. – 2008. – № 10. – С. 23-28. – С. 27.

⁶Карпичев В. С. Идея неравновесности – возможности для социологии // Социологические исследования. – 2008. – № 10. – С. 23-28; Хакен Г. Принципы работы головного мозга: Синергетический подход к активности мозга, поведению и когнитивной деятельности. – М., 2001. – 351 с.

будущего»¹, при этом «нелинейность развития проявляется в том, что настоящее не только определяется прошлым, но и строится, формируется из будущего»². Указанные обстоятельства обуславливают и своеобразный «поворот» отечественной и зарубежной социологии в сторону исследования социального как совокупности нелинейных процессов³, который, по мнению известного инноватора Р. Гибсона, основан на идее о том, что «линейное мышление бесполезно в нелинейном мире»⁴.

Новое понимание контекста социального управления организациями в силу описанных выше обстоятельств меняет его содержание и сущность. Управленческая практика в настоящее время исходит из утверждения: «организация – это не только (и не столько) процессы производства и сбыта, не только инвесторы, но и в значительной степени те социальные отношения, которые образуют её «социальную ткань», создающую основу для формирования сложных, многогранных социальных взаимодействий, определяющих её социальную эффективность»⁵.

Очевидно, что «подобное понимание меняет и представление о социальной организации как объекте социологического дискурса. Прежде всего, актуализируется потребность исследования социальной организации с позиций социальной динамики, определяющей социальные процессы, в рамках которых возрастает роль индивидов как «действующих акторов» (А. Турен) и значимость отношений между ними как основы устойчивого

¹Назаретян А. П. Универсальная перспектива творческого интеллекта в свете постнеклассической методологии // Вызов познанию: стратегия развития науки в современном мире. – М., 2004. – 475 с.

²Добренков В. И. Синергетическая парадигма глобального мира // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450. – С. 438.

³Гуц А. К. Квантовая механика для социологов: аксиомы квантовой социологии // Математические структуры и моделирование. – 2021. – № 2(58). – С. 65-95; Добренков В. И. Синергетическая парадигма глобального мира // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450; Князева Е. Н., Курдюмов С. П. Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры. – СПб.: Алетей, 2002. – 414 с.; Лоскутов А. Ю., Михайлов А. С. Введение в синергетику. – М.: Наука, 1990. – 272 с.; Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. – М.: URSS, 2020. – 320 с.

⁴Цит. по: Блуммарт, Т. Четвёртая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности / Тью Блуммарт, Стефан ван ден Брук при участии Эрика Колтофа ; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 204 с. – С. 13.

⁵Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 171.

функционирования социальных организаций в изменяющемся социокультурном контексте»¹.

Аналогичный подход обосновывает и известный исследователь проблем управления Т. Питерс, утверждающий, что «любая организация – это не обезличенное штатное расписание, не список требований к кандидатам <...>. Организация – это отдельное, полноценное, живое и дышащее *сообщество*. Организация – это сообщество, прочно встроенное в другие сообщества: в жизнь своих сотрудников, клиентов, поставщиков. <...> Ответ на кризис как нынешний, так и любой другой – это всеобъемлющая и постоянная забота о людях. Подлинная забота возможна лишь тогда, когда мы понимаем: люди и сообщества превыше всего»².

Вместе с тем социальные организации трансформируются и с позиций социальной статики, обретая новые структурные конфигурации, отражающие влияние фактора скорости на качество и эффективность социальных взаимодействий, а также результативность функционирования организаций. Многообразие организационных структур нового типа отражает «движение» социальной статики в сторону формирования сетевых структур, управление которыми основано на сетевых социальных отношениях, сетевых технологиях, сетевых связях и совместном использовании ресурсов сети, в том числе и социальных.

Сетевые структуры существуют преимущественно в виде виртуальных организаций, характеризующихся высокой долей виртуальных элементов, и в значительной степени, по мнению Ю. А. Кобловой, «определяются нематериальным капиталом»³. В этом случае виртуальные организации – это «не конкретные стены или физическое местоположение, а объединённые

¹Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации: монография / Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева.– Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31. – С. 22.

²Питерс Т. Совершенство сейчас: Как гуманный менеджмент делает бизнес сильнее / Том Питерс ; Пер. с англ. – М.: Альпина Пабlishер, 2022. – 314 с. – С. 17.

³Коблова Ю. А. Виртуальные организации как новейшая форма сетевых структур / Ю. А. Коблова// Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – № 3(47) – С. 18-21. – С. 19.

сети; компьютерные связи способны вытеснить физическую инфраструктуру, и организации будущего будут существовать только в виртуальном формате»¹.

С позиций социальной динамики сетевая организация серьёзно трансформирует отношения субъектов управления, заменяя вертикальные отношения подчинения горизонтальными отношениями сотрудничества и партнёрства. Кроме того, сетевая организация, в отличие от организации бюрократической, увеличивает потенциал горизонтального взаимодействия и сопровождающих его неформальных отношений.

В сетевых организациях активизируются обратные связи, организованные «на основе множества взаимозависимых и взаимосвязанных, тесно взаимодействующих, чутко реагирующих элементов, которые состоят из идей, эмоций, позиций, мифов, историй, не высказанных ожиданий, неформальных коммуникаций, только формирующегося восприятия, тонких процессов, всплесков энергии, отношений на основе приверженности»².

Сеть существенно трансформирует не только обратные связи, но и прямые отношения. С развитием сетевых отношений связи в организации, по мнению С. А. Чернова и А. О. Дайкера, в большей степени ориентируются на делегирование полномочий³. На определённом этапе развития организации, по мере эволюционного развития организационной демократии, прямые и обратные связи уравниваются.

Развитие сложных мультиагентных отношений создаёт новые возможности развития социоресурсного потенциала организации за счёт «петель» взаимного усиления потенциала организаций и индивидуумов. Усиление обратных связей осуществляется параллельно с делегированием управленческих полномочий, расширением круга лиц, принимающих управленческие решения, позволяя расширить зону ответственности и спектр

¹Цит. по: Nonaka I., Takeuchi N. The Knowledge-creating Company. – Oxford: Oxford University Press, 1995. – 304 p. – p. 89-93.

²Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента. – СПб., 2004. – 368 с. – С. 307.

³Чернов С. А., Дайкер А. О. Сетевая организация: составляющие, виды и закономерности. – LAP LAMBERT, 2015. – 263 с.

мотивационных воздействий. Мотивационная система в подобных организациях ориентирована на потребности самореализации их членов.

По сути дела, речь идёт о «сетевой форме» («*network shape*»), рассматриваемой, с позиции Дж. Ло, «как проявление социальной топологии, в которой объект есть эффект некоторого комплекса отношений, если говорить кратко, эффект сети»¹. Обращение к социальной топологии как «способу описания пространственно-временных параметров социального бытия»², отражающее одну из современных тенденций в социологической науке, создаёт базис для анализа сети отношений как многополярного, гетерогенного, находящегося в постоянном движении мира³ с использованием новой объяснительной схемы.

В контексте проблемы диссертационного исследования ценной в концептуальном отношении представляется идея о многомерности социального пространства в сетевых структурах, измерения которого соответствуют свойствам, действующим в мире социального. В частности, данная объяснительная схема опирается на принципиальную позицию, обосновывающую структуру социального пространства как формирующуюся «объективно посредством существующих социальных отношений»⁴, при этом «социологический смысл топологических структур исчерпывается социальными отношениями»⁵. Указанные теоретические позиции позволяют интерпретировать реляционный компонент как ведущий в структуре социального капитала, функционирующий во взаимодействии с его структурным компонентом, обеспечивающим реализацию функциональных связей.

¹Law J. Objects, spaces and others. Working papers of Lancaster University. 2000. URL: <http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers/law-objects-spaces-others.pdf> (дата обращения: 18.10.2020).

²Азаренко С. А. Социальная топология в современном обществознании / С. А. Азаренко // Социальная философия и опыт современного обществознания : к 40-летию философского факультета / Урал.гос. ун-т им. А. М. Горького, Филос. фак., Каф. социальной философии ; [под ред. В. Е. Кемерова, Т. Х. Керимова]. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2005. – С. 55-72. – С. 55.

³Гуц А. К., Паутова Л. А. Социальная топология и топосы Гротендика // Математические структуры и моделирование. – 2015. – № 4(36). – С. 93-109. – С. 94.

⁴Гуц А. К., Паутова Л. А. Социальная топология и топосы Гротендика // Математические структуры и моделирование. – 2015. – № 4(36). – С. 93-109. – С. 94.

⁵Шматко Н. А. Плюрализация социального порядка и социальная топология // Социологические исследования. – 2001. – № 9. – С. 14-18. – С. 16.

Кроме того, с учётом субъективного аспекта формирования структуры социального пространства, основывающегося на представлениях субъектов об окружающем мире, появляется дополнительная возможность более основательной интерпретации когнитивного компонента социального капитала, образуемого ценностями, целями, правилами, нормами, а также организационными нарративами и системой организационных знаний.

Таким образом, сетевые организации представляют качественно новый уровень социальной системы органического типа, открытой для взаимодействия с внешней влияющей средой, которая развивается как самоорганизующийся, самосовершенствующийся организм. Открытость организации, её обращённость во внешнюю среду определяет формирование и развитие её ресурсного потенциала, его рациональное использование, что обуславливается проявлением закона действия силы, вынесенной за пределы системы. Сущность данного закона заключается в том, что «замкнутая система значительно скорее исчерпает в ней самой заложенные возможности своего развития, чем система, подвергающаяся действию внешних для неё сил»¹.

В современном представлении о социальном управлении организация – это не столько *функция*, для которой она создавалась, сколько социальные *отношения*, которые её образуют, способствуя достижению целей. В последние десятилетия сложилось образное понимание деловой организации, которое в ряде исследований современных проблем управления организациями представлено в виде так называемого VUCA-мира², то есть социального контекста, характеризующегося непостоянством (*volatility*), неопределённостью (*uncertainty*), сложностью (*complexity*) и неоднозначностью (*ambiguity*) (рис. 2).

¹Калигин Н.А. Принципы организационного управления. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 272 с.: ил. – С. 48.

²Handy C.B. The Age of Unreason. – Arrow Business Books. 1995. – 217 p.; Johansen R. Get There Early: Sensing the future to compete in the present. – Oakland, CA, USA: Berrett-Koehler, 2007. – 200 p.; Johansen R. Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World. – Berrett-Koehler Publishers, 2012. – 194 p.; Cummings T.G., Worley C. G. Organization Development and Change. 9th Edition. – Mason, South-Western / Cengage Learning, 2009. – 772 p.

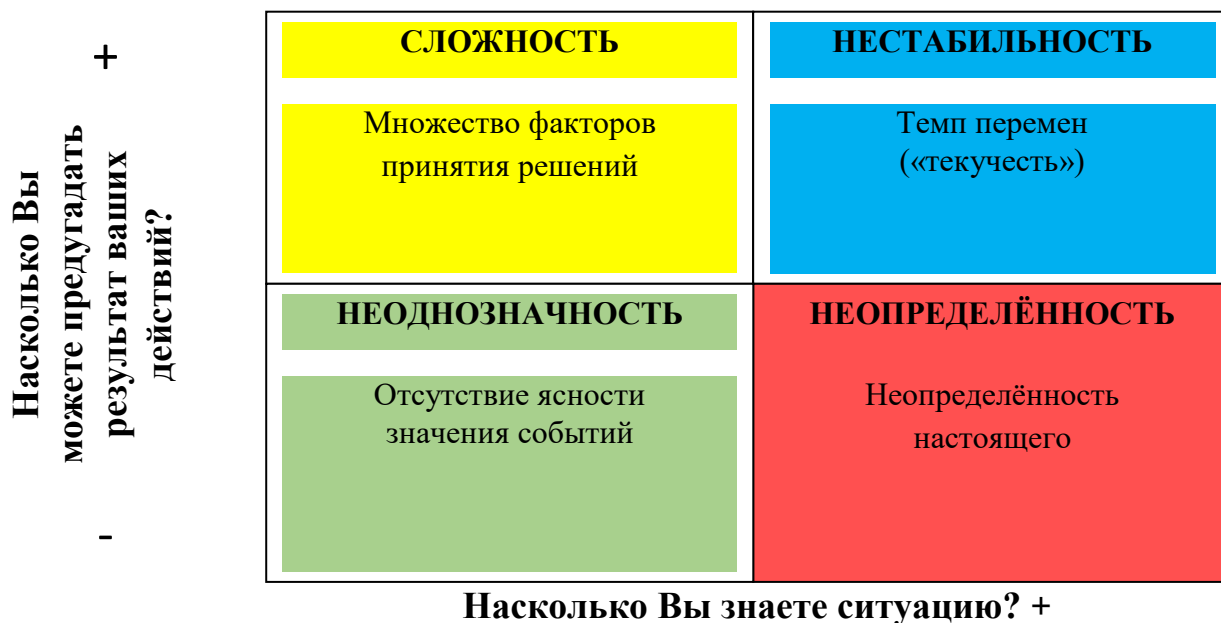


Рисунок 2. Основные черты VUCA-мира

Анализ смысла указанной метафоры показывает, что «VUCA-мир – полная противоположность стабильному и предсказуемому миру. Этот мир не признаёт опыт, традиции, стратегии, а руководителям организаций бросает серьёзный вызов. Состояние смятения, страха, неуверенности и незащищённости часто приводит к тому, что сама организация превращается в часть VUCA-среды, что приводит к снижению уровня креативности и мотивации сотрудников, утрате социально значимых ориентиров и параличу процесса принятия решений»¹.

Осознание сущности VUCA-мира позволяет организациям и их субъектам адаптироваться к новому социальному контексту и возрастающей неопределённости среды.

В рамках современных представлений о социальной организации сформировалась и концепция «позитивной организации»² Р. Куинна,

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. LII Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 171.

²Позитивная организация: Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма / Роберт Куинн : [перевод с английского]. – Москва : Издательство «Олимп-Бизнес», 2017. – 208 с. – С. 51.

в которой «высокая лояльность персонала практически всегда обеспечивает лидирующие позиции и высокую прибыльность в своей отрасли»¹.

Подход Р. Куинна основан на ряде допущений, способствующих превращению организации в позитивную и образующих позитивную ментальную карту всех её членов (приложение 1). Указанные допущения позволяют рассматривать организацию и в виде властной пирамиды, и как сеть общественных отношений, обеспечивающую социальную эффективность посредством реализации в полной мере её позитивной природы.

В качестве инструментов подобного управления в работах Ф. Лалу² предложены: *«эволюционная цель* – результат, появлению которого хочет способствовать организация, выбравшая его для себя в качестве главного ориентира всех своих действий. Эволюционная цель превыше блага организации, ради её достижения организация не остановится ни перед чем, даже если в процессе этого ей самой придется кардинально измениться или даже вообще прекратить свою деятельность; *целостность* – состояние, находясь в котором человек принимает наилучшие решения, на какие он только способен <...>»³.

Формирование указанных выше подходов к анализу процесса управления организациями свидетельствует о возвращении аксиологического аспекта в практику социального управления, а также о переосмыслении роли человека в организации с точки зрения гуманистического, личностно ориентированного подхода. Актуализируется также и проблема субъектности человека как объекта управления, определяемая в научных публикациях как «субъектизация объекта».

¹Клочков А. К. Вовлечённость и лояльность персонала от А до Я / Алексей Клочков. – Москва : Эксмо. – 240 с. – С. 35.

²Лалу Ф. Открывая организации будущего. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2018. – 432 с.

³Цит. по: Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. LII Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 173.

Таким образом, управленческая деятельность по определению антропологична, что обусловлено субъект-субъектным характером взаимодействия в организации совместной деятельности. Отношение к человеку как к высшей ценности управления и уникальному ресурсу социальной организации представляет собой аксиологический базис социального управления¹ и отражает так называемый «третий сдвиг» в социологии, понимаемый как «формирование обладающего знанием и смыслом актора»².

По мнению А. В. Тихонова, с которым мы солидарны, «феномен социального управления предстаёт как согласованная система действий социальных акторов, поддерживающих и конструктивно изменяющих социальный порядок без насилия и манипуляции другими участниками совместной деятельности в контексте данной культурной среды. Новейшие концепции менеджмента утверждают принцип флексибельности управления, оптимального сочетания формальных правил и нормальных отношений между управляющими и персоналом»³.

Таким образом, можно констатировать, что «новым фактором развития организаций как систем социального управления в современном обществе выступает фактор осознанности, отражающий способность человека быть активным, творческим и ответственным источником социального взаимодействия»⁴. С позиции проблемы диссертационного исследования вышесказанное позволяет интерпретировать человека как действующего актора, выступающего субъектом процессов формирования системы

¹Бакурадзе А. Б. Аксиологические основания управления социальной организацией: философский анализ. Автореф. дисс. ... докт. филос. наук. – М., 2013. – 50 с. – С. 3.

²Титаренко Л. Г. Современная западная социология: реконструкция парадигм: пособие / Л. Г. Титаренко. – Минск : БГУ, 2015. – 215 с. – С. 52; Штомпка П. Формирование социологического воображения. Значение теории // Социологические исследования. – 2005. – № 10. – С. 64-72.

³Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2. – С. 40-45. – С. 41.

⁴Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 173.

управления, основанной на созидании и развитии социоресурсных факторов управления.

Подводя итог, можно сделать вывод, что в широком смысле организация как социальная система определяется и как «структурный элемент социальной реальности и определённое целостное образование, основными элементами которого являются люди, их социальные отношения и взаимодействия»¹, и как упорядоченная совокупность целей и отношений между ними, выраженная в социальных структурах и процессах.

В указанном качестве организация обладает рядом специфических черт, отличающих её от иных видов систем. Указанные черты, определяющие специфику социальной организации как объекта изучения в социологическом дискурсе, классифицированы по следующим основаниям:

системность: а) сложность по сравнению с системами иной природы, обусловленная обладанием индивидами, как основными элементами социальной системы, свободой воли и максимальной вариативности действий; б) синергетический характер, обусловленный нелинейной взаимозависимостью элементов, вариативностью их связей, повышенной способностью к самоорганизации и альтернативности развития; в) уникальность, самобытность компонентов, качественно отличающих их от компонентов других систем (организаций); г) функционирование во взаимодействии с более обширными системами, то есть открытость, обеспечивающая способность накапливать ресурсы, повышая ресурсный потенциал; д) наличие объективного свойства эмерджентности, которое не присуще ни одному из составляющих систему элементов, рассматриваемому вне системы.

Свойство системности является результатом возникновения между элементами системы синергетических связей, обеспечивающих увеличение общего эффекта до величины большей, чем сумма эффектов элементов

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. LII Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174. – С. 165.

системы, действующих независимо; е) невозможность изоляции явлений и процессов в социальных системах от внешней среды с целью наблюдения и исследований их в «чистом» виде; ж) высокая степень формализации структуры управления на основе использования новых видов социальных ресурсов; з) искусственный характер; и) холизм; к) целевая природа; л) скалярный характер, обуславливающий вертикальное разделение труда, пропорциональное возрастанию власти и полномочий, а также прескриптивно определяемые функции: детерминирующая (планирование), прикладная (выполнение) и интерпретативная (контроль);

социальность: а) объективация в виде безличной структуры связей и норм, образующая построенную иерархически агрегированную целостность, взаимодействующую с внешней средой; б) наличие предела управляемости, обусловленного повышенной неопределённостью функционирования человеческого фактора; в) массовый характер социальных явлений и процессов, обуславливающий выявление закономерностей на основании массовых наблюдений; г) субъект-субъектность отношений, «в которых в роли объекта выступает субъект как “другой”, как партнёр по взаимодействию, объектом управления – формирование отношений по поводу деятельности, а цель управления определяется как новое качество социальных отношений»¹;

динамика и инновационность: а) адаптивность, обеспечивающая устойчивость на основе сочетания инерционной преемственности с постоянным инновационным развитием и приспособлением к меняющимся условиям функционирования; б) динамичность социальных процессов, заключающаяся в изменении параметров и структуры социальных систем под влиянием факторов внешней влияющей среды; в) активная реакция на новые факторы внешней среды, способность к активным, не всегда предсказуемым действиям в силу разности отношения системы к этим

¹Игумнов О. А. К вопросу об «экономизации» концепта «социальный капитал организации»: социально-управленческий аспект // Современные исследования высшей школы-2023 : сборник статей Международной научно-практической конференции (7 февраля 2023 г.). – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2023. – 85 с. : ил. – Коллектив авторов. – С. 59-67. – С. 63.

факторам, способам и методам их воздействия; г) относительная неэргодичность пространства и времени функционирования организаций как социальных систем, объясняемая онтологическими различиями между прошлым, настоящим и будущим, а также представлением о том, что будущее существенно отличается от настоящего и прошлого (неприменимость (или ограниченная применимость) прошлых вероятностей (моделей) к будущим процессам; фундаментальная неопределённость, рассматриваемая в качестве одного из продуктов социального развития организации).

Таким образом, организация в условиях изменяющейся социально-управленческой среды рассматривается как система социального управления, обладающая специфическими чертами, обусловленными её социальной природой. В этом качестве она представляет собой важный в теоретическом отношении объект изучения в социологическом дискурсе, выступая единицей анализа в социологии управления. Современный подход к анализу организации как социальной системы актуализирует поиск новых ресурсов управления и механизмов их применения в социальном управлении.

1.2. Историко-социологический анализ теоретических подходов к исследованию социальных ресурсов и их основных форм

Понятие социального капитала, сформировавшееся во второй половине XX века, в современных социальных науках играет роль определённого связующего звена между различными дисциплинами прежде всего социологией, экономикой и управленческими науками. Само понятие «социальный капитал» выступает как одно из ключевых понятий социологии и успешный пример теоретического и концептуального экспорта

из социологии в публичную сферу¹. Понятие «социальный капитал» было введено Л. Дж. Ханифаном, определявшим его посредством солидарности и социальных связей между теми, кто образует социальную группу². В современных интерпретациях «социальный капитал рассматривается преимущественно как возможности, обусловленные включённостью индивидов в те или иные виды отношений, построенные на доверии, соблюдении норм взаимности и реципрокном обмене»³.

Подобное понимание социального капитала обусловило тот факт, что теоретической основой его исследования выступают как собственно концепции социального капитала⁴, так и теории социального доверия⁵, обмена⁶, социально-сетевой подход⁷ и др. В данных концепциях соответствующие феномены, находясь в отношениях соподчинения друг

¹Portes A. The two meanings of social capital // Sociological Forum.–2000. – Vol.15. – P. 1-12; Portes A., Vickstrom E. Diversity, social capital and cohesion // The Annual Review of Sociology.–2011. – Vol. 37. – P. 461-479.

²Hanifan L. J. The Community Center. – Boston, 1920. – 230 p.

³Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 92.

⁴Козырева П. М. Межличностное доверие в процессе формирования социального капитала // Социологические исследования. – 2009. – № 1. – С. 43-54; Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С.121-139; Радаев В. В. Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия // Политические исследования. – 1993. – № 5. – С. 79-87; Социально - экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России / О. И. Шкаратан и коллектив. – М.: Изд-во «Олма Медиа Групп», 2009. – 555 с.; Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ.; под ред. В. А. Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 441 с.; Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – P. 1-24; Putnam R. Making Democracy Work. Civic Tradition in Modern Italy. – Princeton: Princeton University Press, 1993. – 410 p.

⁵Алексеева А. Ю. Уверенность, обобщенное доверие и межличностное доверие: критерии, различия // Социальная реальность. – 2008. – № 7. – С. 85-98; Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ.; под ред. В. А. Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 441 с.; Fukuyama F. Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. – New York, «The Free Press», 1995. – 457 p.; Giddens A. Beyond Left and Right: The future of radical politics. – Cambridge: Polity Press, 1994. – 276 p.; Giddens A. Modernity and self-identity: Self and society in the Late Modern Age. – Cambridge: Polity Press, 1991. – 380 p.; Giddens A. The consequences of modernity. – Cambridge: Polity Press, 1990. – 360 p.; Luhman N. Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives // Trust: Making and Breaking Cooperative Relations (electronic edition) / Ed. by D. Gambetta. Oxford: University of Oxford, 2000. – Ch. 6. – P. 94-107.

⁶Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социальная психология. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 82-91.

⁷Барсукова С. Ю. Сетевая взаимопомощь российских домохозяйств: теория и практика экономики дара // Мир России. – 2003. – № 2. – С. 81–122; Градосельская Г. В. Анализ социальных сетей: дис. ... канд. социол. наук. – М., 2001. – 22 с.; Градосельская Г. В. Социальные сети: обмен частными трансфертами. – URL: <http://www.nir.ru/sj/sj99-grado.html> (дата обращения: 10.07.2020); Епанчинцев А. О. Социальный капитал в западных и российских социокультурных системах: дис. ... канд. социол. наук. – Ростов-н/Д., 2005. – 130 с.; Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – Пер. с англ.; под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.; Пригожин И. Г. Сетевое общество // Социологические исследования. – 2008. – № 1. – С. 24-27.

с другом, образуют тесную взаимосвязь¹, которая фигурирует в большинстве определений социального капитала. Различные подходы к толкованию сущности социального капитала обуславливают и многообразие его определений.

Социальный капитал, по данным анализа публикаций отечественных и зарубежных учёных, определяется как: а) социальные сети, социальные нормы и доверие²; б) связи между индивидами, социальные сети и нормы взаимности, которые из этих сетей проистекают³; в) потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, целерационально формируемый в межличностных отношениях: обязательства и ожидания, информационные каналы и социальные нормы⁴; г) структура знакомств, которая определяет доступ человека к товарам и информации⁵; д) ожидания относительно социального действия в рамках коллектива, влияющие на поведение членов этого коллектива⁶; е) особенность сети отношений, которую выстраивает индивид⁷; ж) запас социальных сетей в обществе, используемый при производстве товаров и услуг⁸; з) ценности и убеждения, разделяемые гражданами, которыми они руководствуются в повседневной жизни и на основе которых устанавливаются правила поведения⁹; и) качество социальных отношений¹⁰.

¹Епанчинцев А. О. Социальный капитал в западных и российских социокультурных системах: дис. ... канд. социол. наук. – Ростов-н/Д., 2005. – 130 с.

²Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. – www.ecsoc.mssec.ru. – 2002. – Т. 3. – № 5. – С. 60-75.

³Сидорина Т. Ю. Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия // Журнал исследований социальной политики. – 2007. – Т. 5. – № 3. – С. 319-334. – С. 320.

⁴Швери Р. Теоретическая социология Джеймса Коулмана: аналитический обзор // Социологический журнал. – 1996. – № 1-2. – С. 62-81.

⁵Бюссе С. Социальный капитал и неформальная экономика в России // Мир России. – 2002. – № 2. – С. 93-104. – С. 97.

⁶Portes A., Sensenbrenner J. Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action // American Journal of Sociology. – 1993. – Vol. 98. – № 6 (May). – P. 1320-1350. – P. 1323.

⁷Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – P. 1–24.

⁸Rose R. How Much Does Social Add to Individual Health? A Survey Study of Russians // Social Science and Medicine. – 2000. – Vol. 51. – P. 1422-1423.

⁹Maskell P. Social Capital, Innovation and Competitiveness // Social Capital. Critical Perspectives / Eds. S. Baron, J. Field, T. Schuller. – Oxford: Oxford University Press, 2000. – 320 p. – P. 111.

¹⁰Шихирев Н. П. Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 17-32; Boeck T., Fleming J. Social Policy – a Help or a Hindrance to Social Capital // Social Policy and Society. – 2005. – Vol. 4. – № 3. – pp. 259-270.

Приведённое многообразие определений, по нашему мнению, «отражает не только сложность самого концепта, но и требует принципиальной дифференциации его социологических интерпретаций, которые, в силу специфики предмета изучения, не рассматривают социальный капитал как вспомогательный рыночный инструмент, предполагающий нерыночные формы взаимодействия»¹, что фактически сводит сам концепт «к средству преодоления недостатка информации и изучения локальных конкурентных преимуществ»².

Анализ процесса формирования теоретических подходов к исследованию социальных ресурсов организации и социального капитала как их основной формы позволил выделить в данном процессе ряд этапов, дополнив при этом общепринятую двухэтапную схему третьим этапом, онтологически связанным с предшествующими этапами.

На *первом этапе* (XVIII век – начало 60-х гг. XX века) складывались предпосылки возникновения концепции социального капитала организации, происходило накопление соответствующих представлений, идей и концептов. В частности, о доверии, совести, неформальных нормах и моральных ценностях писали в своих работах Г. Гроций, Дж. Локк, И. Кант, Э. Дюркгейм, А. Смит, Д. Юм, Э. Бёрк и др.; идеи о капитале в общенаучном смысле в рамках этого этапа представлены в работах Ф. Кенэ и К. Маркса. Первые упоминания о необходимости инвестирования в социальное единство, налаживания взаимных социальных отношений и коммуникаций встречаются в работах Л. Дж. Ханифана, предложившего термин «социальный капитал» и идею о возможности его накопления.

На *втором этапе* (60-е гг. XX века – начало XXI века) формировались основные научные направления в рамках социологической парадигмы, которые рассматриваются в качестве базовых концепций для исследования

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 92.

²Соболева И. В. Социальный капитал или социальный ресурс? // Экономическая наука современной России. – 2006. – № 3(34). – С. 16-29. – С. 22.

социального капитала организации как ресурса социально ориентированного управления.

В частности, к данным концепциям относятся:

- *структурно-функциональный подход* Т. Парсонса (социальный капитал – укоренённый в социальном поле организации атрибут, имеющий особое значение вследствие обладания им ресурсным потенциалом в социальном управлении);

- *структурно-конструктивистский подход* П. Бурдьё, основанный на понимании социальной системы как объективной структуры, а действий людей – как обусловленных жизненным опытом и социализацией (социальный капитал как совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с членством в группе); – *теория поля* П. Бурдьё (социальный капитал – ресурс, обладающий потенциалом социального взаимодействия индивидов);

- *теория рационального выбора* Дж. Коулмана (социальный капитал – специфический ресурс, которыми обладают акторы, определяемый структурой связей между ними; воплощённость «капитала-вещи» в социальных отношениях как формы капитала, соотносящейся с его функцией в качестве ресурса, который индивиды могут использовать для реализации своих интересов);

- *теория коллективного действия* М. Олсона (социальные сети и нормы взаимности представляют ценность для участвующих в них акторов, что открывает возможности для анализа социального капитала как фактора гражданского участия и публичного блага);

- *сетевой подход* Ф. Тённиса, Д. Барнса, Г. Зиммеля (сеть как фактор формирования социальных групп и социального взаимодействия индивидов и социального капитала);

- *реляционистский подход* П. Донати, рассматривающий культурные и структурные компоненты как пересекающиеся и взаимно конструирующие

друг друга в рамках транзакций как динамичных, перманентных и случайных процессов;

– *теория слабых связей* М. Грановеттера, базирующаяся на признании значимости слабых связей в социальных отношениях;

– *теория конвенций* Л. Тевено, Д. Старка, в рамках которой сетевые отношения представлены как «инвестиции в формы», что способствует выработке общих схем категоризации и их независимости от контекстов;

– *теория социального капитала* в трактовке и П. Бурдье (на основе подхода К. Маркса), постулирующая реальность социального капитала и его воплощённость в вещественных формах как «капитала-отношения».

Выбор указанных концепций как наиболее релевантных предмету исследования обусловлен, как минимум, двумя причинами: 1) определённой в интерпретации различных аспектов сущности социального капитала как организационного феномена и одной из форм социальных ресурсов управления; 2) возможностью репрезентации выводов указанных концепций в рамках социологического анализа социального капитала как ресурса социально ориентированного управления организациями.

Анализ содержания концепций, сформировавшихся в период второго этапа, позволил выделить указанный этап генезиса теоретических подходов к пониманию социального капитала как основной формы социальных ресурсов управления организациями в качестве теоретического базиса социоресурсной концепции социально ориентированного управления российскими организациями.

Третий этап (начало XXI века – по настоящее время) предложен нами, поскольку он характеризуется дальнейшей интенсивной разработкой положений концепции социального капитала организации в социологии и смежных науках, синтезированием научных идей, концептов и их формализацией в рамках общей теории социального капитала организации в новых условиях.

В рамках данного этапа нами, как и другими отечественными и зарубежными исследователями, проводятся исследования проблем природы социального капитала организации как основной формы её социальных ресурсов, его сущности, структуры, системных детерминант формирования и развития, а также определяемых им организационно-управленческих эффектов в условиях социально ориентированного управления и трансформации управленческой среды российских организаций.

В частности, проведённый нами анализ публикаций российских учёных за 2020 – 2023 гг. даёт основания для вывода о том, что основными направлениями их исследований выступают: а) анализ роли социального капитала в формировании и функционировании социально-экономической системы государства (В. В. Богатырёва); б) управление развитием социального капитала организаций различных сфер в условиях цифровизации (Р. Х. Гильмеева, Е. В. Зенкина, Н. Б. Ефимочкина, Е. Ю. Левина, М. Ю. Лисина, Н. Е. Мельникова, О. Ю. Мясникова, Л. А. Шибанкова); в) технологии реализации социального капитала как объекта управления (Ф. С. Файзуллин, И. Ф. Файзуллин); г) социальный капитал социально ориентированных некоммерческих организаций (О. А. Урбан, О. В. Безрукова); д) социальный капитал организаций в условиях нарастающих социально-экономических рисков (В. Н. Титов); е) теоретико-методологические проблемы исследования социального капитала в поликультурном обществе (А. Н. Татарко); ж) эффективность социального капитала организации (Л. Г. Почебут, Д. С. Безносков, С. В. Орехова, В. С. Заруцкая); з) социальные сети в контексте социального капитала (Д. А. Ластовкина); и) импликация концепций коллективных действий и социального капитала (Т.А. Гужавина); к) двойственное значение доверия в теории социального капитала (Р.А. Заякина); л) социальные отношения как форма социального капитала (О. Н. Торгованова,

А. Е. Шабанова); м) когнитивные и некогнитивные навыки для развития социального капитала (М. В. Герман, М. С. Каз, А. А. Вдовина)¹.

¹Богатырева В. В. Роль социального и человеческого капиталов в формировании и функционировании социально-экономической системы государства // Экономическая наука сегодня. – 2020. – № 11. – С. 5-11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sotsialnogo-i-chelovecheskogo-kapitalov-v-formirovanii-i-funktsionirovanii-sotsialno-ekonomicheskoy-sistemy-gosudarstva> (дата обращения: 20.01.2021); Герман М.В., Каз М. С., Вдовина А. А. Когнитивные и некогнитивные навыки для развития человеческого и социального капитала // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2023. – № 62. – С. 267-279. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kognitivnye-i-nekognitivnye-navyki-dlya-razvitiya-chelovecheskogo-i-sotsialnogo-kapitala> (дата обращения: 12.02.2024); Гужавина Т. А. Коллективные действия и социальный капитал: импликация концепций // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2020. – Т. 13. – № 1. – С. 191-203. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnye-deystviya-i-sotsialnyy-kapital-implikatsiya-kontseptsii>. (дата обращения: 28.04.2023); Заруцкая В. С. Управление сетевым взаимодействием организации на основе оценки социального капитала : канд. экон. наук : 08.00.05 / Заруцкая Вера Сергеевна; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»]. – Екатеринбург, 2022. – 30 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-setevym-vzaimodeistviem-organizatsii-na-osnove-otsenki-sotsialnogo-kapitala> (дата обращения: 18.05.2023); Заякина Р. А. Двойственное значение доверия в теории социального капитала // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2023. – Т. 11. – № 5. – С. 251-260. URL: <https://ecsocmenus.elpub.ru/jour/article/view/247/246> (дата обращения: 17.03.2024); Ластовкина Д. А. Социальные сети в контексте социального капитала: обзор зарубежных теоретических подходов // Society and Security Insights. – 2020. Т. 3. – № 3. С. 146-166. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-seti-v-kontekste-sotsialnogo-kapitala-obzor-zarubezhnyh-teoreticheskikh-podkhodov> (дата обращения: 15.06.2021); Левина Е. Ю., Гильмеева Р. Х., Шибанкова Л. А. Социальный капитал университета в эпоху цифровизации: перспективы новой концепции // Потенциал когнитивной педагогики в эпоху цифровизации: сб. науч. трудов. – Казань: Институт педагогики, психологии и социальных проблем, 2020. – 112 с. – С. 68-80; Мельникова Н. Е., Лисина М. Ю. Социальный капитал в системе управления военизированной организацией // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – № 6. – С. 58-63. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-v-sisteme-upravleniya-voenizirovannoy-organizatsii>. (дата обращения: 10.10.2023); Мясникова О. Ю., Зенкина Е. В., Ефимочкина Н. Б. Управление развитием социального капитала в условиях цифровизации // Инновации и инвестиции. – 2023. – № 3. – С. 60-65. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-sotsialnogo-kapitala-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 28.07.2023); Орехова С. В., Заруцкая В. С. Социальный капитал и результаты деятельности организации: пример рынка туристских услуг // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2021. – Т. 13. – № 4. – С. 25-39. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-i-rezultaty-deyatelnosti-organizatsii-primer-rynka-turistskih-uslug> (дата обращения: 1.12.2021); Почебут Л. Г., Безносос Д. С. Эффективность социального капитала организации // Психология в системе социально-производственных отношений: сб. материалов конф. Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, 2021. – 181 с. – С. 57-60; Татарко А. Н. Исследования социального капитала в поликультурном обществе: теоретико-методологические проблемы и важнейшие результаты // Социальная психология и общество. 2021. Т. 12. № 4. С. 34-52. URL: https://psyjournals.ru/journals/sps/archive/2021_n4/sps_2021_n4_Tatarco.pdf (дата обращения: 15.03.2022); Титов В. Н. Социальный капитал организации в условиях нарастающих социально-экономических рисков (обзор литературы) // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2021. – Т. 29. – № 6. – С. 1451-1458. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-organizatsii-v-usloviyah-narastayushchih-sotsialno-ekonomicheskikh-riskov-obzor-literatury> (дата обращения: 18.04.2022); Торгованова О. Н., Шабанова А. Е. Социальные отношения как форма социального капитала // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. – 2021. – № 1(24). – С. 23-26. URL: <https://vestnik-ob.ru/files/618aaa71a8d398.77215973.26.pdf#page=23> (дата обращения: 27.02.2021); Урбан О. А., Безрукова О. В. Концептуальные основы исследования социального капитала социально ориентированных некоммерческих организаций // Теория и практика общественного развития. – 2020. – № 12(154). – С. 14-18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-issledovaniya-sotsialnogo-kapitala-sotsialno-orientirovannyh-nekommercheskikh-organizatsiy> (дата обращения: 4.05.2021); Файзуллин Ф. С. Социальный капитал и разработка технологии его реализации // Проблемы востоковедения. – 2021. – Т. 91. – № 1. – С. 23-29. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-i-razrabotka-tehnologii-ego-realizatsii> (дата обращения: 12.03.2022); Файзуллин Ф. С., Файзуллин И. Ф. Социальный капитал как объект управления // Известия Уфимского научного центра РАН. – 2022. – № 1. –

Анализ публикаций зарубежных авторов за аналогичный период позволяет сделать вывод о том, что социальный капитал остаётся одним из наиболее распространённых дискурсов в научных дискуссиях по проблемам управления современными организациями.

В частности, среди проблем, дискутируемых в современных публикациях зарубежных исследователей, выделяются следующие: а) чувство принадлежности как показатель социального капитала (М. Ан, Х. Дэвис); б) влияние практики повышения квалификации сотрудников на социальный капитал и опосредующий вклад управления знаниями (А. А. Аль-Тит, С. Аль-Айед, А. Альхаммади); в) концептуальная модель социального капитала в сетевой организации (эмпирический подход) (С. Алькитами, Р. Будиарто, М. Алзахран и др.); г) теоретические и эмпирические различия социального капитала (Б. Гэннон, Дж. Робертс); д) измерение социального капитала на основе ценностных показателей (В. Евдокимов, С. Лехенчук, Д. Захаров (все – Украина)); е) социальный капитал как основная движущая сила организационных инноваций (Дж. Мейер); ж) исследование факторов формирования социального капитала организации (тотальное интерпретационное структурное моделирование) (Н. Панакал, Б. Венкатарамани); з) роль социального капитала как ресурса человеческого капитала (Ч. Рэй, А. Найберг, М. Малтарич)¹.

С. 85-89. URL: <https://web.archive.org/web/20220614123604id/http://journal.ufaras.ru/wp-content/uploads/2022/03/85-89.pdf> (дата обращения: 12.02.2022).

¹Ahn M. Y., Davis H. H. Sense of belonging as an indicator of social capital // International journal of sociology and social policy. – 2020. – Vol. 40. – N. 7/8. – P. 627-642.

URL: https://research.bangor.ac.uk/portal/files/29068378/2020_Sense_of_belonging.pdf. (дата обращения: 5.05.2020); Al-Tit A. A., Al-Ayed S., Alhammadi A. et al. The impact of employee development practices on human capital and social capital: the mediating contribution of knowledge management // Journal of open innovation: technology, market, and complexity. – 2022. – Vol. 8. – N. 4. – P. 1-17. URL: <https://www.mdpi.com/2199-8531/8/4/218> (дата обращения: 12.01.2023); Alqithami S., Budiarto R., Alzahrani M. et al. Towards social capital in a network organization: a conceptual model and an empirical approach // Entropy. – 2020. – Vol. 22. – N. 5. – P. 1-19. URL: <https://www.mdpi.com/1099-4300/22/5/519>. (дата обращения: 15.06.2021); Gannon B., Roberts J. Social capital: exploring the theory and empirical divide // Empirical Economics. – 2020. – Vol. 58. – N. 3. – P. 899-919; Ievdokymov V., Lehenchuk S., Zakharov D. et al. Social capital measurement based on “The value explorer” method // Management Science Letters. – 2020. – Vol. 10. – N 6. – P. 1161-1168. URL: https://www.m.growing-science.com/msl/Vol10/msl_2019_361.pdf. (дата обращения: 23.11.2021); Meyer J. P. Social capital as the main driver of organizationally valuable innovation // European Journal of Innovation Management. – 2023. – Vol. 26. – N 5. – P. 1293-1311; Panackal N., Venkataramani B. A study of the enablers of social capital in an organization: A total interpretative structural modelling and MICMAC approach // Prabandhan: Indian Journal of Management. – 2021. – Vol. 14. – N. 4. P. 22-38; Ray C., Nyberg A. J.,

Общий вывод по результатам проведённого анализа заключается в том, что «социальный капитал: а) закономерно рассматривается как объект, а не как предпосылка анализа, в социологии управления; б) признаётся, безусловно, самостоятельной аналитической категорией, в рамках которой субъекты рассматриваются не как автономные, а как “встроенные” в сложную систему социальных отношений индивидов с присущим им общим мотивационным комплексом. В ряде исследований подобный ракурс анализа получил название “социализация социального капитала”, предполагающий анализ на качественном уровне социальных отношений и связей, на которых основывается социальный капитал»¹.

Влияние теории обмена на интерпретацию социального капитала выразилось в ресурсном подходе, в содержательном поле которого социальный капитал – это: а) сознательно устанавливаемые социальными акторами отношения, которые могут составлять для них полезный ресурс²; б) ресурсы, перемещающиеся от доноров к реципиентам и приравнивающиеся к сумме связей актора с другими акторами³; в) способность индивидов распоряжаться ограниченными ресурсами на основании своего членства в определённой социальной сети или в более широкой социальной структуре⁴; г) ресурсы, которые акторы получают из специфических социальных структур и используют исходя из своих интересов⁵; д) дружеские контакты, обеспечивающие доступ и наращивание

Maltarich M. A. Human capital resources emergence theory: The role of social capital // *Academy of Management Review*. – 2023. – Vol. 48. – N 2. – P. 313-335.

¹Игумнов О. А. К вопросу о развитии теории социального капитала, или нужно ли множить сущности без необходимости // *Наука. Культура. Общество*. – 2023. – Т. 29. – № 1. – С. 173-182. – С. 176. DOI: <https://doi.org/10.19181/nko.2023.29.1.13> (дата обращения: 12.05.2023); Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // *Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики»* / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 92-93.

²Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 3. – С.121-139. – С. 128.

³Градосельская Г. В. Анализ социальных сетей: автореф. дис. ... канд. социол. наук. – М., 2001. – 22 с.

Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // *Annual Review of Sociology*. – 1998. – Vol. 24. – P. 1-24.

⁵Becker G. S. Human Capital. – N.Y., 1964. – 423 p.

финансового и человеческого капитала¹; е) функция, определяемая размером сети, силой отношений между акторами, а также ресурсами, которыми обладают члены сети²; ж) ресурсы, находящиеся в социальных сетях³.

В исследованиях, основанных на *структурно-конструктивистском* понимании социальной системы как объективной структуры, а действий людей – как обусловленных жизненным опытом и социализацией, социальный капитал определяется как «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания – иными словами, с членством в группе»⁴.

В рамках *теории поля*, предложенной П. Бурдье, «социальный капитал выступает в качестве ресурса, обладающего потенциалом социального взаимодействия индивидов. С позиции проблемы диссертационного исследования мы считаем принципиальными положения о ресурсном характере социального капитала организации и о социальном взаимодействии акторов как основе социального капитала»⁵.

С точки зрения *теории рационального выбора* Дж. Коулмана, «социальный капитал рассматривается как специфический ресурс, которым обладает актор (индивидуальный либо коллективный); сам по себе он определяется не акторами как таковыми, а структурой связей между

¹Burt R.S. Structural Holes: The Social Structure of Competition. – Cambridge Baker W. Market Networks and Corporate Behavior // American Journal of Sociology. – 1990. – Vol. 96. – P. 589-625.

²Flap H.D. No Man Is An Island: The Research Program of a Social Capital Theory. – World Congress of Sociology. – Bielefeld, 1994. – 357 p.

³Lin N. Conceptualizing Social Support. – Social Support, Life Events, and Depression / Ed. by N. Lin, A. Dean, W. Ensel. – Orlando, 1986. – P. 17-30.

⁴Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – С. 60-74. – С. 66.

⁵Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С.Ю. Иванова и Е.Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 94.

ними»¹. Социальный капитал характеризуется наличием социальных структур и облегчением «определённых действий внутри этих структур»².

В указанном подходе ценным, по нашему мнению, является «понимание социального капитала в качестве социального ресурса, обеспечивающего структуру социального взаимодействия и направленного на фасилитацию деятельности акторов внутри организаций, обеспечивая функционирование социальных сетей и социальных норм, а также условия для координации и кооперации ради взаимной выгоды»³.

С позиции *теории коллективного действия*, центральной идеей в понимании социального капитала является то, что социальные сети и связанные с ними нормы взаимности представляют ценность для участвующих в них акторов⁴. Это определение открывает возможности для анализа социального капитала с точки зрения гражданского участия и как публичного блага⁵.

В качестве элемента организационной среды социальный капитал представляет интерес в контексте проблемы диссертационного исследования, «поскольку это позволяет рассматривать его как укоренённый в социальном поле организации атрибут, имеющий особое значение вследствие обладания им ресурсным потенциалом в социальном управлении»⁶.

Один из ведущих исследователей социального капитала Н. Лин даёт очень короткое определение: социальный капитал — это «инвестиции

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 95.

²Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122-139.

³Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 94.

⁴Putnam R. Social capital: measurement and consequences // Canadian Journal of Policy Research. – 2001. – Vol. 2. – P. 41-51.

⁵Portes A., Vickstrom E. Diversity, social capital and cohesion // The Annual Review of Sociology. – 2011. – Vol. 37. – P. 461-479. – p. 462.

⁶Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 95.

в социальные отношения, основанные на ожидании их возврата на рынке»¹. Данное определение, несмотря на его кажущуюся простоту, по нашему мнению, «затрагивает глубинную проблему, касающуюся природы социального капитала, решение которой способно дать ответ на вопрос о возможности его приращения в процессе использования как актива. <...> Используя понятия экономической науки – «инвестиции» и «возврат», автор, по сути, переводит концепт «социальный капитал» в разряд социологических концептов, «социализируя» его, что позволяет рассматривать социальный капитал как социальный фактор управления, обладающий способностью к самовозрастанию в процессе использования»².

Несмотря на различия в формулировках, в среде исследователей социального капитала в целом достигнут определённый уровень консенсуса относительно как минимум двух аспектов данного концепта. Первый аспект касается его сущностной особенности, поскольку в основе социального капитала лежат социальные связи между акторами, имеющие для них ценность и влияющие на возможность совершения ими действий, что и повышает его ценность для акторов. Второй аспект отражает рациональный смысл социального капитала: капитал – это ресурс, который обладает способностью увеличивать ценность объекта «вложения», то есть является в определённом смысле «инвестицией». Очевидно, что подобная инвестиция рассматривается не в экономической, а в социальной коннотации.

Принципиально важной остаётся идея использования социальных связей и положения в социальной структуре для получения некоторых выгод или создания ценности. Поскольку социальные связи являются лишь одной из возможных категорий средств увеличения ценности, объяснимо и определённое противопоставление типов капитала, на которое обращают

¹Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. – Cambridge: Cambridge University Press, 2001. – 292 p. – P. 19.

²Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 95.

внимание многие теоретики: экономического (рационального) и «неэкономического» (иррационального), социального и культурного, социального и человеческого и т.п.¹.

Как показали результаты нашего исследования, «нерациональное обоснование не является нерациональным или иррациональным; оно сопровождает формирование любого социологического конструкта (каковым мы рассматриваем и социальный капитал) и посредством онтологизации преобразует его в концепт. Данная особенность в значительной мере обусловлена и самой спецификой социологической науки, истолковывающей мир не столько как *бытие* (то есть как повторение, цикл), сколько как *становление* (то есть непрерывное порождение нового), учитывая “стрелу времени” и придавая контекстуальным аргументам функцию составной части всякого процесса научного обоснования»².

Проведённое исследование позволяет сделать вывод, что «с исторической точки зрения развитие теории социального капитала отражает общие дискуссии о природе капитала и, в особенности о формировании представления о многообразии его форм и источников. При этом было бы некорректно, по нашему мнению, полагать, будто роль социальных отношений в производстве и распределении благ была признана только в последнее время. Классическая марксистская теория напрямую увязывала существование капитала с положением акторов в социальной структуре, а именно — с иерархическими отношениями между собственниками активов и работниками»³. Именно собственники получают выгоду от своего положения в социальной структуре»⁴. Контролируя

¹См., напр.: Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. – 292 p.; БурдьёП. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – С. 60-74; Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122-139.

²Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 96.

³Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том 1. – М.: Эксмо, 2017. – 200 с.

⁴Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 42.

средства производства, они имеют возможность присваивать добавленную стоимость, инвестируя её в дальнейшее производство и экономические обмены, генерирующие прибыль.

В рукописях 1861 – 1863 гг. К. Маркс отмечал, что вместе «с реальным подчинением труда капиталу происходит полная революция в самом способе производства, в производительности труда и в отношении – внутри производства – между капиталистом и рабочим, так же как и в социальном отношении обоих друг к другу»¹. Вместе с тем в нашем понимании «сами по себе социальные отношения в данном случае не являются источником капитала, поскольку они участвуют только в его перераспределении. Фундаментальным источником капитала являются прежде всего товары, реализуемые на рынке, созданные трудом, выступающим необходимым условием для их производства»².

В ходе дальнейшего развития марксистской теории кардинальным образом были пересмотрены фундаментальные источники капитала, что во многом отразило объективные изменения в социально-экономических отношениях западных обществ. В частности, структурные ограничения, которые предполагались в классической марксистской модели капитализма, во многом утрачивают прежнюю актуальность, поскольку работники более не являются взаимозаменяемыми, а конкурентные преимущества организации зависят не столько от количества контролируемой рабочей силы, сколько от её качественных характеристик и уровня мотивации.

С позиции социального управления указанное выше обстоятельство означает, что отношения между его субъектами становятся более сложными, не сводятся к классовой иерархии с её непроницаемыми границами, а позиции в социальной структуре приобретают более подвижный характер – вплоть до изменения классовой принадлежности вследствие успешного

¹Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – М.: Политиздат, 1980. – Т. 48. – С. 19.

²Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е.Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 97.

«инвестирования» в собственные таланты. Отрасли социальной сферы, в частности, сфера образования, естественным образом становятся ключевыми элементами подобного инвестирования, которая всё больше привлекает внимание исследователей¹.

По нашему мнению, значительная популярность сетевого подхода в исследовании практик социального управления обусловлена не только современными тенденциями к росту уровня «сетевизации» общества, но и определённой его гибкостью в процессе изучения социального поведения и объяснения социальных явлений. Этим, в частности, объясняется то, что в контексте проблемы исследования «мы придерживаемся реляционистского подхода к анализу социальных сетей, развивающегося в русле так называемой ”реляционной социологии”»², определяемой в подходе П. Барнетта как «способ осмысления социального мира в терминах отношений, что значит принятие всего, что представляет собой общество, всего, что происходит в обществе, как появляющегося в отношении к другим социальным факторам, находящимся в разнообразных социальных контекстах»³.

Реляционная социология исследует культурные и структурные компоненты при анализе социальных процессов как значимые, пересекающиеся и взаимно конструирующие друг друга, а социальная реальность – как «динамичные разворачивающиеся отношения (транзакции), продолжающиеся и непрерывные процессы, неотделимые от контекстов, и именно транзакция как динамический процесс, а не составляющие её элементы, становится главным объектом анализа. В фокусе внимания оказываются не только структурные, но и культурные компоненты,

¹Натхов Т. Образование, социальный капитал и развитие // Вопросы экономики. – 2010. – № 8. – С. 112-122.

²Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 97.

³Burnett P. J. Considering the Relational Contours of Sociological Research Methods. URL: https://www.researchgate.net/publication/289377039_Considering_the_Relational_Contours_of_Sociological_Research_Methods (дата обращения: 20.06.2021).

понимаемые как «локальные практики и смыслы, дискурсы, репертуары и нормы»¹.

В качестве объекта исследования при этом выступают не статичные отношения, а транзакции – динамичные, перманентные и случайные процессы в рамках контекстов их развития². Таким образом, «с помощью сетевого подхода могут быть объяснены практики, интерпретация которых с позиций институционализма или культурологического подхода может быть затруднена, в то время как сеть выступает и как феноменологическая реальность, и как конструкт для измерения»³.

В научный оборот термин «социальная сеть» (*network*) был введен в 1954 году социологом Д. Барнсом, который предложил ставшее впоследствии каноническим определение социальной сети как «множества точек, соединённых между собой линиями»⁴.

Зарождение идеи социальных сетей прослеживается и в работе Г. Зиммеля «Большие города и духовная жизнь» (1903 г.), в которой представлены результаты анализа влияния урбанизации на формообразование социальных групп и социального взаимодействия индивидов⁵, а также содержится косвенное указание на идею социальных сетей и влияние размера сети на взаимодействие людей при описании природы социальных групп и социального взаимодействия⁶. Социальную жизнь Г. Зиммель «рассматривает сквозь призму социального взаимодействия, подчёркивая реляционный характер социологической

¹Erikson E. Formalist and relationalist theory in social network analysis // Sociological Theory. – 2013. – Vol. 31. – Nr 3. P. 219-242; Pachucki M. A., Breiger R. L. Cultural holes: beyond relationality in social networks and culture / Annual Review in Sociology. – 2010. – Vol. 36. – P. 205-224.

²См.: Мальцева Д. В. Сетевой подход в социологии: генезис идей, современное состояние и возможности применения. Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. – М., 2014. – 26 с. – С. 20.

³Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 98.

⁴Barnes J. Class and committees in a Norwegian Island Parish // Human Relations. – 1954. – N 7. – pp. 39-58. – P. 43.

⁵Зиммель Г. Большие города и духовная жизнь/ Георг Зиммель ; перевод с немецкого К. Левинсон. – Москва: Strelka Press, 2018. – 110 с.

⁶Simmel G. Soziologie: Unter suchung enuberdie Formender Vergessellschaftung. – Leipzig: Dunker&Humboldt, 1908. – 782 s.

науки»¹, что соответствует и нашему пониманию сетевого взаимодействия как одной из основ социального капитала организации.

Идеи сетевого подхода отражены в учении Ф. Тённиса об обществе и общине², основывающемся на представлении о том, что индивиды внутри социальных групп объединены при помощи личных или прямых социальных связей, а также общих ценностей и убеждений (*Gemeinschaft*) или посредством безличных, формальных и инструментальных связей (*Gesellschaft*). По его мнению, «в обществе существуют различные отношения и объединения людей, являющиеся продуктами человеческой воли. Выражения индивидуальной воли консолидируются и образуют коллективную волю, порождая социальную структуру»³.

Дифференциация социальных групп на *Gemeinschaft* (*сообщество*) и *Gesellschaft* (*общество*) имеет, в нашем понимании, весьма условный характер в отношении организации, поскольку в организации, помимо прямых социальных связей, общности целей и убеждений (коллективных представлений), присутствуют как формальные, так и инструментальные связи между работниками, без которых организация, как социальная система, не сможет реализовать в полном объёме своё функциональное предназначение.

В процессе исследования определено, что «существенный вклад в теоретическое обоснование концепции социальных сетей внёс М. Грановеттер, который использовал её для объяснения связи между микро- и макроуровнями социальной реальности. В основе его подхода лежит представление, что социальные связи индивида со знакомыми, коллегами, партнёрами в различных сферах деятельности (слабые социальные связи)

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 33.

²Tönnies F. *Gemeinschaft und Gesellschaft*. – Leipzig. Fues's Verlag, 1887. – 324 s. – S. 35.

³Тённис Ф. *Общность и общество. Основные понятия чистой социологии* / Пер. с нем. Д. В. Складнева. – М.: Фонд Университет: СПб.: Фонд «Университет» : Владимир Даль, 2002. – 451 с.; Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 33.

более полезны в общественной жизни, чем общение с членами семьи, с близкими друзьями (сильные связи)»¹.

Рассматриваемый подход предлагает анализировать сильные и слабые связи на микро- и макроуровнях, а наше исследование предполагает анализ социального капитала организации на мезоуровне, рассматривающем «организацию взаимосвязей между социальными и экономическими субъектами (локальные порядки, организационные поля и т.п.), то есть качеств, не представленных напрямую ни на уровне индивидов (микроуровне), ни на уровне формируемой макросреды»².

В проанализированных нами работах отмечен подход к пониманию исследуемых дефиниций, рассматривающий социальный капитал как вид ресурса, распределённого между структурными позициями акторов, наряду с материальными и другими ресурсами, с которыми социальный капитал может комбинироваться, тем самым приумножаясь³. Способ перемещения данного вида капитала определяется видом социальной структуры и её свойствами.

В приведённом выше определении социального капитала «ценными для решения задач нашего исследования представляются идеи о его *ресурсном характере*, распределённости в социальной структуре в соответствии с социальными позициями, а также о его способности к самовозрастанию в сочетании с другими ресурсами организации. Теоретическую перспективу имеет и проблема взаимодействия различных видов капиталов как активов, механизмы их возможной взаимной трансформации для обеспечения организационных эффектов и повышения социальной эффективности»⁴.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 41.

²Кирдина С. Г. Методологический институционализм и мезоуровень социального анализа // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 51-59. – С. 57.

³Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий// Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122-139; Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 100.

⁴Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной

Кроме того, по нашему мнению, ресурсный характер социального капитала даёт основание для реализации идеи социальной сплочённости, которая «представляется плодотворной в рамках концепции социально ориентированного управления, направленного на укрепление социально-трудовых отношений, развитие социального партнёрства и повышение социальной сплочённости общества в сложившихся условиях его функционирования»¹.

Результаты анализа сущности представленных подходов дают основания для вывода о том, что «из приведённых выше определений достаточно чётко прослеживаются отличия экономического и социологического подходов к изучению сетевых структур. С позиций экономической теории, сеть – одна из форм, позволяющих экономить на масштабе производства. Социология управления, в свою очередь, исследует социальный аспект проблемы, отвечая на вопрос о том, как конкретный тип социальных отношений определяет механизм осуществления экономических трансакций»².

В теории конвенций сетевые отношения трактуются как «инвестиции в формы», подразумевая под формами выработку общих схем категоризации, в результате чего «вещи» становятся независимыми от контекстов³. Таким образом, социальные сети, с точки зрения социологии управления, являются объективно существующими неформальными общностями со своими целями, интересами и потребностями. Взаимовыгодные отношения строятся на основе единых для всех участников сети социальных норм и ценностях.

конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 98-99.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 99.

²Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 99.

³Цит. по: Старк Д. Гетерархия: неоднозначность активов и организация разнообразия в постсоциалистических странах / Д. Старк // Экономическая социология : Новые подходы к институциональному и сетевому анализу / сост. В. В. Радаев. – М.: РОССПЭН, 2002. – 276 с. – С. 47-95. – С. 58.

Устойчивость сети обеспечивается благодаря свойству реципрокности (взаимности) обмена.

Сетевые связи характеризуются следующими чертами: укоренённостью, связанностью и взаимностью¹. К указанным чертам можно добавить персонифицированный характер отношений², широкую распространённость внеэкономических предпочтений и преференций³. К основным параметрам сетевых структур, основываясь на подходе М. Мизручи, можно также отнести «плотность сети (количество агентов и число связей между ними); степень централизации сети (мера группировки агентов вокруг единого центра); гомогенность сети (степень однородности / разнородности); силу связей; тесноту связей (количество контактов или сделок за определённый период времени); замкнутость и устойчивость связей»⁴.

Среди отличительных особенностей сетевой теории отметим также реляционистскую направленность и концептуальную ёмкость, способствующие «не только оптимальному пониманию глубинных факторов, влияющих на эффективность социальной, экономической, интеллектуальной деятельности социальных субъектов, но и наиболее точному определению места и функций социальных взаимодействий в общей архитектуре социальной системы»⁵.

Указанные аспекты имеют определяющее значение для понимания места и роли сетевой теории в структуре социологического знания и сущности социального капитала организаций.

¹Baker W. E. Floor Trading and Crowd Dynamics // Adler P. A. and Pet. Adler (eds). The Social Dynamics of Financial Markets. – Greenwich, CT: JAI Press, 1984. – P. 107-128.

²Davern M. Social Networks and Economic Sociology: A Proposed Research Agenda For a More Complete Social Science // American Journal of Economics and Sociology. – 1997. – Vol. 56. – № 3. – P. 287-302.

³Keister A. L. Financial Markets, Money and Banking // Annual Review of Sociology. – 2002. – Vol. 28. – P. 39-61.

⁴Mizruchi M. Social Network Analysis: Recent Achievements and Current Controversies // Acta Sociologica. – 1994. – Vol. 37. – P. 329-343; Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 100.

⁵Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с. – С. 100.

Исследования Б. Уцци позволили сформулировать и доказать ряд гипотез, имеющих принципиальное методологическое значение для исследования проблемы диссертации, а именно: а) вероятность выживания выше для организаций, соединённых с сетевыми партнёрами посредством укоренённых связей, по сравнению с организациями, объединёнными случайными рыночными связями; б) вероятность выживания организации возрастает, если организация включена в сеть бизнес-группы, сформированную вокруг укоренённых связей; в) сети, комбинирующие случайные и укоренённые связи, предлагают наилучшие адаптивные возможности: укоренённые связи способствуют координации и объединению ресурсов, в то время как случайные связи предотвращают изоляцию сети от движущих сил рынка; г) вероятность выживания организации возрастает по мере того, как сеть, с которой наблюдаемая фирма ведёт дела, приближается к формату сети, интегрирующей случайные и укоренённые связи¹.

Подход Д. Старка основан на предположении о том, что «структура формируется одновременно изменчивым социальным пространством и изменчивым социальным временем»² и предполагает проведение параллельно с социальным сетевым анализом социального анализа последовательности сетевых позиций. Работы автора основаны на утверждении о том, что «сетевые связи суть стратегические ресурсы фирмы»³, свойства которых не только различаются в разных организациях в одном сетевом пространстве, но и меняются в организации с течением времени. По мнению исследователя, «сетевое время и сетевое пространство выполняют структурирующую роль — они позволяют сетевым связям

¹Уцци Б. Источник и последствия укоренённости для экономической эффективности организаций: влияние сетей // Экономическая социология. — 2007. — Т. 8. — № 3. — С. 44-58. — С. 56-58.

²Старк Д., Ведреш Б. Социальное время сетевых пространств: анализ последовательности формирования сетей и иностранных инвестиций в Венгрии, 1987-2001 гг. // Экономическая социология. — 2005. — Т. 6. — № 1. — С. 14-45. — С. 16.

³Старк Д., Ведреш Б. Социальное время сетевых пространств: анализ последовательности формирования сетей и иностранных инвестиций в Венгрии, 1987-2001 гг. // Экономическая социология. — 2005. — Т. 6. — № 1. — С. 14-45. — С. 21.

выполнять роль ресурсов и одновременно ограничивают их в этом качестве»¹.

Подход, предложенный Д. Старком, представляется нам теоретически перспективным с точки зрения стратегического характера ресурсов организации, обладающих способностью к трансформации в пространственно-временном континууме, что позволяет рассматривать социальный капитал организации как ресурс стратегического уровня с позиций темпорального характера изменений в процессе инновационного развития организации. С точки зрения диалектики взаимоотношений сетевого времени и сетевого пространства, научный интерес представляет и форма проявления их ограничивающей роли по отношению к ресурсам.

Одним из преимуществ сетевого анализа, по мнению У. Пауэлла и Л. Смит-Дор, является признание того, что власть в нём понимается «как формальный авторитет, неформальное влияние и открытое доминирование»². Сетевой анализ охватывает указанные типы власти, при этом независимо от того, какой её ресурс используется (легитимность, информация или сила), в логике сетевого подхода власть определяется структурной позицией, а распределение власти между позициями остаётся неизменным.

Аналогичной позиции придерживается и Д. Кнок, отмечая, что «власть позиции – её способность оказывать преднамеренное воздействие на установки и поведение других акторов – вырастает из её места в сетях, где ценная информация и дефицитные ресурсы передаются от одного актора другому»³.

Трансфер ресурсов в организации мы рассматриваем, придерживаясь точки зрения указанных учёных, понимая под этой формой взаимодействия

¹Старк Д., Ведреш Б. Социальное время сетевых пространств: анализ последовательности формирования сетей и иностранных инвестиций в Венгрии, 1987-2001 гг. // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 1. – С. 14-45. – С. 21.

²Пауэлл У., Смит-Дор Л. Сети и хозяйственная жизнь // Экономическая социология. – 2003. – Т. 4 – № 3. – С. 61-105. – С. 68.

³Knoke D. Political Networks: The Structural Perspective. – N.Y.: Cambridge University Press, 1990. – 290 p. – P. 9.

формирование и использование социоресурсной составляющей управления. Кроме того, формальный авторитет может быть «вписан» в структурный компонент, а неформальное влияние – в реляционный компонент социального капитала организации.

Социальный капитал организации выступает как решающий фактор её конкурентного успеха. Конкурентные шансы повышаются за счёт двух видов сетевых преимуществ: информации и контроля. Анализ структурных «дыр» (ситуаций, в которых отсутствуют связи между отдельными индивидами, что формирует «разрывы» в сетях («изоляторы в электрической сети», по определению Р. Барта)), с позиций подхода Р. Барта, позволяет обеспечить теоретическую связь между микро- и макроуровнями социологического анализа. Кроме того, анализ феномена структурных «дыр» обогащает социоресурсный подход, дополнительно разъясняя специфику взаимодействия акторов по поводу использования ресурсов в рамках структурного и реляционного компонентов социального капитала.

Анализ научных дискуссий показывает, что «обращение капитала непосредственно связано с социальной структурой и что источником капитала являются не только экономические блага (товары), но и сам индивид, его активность, знания, навыки и способности. Элементы социальной структуры, в которой акторы совершают действия, выступают в качестве структурных ограничений, накладываемых на возможности действия. <...> Понятие и теория социального капитала исходят из реляционной перспективы, видя источник капитала не в объектах и их свойствах, а непосредственно в социальных позициях и отношениях между акторами»¹.

Данная теоретическая позиция усиливает важность структурного, реляционного и когнитивного компонентов социального капитала,

¹Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 43.

интегрированных в рамках разработанного нами концептуального подхода к исследованию социального капитала.

Становление теории социального капитала происходило в 80-е годы XX века и обоснованно связывается с работами таких теоретиков, как П. Бурдьё, Дж. Коулман и Р. Патнэм, положивших начало современным дискуссиям и исследованиям¹. Как отмечает А. Портес, ключевое различие между ними заключалось в определении уровня социальной реальности, которому атрибутируется социальный капитал: для П. Бурдьё это индивиды и семьи, которые используют социальные связи для распределения (перераспределения) ресурсов, для Р. Патнэма социальный капитал – это общественное благо, выражающееся в доверии и способности к участию на уровне государства или нации, а подход Дж. Коулмана занимает промежуточную позицию, обращая внимание на плотность социальных связей и их способность обеспечивать соблюдение норм².

Содержание основных теорий социального капитала неоднократно освещалось в работах различных авторов³, что позволяет нам ограничиться кратким обзором ключевых идей, сформулированных в их исследованиях.

Обобщая результаты указанных исследований, отметим, что, в рамках сетевого подхода, «ценность социальных сетей определяется их способностью облегчить доступ к другим ресурсам, таким как хорошие рабочие места, выгодные клиенты или, например, качественное образование, способное обеспечить приращение культурного капитала. Очевидно, что каждый индивид включен в те или иные социальные связи, однако их «капитализация» определяется именно положением в социальной структуре.

¹Field J. Social Capital. – London; New York: Routledge, 2003. – 128 p.; Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. – Cambridge: Cambridge University Press, 2001. – 292 p.; Portes A. The two meanings of social capital // Sociological Forum. – 2000. – Vol. 15. – P. 1-12.

²Portes, A., Vickstrom, E. Diversity, social capital and cohesion // The Annual Review of Sociology. – 2011. – Vol. 37. – P. 461-479. – P. 462.

³См., напр.: Гуськова Н. Д., Ключева А. П. Современные теории социального капитала // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 2. – С. 152-160; Давыдов Д. А. Теория социального капитала: от социологии к экономике и обратно // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2015. – №1. – С.100-109; Field J. Social Capital. – London; New York: Routledge, 2003. – 128 p.; Fine B. Theories of Social Capital: Researchers Behaving Badly. – London; New York: Pluto Press, 2010. – 290 p.

При этом социальные связи не являются условием получения выгод сами по себе: чтобы получать от них пользу, в них необходимо инвестировать время, усилия, а зачастую и материальные ресурсы»¹, например, в виде профсоюзных взносов или средств для организации совместного мероприятия².

Указанная особенность обусловлена ресурсным характером социального поля, проявляющимся в том, что агенты поля взаимодействуют между собой и с представителями другого поля с силой, пропорциональной объёму доступных средств, то есть величине их власти и, в частности, объёму социального капитала. Социальный капитал образован отношениями людей, он создаёт условия для координации и кооперации ради взаимной выгоды, так как имеет отношение к таким элементам организации, как социальные сети (*networks*), социальные нормы (*norms*) и доверие (*trust*). Социальный капитал, кроме того, по мнению Дж. Коулмана, «увеличивает отдачу от инвестирования в капитал физический и человеческий»³.

Полагаем, что «одной из существенных черт человеческого капитала является его динамичность, то есть скорость и глубина изменения его структуры, параметров составляющих её компонентов, влияющих на прирост величины самого человеческого капитала, в чём заинтересована любая организация. Данная динамика обеспечивается посредством инвестирования в его накопление и развитие, что одновременно становится основой расширения общественного производства»⁴.

Кроме того, «эффективная трудовая деятельность, как коллективная форма деятельности, затруднительна без взаимного доверия. Следовательно, формирование, развитие и эффективное использование человеческого

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с.

²Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – С. 60-74.

³Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122-139. – С. 137.

⁴Игумнов О. А. «Капитализация» социального капитала организации как ресурса управления: социологические аспекты // Прорывные научные исследования: проблемы, пределы и возможности: сборник статей Международной научно-практической конференции (г. Казань, РФ, 2 февраля 2023 г.). – Уфа: Omega science, 2023. – 218 с. – С. 182-191. – С. 186.

капитала невозможно без социальной составляющей, представленной социальным капиталом. Трансфер знаний возможен только в условиях плотных сетевых связей, обеспечивающих обмен ими, при этом глубина и объём передаваемых знаний будет определяться уровнем доверия в социальных отношениях»¹.

В процессе анализа указанных форм капитала мы исходим из того, что «человеческий капитал и социальный капитал не являются материальными формами капитала и как явления не обладают «осязаемостью». Это позволяет выделить черты их сходства: а) в процессе использования они не «расходятся», не уменьшаются, а увеличиваются, прирастают, а будучи неиспользуемыми, уменьшаются в объёме либо могут быть утрачены; б) как человеческий капитал, так и социальный капитал обладают внутренней социальной ценностью для их обладателей, не сводимой к экономической выгоде, которую они способны приносить в роли фасилитаторов совместной деятельности социальных акторов; в) инвестирование в человеческий капитал предполагает комплексные вложения в трудовой потенциал работников, а не в ту лишь часть, которая непосредственно используется в процессе труда, а также во все социальные сети организации, а не только в тот их сегмент, который может быть трансформирован в трудовой потенциал как часть человеческого капитала. Поскольку субъект управления не может заранее знать, в какой степени инвестирование обеспечит реализацию компонентов человеческого капитала и развитие социального капитала, подобное инвестирование может рассматриваться как рискованное»².

Вместе с тем мы не придерживаемся точки зрения, в соответствии с которой считается возможным «объединение» человеческого и социального

¹Игумнов О. А. «Капитализация» социального капитала организации как ресурса управления: социологические аспекты // Прорывные научные исследования: проблемы, пределы и возможности: сборник статей Международной научно-практической конференции (г. Казань, РФ, 2 февраля 2023 г.). – Уфа: Omega science, 2023. – 218 с. – С. 182-191. – С. 187.

²Игумнов О. А. «Капитализация» социального капитала организации как ресурса управления: социологические аспекты // Прорывные научные исследования: проблемы, пределы и возможности: сборник статей Международной научно-практической конференции (г. Казань, РФ, 2 февраля 2023 г.). – Уфа: Omega science, 2023. – 218 с. – С. 182-191. – С. 187.

капиталов в понятие «личностный капитал», полагая некорректными подобные «слияния» в силу различной природы указанных концептов. Так, «человеческий капитал может накапливаться как результат усилий отдельного индивида и принадлежать ему, тогда как понятие социального капитала утрачивает смысл, если речь идёт об отдельном субъекте, не включённом в социальные взаимодействия в рамках социальных сетей. Социальный капитал формируется на основе социальных связей, ценности межличностных отношений»¹, в связи с чем понятие «личностный капитал» представляется своеобразной концептуальной метафорой, не имеющей смысла в контексте социологии управления.

Социальные связи как внутри организации, так и за её пределами позволяют работнику активно использовать их для получения необходимой организации информации, увеличивая тем самым свой трудовой потенциал для реализации целей организации. Иными словами, в социальной сети, по меткому замечанию У. Пауэлла и Л. Смит-Дор, «на коне оказываются игроки с плотными связями, которые имеют выход на удалённые сети с множеством несводимых контактов»².

Количество и глубина социальных связей работника прямо коррелируют с возможностями получения информации о методах труда, особенностях социально-трудовых отношений в организации и т.д. В социальных отношениях с другими работниками рождается социальный капитал организации как её ценность, создаваемая работниками не только для себя, но и для организации. Сеть отношений, в которую включён работник, и в развитии которой он участвует, предоставляет ему возможность видеть новые для организации перспективы и реализовывать их посредством связи людей друг с другом.

¹Игумнов О. А. «Капитализация» социального капитала организации как ресурса управления: социологические аспекты // Прорывные научные исследования: проблемы, пределы и возможности: сборник статей Международной научно-практической конференции (г. Казань, РФ, 2 февраля 2023 г.). – Уфа: Omega science, 2023. – 218 с. – С. 182-191. – С. 188.

²Пауэлл У. Сети и хозяйственная жизнь / У. Пауэлл, Л. Смит-Дор // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М.: РОССПЭН, 2004. – 674 с. – С. 229.

Таким образом, человеческий капитал может быть представлен как *качество конкретного работника*, а социальный капитал, в свою очередь, характеризует *качество отношений* между работниками. Иными словами, человеческий капитал предполагает *наличие способностей*, а социальный капитал – *благоприятные возможности их развития* и применения.

Проблему взаимосвязи человеческого и социального капитала исследовала и Г.В. Градосельская, отмечая, что разница между человеческим и социальным капиталами демонстрирует граф, «узлы которого – это *люди*, обладающие человеческим (и потенциальным социальным) капиталом, а *связи* между ними и есть реализация социального капитала»¹. По мнению Г.В. Градосельской, социальный и человеческий капиталы часто комплементарны², поэтому в развитие предложенного Г. В. Градосельской варианта взаимоотношений они, по нашему мнению, и «образуют поле формирования социального капитала организации»³ (рис. 3).

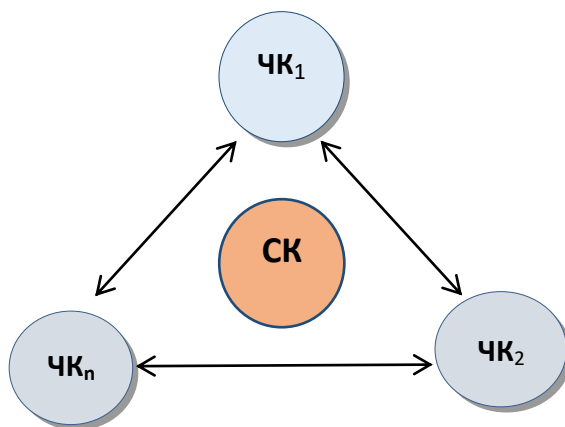


Рисунок 3. Поле формирования социального капитала организации (СК – социальный капитал, ЧК_{1,2, n} – человеческий капитал индивидов)

Основываясь на свойстве комплементарности указанных видов капитала, Г. В. Градосельская предлагает трактовать социальный капитал как

¹Градосельская Г. В. Сетевые измерения в социологии. – М.: Новый учебник, 2004. – 248 с. – С. 59.

²Градосельская Г. В. Сетевые измерения в социологии. – М.: Новый учебник, 2004. – 248 с. – С. 60.

³Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46.

«ресурсы», которые могут быть использованы акторами для реализации их интересов.

Концепция социального капитала позволяет подсчитать результаты на уровне индивидуальных акторов и одновременно осуществить микро- и макропереходы без усложнения и детализации структур; предоставляет возможность показать, как организационные ресурсы комбинируются с другими ресурсами на разных уровнях обобщения и в разных системах поведения, и к каким результатам это приводит.

По мнению Г. В. Градосельской, «социальный капитал включает такие составляющие, как финансовый, физический и человеческий капиталы»¹. В определении Г. В. Градосельской социальный капитал, на наш взгляд, представлен излишне широко. Так, принимая принципиальную позицию о социальном капитале как ресурсе, вместе с тем отметим, что включение в структуру социального капитала финансового, физического и человеческого капиталов представляет собой необоснованную попытку его чрезмерной «социологизации», которая подводит автора определения к определённой теоретической некорректности и внутренним противоречиям.

В частности, социальный капитал определён как социальный ресурс (как видно из контекста), но при этом он включает финансовый ($K_{\text{фин}}$) и физический ($K_{\text{физ}}$) капиталы, которые не обладают социальной сущностью в широком смысле и не имеют соответствующего ей содержания, не являются факторами, непосредственно влияющими на формирование социального капитала, и вследствие этого они «не включены в структуру социального капитала, то есть (1.1):

$$(K_{\text{фин}}), (K_{\text{физ}}) \notin SK_{\text{орг}}, \quad (1.1)$$

где $SK_{\text{орг}}$ – социальный капитал организации;

¹Градосельская Г. В. Сетевые измерения в социологии. – М.: Новый учебник, 2004. – 248 с. – С. 60.

$K_{\text{фин}}$ – финансовый капитал организации;

$K_{\text{физ}}$ – физический капитал работников организации.

Взаимоотношения же между социальным капиталом (СК) и человеческим капиталом (ЧК) теоретически корректнее, с нашей точки зрения, было бы рассматривать как отношения пересечения ($СК \cap ЧК$), а не включения (объединения), то есть: ($СК \cup ЧК$). Иными словами, обобщённое представление социального капитала организации ($СК_{\text{орг}}$) может быть выражено в виде формулы (1.2.):

$$СК_{\text{орг}} = СК_{\text{org}i} \cap ЧК_{\text{org}j}, \quad (1.2)$$

где $СК_{\text{орг}}$ – социальный капитал организации;

$СК_{\text{org}i}$ – актуальный уровень развития социального капитала организации;

$ЧК_{\text{org}j}$ – актуальный уровень развития человеческого капитала организации»¹.

Высокий уровень развития социального капитала подразумевает уверенность в том, что обязательства, возникающие из-за асимметричности социальных обменов, будут со временем выполнены. Очевидно, что обратной стороной социального капитала, как гарантии соблюдения обязательств, становятся социальные нормы и способность сообщества их поддерживать.

Поскольку нормы и социальный контроль не являются индивидуальными феноменами, социальный капитал становится в значительной мере свойством социальных систем, в том числе организаций

¹Игумнов 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 (г. Казань, РФ, 2 февраля 2023 г.). – Уфа: Omega science, 2023. – 218 с. – С. 182-191.

(как сообществ), хотя и рассматриваемым с точки зрения индивидуальных интересов; иными словами, социальный капитал, характеризуя состояние социальной среды, является условием индивидуального решения в пользу кооперации.

Обязательства и нормы, характеризующие стабильные социальные отношения, рассматриваются как формы проявления социального капитала, определяющие её значимость для акторов. Как справедливо отмечает С. Пейович, «с точки зрения индивида, выгоды от правила – это предсказуемость поведения других людей»¹. Таким образом, помимо реализации функции неформального регулирования взаимных обязательств, социальный капитал организации является также источником ценной информации для принятия управленческих решений.

Данный вывод находит подтверждение и в исследованиях ряда российских учёных по проблеме влияния социального капитала на процесс принятия оптимальных управленческих решений. Так, в частности, В.И. Корниенко утверждает, что для лиц, принимающих решения, целесообразно введение нового параметра, регулирующего его выбор, – принадлежность к некому сообществу, опора на сформированный им социальный капитал, установки в виде норм, принципов и ценностей, управляющих его поведением в составе данного сообщества. Управленческое решение, принятое в условиях ценностно и нормативно обусловленного социального взаимодействия, становится более эффективными и оптимальным, поскольку учитывает интересы всего сообщества, что обеспечит и его успешную реализацию².

В работах О.М. Степановой отмечается, что «участники сети, имея общие ценностные ориентации, формируемые посредством культурных механизмов, одинаково воспринимают поступающую к ним информацию

¹Pejovich S. The Market for Institutions Versus the Strong Hand of the State: the Case of Eastern Europe / S. Pejovich ; B. Dallago and L. Mittone (eds.) // Economic Institutions, Markets and Competition. – Cheltenham : Edward Elgar, 1996. – P. 111-126. – P. 118.

²Корниенко В. И. Роль социального капитала в принятии оптимальных управленческих решений // Вестник Московской государственной академии делового администрирования. – 2013 – № 2(22). – С. 38-45. – С. 42.

и точнее интерпретируют действия других участников сети. Это снижает степень неопределённости, сокращает издержки координации, облегчает её в рамках данной сети, способствует появлению норм взаимной поддержки»¹.

Признавая, в принципе, правомерной точку зрения О. М. Степановой, вместе с тем отметим, что её интерпретация корректна для трактовки социального капитала в узком смысле, предполагающем признание социокультурных факторов в качестве благоприятных элементов внешней среды, способствующих формированию доверия, облегчающих координацию и повышающих общую эффективность деятельности и, в частности, социальную эффективность организации.

В этом смысле социальный капитал можно трактовать как универсалистский концепт, характеризующий запас социальных контактов по критерию уровня доверия (низкое / высокое) и его масштабов (персонифицированные / деперсонифицированные). Очевидно, что социальный капитал, в силу своей природы, в той или иной мере присущ любым формам социальной организации. Вместе с тем различные типы социальных структур, свойственные различным социальным системам, в разной степени способствуют накоплению и использованию социального капитала.

По нашему мнению, данное обстоятельство обусловлено фактором стабильности социальных отношений, которые в целом обеспечиваются обязательствами и нормами, сопровождающими деятельность любой организации и выступающими формами социального капитала. В известном смысле соблюдение обязательств и транспарентность норм являются признаками организационного порядка и существенными индикаторами уровня развития социального капитала.

Как полагает Дж. Коулман, «социальный капитал определяется своими функциями. Он включает в себя множество различных составляющих,

¹Степанова О. М. Сущность и роль социального капитала в принятии управленческих решений в экономической сфере // Вестник РУДН. Серия «Государственное и муниципальное управление». – 2014. – № 3. – С. 26-33. – С. 27.

которые характеризуются двумя общими свойствами: они, во-первых, состоят из нескольких социальных структур и, во-вторых, облегчают определённые действия соответствующих лиц внутри структуры, будь то индивид или корпорация»¹. По мнению учёного, «необходимость сохранять социальные связи (как ценность социального капитала) и подтверждать доверие иногда мешают максимизации личной выгоды. Доверие порождает взаимные обязательства, неисполнение которых связано с санкциями; в то же время оно даёт право требовать от партнёра выполнения обязательств»².

Как показал проведённый нами анализ, «подход Дж. Коулмана, при достаточно высоком уровне его научной разработанности, также не свободен от критических замечаний. К числу наиболее важных можно отнести недостаток преемственности: текущее состояние сообщества описывается исходя из логики теории рационального выбора и полезности социального капитала для индивидуальных интересов»³, тогда как «длительный исторический процесс формирования особенностей этого сообщества и характерных для него норм относительно игнорируется»⁴. Кроме того, как отмечает А. Портес, теория Дж. Коулмана уделяет исключительное внимание близким социальным связям и недооценивает слабые связи за пределами ближнего круга, которые, в частности, играют важную роль в социальной мобильности и приобретении новых знаний»⁵.

В свою очередь, «теория Р. Патнэма имеет ярко выраженный холистический характер, считая социальный капитал как свойство сообществ и общественное благо. В работах указанного автора социальный капитал рассматривается в контексте социальных систем, при этом предполагается,

¹Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121-139. – С. 124.

²Цит. по: Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 20.

³Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов / О. А. Игумнов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 45.

⁴Field J. Social Capital. – London; New York: Routledge, 2003. – 128 p. – P. 27.

⁵Portes A. Social capital: its origins and applications in modern sociology // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – P. 1-24.

что это такая же измеримая величина, как индекс развития человеческого потенциала»¹. Воззрение об «общественном» социальном капитале, отражающем способность всего социума к «играм с ненулевой суммой» и максимизирующим полезность для всего общества, в настоящее время довольно широко представлено в социологической науке².

Характерно, что «во многом для Р. Патнэма, как и для Дж. Коулмана социальный капитал непосредственно связан с решением проблемы кооперации и коллективного действия. Он рассматривается не столько как ресурс, доступный отдельному актору, сколько как характеристика всего сообщества и его социальной организации, выражающаяся в развитии социальных связей, взаимного доверия и социальных норм»³. Данный вывод, представляющийся нам вполне аргументированным, возможно использовать при разработке концептуальной схемы анализа социального капитала в части его представления не в виде суммы индивидуальных социальных капиталов, а как несводимой к данной сумме интегральной величине, определяемой уровнем развития социальных связей и доверия.

В подходе Дж. Коулмана и Р. Патнэма «капитал – не только социальное отношение, но и вещь»⁴, что определяет и типологию капиталов. Так, Дж. Коулман отмечает: «Если физический капитал всецело осязаем, будучи воплощён в наблюдаемой материальной форме, а человеческий капитал – менее осязаемый, будучи воплощён в навыках и знаниях, приобретённых индивидом, социальный ещё менее осязаем, ибо он

¹Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов / О. А. Игумнов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 45.

²См., напр.: Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.; Фукуяма Ф. Доверие: Социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: АСТ. – 730 с.; Фукуяма Ф. Великий разрыв. – М.: АСТ, 2008. – 474 с.; Handbook of Social Capital. The Troika of Sociology, Political Science and Economics. Ed. by G.T. Svendsen, G.L.H. Svendsen. – Cheltenham: Edward Elgar; Jones B.J. Social Capital in American Life. – Cham: Palgrave Pivot, 2019. – 460 p.

³Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 45.

⁴Игумнов О. А. Экономический империализм в исследовании социального капитала: проблема междисциплинарного взаимодействия / Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: сборник статей Международной научно-практической конференции (12 января 2023 года, г. Уфа) / в 4 ч. Ч. 4 – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2023. – 166 с. – С. 116.

существует в отношениях между людьми»¹. При этом для Дж. Коулмана социальный капитал – это ещё и «разнообразие разных сущностей»².

Исследование показало, что «формирование концепции социального капитала, по сути, исходило из двух представлений: капитал как *социальные отношения* и капитал как *вещь*. Объект теорий капитала К. Маркса и П. Бурдьё реален и как «капитал-*отношение*» воплощён в вещественных формах»³.

Вместе с тем «в подходе Дж. Коулмана, напротив, «капитал-*вещь*» воплощён в отношениях»⁴, он определяет его как «социальные отношения, составляющие форму капитала»⁵: обязательства, ожидания, каналы информации, нормы и эффективные санкции. Эти формы социального капитала соотносятся в подходе Дж. Коулмана с его функцией: «Социальный капитал определяется его функцией. Функция, определённая концептом «социальный капитал», есть ценность этих аспектов социальной структуры для акторов в качестве ресурсов, которые они могут использовать для достижения своих интересов»⁶.

Проведённый анализ позволил сделать вывод о сложном характере взаимоотношений «вещной» и «отношенческой» (реляционной) компонент социального капитала, что обусловлено как сложностью самого концепта, так и его недостаточной изученностью прежде всего в части состава

¹Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // The American Journal of Sociology. – 1988. – Vol. 94: Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. – P. S95-S120. – P. 19. URL: <http://www.jstor.org/stable/2780243> (дата обращения: 18.02.2021).

²Coleman, J. S. Foundations of Social Theory. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1990. – 993 p. – P. 302.

³Игумнов О. А. Экономический империализм в исследовании социального капитала: проблема междисциплинарного взаимодействия / Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: сборник статей Международной научно-практической конференции (12 января 2023 года, г. Уфа) / в 4 ч. Ч. 4. – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2023. – 166 с. – С. 116.

⁴Игумнов 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 года, г. Уфа) / в 4 ч. Ч. 4 – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2023. – 166 с. – С. 116.

⁵Coleman J.S. Social Capital in the Creation of Human Capital // The American Journal of Sociology. – 1988. – Vol. 94: Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. – P. S95-S120. – P. 22. URL: <http://www.jstor.org/stable/2780243> (дата обращения: 18.02.2021).

⁶Coleman J.S. Social Capital in the Creation of Human Capital // The American Journal of Sociology. – 1988. – Vol. 94: Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. – P. S95-S120. – P. 16, 19. URL: <http://www.jstor.org/stable/2780243> (дата обращения: 18.02.2021).

компонентов. Подобная сложность может быть преодолена посредством признания того факта, что анализ сложных теоретических понятий, как правило, определяется в том числе и теоретической позицией исследователя по вопросу о сущности и формах проявления исследуемого концепта.

В рамках разработанного нами социоресурсного подхода анализ социального капитала в предметном поле социологии управления как капитала-*отношения* актуализирует его социальную природу и значение в качестве атрибута социальной организации, выполняющего функцию социального ресурса. Подобное понимание предполагает и возможность формирования социального капитала (как формы капитала), и возможность его развития (как отношения) на основе трансформации сущности социальных отношений в организации.

Понятие «слабые связи» было введено еще в 1970-х годах М. Грановеттером для обозначения социальных связей, основанных на знакомстве, которые обеспечивают поиск работы в тех сферах, в которых нет представителей «ближнего круга» (родственников и друзей)¹. Различие между «сильными» и «слабыми» связями до сих пор активно используется в современных теориях социального капитала, в частности Н. Лином². Так, в теории Р. Патнэма во многом аналогичную роль играют две формы социального капитала: «связывающий» (*bonding*) и «соединяющий» (*bridging*)³, при этом «первый обеспечивает внутригрупповую солидарность и идентичность, являясь более эксклюзивным, а второй обеспечивает доступ к внешним активам и информации, то есть более широкие и гетерогенные социальные связи»⁴.

¹Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. – 2009. – № 4. – С. 31-50.

²Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. – Cambridge: Cambridge University Press, 2001. – 292 p.

³Putnam R. D. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. – New York: Simon and Schuster, 2000. – 541 p.

⁴Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 46.

Для характеристики современного состояния дискуссий о социальном капитале представляется полезной дальнейшая конкретизация функций, которые он, понимаемый как источник выгод (преимуществ), основанных на социальных связях, может выполнять в различных социальных ситуациях¹. Попытка систематизации функций социального капитала, начатой А. Портесом, была предпринята Э. Лолло, которая предложила структурировать социальный капитал по трём измерениям и четырём типам, лежащим в основе его основных функций, а именно: функции инвестирования (получение выгод для индивида или связанной с ним группы), координации (основанной на доверии) и получения ренты (основанной на занятии определённой социальной позиции)².

Наши исследования показали, что «измерения социального капитала организации, по сути, отражают ключевые характеристики социальных отношений, которые влияют на характер и результаты их использования. Такими измерениями являются:

1) *частота* контактов, или интеракций, между участниками социальной сети способствующая накоплению социального капитала в силу повторяемости: в терминах теории игр это означает, что участие во множестве повторных игр объективно способствует развитию стратегий, основанных на взаимности;

2) *однородность* – наличие между участниками сети разделяемых целей и/или ценностей. Механизм, лежащий в основе социального капитала, в данном случае основан не на реальных и ожидаемых интеракциях, а именно на наличии общей нормативной базы, уверенности в том, что другие члены группы будут выполнять свои обязательства, то есть на основе групповой аффилиации;

¹Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49.

²Lollo E. Toward a theory of social capital definition: its dimensions and resulting social capital types // 14th World Congress of Social Economics. URL: <https://socialeconomics.org/Papers/Lollo1C.pdf> (дата обращения: 12.10.2019).

3) *иерархия* – способ социальной организации, основанный на концентрации социальных контактов вокруг некоторых центров. Концентрация социального капитала в иерархической структуре упрощает её восприятие и способствует формированию чётких правил и ролей, структурирующих распределение ожиданий и обязательств»¹.

Взаимодействие трёх названных характеристик социальных отношений порождает четыре типа социального капитала: 1) *идентифицирующий* (*identifying*), образованный сочетанием выраженной иерархии и однородности, которые обеспечивают формирование групповой идентичности, особенно характерной для формальных организаций; 2) *сопрягающий* (*linking*), образованный сочетанием иерархии и частоты контактов, в большей степени характерный для формальных организаций, но предполагающий, что сила социальных связей больше зависит от взаимодействия индивидов, а не от разделяемой ими идентичности; 3) *соединяющий* (*bridging*), основанный на частоте контактов и однородности и, по сути, отражающий функционирование в неформальных группах; 4) *связывающий* (*bonding*), возникающий, когда в равной мере выраженными являются все три измерения социальных отношений.

Такое сочетание знаменует собой максимальную концентрацию социального капитала и, по сути, отражает существование групп, основанных на «сильных» связях в терминах М. Грановеттера и Н. Лина, либо же объединяющих объективные и субъективные связи в модели П. Пакстон².

Полагаем, что «предложенная Э. Лолло модель, основанная преимущественно на индивидуалистической перспективе, восходящей к работам П. Бурдье и Дж. Коулмана, может эффективно применяться для анализа на мезоуровне (организации). Важным плюсом предложенной модели является чёткое обозначение того факта, что разные типы социальных отношений (межличностные; внутригрупповые; межгрупповые;

¹Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 47.

²См.: Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов / О. А. Игумнов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49.

сотрудничества; соперничества; конфликта; субординации (руководитель/подчиненный, интенсивные/неинтенсивные) по-разному влияют на формирование социального капитала организации»¹.

Таким образом, «суммируя результаты современных дискуссий в рамках общей теории социального капитала, можно заключить, что несмотря на различия в дисциплинарных традициях и исходных теоретических парадигмах, в понимании фундаментального ядра концепции достигнут достаточно высокий уровень консенсуса»². В указанном смысле мы, опираясь на методологический подход Л.А. Микешиной, рассматриваем формирование и развитие социального капитала организации как «сквозную проблему», которая «в различных контекстах научных областей дисциплин сохраняет содержательное «ядро», но получает меняющиеся интерпретации»³.

Вместе с тем наша принципиальная позиция заключается в том, что «социальные отношения (понимаемые как относительные диспозиции акторов, определяемые их положением в социальной структуре) и социальные связи (соответствующие отношениям интеракции и обмена, в том числе символические) сами по себе не являются капиталом и могут выступать в таком качестве лишь при условии, что они: а) являются объектом инвестирования; б) предоставляют реальные возможности увеличения благ и/или достижения индивидуальных либо коллективных целей»⁴.

В научной литературе отражены различные толкования понятия «социальный капитал» и его элементного состава. На основе сопоставления различных теоретических позиций данное понятие представляется

¹Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов / О. А. Игумнов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 48; Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 29.

²Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов / О. А. Игумнов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 48.

³Микешина Л.А. Диалог когнитивных практик. Из истории эпистемологии и философии науки. – М.: РОССПЭН, 2010. – 567 с. – С. 128-129.

⁴Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов / О. А. Игумнов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49. – С. 48.

возможным интерпретировать в первом приближении как организационный ресурс, обусловленный характером социальных отношений между субъектами управления, опосредованных трудовой деятельностью.

В контексте проблемы исследования важно определить содержательные линии взаимосвязи социального капитала и социоресурсного подхода. Наш концептуальный подход основан на представлении о социальном капитале как социальном ресурсе-активе, обладающем значимым потенциалом в социальном управлении, способном обеспечить инновационное развитие организации. Прежде всего речь идёт о его социальной составляющей, образованной человеческими ресурсами. Реляционная природа социального капитала позволяет объединить усилия субъектов управления для сбалансированного функционирования структурных составляющих социальной сферы для воспроизводства и наращивания потенциала человеческого капитала и повышения эффективности его использования в социальном развитии организации.

Представляется логичным предположить и обратное влияние человеческого потенциала, развитие которого будет, по нашему мнению, определять и качество социальных отношений как основы социального капитала, и общий уровень динамики его развития, что в конечном счёте будет способствовать повышению эффективности инновационного и социального развития, а также уровня конкурентоспособности организации.

1.3. Теоретико-методологическое обоснование социоресурсного подхода в социально ориентированном управлении организацией

В рамках исследования проблемы диссертации представляется целесообразным содержательно интерпретировать сущность предлагаемого нами социоресурсного подхода в управлении организацией.

Складывающаяся в организации система социальных отношений и процессов отождествляется с субъектами управления, принимающими решения о направлении ресурсных потоков, и неотделима от их практических действий по формированию социального капитала организации, что и определяет их особую социальную роль в данном процессе. Ресурсный подход предполагает, что «основными задачами субъекта социального управления являются выявление новых социальных ресурсов, их использование в интересах организации и воспроизводство для дальнейшего использования»¹.

Онтология процессов управления социальной организацией, по нашему мнению, должна охватывать совокупность понятий, относящихся к организационному дизайну, процедурам подготовки, принятия и реализации управленческих решений и уровням управления. В соответствии с этим выделены четыре базовые категории – процессы, ресурсы (продукты), механизмы и управление, определяющие статику и динамику любой организации, а также систему социальных отношений между субъектами в организации.

Представление объекта в виде «чистого» (то есть независимого от других категорий) процесса является основополагающим шагом в исследовании и проектировании любых сложных систем. По сути, в соответствии с границами процессов определяются границы организационной системы, и фиксируется её целостность.

Ресурсами могут считаться любые объекты (средства), подлежащие трансформации в ходе процесса управления для достижения результата.

Под продуктом понимается результат реализации процесса управления, то есть результат как степень достижения цели, уровень эффективности и устойчивости функционирования организации. Продукт процесса управления, как правило, выступает ресурсом для других процессов

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 215. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

организации, регулируя и упорядочивая их для достижения общей цели организации. Поэтому дифференциация понятий «продукт» и «ресурс» в определённой степени условна и имеет смысл при учёте организационно-управленческого контекста и стадии жизненного цикла организации.

Так, в дуальной связи «процесс-ресурс» процесс задаёт рамки трансформации и видоизменения структуры ресурсов, преобразуя ресурсы в продукт-результат. В свою очередь, характеристики ресурсов ограничивают ход процесса и свойства его продукта-результата (например, при недостаточности ресурсов).

Иной аспект взаимодействия внутри пары «процесс-ресурс» раскрывается посредством понятия «событие», которое трактуется как факт использования ресурса управления, активизирующего процесс управления. В паре «процесс-продукт (результат)» процесс является ведущим компонентом, определяющим успешность достижения результата. Корректная организация процесса в соответствии с принципами социального управления способствует результативности процесса.

Механизм как один из базовых компонентов системы управления обеспечивает изменение состояния объекта управления в ходе процесса. За счёт функционирования механизма ресурсы преобразуются в продукт (результат). Так, для дуальной связи «процесс-механизм», как правило, предполагается, что процесс существенно не влияет на механизм управления. Однако в отдельных случаях данное предположение может быть некорректным (например, при несоответствующем нормам выполнении процесса возможна деформация механизма управления с его последующей деструкцией).

Подобная проблема может быть решена путём пересмотра исходных посылок, обосновывающих связи между процессом и механизмом управления. Сам процесс может быть интерпретирован как механизм, обеспечивающий совокупность изменений механизма управления. Иными словами, процесс и механизм могут менять положение в дуальной связи.

Действие механизма управления может обуславливать имманентное воспроизведение (репликацию) процесса, либо изменение его характеристик. Первая из альтернатив соответствует режиму функционирования организации, а вторая – режиму её развития.

В рамках социоресурсного подхода управление трактуется нами как циклический процесс (анализ – целеполагание – целедостижение (организация, регулирование) – обратная связь – анализ). В триаде «процесс – ресурс – управление» взаимодействие между составляющими её элементами предполагает формирование регламентов процессов, которые в общем случае сводятся к правилам обработки событий стандартного вида («если <поступил ресурс А>, то <выполнить процесс В>») или правила могут быть трансформированы в стандарты функционирования и стратегию развития системы.

В нашем подходе «социальные ресурсы представляют собой совокупность материальных и нематериальных (невещественных) средств управленческого воздействия субъекта на объект управления для балансирования их интересов и достижения целей организации»¹. 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 уровня устойчивости функционирования). В свою очередь указанные показатели являются индикаторами наличия и эффективного применения социальных ресурсов.

По результатам нашего исследования определено, что «феномен ресурса присутствует в структуре научного знания различных отраслей. Вместе с тем феномен социальных ресурсов, по нашему мнению, следует рассматривать

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 215-216. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

в более широком смысле»¹, в частности, как «всё то, что люди используют как факторы обеспечения своей деятельности <...>. Ресурсы имеют дискурсивный характер»².

Ресурсный подход в управлении организациями имеет особую значимость в контексте исследования проблем социального управления в условиях глубинных трансформаций всех сфер общества, о которых шла речь выше. Речь идёт о социоресурсном подходе в социальном управлении, предполагающем поиск новых и переосмысление традиционных ресурсных возможностей в социальном управлении организациями, которые обеспечивали бы их высокую социальную эффективность, конкурентоспособность, устойчивость функционирования и инновационный характер развития.

Основы социоресурсного подхода представлены в работах зарубежных исследователей П. Бурдые, Э. Гидденса, Дж. Коулмана, Ф. Фукуямы и Р. Патнэма³. В российской социологической науке ресурсный подход рассматривается в качестве одного из перспективных направлений и представлен в работах Г. Р. Аглямовой, Г. П. Бессокирной, Г. В. Власюк, А. В. Дятлова, Т. И. Заславской, В. В. Локосова, М. А. Нугаева, В. В. Радаева, А. Л. Темницкого, Н. Е. Тихоновой, О. И. Шкаратана и др.⁴.

В социологии управления, в рамках нашего подхода, «социоресурсный подход предполагает понимание процессного характера обеспечения

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 215. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

²Ильин В. И. Социальная структуризация в транзитивном пространстве российского мегаполиса / В. И. Ильин // Мир России. Социология. Этнология. – 2010. – Т. 19. – № 1. – С. 89-125. – С. 91.

³Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – Т. 3. – С. 60-74; Гидденс Э. Устройство общества: очерк теории структуризации. – М.: Академический Проект, 2003. – 528 с.; Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121-139; Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ; Ермак, 2004. – 730 с.; Putnam R. Bowling Alone: America's Declining Social Capital // The Journal of Democracy. – 1995. – Vol. 6. – по. 1. – р. 65-78.

⁴Заславская Т. И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004. – 400 с.; Шкаратан О. И. Социология неравенства. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 526 с.; Радаев В.В. Понятие капитала, формы капитала и их конвертация // Общественные науки и современность. – 2002. – Т. 3. – № 4. – С. 20-31; Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Экономическая социология. – 2006. – Т. 7. – № 3. – С. 11-27; Власюк Г. В. Ресурсы социальной организации. Научное издание. – М.: Издательство АСВ, 2010. – 352 с.

социального порядка и его изменения в ходе целенаправленных социальных взаимодействий людей в рамках социальных организаций. Основная идея социоресурсного подхода заключается в том, что в процессе социальных взаимодействий создаются и воспроизводятся социальные ресурсы, обеспечивающие уникальность, конкурентоспособность и возможности инновационного развития организации»¹.

Создание в организации условий для формирования профессиональных и организационных компетенций, повышения качества трудовой жизни, развития социальной солидарности, сохранения и поддержания бренда привлекательного работодателя обеспечивает социальную успешность, жизнеспособность и перспективность развития организации. По сути, указанные условия представляют собой ценностное предложение работодателя, детерминирующее причины, по которым работники хотели бы работать в организации (фактор привлечения персонала), работать хорошо (фактор вовлечённости) и остаться в организации надолго (фактор удержания).

Сущность социальных ресурсов заключается в их включённости в социальную деятельность в границах определённого пространства и времени. При этом их ценность может проявляться только в процессе «полезного» использования, поскольку, по справедливому замечанию В.И. Ильина, «то, что объективно существует, но никто не знает, что с этим делать, ресурсом не является»².

Анализ состава и структуры социальных ресурсов показывает, что в их определении часто используется понятие «потенциал» как синонимичное понятию «ресурс». Отметим и своеобразную семантическую

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 216. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

²Ильин, В. И. Потребление как дискурс / В. И. Ильин. – СПб.: Интерсоцис, 2008. – 446 с. – С. 54

трансверсальность понятий «ресурс» и «потенциал», которая не всегда способствует их строгой дифференциации для корректной интерпретации¹.

Мы исходим из того, что соотношение указанных понятий определяется их смыслом. Так, понятие «ресурс» определяется как «запас, источник, средство»². Понятие «потенциал» в социологическом контексте фиксирует не только его смысл как «совокупность ресурсов», а именно как «потенция», то есть «возможность, то, что существует в скрытом виде и может проявиться при известных условиях»³.

Именно нестрогое следование смыслу указанных понятий, их чрезмерно широкое толкование стало основанием для не вполне корректного, по нашему мнению, вывода российского социолога Н. Е. Тихоновой о возможности их употребления в качестве синонимов⁴. Вместе с тем В. И. Ильин логично утверждает, что «любой капитал является ресурсом, но не каждый ресурс превращается в капитал»⁵.

Понимание ресурса как потенциального капитала подкреплено отдельными положениями работ К. Маркса, обосновывавшего идею трансформации ресурсов в капитал через их «самовозрастающую стоимость»⁶. В нашем представлении, «подобная трактовка позволяет понять механизм трансформации превращения различных социальных ресурсов в капитал как фактор, обеспечивающий социальную эффективность»⁷.

В указанном смысле понимание потенциала в социологическом смысле предполагает определение: 1) того, что «скрыто», то есть формируется и предопределяет саму возможность «внешне» проявиться; 2) «степени

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 216. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

²Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1987. – 798 с. – С. 589.

³Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1987. – 798 с. – С. 493-494.

⁴Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Экономическая социология. – 2006. – Т. 7. – № 3. – С. 28-41.

⁵Ильин В. И. Классовая структура: классические концепции и современная Россия // Отечественные записки. – 2003. – № 4. – С. 492-500.

⁶Маркс К. Превращение денег в капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М., 1987. – Т. 1. – Гл. 4. – С. 181.

⁷Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 216. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

мощности» того, что «скрыто», определяемой значением слова «*potentia*» («сила, мощь»); 3) совокупности условий, при которых конкретное «скрытое» может «раскрыться», но может и не раскрыться, оставаясь в потенциальном, неявном состоянии при отсутствии благоприятных социальных и организационных условий¹. Указанные основания, а также сложность и нелинейность взаимосвязи понятий «ресурс» и «потенциал» дают основания для вывода об определённой некорректности их синонимизации, аргументированной Н.Е. Тихоновой.

Необходимо отметить и социально-управленческий аспект дифференциации социальных ресурсов. Наличие в организации социальных ресурсов может быть признано позитивным фактором социального управления только при условии, что указанные ресурсы «введены» в процесс управления, активизированы, актуализированы целенаправленными управленческими действиями. Диалектика социального управления определяется как наличием ресурсов, так и созданием условий для их активного применения для непрерывного развития, совершенствования, а при необходимости – и пополнения (приращения).

С другой стороны, только при постоянном использовании социальных ресурсов, их востребованности как одного из факторов управления, они будут обладать свойством самовозрастания, определяемого их социальной природой. Указанное свойство и позволяет рассматривать социальные ресурсы в качестве уникального феномена социального управления. В нашем исследовании мы основываемся на теоретической посылке о том, что «указанные понятия для их содержательной интерпретации следует рассматривать дифференцированно с позиции существенных различий,

¹Подробнее см.: Платонова Е. Д., Глазкова А. А. Накопление и воспроизводство человеческого потенциала: современный взгляд на теорию и практику. Монография / Е. Д. Платонова, А. А. Глазкова. – М.: АПК и ППРО, 2008. – 231 с. – С. 122.

обусловленных социологической природой сущности концепта «социальный ресурс» применительно к процессу управления организацией»¹.

Аналогичной дифференциации требуют также и понятия «ресурс» и «потенциал». Понятие «потенциал» в широком смысле трактуется как «источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определённой цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определённой области»².

В расширительном социологическом толковании термин «социальный потенциал» имеет широкое значение и понимается как неиспользуемые, но готовые к использованию с расчётом на позитивные результаты (эффекты) источники социального управления. В более узкой интерпретации социальный потенциал – «это интегральный показатель нереализованных возможностей прогрессивных изменений социальной действительности»³, который можно рассматривать как потенциал позитивной активности или негативной активности наряду с потенциалом социального развития или социального торможения. В наиболее широком смысле термин «социальный потенциал» отражает перспективы социального развития страны, региона, отрасли, коллектива⁴.

Изучение потенциала требует учёта качественных характеристик объекта, его свойств, ресурсов для достижения цели и условий, необходимых для объективации существующих возможностей и их трансформации в реальность. В рамках настоящего исследования понятия «потенциал» и «ресурс» находятся в отношении детерминации: наличие ресурса определяет масштаб потенциала, который вместе с тем может быть реализован при его актуализации на основе социальных интенций. Более

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 216. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

²Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1981. – 1600 с. – С. 1058.

³Социологический словарь / Сост. А. Н. Елсуков, К. В. Шульга. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Университетское, 1991. – 528 с. – С. 343.

⁴Социологический словарь / Сост. А. Н. Елсуков, К. В. Шульга. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Университетское, 1991. – 528 с. – С. 343-345.

того, формируется и обратная связь: каждый ресурс может стать потенциалом, но не каждый потенциал является ресурсом (без актуализации его состояния).

Социальный потенциал, формируясь в процессе развития общества, включает используемые и неиспользуемые ресурсы, источники, средства, силы, резервы, которые могут проявлять свое действие в будущем при определённых условиях. Вместе с тем понятие «потенциал» отражает лишь возможность, не всегда реализуемую в дальнейшем. В социологическом дискурсе «понятия “ресурс” и “капитал” рассматриваются либо как тождественные, либо дифференцируются путём выделения их специфики»¹.

В социологическом контексте потенциал обладает способностью к субъектности в развитии и саморазвитии и, таким образом, как считает О.В. Иглакова, «обуславливается экзистенциально-личностной сферой человеческой жизни»². Мы полагаем, что «ресурс как осознанный, актуализированный потенциал способен переходить в актуальное состояние при выполнении двух условий: востребованности (трансформирующей его в активную форму) и наличия определённого объёма, обладание которым способно обеспечить социальный эффект»³.

Отличие актива от капитала определяется способностью капитала не только накапливаться, конвертироваться в различные формы и воспроизводиться, но и, по мнению Н. Е. Тихоновой, «приносить новую, добавочную стоимость, превышающую объёмы, необходимые для простого воспроизводства соответствующего ресурса»⁴. Актив, таким образом, представляет собой ресурс, обладающий некой ценностью, способный принести отложенные эффекты при определённых условиях. В этом смысле

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 216. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

²Иглакова О. В. Подходы к операционализации концепции человеческого ресурса // Вестник Томского университета. Философия. Социология. Политология. – 2013. – № 1(21). – С. 196-203. – С. 201.

³Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 217. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

⁴Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях / Н. Е. Тихонова // Экономическая социология. – 2006. – Т. 7. – № 3. – С. 28-41. – С. 34.

мы полагаем корректным использование понятий «ресурс» и «актив» как тождественных.

Ценным в теоретическом отношении представляется предложение Н.Е. Тихоновой о необходимости «разведения» понятий «социальный ресурс», «социальные сети» и «социальный капитал». Согласно её позиции, ресурс представляет собой более широкое понятие, чем «капитал», а «капиталом ресурс становится тогда, когда можно установить отчётливую связь между наличием этого ресурса и возрастанием других видов капитала»¹.

Таким образом, социальные сети, основанные не только на обмене информацией, но и на определённых взаимоотношениях между субъектами, предоставляют организации дополнительные возможности, которые могут быть использованы с пользой для организационного управления. Социальный капитал в этом смысле может интерпретироваться как реализованные возможности социальных связей и социальных сетей, обеспечивающие социальную эффективность организации и инновационный вектор её развития.

Представители ресурсного подхода в социальном управлении исходят из положения о влиянии определённых видов ресурсов на положение человека в обществе и его возможности. Как отмечает Н. Е. Тихонова, в числе наиболее значимых, помимо экономических, квалификационных и властных ресурсов, выделяются социальные ресурсы². Обоснованность применения ресурсного подхода к исследованию функционально обусловленных социальных отношений аргументировано, по мнению С. В. Одякова, возможностями указанного подхода в определении вида,

¹Тихонова Н. Е. Социальный капитал как фактор неравенства / Н. Е. Тихонова // Общественные науки и современность. – 2004. – № 4. – С. 24-35.

²Тихонова Н. Е. Последствия кризиса 2020-2021 гг. для различных профессиональных групп российского общества / Н. Е. Тихонова // Социологический журнал. – 2021. – Т. 27. – № 2. – С. 46-67. – С. 49.

структуры и объёма ресурсов субъектов управления для учёта специфики их взаимодействия с точки зрения распределения ресурсов¹.

Объём и качество ресурсов субъектов управления определяют стратегии их поведения, роль и специфику взаимодействия в рамках организации, что позволяет обозначить социально-трудовые отношения с позиций ресурсного подхода как тип социальной связи акторов, обладающих различным объёмом ресурсного потенциала, взаимодействующих в рамках процесса труда, что устанавливает их место в социальной структуре организации и в значительной мере обуславливает их поведение, роль и статус в социальном взаимодействии. Таким образом, ресурсы выступают фактором, определяющим социальную природу трудовых отношений, переводя их тем самым в разряд проблем предметного поля социологии управления.

В сочетании с неомарксистским подходом, трактующим трудовые отношения «как совокупность реально сложившихся отношений по поводу осуществления процесса труда»², и междисциплинарным подходом, рассматривающим конфликтную природу трудовых отношений, определяющую интересы акторов этих отношений³, ресурсный подход теоретически близок к социологическому конструктивизму и методологии «социологии жизни»⁴.

Определённый вклад в исследование проблематики социальных ресурсов внесли работы Г. В. Власюк, предложившей рассматривать социальную организацию как «коалицию целеустремлённых систем, обладающих собственными ресурсными портфелями, собственными целями

¹Одяков С. В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений / С. В. Одяков // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2011. – № 9. – С. 266-273; Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях / Н. Е. Тихонова // Экономическая социология. – 2006. – Т. 7. – № 3. – С. 28-41.

²Симченко Н. А. и др. (ред.) Марксистская экономическая теория в истории капитализации России / Н. А. Симченко. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2018. – 375 с. – С. 307.

³Linkon, S. L., Russo, J. Twenty Years of Working-Class Studies: Tensions, Values, and Core Questions // Journal of Working-Class Studies. – 2016. – No. 1(1). – P. 4-13.

⁴Тощенко Ж. Т. Социология жизни / Ж. Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 399 с.

и способных к самореализации, самообучению и саморазвитию»¹. Работы Г.В. Власюк содержат своеобразную попытку теоретического обоснования социальных ресурсов как самостоятельного конструкта, обеспечивающего конкурентоспособность организации в стратегической перспективе.

Вместе с тем, признавая вклад Г. В. Власюк в изучение проблемы социальных ресурсов, в рамках предложенного социоресурсного подхода мы критически оцениваем предложенную ею трактовку социальных ресурсов, которые рассматриваются, прежде всего, как социальные ресурсы индивида, а не организации, что позволяет констатировать подмену в известной степени понятий с некорректной интерпретацией атрибута «социальный», что и обусловило не вполне корректные, на наш взгляд, выводы.

Так, например, к социальным ресурсам Г. В. Власюк относит социальный интеллект, который, несомненно, «определяет успешность социального взаимодействия», но самим же автором относится к личностным чертам². Недостаточно чётко в теоретическом отношении проработан и вопрос о компетентности как социальном ресурсе, что обусловило неоднозначный, по сути, вывод Г. В. Власюк о том, что «социальные ресурсы, выступая в качестве компетенций индивида (выделено нами – **О.И.**), являются ресурсами социальной организации»³.

Достаточно ёмкое, имеющее глубокую теоретическую значимость, определение предложено А. В. Дятловым, полагающим, что социальные ресурсы представляют собой совокупный потенциал активных социальных групп, выражающийся в способности общества к трансформации, определяющий социально-инновационное поведение⁴. Данное определение отражает два ключевых свойства любого социального ресурса: активность и инновационность.

¹Власюк Г. В. Ресурсы социальной организации: Научное издание / Г. В. Власюк. – М.: Издательство АСВ, 2010. – 352 с. – С. 5.

²Власюк Г. В. Ресурсы социальной организации: Научное издание / Г. В. Власюк. – М.: Издательство АСВ, 2010. – 352 с. – С. 177.

³Власюк Г. В. Ресурсы социальной организации: Научное издание. – М.: Издательство АСВ, 2010. – 352 с. – С. 181.

⁴Дятлов А. В. Социальные ресурсы развития российского общества. Дисс. ... докт. соц. наук: 22.00.04. – Ростов н/Д., 2005. – 268 с.

Довольно широко раскрывается содержание социальных ресурсов в работах Г.П. Бессокирной и А.Л. Темницкого, предлагающих определять их как «личностные ресурсы работника (социально-демографические характеристики и самооценки личностных ресурсов в рыночной экономике), ресурсы домохозяйства, ресурсы территориальной общности и производственные ресурсы (объективные показатели и субъективные оценки реальной производственной ситуации)»¹. Данное определение представляется довольно эклектичным, что, вероятно, обусловлено интерпретацией авторами социальных ресурсов на социетальном уровне их анализа, в преимущественно психолого-экономической коннотации, а не на уровне организаций и в качестве социологического концепта.

Кроме того, не отрицая определённой роли личностной составляющей в структуре социальных ресурсов, мы полагаем, что она не ограничивается только «социально-демографическими характеристиками и самооценкой», и в этом смысле не может быть в чистом виде представлена как социальная, поскольку не включена в социальное взаимодействие. Ресурсы домохозяйства, как и производственные ресурсы, в нашем понимании, целесообразно относить, скорее, к экономическим ресурсам, что не даёт оснований рассматривать их в предметном поле социологии управления.

Излишне широким представляется нам и определение социальных ресурсов, предложенное Г. Р. Аглямовой и М. А. Нугаевым, которые полагают, что социальные ресурсы – это «носители социального потенциала в удовлетворении общественных потребностей»². Данное определение, по сути, представляет собой также в определённом смысле подмену понятий, поскольку понятия «ресурсы» и «потенциал» – разнопорядковые, а не рядоположенные: ресурсы обозначают *наличие*, а потенциал – *возможность* их применения. Следовательно, ресурсы не могут выполнять

¹Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду // Социальная политика: реалии XXI века. Вып. 2. – М., 2004. – С. 432-461.

²Аглямова, Г. Р., Нугаев, М. А. Интеллектуальный потенциал молодого города: структура, содержание, социальные функции / Г. Р. Аглямова, М. А. Нугаев // Вестник Академии управления ТИСБИ. – 2002. – № 3. URL: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2002/issue3/> (дата обращения: 03.07.2020).

функцию «носителей» потенциала, поскольку прямая связь между ними отсутствует: наличие ресурсов вовсе не означает наличия потенциала как возможности их использования.

В исследованиях В.В. Локосова социальные ресурсы ассоциируются с «социальной энергией», что представляется логичным, если под энергией понимается синергетический эффект, образуемый социальными ресурсами, а также согласуется и с деятельностным подходом, опирающимся на активность субъектов, понимаемую как коллективную деятельность с общими целями и смыслами.

В рамках исследуемой проблемы теоретический интерес представляет интерпретация ресурсов как «функциональных отношений» (Т.Р. де Грегори)¹, что принципиально важно с позиции социоресурсного подхода, поскольку подобное понимание выделяет отношение как один из основных элементов социального ресурса, его реляционную составляющую. В этом смысле ресурс означает всё, что может быть полностью или частично применено для пользы других и достижения целей организации.

В процессе анализа понятия «социальный ресурс» целесообразно «развести» указанное понятие с понятием «нематериальный ресурс» на основе определения содержания последнего. Прежде всего, с точки зрения дискурса социологии управления, указанное понятие «нематериальный ресурс» применяется в экономическом смысле (как капитал, актив, товар или сырье), поскольку в данной коннотации оно ориентировано на экономику рынка и ограничено экономическим содержанием, что не позволяет рассматривать его в социологическом контексте.

Для определения содержания понятия «нематериальный ресурс» важно содержательно определить атрибутив «нематериальный», который зачастую трактуется в физическом смысле как «неосязаемый» (нематериальный),

¹De Gregori, T. R. Resources Are Not; They Become: An Institutional Theory // Journal of Economic Issues, Vol. 21, No. 3, Evolutionary Economics I: Foundations of Institutional Thought (Sep., 1987), pp. 1241-1263. – P. 1 243.

то есть не обладающий «материальными» (осязаемыми) свойствами. Следовательно, нематериальность (нефизическую (невещественную) форму существования) можно рассматривать как один из критериев демаркации материальных и нематериальных ресурсов. С учётом данного обстоятельства нами предложен термин «ресурсы нематериальной природы», точнее, по нашему мнению, отражающий их ведущую социальную компоненту.

Отметим, что в исследованиях Всемирного банка в качестве характеристики социального капитала «используется понятие “неосязаемый капитал”, который, по данным банка, в развитых странах составляет примерно 80% национального богатства (при этом природный составляет всего 2%, физический – 18%. Для сравнения: в России неосязаемый капитал составляет около 16%»¹.

Как показал анализ цитированной выше монографии российских исследователей, авторам не удалось избежать ряда проблем, сопровождающих большинство исследований социального капитала: а) некорректность отождествления социального капитала с капиталом человеческим, что неоднократно отмечалось нами как обязательное условие исследования социального капитала; б) экстраполяция свойств социального капитала социетального уровня на его свойства на мезоуровне (в организациях); в) указанные доли «неосязаемого капитала» выявлены без указания методов их расчёта и структуры выборки, на основании которой сделаны выводы, что обуславливает невысокий уровень доверия к приведённым данным.

Все нематериальные ресурсы, как и ресурсы материальные, подлежат возобновлению (воспроизводству) после того, как они были использованы, для поддержания их потенциального характера. При этом «ресурсы нематериальной природы обладают способностью к трансформации в процессе использования. Однако, в отличие от материальных ресурсов,

¹Цит. по: Человеческий капитал в модели устойчивого экономического роста России : Монография / О. В. Карамова, Г. А. Терская, Н. Н. Соловых [и др.]; под науч. ред. О. В. Карамовой, Г. А. Терской, Н. В. Цахададзе. – М.: Прометей, 2023. – 514 с. – С. 7-30.

которые преобразуются в процессе деятельности, уменьшаясь по мере использования, ресурсы нематериальной природы «прирастают» в процессе их использования, проявляя свойство воспроизводимости в процессе использования.

Указанная способность обусловлена отмеченными выше функциональными отношениями, в частности, реляционной составляющей социального капитала, которая обеспечивает обмен ресурсами в процессе социального управления. Например, накопление и использование знаний сопровождается их приращением и углублением в процессе управления развитием персонала. Указанное свойство является также «решающим критерием разграничения материальных ресурсов, нематериальных ресурсов и ресурсов нематериальной природы»¹.

Очевидно, что некоторые ресурсы нематериальной природы могут принадлежать определённому человеку, а именно: неявное знание, основанное на квалификации, опыте, навыках и способностях индивида; индивидуальные ценности и цели; личное здоровье; индивидуальная компетентность; формальная квалификация. В отдельных исследованиях данную категорию ресурсов определяют, как человеческий капитал, понимаемый в узком смысле в виде совокупности уровня образования, состояния здоровья и уровня дохода.

В более широком смысле человеческий капитал, например, в подходе П. Бурдье, понимается как неявное знание и индивидуальная компетентность для управления собой и для действий (взаимодействия) с другими людьми или с окружающей средой², что позволяет отнести его с определённой долей условности к ресурсам нематериальной природы.

Отдельные ресурсы нематериальной природы могут использоваться в процессе социального взаимодействия, например: личные (неформальные)

¹Игумнов 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 (г. Казань, РФ, 2 февраля 2023 г.). – Уфа: Omega science, 2023. – 218 с. – С. 182-191. – С. 185.

²Bourdieu P. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital // Kreckel, Reinhard (ed.): Soziale Ungleichheiten Soziale Welt, Sonderband 2. – Göttingen 1983. – s. 183-198. – s. 185-186.

отношения, социальные нормы и традиции отношений между людьми, знающими друг друга; не урегулированные контрактом аспекты официальных отношений, например, доверие, обязательства, вовлечённость, ожидания, обязательства¹; социальная компетентность (способность к взаимодействию и сотрудничеству); власть и репутация, основанные на личных характеристиках. Данный вид ресурсов (также с известной долей условности) причисляют к социальному капиталу, который относится «как к сети отношений, существующих между индивидами в некоторой группе, так и к активам, которые мобилизуются через сеть социальных отношений»².

В исследованиях описаны ресурсы, которые используются людьми в процессе социального взаимодействия (второй признак), но при этом не связаны с принадлежностью к конкретным лицам (первый признак). Речь идёт о языке, культурных традициях, национальных чертах, корпоративной культуре, социальных нормах, ценностях, правилах (в том числе и неформальных). Данный вид ресурсов нематериальной природы укоренён в большинстве институтов и организаций, поэтому, даже при уходе работников из организации или смене руководства, они сохраняются в организации, составляя её социокультурный потенциал³. Эту категорию нематериальных ресурсов определяют как культурный капитал.

Наличие культурного капитала не означает ни того, что существует единый набор этих норм и правил, ни того, что люди, принадлежащие к конкретному сообществу, обязательно всегда следуют им или принимают их. Очевидно, что эти ценности, нормы и правила в целом доминируют и влияют на мнение людей и их действия лишь в определённой степени. Более того, поскольку данный вид ресурсов используется на постоянной

¹Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. 1988. – vol. 94. – p. 95-120. – P. 102-105

²Gant J., Ichniowski, C., Shaw K. Social Capital and Organizational Change in High-Involvement and Traditional Work Organizations // Journal of Economics & Management Strategy. – 2002. – Vol. 11. – № 2. – p. 289-328. – P. 296.

³Bourdieu P. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital // Kreckel, Reinhard (ed.): Soziale Ungleichheiten Soziale Welt, Sonderband 2. – Göttingen 1983. – s. 183-198. – S. 186, 189.

основе, он, по мнению П. Бурдьё, не только встроен в «абстрактные» институты, но и «интернализован, инкорпорирован в членах этого конкретного общества»¹.

Подобно культурному капиталу существуют и другие ресурсы нематериальной природы, которые используются в социальном взаимодействии, не принадлежа при этом конкретным людям. Например, социальная роль, социальное положение, власть, статус, влияние, права и обязанности определяются должностью. Эти категории описывают личностно зависимое положение в социальной системе и исключительные возможности и обязанности, определяемые данным положением. Данные ресурсы идентифицируемы, поэтому обладают свойством трансфера (переноса), являющимся одним из атрибутов данного вида ресурсов.

На основе результатов анализа типов нематериальных ресурсов, идентифицированных различными направлениями, выделено шесть различных категорий нематериальных ресурсов. В приложении 2 представлен обзор категорий нематериальных ресурсов, их атрибутов, определений и эмпирических примеров, подготовленный на основе логико-дедуктивного подхода. Построение категориальной системы на основе классической логики и выделение подклассов в соответствии с чётко сформулированными атрибутами гарантирует включение всех нематериальных ресурсов и, следовательно, полноту системы.

В общеметодологическом смысле приведённая категориальная система является: а) исчерпывающей, то есть «все объекты универсального дискурса могут быть классифицированы»; б) исключительной, то есть «ни один объект не может принадлежать более чем к одному классу»². С помощью представленной систематизации появляется возможность более точно и эффективно идентифицировать существующие и вероятные новые типы нематериальных ресурсов.

¹Bourdieu P. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital // Kreckel, Reinhard (ed.): Soziale Ungleichheiten Soziale Welt, Sonderband 2. – Göttingen 1983. – s. 183-198. – S. 185.

²Gröjer J.-E. Intangibles and accounting classifications: in search of a classification strategy // Accounting, Organizations and Society. – 2001. – № 26. – p. 695-713. – P. 703.

Кроме того, представленная классификация ресурсов предоставляет руководителям чёткое понимание сущности ресурсов, проявляющейся на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Очевидно, что дальнейшее развитие социоресурсного подхода должно привести к уточнению содержания концепции ресурсов нематериальной природы и обоснования в ней места для социального капитала как их основной формы. В частности, необходимо не только объяснить механизмы и принципы управления формированием и развитием данного вида ресурсов, но и процессы формирования целей их применения, критерии результативности, а также возможные допущения и ограничения в использовании.

В рамках проблемы исследования важно, что в предлагаемой классификации определено место для социального капитала, позволяющее отнести его к ресурсам социального управления нематериальной природы. Все виды ресурсов в широком смысле могут быть интерпретированы как социальные и могут существовать, по крайней мере, в двух состояниях: 1) в актуальном, когда ресурс используется в качестве средства управляющего воздействия, обеспечивающего достижение цели; 2) в состоянии ожидания – как резерв, находящийся в состоянии интенциональной готовности к применению в соответствующих сущности ресурса условиях. Для перевода социальных ресурсов из состояния ожидания в актуальное состояние необходима их актуализация, то есть совокупность действий по использованию и развитию.

В социологической науке сложилось два подхода к дифференциации социальных ресурсов. Первый предполагает, что социальные ресурсы представлены социальными акторами и контекстами их взаимосвязей. В подходе Дж. Коулмана социальные ресурсы обладают способностями к наращиванию и обмену посредством социальных связей, которые, в свою очередь, также являются ресурсом; ценность связей определяется тем, насколько они способствуют достижению целей, добиться которых при их

отсутствии невозможно¹. Кроме того, в понимании Дж. Коулмана, если исходить из теории рационального поведения, в которой каждый актор контролирует некоторую часть ресурсов, будучи заинтересованным в определённых видах ресурсов, социальный капитал представляет конкретный вид ресурса, доступный актору².

Представители другого, более широкого подхода, в частности Э. Гидденс, «под социальными ресурсами понимают любые разновидности ресурсов, воспринимаемые в качестве таковых в процессах взаимодействий, включённые в обеспечение социальных процессов непосредственно и обуславливающие эффективность функционирования организации»³. В рамках предмета исследования мы придерживались данного подхода.

Как показало исследование, «социальные ресурсы как таковые 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 субъекта и объекта управления; в) *интегрирующую*, посредством которой социальные акторы вовлекаются в определённые социальные структуры, процессы и сопровождающие их социальные отношения; г) *структурообразующую*, то есть упорядочивание социальных практик, формирующихся с использованием социальных ресурсов, а также конструирование и трансформация структуры организации (в этом смысле в исследованиях Э. Гидденса социальные ресурсы трактуются как «сырьевой материал» для выстраивания подобных структур).

¹Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121-139.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «Кубик», 2020. – 250 с.

³Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 217. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

Социальные ресурсы (человеческий капитал, человеческие ресурсы, время, пространство, ценности, традиции, организационная идентичность) формируют социальный потенциал, являясь взаимосвязанными и взаимообусловленными ресурсными переменными, образующими организационный контекст (или пространственно-временной континуум организации)»¹.

Пространство и время интерпретируются нами как специфические виды социальных ресурсов, определяющие и структурирующие жизнь организаций. Пространственно-временной континуум организации является оптимальной формой её существования как социальной общности, обеспечивая переживание (проживание) времени в настоящем, событийность и деятельность её членов, являющихся условием развития как организации, так и её социальных ресурсов.

Согласно теории структуриации Э. Гидденса, выстраивание социальных связей и отношений возможно только на основе разделения социальными акторами общего сектора времени и пространства². Общий сектор времени предполагает одновременность действий и потоков сознания («вместе работаем, вместе растём», «на работу – с радостью, с работы – с сожалением»). Указанными соображениями обусловлен вывод о том, что «организация может рассматриваться как общность времени и пространства; в этом качестве актуально их исследование на уровне личности и на уровне организации как элемента её среды. Настоящее воплощается в деятельности организации в неразделимой триаде с прошлым и будущим»³.

Пространство и время вплетены в социальные взаимодействия, выступая одновременно и как условия, и как ресурсы, и как факторы ограничения

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 217. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

²Гидденс, Э. Устроение общества: очерк теории структуриации. – М.: Академический Проект, 2003. – 528 с. – С. 118.

³Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 218. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

деятельности организации. Пространство как территория является фактором общности, «формой взаимодействия социальной и вещно-предметной структуры общества»¹. Время интерпретируется и как условие протекания процессов человеческого познания, мышления и деятельности, и как критерий оценки социальных качеств людей, и как форма синхронизации и согласования взаимодействия социальных субъектов².

Социальное время (в интерпретации П. Бергера и Т. Лукмана) объективируется в образе жизни социальных общностей, групп и личности, имеет субъективные и объективные показатели, когнитивные, эмоциональные, поведенческие составляющие, может быть измерено, зафиксировано в различных формах темпоральной активности социальных субъектов³. Категории времени и пространства (в концепции деятельностного подхода П. Штомпки) члены организации превращают в реальную форму и условия жизнедеятельности социальных акторов⁴.

В ситуации «разорванности пространства», характеризуемой (в подходе Г. Зиммеля) отсутствием взаимосвязей, единого переживания пространства и времени, нивелированием доверия и организационной идентичности (члены организации сами не считают себя таковыми и не осознают организацию как общее социальное пространство)⁵, «в организации формируются противоречивые тенденции, препятствующие её динамичному развитию и эффективному функционированию в связи со снижением степени социальной связности организационного пространства и деформацией социальных отношений»⁶.

¹Зборовский Г. Е. Теория социальной общности: Монография. – Екатеринбург: Гуманитарный университет. – 2009. – 304 с. – С. 243.

²Кемеров В. Е. Время и пространство // Современный философский словарь. – Лондон, Франкфурт-на-Майне, Париж, М., Минск: ПАНПРИНТ. – 1998. – 1 064 с. – С. 164-165.

³Бергер П. Л. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания : [Перевод] / Питер Бергер, Томас Лукман. – М.: Моск. филос. фонд, 1995. – 323 с.; Heidegger, M. Time and Being. – N.Y.: Harper and Row, 1972. – 84 p.

⁴Штомпка П. Социология социальных изменений. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 416 с.

⁵Зиммель Г. Большие города и духовная жизнь // Логос. – 2002. – № 3(34). – С. 23-34.

⁶Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 218. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

Формирование социального пространства, по нашему мнению, в определённой степени, аналогично образованию поля, в процессе которого участвуют типы власти и капитала, циркулирующие в нём и превращающие социальное пространство в подобие поля. В этом поле создаются «силы» притяжения и «силовые» линии, формирующие и определяющие его свойства, особенности и характер, обеспечивая целостность и социальную связность организации.

Социальное пространство организации «представляет собой, по сути, пространство формирования и распределения социальных ресурсов, поэтому выявление их структуры, функций и особенностей имеет исключительное значение для теоретического обоснования социоресурсного подхода к социальному управлению организациями»¹.

Социальные ресурсы организации являются основным условием её существования и развития. Мультипарадигмальность в их исследовании определяется сложностью их структуры и, по авторитетному мнению А.Г. Здравомыслова, свойством «многослойности социальной реальности»², а также отражает подход американского социолога Дж. Ритцера, определившего социологию как науку мультипарадигмальную³. В связи с этим социоресурсный подход актуализирует потребность в исследовании специфики функционирования социальных организаций, обеспечивая социологическую рефлексию траектории развития организаций в условиях постоянно трансформирующейся социальной реальности.

В нашем понимании социоресурсный подход вносит определённый вклад в решение проблемы повышения эффективности и результативности организации в современных условиях. Указанный вывод отражает представление об особом месте способности предлагать решение проблемы, которая «выдвигается в качестве ведущей ценности нового,

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 218. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

²Здравомыслов А. Г. Теории социальной реальности в российской социологии. // Здравомыслов А. Г. Социология российского кризиса: статьи и доклады 90-х годов. – М.: Наука, 1999. – 352 с. – С. 210-211.

³Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с.

формирующегося идеала научности»¹, а также подтверждается позицией бельгийского социолога П. Баэрта, отмечавшего: «Для того чтобы вклад теории был ценным, ею должны двигать проблемы»².

Анализ формирования и использования социальных ресурсов в управлении социальными организациями представляется целесообразным проводить с позиций социологического институционализма и теории «полей» Н. Флигстина. Теоретический потенциал подобного подхода обусловлен тем, что в социальной организации в процессе её становления и развития формируются локальные социальные порядки, определяемые в указанном подходе как «поля, суть системы власти»³, на которых в ходе социального взаимодействия акторов институциализируется соответствующий организационный порядок.

В рамках «поля» предписанные правила взаимодействия и распределения ресурсов, как отмечает Н. Флигстин, «действуют как источники власти»⁴, а в сочетании с моделью системы управления образуют фундамент устойчивого функционирования организации. Взаимодействие субъекта и объекта управления в рамках «поля» оформляет правила распределения и использования ресурсов, которые:

а) с одной стороны, ограничивают действия акторов в отношении социальных ресурсов (субъект управления формирует, развивает, распределяет и использует ресурсы в соответствии с целями организационного функционирования; объект управления пользуется результатами деятельности субъекта в сфере применения социальных ресурсов, одновременно выступая в качестве ресурса особого рода (в силу обладания способностями к развитию и самовоспроизводству);

б) с другой стороны, способствуют развитию и формированию новых социальных ресурсов с активным участием как субъекта, так и объекта

¹Кезин А. В. Менеджмент: методологическая культура. – М.: Гардарики, 2001. – 269 с. – С. 103.

²Baert P. Social Theory in the Twentieth Century. – Cambridge, 1998. – 240 p.

³Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений // Экономическая социология. – 2001. – Том 2. – № 4. – С. 28-55. – С. 43.

⁴Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений // Экономическая социология. – 2001. – Том 2. – № 4. – С. 28-55. – С. 29.

управления в рамках социально-трудового партнёрства. Реализация данного аспекта способствует формированию новых «полей» взаимодействия по вопросам социальных ресурсов и их применения, где «коллективные социальные акторы собираются вместе, чтобы соотносить свои действия друг с другом»¹, создавая «новые поля деятельности»².

Поскольку субъект управления занимает привилегированное положение на «поле» взаимодействия по вопросу ресурсов в структуре системы управления, он обладает возможностями воспроизводства своего властного статуса, так как в стабильных полях, по мнению Н. Флигстина, «действие – это игра с установленными правилами, в которой акторы располагают определёнными ресурсами. В случае взаимодействия акторов, обладающих большим или меньшим объёмом власти, власть имущие стремятся к воспроизводству существующего порядка»³, даже при наличии ограниченности выбора действий по отношению к ресурсам.

Проблема взаимодействия субъекта и объекта управления как акторов была рассмотрена и в исследованиях Э. Гидденса и У. Сьюэлла, поставивших общие теоретические вопросы о степени структурированности выбора акторов при заданных ресурсах; правилах, определяющих, что они могут делать; позиции, которую они занимают в данном социальном взаимодействии⁴.

Таким образом, обзор теоретических подходов позволяет сделать вывод о повышении степени актуальности расширения сферы применения ресурсного подхода к социологической интерпретации сущности процессов социально ориентированного управления организациями.

¹Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений // Экономическая социология. – 2001. – Том 2. – № 4. – С. 28-55. – С. 44.

²Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений // Экономическая социология. – 2001. – Том 2. – № 4. – С. 28-55. – С. 50.

³Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений // Экономическая социология. – 2001. – Том 2. – № 4. – С. 28-55. – С. 33.

⁴Giddens A. The Constitution of Society. – Berkeley, Ca.: University of California Press. – 1984. – 402 p.; Sewell W. A theory of structure: duality, agency, and transformation / American Journal of Sociology. – 1992. – № 99. – p. 1-29.

По результатам исследования выявлены следующие особенности социальных ресурсов, «принципиально отличающих их от ресурсов других видов: а) *социальная природа* (формируются людьми как средство (ресурс) управления организованными сообществами людей); б) *ценность*, определяемая их антропогенной природой; в) *неисчерпаемость* (возможность существовать продолжительное время при создании условий для развития); г) *воспроизводимость* в процессе использования; д) *потребность в постоянном использовании* для развития и приращения ресурсного потенциала; ж) *комплементарность* (взаимодополняемость); з) *незаменимость* другими воспроизводимыми ресурсами-субститутами традиционных форм; и) *невозможность имитации*»¹ другими организациями вследствие экземплифицированности (уникальности) и сложности, обусловливаемой сложностью социального взаимодействия. Для формирования устойчивых конкурентных преимуществ организации ресурсы должны обладать всеми указанными свойствами для исключения возникновения ситуации ресурсной неустойчивости.

Специфика состава социальных ресурсов определяет и совокупность принципов их использования в процессе социального управления.

Принцип комплексности означает использование социальных ресурсов в сочетании с другими ресурсами, образующими ресурсный потенциал организации. Данный принцип обусловлен тем обстоятельством, что использование различных видов социальных ресурсов является одновременно и условием, и формой их приращения.

Принцип целевой направленности использования предполагает тщательную разработку цели и задач, оптимальных методов использования социальных ресурсов, оценку их достаточности и возможность альтернатив при выборе видов и форм ресурсов в процессе управления.

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 218. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

Принцип согласованности и баланса интересов субъектов управления требует нейтрализации взаимоисключающих тенденций при использовании социальных ресурсов, когда, например, активное использование инновационного ресурса как фактора конкурентоспособности при недостаточном внимании к рутинным процессам может оказать деструктивное воздействие на социальный климат и эффективность функционирования организации.

Принцип рациональности и разумной достаточности ориентирует на то, что использование и наращивание объёма социальных ресурсов не являются самоцелью. Социальные ресурсы необходимо соизмерять с ценностями, целями и задачами организации, поскольку чрезмерное наращивание отдельных ресурсов может вызывать центробежные тенденции, способные оказывать деструктивное влияние на организацию, подрывая её целостность.

Принцип улучшения качества трудовой жизни и условий для достойного труда выступает как один из важнейших в современных условиях, что определяется особой значимостью качества трудовой жизни в организации. Под качеством трудовой жизни понимается объективно-субъективная категория, определяющая совокупность форм организации труда, обеспечивающих максимально полное удовлетворение актуальных и будущих социально-трудовых потребностей работников, реализацию их трудового и творческого потенциала, внутреннюю удовлетворённость трудом и его результатами, а также сбалансированность интересов сторон социально-трудовых отношений в процессе достижения целей организации.

Принцип гармонизации ценностей и целей субъектов управления предполагает релевантность целей субъекта и объекта управления, основанную на механизме их субъектности, который «заключается в их рефлексии, то есть в осмыслении ценностных оснований, их саморефлексии

и взаиморефлексии»¹. Важны не только цели, но и ценности как их основание, причем цели авангардные, то есть «представления о должном, о лучшем, о самом важном, ради чего стоит трудиться, жертвовать временем, силами»². Мы разделяем мнение А.И. Пригожина, утверждающего, что «авангардное целеполагание очень ценностно»³. Ценности, в свою очередь, определяют смысл социального управления и его аксиологическую природу.

Принцип развития социального партнёрства. Социальное партнёрство в качестве механизма социально-трудовых отношений сложилось в XX веке, хотя ещё в XIX веке термин «партнёрство» использовал английский экономист Дж. С. Милль, отмечавший, что «отношения между хозяевами и работниками будут постепенно вытесняться отношениями партнёрства в одной из двух форм: в некоторых случаях произойдёт объединение рабочих с капиталистами, в других <...> объединение рабочих между собой»⁴.

Понятие «социальное партнёрство» мы, опираясь на подход М.А. Будановой и В.И. Гостениной, трактуем как форму взаимодействия между партнёрами социально-трудовых отношений и «консенсусный тип взаимодействия в системе, которая включает в себя субъекты, объекты, обладающие разным статусом, но выступающие в качестве равноправных, самостоятельных субъектов, согласовывающих свои действия на основе взаимного учёта интересов и потребностей», а также «социальные отношения между ними, приобретающие институциональную форму и механизм реализации достигнутого компромисса в виде соглашений и договоров»⁵.

Атрибутив «социальное» в сочетании с понятием «партнёрство» представляется логичным в связи с тем, что социальное – это, по мнению

¹Пригожин А. И. Качество целей / А. И. Пригожин // Общественные науки и современность. – 2010. – № 1. – С. 114-125. – С. 120.

²Пригожин А. И. Качество целей / А. И. Пригожин // Общественные науки и современность. – 2010. – № 1. – С. 114-125. – С. 116.

³Пригожин А. И. Качество целей / А. И. Пригожин // Общественные науки и современность. – 2010. – № 1. – С. 114-125. – С. 116.

⁴Милль Дж. С. Основы политической экономии. Т. 6. – М., 1980. – 498 с. – С. 100.

⁵Буданова М. А., Гостенина В. И. Социальное партнёрство в системе социально-трудовых отношений / М. А. Буданова, В. И. Гостенина. – М.: «Прометей» МПГУ, 2003. – 96 с. – С. 6, 8.

В.А. Ядова, «взаимоотношения, взаимодействия, коммуникации, отношения между людьми»¹. В столь широкой интерпретации социальное партнёрство включает всех возможных участников процесса социального взаимодействия. В подобных взаимоотношениях организация выступает как равноправная, но одновременно и преобладающая сторона, поскольку именно посредством деятельности организаций и в их рамках осуществляется регулирование интересов всех участников партнёрских отношений для обеспечения социальной стабильности и прогрессивного развития.

Элементами механизма социального партнёрства выступают: постоянный переговорный процесс между участниками социально-партнёрских отношений; работающие коллегиальные органы по регулированию социальных отношений; действующие процедуры согласования интересов и позиций сторон социально-трудовых отношений; система взаимного контроля выполнения договоров и соглашений.

Принцип адекватности технологий и методов использования социальных ресурсов инновационным изменениям предполагает классическое понимание рациональности: как процесса последовательной декомпозиции цели, поиска и выбора средств, адекватных целям. Такой подход позволяет субъектам управления сосредоточиться на достижении цели при снижении объёма используемых для этого ресурсов.

Целерациональные социальные технологии представляют собой механизмы обеспечения рационального выбора средств, обеспечивающих оптимальные условия достижения организационных целей с учётом социального контекста и интересов социальных акторов, а также достижение баланса и конвергенции представлений акторов и объективной реальности. При этом акторы, как носители тенденции к развитию, выступают одновременно и как объекты, и как результаты развития. Целерациональные

¹К понятию социального-2. Так как же всё-таки определить «социальное»: стенограмма семинара. URL: https://cfs.hse.ru/social_disc_0 (дата обращения: 19.01.2019).

технологии создают условия для активизации социальных ресурсов в качестве специфических ресурсов управления организацией, воздействуя на её результативность как социальной системы и повышая рациональность организованности социального управления.

Принцип обеспечения устойчивости и инновационного развития организации основан на методологии управления в социальных системах, в которых акторы выступают как субъекты взаимодействия. Задача субъектов управления сводится к построению системы взаимодействия, способной обеспечить нужный результат. Данная задача может быть решена в условиях системной устойчивости организации, достигаемой за счёт рационализации и рефлексии действий субъектов как агентов, которые способствуют созданию социальных систем, упорядочивающих взаимодействия, структурными элементами которых являются практики, то есть «опривыченные» действия.

Условиями указанного процесса выступают правила (языковые коды и социальные нормы), а также ресурсы, обеспечивающие властные возможности. Влияние правил и ресурсов на рациональный характер действий взаимодействующих субъектов обеспечивает воспроизводство ими организации как устойчивой социальной системы.

Показатель системной устойчивости, имеющий комплексный, интегрирующий характер, формирует основу системы координат, балансирующей интересы субъектов управления. Организация как социальная система относится к системам активного типа, функционирование которой основано на взаимодействии субъектов, предоставляющих ей ресурсы.

Состояние организации как системы определяется рядом параметров, наиболее значимыми из которых в рамках предмета исследования являются: потенциал организации (имеющиеся у субъектов социальных отношений ресурсы); ресурсная база организации (структура и объём ресурсов,

переданных субъектам социальных отношений организации); распределение ресурсов (ожидаемое и реальное).

Организация представляет собой механизм, посредством которого осуществляется привлечение субъектов социальных отношений, обладающих необходимыми ресурсами, а также взаимный обмен ресурсами. Результатом подобного взаимодействия выступает реализация определённой целевой функции организации как системы, которая и определяет требования к структуре ресурсов и, как следствие, к структуре субъектов социальных отношений, являющихся носителями необходимых ресурсов. Очевидно, что подобная система существует, пока она может осуществлять целевую функцию.

В способности социальной организации противодействовать факторам внешней среды проявляется действие универсального принципа, обоснованного А. Ле Шателье и К. Брауном, и устанавливающего, что «при внешнем возмущении, нарушающем условие равновесия, в системе развиваются противоположно действующие процессы и до определённого уровня возмущения они нейтрализуют эффект внешнего воздействия»¹.

Иными словами, «целое препятствует нарушению целостности»², купируя проявления диффузности социальных отношений, контингентность взаимодействий, что позволяет обеспечивать робастный характер управления, позволяющий достигать цели при «неизбежных неопределённостях»³ системы (организации) как следствие изменения параметров её функционирования.

Проведённый анализ даёт основание для вывода, что в настоящее время сложился и развивается новый тип социального управления, который был обозначен нами понятием «социоресурсное управление». В рамках

¹Тахтаджян А. Л. Тектология: история и проблемы / А. Л. Тахтаджян // Системные исследования. Ежегодник. 1971. – М.: Наука, 1972. – С. 200-277.

²Сетров М. И. Основы функциональной теории организации. Философский очерк / М. И. Сетров. – Л.: Наука, 1972. – 164 с.

³Профессор РАН М.В. Хлебников: в реальных системах управления неизбежно присутствует неопределённость. URL: <https://scientificrussia.ru/articles/professor-ran-mihail-vladimirovic-hlebnikov-v-realnyh-sistemah-upravlenia-neizbezno-prisutstvuet-neopredelennost> (дата обращения: 24.08.2023).

социоресурсного подхода **«социоресурсное управление понимается как вид социального управления организациями, основанный 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»¹**. Главный вектор социоресурсного управления – переход организации на инновационный уровень за счёт перевода её из режима функционирования в режим развития и повышение на этом основании её устойчивости и уровня конкурентоспособности.

В рамках социоресурсного подхода логичным представляется и введение в научный оборот понятия **«социоресурсная организация»**, которое мы интерпретируем как **«организацию, обладающую специфическими социальными ресурсами, применяемыми для оптимального управления работниками и рабочими группами с целью обеспечения социальной эффективности и устойчивого инновационного развития»²**.

Введение категории «социоресурсный подход» в теорию и практику социального управления обусловлено не только изменившимися условиями функционирования российских организаций. Социоресурсный подход в теоретическом плане основывается на общих законах и закономерностях управления организациями как социальными системами.

Одним из наиболее значимых законов функционирования и обеспечения социальной эффективности выступает закон синергии, предполагающий, что любая сложная динамическая система стремится получить максимальный

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 218. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

²Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 222. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

эффект за счёт своей целостности и стремится к максимальному использованию возможностей кооперирования для достижения организационных эффектов.

Любая организация обладает определённым набором ресурсов, при котором её потенциал будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в неё ресурсов, либо существенно меньше. При этом значение имеет не только и не столько конфигурация ресурсных потенциалов, сколько их согласованное использование и реципрокность связей между ними. Согласованность позволяет купировать эффект «наползания» потенциалов, исключить дублирование использования ресурсов для достижения равнозначных целей и довести показатели эффективности до значений, превышающих суммарный эффект. В работах Э. Кэмпбелла приведено краткое и ёмкое определение синергетического эффекта как «результата деятельности бизнес-единиц относительно суммы результатов его составляющих»¹, что позволяет рассматривать результат деятельности как интегрированный, аддитивный показатель.

Природа синергетического эффекта позволяет констатировать его эквивалентность приобретению нового ресурса, и, наоборот, понижение суммарного эффекта можно расценивать как утрату организацией части имеющегося ресурсного потенциала. В теории управления процессы усиления или ослабления ресурсного потенциала определяются как эффект синергии, имеющий позитивные (в случае усиления) и негативные (в случае ослабления) последствия. Указанные эффекты могут быть рассмотрены как результат естественных процессов достижения социальной системой нового качественного состояния без целенаправленного воздействия внешних факторов.

Процесс существенного изменения потенциала социальных ресурсов как в сторону его увеличения, так и в сторону его снижения аналогичен явлению

¹Кэмпбелл Э., Саммерс Л. К. Стратегический синергизм, 2-е изд. / Э. Кэмпбелл, Л. К. Саммерс – СПб: Питер, 2004. – 416 с.

организационного резонанса, то есть соответствующего повышения социальной эффективности или снижения её показателей как результата оптимального (или неоптимального) сочетания социальных ресурсов нематериальной природы. Вхождение в состояние «положительного» резонанса и купирование проявлений «отрицательного» резонанса представляет неординарную управленческую задачу для субъектов управления. Кроме того, синергетические эффекты имеют своеобразный «взрывной» характер, поскольку проявляются в виде «неадекватного преобразования входного сигнала в исходящий преобразованный сигнал, момент ветвления вариантов возможного развития системы, революционная фаза»¹.

Указанное обстоятельство актуализирует трансформацию представления о специфике функционирования современных организаций не только с позиций структурного функционализма, предполагающего, что в данном процессе всё заранее предписано и детерминировано, но и с точки зрения «неравновесной социологии» (В. С. Карпичев), предполагающей, по авторитетному мнению В. И. Добренькова, что синергетика рассматривает мир «с позиции нелинейности..., меняет представление о механизме развития, утверждая, что оно происходит через неустойчивость, случайность и бифуркации»². В этом мире, в подходе С. А. Кравченко, который нам сущностно близок, «синергийные сложности <...> имеют свою ценностную организацию, историческую специфику и культурную идентичность»³.

В контексте нашего исследования анализ нелинейности мира актуализирует и точку зрения В. С. Стёпина о векторе человеческой активности в России как носительнице восточной традиционалистской системы ценностей, направленном «не столько вовне, сколько вовнутрь,

¹Кузнецов Б. Л. Синергетический менеджмент в машиностроении / Б. Л. Кузнецов. – Набережные Челны: Изд. КамПИ, 2003. – 399 с. – С. 148.

²Добреньков В. И. Синергетическая парадигма глобального мира / В. И. Добреньков // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023 – Т. 23. – № 3. – С. 433-450. – С. 436.

³Кравченко С.А. Социологическая диагностика синергийных сложностей современной России : монография / С.А. Кравченко ; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ, Кафедра социологии. – Москва : МГИМО-Университет, 2024. – 380, [1] с. – С. 11.

на самовоспитание, самоограничение, включение в традицию»¹. В этом смысле эффект синергии интерпретируется не только как рациональное сочетание социальных ресурсов, но и как их внутренняя, содержательная согласованность в условиях организационной среды. Данный вывод позволяет считать содержательно близкими закон синергии и закон кооперации, то есть устойчивой взаимосвязи социальных ресурсов, работников и процессов для достижения общей цели с результатом, превышающим сумму усилий каждого из указанных компонентов.

В современных условиях обострения социально-политических противоречий, санкционного давления и необъявленной России фактической экономической войны особую актуальность приобретает закон самосохранения организации, постулирующий стремление каждой материальной системы к сохранению себя (выживанию) и использования для достижения этого результата всего своего потенциала (ресурса).

Самосохранение как состояние организации может рассматриваться как частный случай её устойчивости и условие надёжности организации как системы. Устойчивость организации определяется не только состоянием внешней влияющей среды и внутренней среды организации, но и наличием социальных ресурсов, обуславливающих параллельное действие двух противоположных векторов «движения» организации – консерватизма и развития: консерватизм направлен на стагнацию социального развития; развитие, не обеспеченное ресурсами, позволяет обеспечить лишь кратковременный успех.

В соответствии с законом саморазвития сумма созидательных ресурсов организации должна превышать сумму внешних и внутренних факторов, способных нанести разрушительный эффект (1.3):

$$\sum R_i > \sum (V1_i + V2_i), \quad (1.3)$$

¹Стёпин В. С. Глобализация и диалог культур: проблема ценностей / В. С. Стёпин // Век глобализации. – 2011. – № 2. – С. 8-17. – С. 12.

где, R_i – суммарный потенциал (ресурс) организации в конкретных сферах деятельности i (экономика, финансы и т.п.), способствующий её развитию;

$V1_i$ – ресурс внешнего воздействия, способный обусловить дисфункцию организации;

$V2_i$ – ресурс внутреннего воздействия, направленного на деструкцию, ликвидацию организации или нанесение ей ощутимого вреда.

Иными словами, «энергия удержания» (Y) организации в устойчивом состоянии должна превышать значение «энергии ликвидации» (L). Поскольку реакция организации на воздействие внешних или внутренних негативных факторов может быть различной, она может привести либо к созидательным, либо к разрушительным результатам.

Подобная реакция, в числе прочих внутренних факторов, обеспечивается и использованием социальных ресурсов, обладающих, в силу специфики их природы, свойством неограниченного развития и приращения в процессе использования. Кроме того, именно социальные ресурсы обеспечивают формирование и развитие названного выше «ресурса удержания», способствуя также и формированию позитивной социальной энергии организации.

Анализ уровня самосохранения организации (UP) предполагает определение отношения разности значений ресурсов удержания и ресурсов ликвидации к суммарному значению объёма ресурсов удержания, выраженному в процентах (1.4):

$$UP = \frac{Y-L}{Y} \times 100\%. \quad (1.4)$$

Закон самосохранения относится к объективным законам организации. Вместе с тем проявление его действия в организации требует от субъектов управления усилий по решению задачи формирования энергии удержания,

образуемой социальными ресурсами, на максимально возможном уровне, превышающем уровень энергии ликвидации. Решение указанной задачи позволяет обеспечить устойчивое, инновационно ориентированное развитие организации в долговременной перспективе, а также конкурентное преимущество, обусловленное социальными ресурсами, в условиях недостаточности ресурсов традиционных форм.

Закон самосохранения онтологически связан с законом развития организации, понимаемым как необратимый, направленный и закономерный процесс её качественного изменения в диалектическом единстве прогрессивных и регрессивных тенденций. На основе приведённой трактовки закон развития определяет, что каждая организация, как система, стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.

Развитие, рассматриваемое как процесс, предполагает ресурсную составляющую, без которой любой процесс становится трудноосуществимым либо вовсе неосуществимым. Развитие организации как социальной системы опирается на потенциал социальных ресурсов, формирующийся на постоянной основе и выполняющий функции ресурсного основания развития для его результативности. Следует отметить, что формирование социальных ресурсов не является высокзатратным в силу специфики их природы, а также с учётом их формирования средствами социальных технологий, что делает их применение и социально, и экономически привлекательным. Кроме того, немаловажно в современных условиях, что социальные ресурсы «используются экономно по отношению к общесоциальным целям, чтобы исключить риск затратности»¹.

Относительная экономичность в сочетании с планомерными, продуманными действиями субъектов управления обеспечивают высокую результативность процессов развития, повышая устойчивость

¹Дятлов А. В. Социальные ресурсы в контексте «динамического поля» / А. В. Дятлов // Теория и практика общественного развития. – 2008. – № 1. – С. 9-21. – С. 14.

и инновационную готовность организации. Совокупный эффект действия закона развития проявляется в повышении конкурентоспособности организации, гарантирующей переход на следующий этап жизненного цикла организации, что отражает действие отдельных принципов (правил), обеспечивающих реализацию закона развития, в частности:

– *принципа эластичности* как скорости изменения потенциала системы (V), определяемой спецификой социальных ресурсов (их нематериальной природой, экономичностью, социальной неисчерпаемостью), то есть скорость изменений организации представляет собой показатель, зависящий от совокупности социальных факторов (потенциала системы, P_j) (1.5):

$$V = f(P_j). \quad (1.5)$$

Поскольку социальные ресурсы основаны, *ceteris paribus*, на социальных отношениях и обуславливаются деятельностью людей как субъектов («действующих акторов»), они (ресурсы) обладают потенциалом развития, что и обеспечивает в перспективе скорость инновационных процессов в организации, то есть функция (1.5) является возрастающей, поскольку на всех этапах (отрезках) жизненного цикла организации, большему значению аргумента (объёму социальных ресурсов) соответствует бóльшее значение функции (скорость изменений в организации);

– *принципа непрерывности*, определяющего, что процесс изменения потенциала системы P_j не является дискретным, при том, что могут изменяться как скорость, так и знак (направленность) изменений;

– *принципа стабильности*, заключающегося в том, что организация как система стремится к стабилизации диапазона изменения своего потенциала, что обосновано потребностью организации в устойчивости. Устойчивость организации обеспечивается за счёт применения социальных ресурсов для получения организационных эффектов, совокупность которых определяет её социальную эффективность. В нашем подходе социальный капитал

выступает в качестве одного из факторов управления устойчивостью организации¹.

Чертами социоресурсного управления, отличающими его от других видов управления, выявленными в результате исследования, «выступают: а) специфика объекта управления (люди представляют собой наиболее сложный объект управления, обладающий, в отличие от других объектов, разумом, волей и способностью к самовоспроизводству); б) баланс интересов субъектов управления в достижении целей организации; в) относительная автономия субъектов управления, определяемая возможностью выбора модели поведения на основе принципа самоуправления; г) осознанный характер; д) активное применение социальных ресурсов как инструментов управленческого воздействия субъекта на объект управления»². Главный вектор социоресурсного управления – вывод организации на инновационный уровень за счёт перевода её из режима функционирования в режим развития и повышение на этом основании её устойчивости и уровня конкурентоспособности.

На основании изложенного, целесообразно определить понятие системной устойчивости как характеристики социальной организации, определяющей её способность обеспечивать эффективное социальное управление при изменении внешних и внутренних условий её функционирования, сохранение динамического равновесия и состава социальных ресурсов организации при любом, достаточно значительном изменении внешних факторов.

Вместе с тем устойчивость социальной организации в процессе развития, а также её открытость выступают необходимыми условиями

¹См.: 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, Санкт-Петербург, 22-23 ноября 2023 года / под ред. А. В. Колышкина, В. В. Тимченко, Т. В. Рогозиной, А. О. Кравцова, М.В. Жаровой. – Санкт-Петербург. – Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2024. – 1 электр. опт. диск. – Текст: электронный. – 273 с. – С. 207-211. DOI: <https://10.61726/6559.2024.18.45.001> (дата обращения: 18.08.2024).

²Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы / О. А. Игумнов, С. Ю. Иванов // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224. – С. 218. DOI: <https://doi.org/10.24412/1812-9226-2022-1-215-224>

процессов самоорганизации и саморазвития. Данное обстоятельство не в полной мере учитывается исследователями проблем функционирования социальных организаций, хотя в современных условиях проблема устойчивости развития неравновесных систем актуализирована спецификой реального социального контекста.

Признак неравновесности организации как социального феномена был обоснован социальным философом Р. Бхаскаром, справедливо отмечавшим его относительность¹. Неустойчивость, нелинейность и открытость социоресурсной организации объективно способствуют повышению уровня её самоорганизации, обуславливающей её движение в направлении реализации целевой функции, а также возможность её воспроизводства и развития.

С учётом данного вывода нами сформулированы свойства социоресурсной организации как саморазвивающейся системы:

- внешние и внутренние проявления социоресурсной организации как социального целого не сводятся к взаимодействию её компонентов между собой или каждого компонента с внешней влияющей средой, поскольку в этих взаимодействиях проявляется системный эффект, который А. А. Богданов трактовал как «некое сверхкачество»², а Н. Аберкромби, Б. С. Тернер и С. Хилл понимают как эффект, связанный только с возрастанием эффективности деятельности системы, которое обусловлено соединением, интеграцией отдельных частей в единое целое³. Системный эффект обеспечивается интеграцией всех ресурсов организации при ведущей роли социальных ресурсов;

- способностью к развитию обладают только социоресурсные организации открытого типа, взаимодействующие с внешней влияющей средой. Состояние взаимной зависимости с большинством объектов внешней

¹Bhaskar, R. Realist Theory of Science. – N.Y., L, Harvester, 1970. – 292 p. – P. 148.

²Всемирная энциклопедия: Философия XX век / гл. науч. ред. и сост. А. А. Грицанов. – М: АСТ; Минск: Харвест: Современный литератор, 2002. – 976 с. – С. 87-88.

³Аберкромби Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, Б. С. Тернер, С. Хилл. – М.: Экономика, 2004. – 624 с.

среды в значительной степени укрепляет положение организации, особенно в условиях неопределённости. Указанное состояние достигается путём повышения уровня её адаптивности к внешней среде и расширения связей с объектами указанной среды для получения обратной связи и своевременного реагирования на её сигналы, что обуславливает «встраивание» организации в среду и её динамику. Организации закрытого типа, в отличие от социоресурсных организаций, не обладают указанными возможностями, поэтому находятся в зависимом от внешней среды положении, лишены её «сигналов» и способности адекватно реагировать на них. Данное обстоятельство не позволяет организации «встроиться» во внешнюю среду и функционировать в гармонии с ней;

– социоресурсная организация обладает свойством к перманентной эволюции в условиях изменяющейся («текучей») социальной среды; организации традиционных форм с жёсткими, неизменными связями и формами взаимодействия обладают ограниченными способностями к развитию; иными словами, если социальная организация не способна к постоянному изменению связей и форм взаимодействия, она не может бесконфликтно эволюционировать;

– социоресурсная организация как открытая система приобретает свойство экспансии, выражающееся в поглощении возрастающего количества информации, энергии, а также в пространственно-временном распространении. Кроме того, как отмечает П. Эткинс, расширяется и её ресурсное пространство, что отражает «стремление сохранить своё качественное состояние путём наименьших собственных затрат»¹;

– социоресурсная организация обладает высоким уровнем системной сложности функциональной структуры и многообразием параметров, что обуславливает широту диапазона вариантов её развития.

Одной из важных черт социоресурсной организации является обусловленная её особенностями модель самоуправления, которая может

¹Эткинс П. Порядок и беспорядок в природе. – М.: Мир, 1987. – 224 с.

быть рассмотрена с точки зрения процессного, результирующего и партисипативного подходов. При формировании самоуправляющейся системы происходит частичный перенос (перераспределение) функций управления от управляющей подсистемы к управляемой подсистеме, в результате которого индивид в процессе управления приобретает качества субъектности.

В рамках методологического подхода А. Турена, самостоятельность командного участника выражается через свойство быть субъектом, которое «заключается в том, что он обеспечивает иерархию форм своего поведения», самостоятельно утверждая ценности, которыми руководствуется, главной из которых является «осознание и опыт самого себя в качестве субъекта и видение в других сходства с собой единственно в силу их способности быть субъектами. Здесь коренится единство социальной системы, оно представляет собой область, где производится историчность, представляющая смысл общественных конфликтов и основанная на сознании субъекта»¹.

Процесс перехода от вертикальных связей (управление) к горизонтальным связям (самоуправление) способствует развитию горизонтальных коммуникаций как социального ресурса, обеспечивая функцию интеграции организации и сотрудников во взаимосвязанное целое. На данную особенность обращает внимание и Т. В. Стрельникова, отмечая, что «высокую синхронизацию действий подразделений обеспечивает развитие субъектности индивидов, способных свободно включаться в процесс действия и реагировать на возникающие проблемы»².

По сути, речь идёт о формировании самоуправляемой организации синергетического типа, поскольку процесс формирования самоуправляемой структуры осуществляется на основе парадигмы централизованного и децентрализованного управления и кооперативных механизмов синтеза

¹Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. – М.: Научный мир, 1998. – 204 с. – С. 17.

²Стрельникова, Т. В. Современные исследования систем социального управления // Здоровье и образование в XXI веке. – 2017. – Т. 2. – № 2. – С. 129-133. – С. 132.

новых организационных структур, прежде всего, горизонтальной интеграции, способствующей не только объединению, но и взаимной адаптации, и совместной эволюции партнёров.

Сочетание форм участия в управлении обуславливает положительный синергетический эффект, при котором разные формы участия взаимно усиливают эффект их действий. Самоуправление в социоресурсной организации интегрирует труд и управление как деятельность по его организации, формируя новый тип социально-трудовых отношений «между равноправными субъектами в процессе их совместной трудовой деятельности по поводу управления»¹.

В исследовании данного аспекта мы опирались на точку зрения М.А. Будановой, отмечавшей необходимость «разведения» понятий «участие в управлении производством» и «самоуправление производственного коллектива» на основе критерия, определяющего «степень влияния работников на выработку, принятие и коррекцию управленческих решений по важнейшим вопросам жизнедеятельности коллектива»². По сути, это управление, при котором объект регулирования превращается в его субъект, то есть «управляемые выступают одновременно и в качестве субъектов управленческой деятельности»³. Указанное обстоятельство позволяет рассматривать субъект и объект в рамках социально ориентированного управления в качестве его субъектов-партнёров.

Таким образом, самоуправляемые команды, представляющие собой формальный элемент структуры, принимающий решения и исполняющий их, обладая различной степенью самоуправляемости, выступают в качестве характерной черты социоресурсной организации, что формирует

¹Субачев, А. А. Систематизация подходов к сущности самоуправления в организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – Том 8. – №3 (2016). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/33EVN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. (дата обращения: 8.10.2021)

²Буданова, М. А. Проблемы становления самоуправления на производстве. Автореф. дисс. ... доктора филос. наук. – М.: МПГУ, 1992. – 33 с. – С. 22.

³Буданова, М. А. Проблемы становления самоуправления на производстве. Автореф. дисс. ... доктора филос. наук. – М.: МПГУ, 1992. – 33 с. – С. 26.

принципиально новые условия для раскрытия её социального и управленческого потенциала.

В социоресурсной организации, применяющей формы самоуправления в качестве ресурсов социального управления и их эффекты, снижается уровень конфликтности внутри коллектива и между иерархическими уровнями управления, повышается эффективность социального управления в целом. При этом она приобретает черты синергетической организации: а) открытость; б) внутреннюю интегрированность (связность); в) постоянное развитие горизонтальной кооперации, приводящей к формированию новых, быстро адаптируемых структур (самоуправляемых команд)¹.

Данный вывод соответствует и подходу А. И. Пригожина, справедливо отмечающего, что «взаимоусиление участников организации – источник её дополнительной энергии и вся тайна её силы. Одинакового результата можно добиться с помощью как нового оборудования, так и новой структуры. И до сих пор главная её задача – искать способы наращивания «добавочного качества»².

Формирующиеся в подобных организациях социальные отношения характеризуются как нелинейные, поскольку «в организации возможно сосуществование множества различных состояний, совокупность которых образует свойство мультистабильности»³. Именно благодаря данному свойству социоресурсная организация как нелинейная система становится более гибкой, способной адаптироваться к внешней среде, поскольку может перестраивать тип собственной динамики. Нелинейность горизонтальной кооперации обеспечивает супераддитивность общих эффектов совместных действий, обеспечивая реализацию инновационного потенциала организации.

¹Авдошин С. М., Тарасов, В. Б. Синергетические организации в экономике XXI века. / С. М. Авдошин, В. Б. Тарасов // Известия АИН им. А.М. Прохорова. Бизнес-информатика. – 2006. – Т. 17. – С. 155-163. – С. 161.

²Пригожин А. И. Организации: Системы и люди. Изд. стереотип. / А. И. Пригожин – М.: ЛЕНАНД, 2020. – 176 с. – С. 14.

³Афанасьева В. В. Социум: нелинейность, хаос, фрактальность. URL: <http://zemob.ru/index.php/rus-proekt/zemskij-klub-2018/205-lektsiya-very-afanasevoj-sotsium-nelinejnost-khaos-fraktalnost> (дата обращения: 7.11.2021)

Выводы по главе 1

Организации представляют собой социальные системы, основанные на доминанте совокупности общественных, коллективных и личных интересов, которые оказывают существенное влияние на её функционирование и устойчивое развитие. Специфическими чертами социальной организации выступают ориентация на достижение её целей как социального целого, высокая степень формализации структуры, искусственная природа и системный характер, определяющие её рациональные действия в конкретных условиях внешнего окружения.

Как объект социологического исследования, социальная организация характеризуется двумя интегративными признаками: а) сложными, развёрнутыми элементной, параметрической и функциональной структурами, б) активным взаимодействием с внешней влияющей средой. Представление о структуре как функциональной взаимосвязи положений (статусов) элементов в рамках единого целого, а о системе – как функциональной взаимосвязи действий (ролей) элементов в рамках единого целого позволяет интерпретировать организацию как социальную систему, совокупный эффект воздействия которой превышает результат действия разрозненной (неинтегрированной) суммы индивидов.

Современная социально ориентированная управленческая практика основана на утверждении: организация – это не только (и не столько) процессы производства и сбыта, не только инвесторы, но и в значительной степени те социальные отношения, которые образуют её «социальную ткань», создающую основу для формирования сложных, многогранных социальных взаимодействий, определяющих её социальную эффективность. Это даёт основание для вывода о том, что в современном представлении о социальном управлении организация – это не столько *функция*, для которой

она создавалась, сколько социальные *отношения*, которые её образуют, способствуя достижению целей.

В силу возрастающей неопределённости деятельность социальных субъектов характеризуется свойствами нелинейности, нестационарности и стохастичности. С учётом данного обстоятельства социальная организация может быть отнесена к классу многомерных недетерминированных систем, обладающих свойствами: а) *нестационарности* процессов в социальной организации, приводящей к непредсказуемости результатов деятельности субъектов управления; б) *многомерности*, обусловленной влиянием множества факторов на поведение социальных акторов; в) *структурной интерференции*, обусловленной «наложением» системы неформальных социальных связей между субъектами управления на формальную организационную структуру и отношения субординации; г) *инерционности*, проявляющейся в отсроченности результатов управляющего воздействия субъекта на объект управления. Совокупность действия указанных свойств определяет нелинейность функционирования социальной организации как системы.

Социальное управление в организации представлено как определённый тип взаимодействия, складывающегося между двумя группами субъектов, одна из которых в этом взаимодействии находится в позиции субъекта управления, а вторая – в позиции объекта управления. Основная цель регулятивных действий в социальной организации состоит в согласовании интересов субъектов управления в процессе социального взаимодействия для гармонизации социальных отношений.

Социальная система включает в себя действия людей с материальными ресурсами, поэтому социальное управление охватывает как управление всеми видами ресурсов, так и управление самими людьми и их коллективными действиями. Оптимизация управления ресурсами организации, прежде всего социальными, обуславливает реализацию целевой функции социального управления. Организация как социальная система

рассматривается в качестве структурного элемента социальной реальности и определённого целостного образования, основными элементами которого являются люди и их социальные отношения.

Субъект управления для реализации поставленных целей осознаёт, что организация приобретает, интегрирует, потребляет, воспроизводит и распределяет различные виды ресурсов. Недостаток ресурсов ограничивает возможности субъекта управления в выполнении институциональных функций даже при благоприятных условиях внешней влияющей среды. Следовательно, в рамках социоресурсного подхода, основными задачами субъектов социального управления являются выявление новых социальных ресурсов, их использование в интересах организации и воспроизводство для дальнейшего использования.

Социальные ресурсы представляют собой совокупность и нематериальных (невещественных) средств управленческого воздействия для достижения целей организации и балансирования интересов субъектов управления. В качестве источника и средства управления социальные ресурсы проявляют свое действие в виде преобразованного состояния социальной организации с точки зрения её статики (структуры) и динамики (процессов инновационного организационного развития, социальной эффективности и устойчивости функционирования). В свою очередь, указанные показатели являются индикаторами наличия и эффективного применения социальных ресурсов.

Социоресурсный подход к социальному управлению предполагает поиск новых и переосмысление возможностей ресурсов традиционных форм в социальном управлении организациями, способных обеспечить их высокую социальную эффективность и устойчивость функционирования.

Основная идея социоресурсного подхода заключается в том, что в процессе социальных взаимодействий создаются и воспроизводятся социальные ресурсы, обеспечивающие уникальность, перспективы и возможности развития организации, представляющие собой, по сути,

ценностное предложение работодателя, принимая которое работники хотели бы работать в организации (фактор привлечения персонала), работать качественно и результативно (фактор вовлечённости) и остаться в организации надолго (фактор удержания). Сущность социальных ресурсов заключается также в их включённости в социальную деятельность в границах определённого пространства и времени, то есть в рамках конкретной организации.

Ресурс как осознанный, актуализированный потенциал способен переходить в актуальное (активное) состояние при выполнении двух условий: востребованности (трансформирующей его в активную форму) и наличия определённого объёма, обладание которым способно принести социальный эффект. Для перевода социального ресурса из состояния «ожидания» в актуальное состояние необходима совокупность действий по его использованию и развитию, то есть его актуализация.

Актив представляет собой ресурс, обладающий некой ценностью, способный принести отложенные эффекты при определённых условиях, и не обладающий способностью к конвертации. В этом смысле понятия «ресурс» и «актив» могут рассматриваться как тождественные. Анализ социальных ресурсов демонстрирует целесообразность «разведения» указанного понятия с понятием «нематериальный ресурс». С точки зрения дискурса социологии управления, данное понятие не предполагает экономической коннотации, а рассматривается, скорее, с антропоцентрической точки зрения, то есть как «функциональные отношения», позволяющие использовать ресурс для пользы организации.

Социальные ресурсы выполняют ряд ключевых функций:

- 1) *инструментально-деятельностную* (обеспечение достижения целей организации);
- 2) *коммуникативную* (взаимодействие всех элементов организации как социальной системы для баланса интересов субъектов управления);
- 3) *интеграционную* (вовлечение социальных акторов в определённые социальные структуры, процессы и сопровождающие их

социальные отношения); 4) *структурообразующую* (упорядочивание социальных практик, формирующихся с использованием социальных ресурсов; конструирование и трансформация структуры организации).

Социальные ресурсы обладают рядом особенностей, принципиально отличающих их от ресурсов других видов: а) *социальная природа* (формируются людьми и для управления людьми); б) *ценность*, определяемая антропогенной природой; в) *неисчерпаемость* (возможность существовать продолжительное время при условии развития); г) *воспроизводство в процессе использования*; д) *потребность в постоянном использовании* для развития; е) *многообразие* форм; ж) *комплементарность*; з) *незаменимость* другими воспроизводимыми ресурсами-субститутами; и) *невозможность имитации* вследствие социальной сложности, обусловленной сложностью процессов социального взаимодействия в конкретной организации.

Специфика состава социальных ресурсов определяет принципы их использования в процессе социального управления: 1) комплексности; 2) целевой направленности использования; 3) согласованности баланса интересов субъектов управления; 4) разумной достаточности; 5) улучшения качества трудовой жизни и обеспечения условий для достойного труда; 6) гармонизации ценностей и целей субъектов управления; 7) развития и поддержания механизмов социального партнёрства; 8) адекватности технологий и методик использования социальных ресурсов уровню и содержанию инновационных изменений; 9) обеспечения устойчивости и инновационного характера развития организации.

Анализ роли социальных ресурсов позволил обосновать определение социоресурсного управления как вида социального управления организациями, основанного на целенаправленном взаимодействии субъекта и объекта управления в использовании социальных ресурсов (вход) и социальных технологий их преобразования (процесс) в результаты (выход) для перевода организации в желаемое качественное состояние,

обеспечивающее устойчивое функционирование организации и сбалансированность интересов субъектов управления.

Чертами социоресурсного управления, отличающими его от других видов управления выступают: специфика объекта управления; баланс интересов субъектов управления в достижении цели; относительная автономия субъектов управления, определяемая возможностью выбора модели поведения на основе принципа самоуправления; осознанный характер субъект-субъектности процесса управления; активное применение социальных ресурсов в процессе управления.

В контексте разработанного подхода определено понятие «социоресурсная организация»: организация, обладающая специфическими социальными ресурсами, применяемыми для оптимального управления работниками и рабочими группами с целью обеспечения социальной эффективности и устойчивого инновационного развития.

Социоресурсные организации обладают следующими свойствами:

- 1) внешние и внутренние проявления социоресурсной организации как социального целого не сводятся к взаимодействию её компонентов между собой или каждого компонента с внешней влияющей средой; 2) открытость, взаимодействие с внешней влияющей средой, высокая адаптивность к внешней влияющей среде, гармония с ней; 3) перманентная эволюционность в условиях изменяющейся («текучей») социальной среды; 4) экспансия, выражающаяся в поглощении возрастающего количества информации, энергии, а также в пространственно-временном распространении; 5) расширение ресурсного пространства для сохранения качественного состояния за счёт снижения собственных затрат; 6) высокая системная сложность функциональной структуры и многообразие параметров, обуславливающих широту диапазона вариантов развития; 7) нелинейность социальных отношений (мультистабильность), обуславливающая гибкость, способность к адаптации к внешней влияющей среде и перестраиванию типа собственной динамики; 8) нелинейность

горизонтальной кооперации, обеспечивающая супераддитивность общих эффектов совместных действий и реализацию инновационного потенциала организации.

В рамках социоресурсного подхода социальный капитал организации в теоретическом плане рассматривается как рациональный, культурно-исторически детерминированный концепт, а в практическом плане признается реально существующим фактором социального управления, способным выполнять роль актива в силу достаточно высокого уровня его рационализации как на уровнях эмпирической и теоретической аргументации, так и на уровне неуниверсальной (контекстуальной) аргументации, предполагающей оценку на уровне традиций, здравого смысла и ценностей.

Проведённый анализ позволил сделать вывод о сложном характере взаимоотношений «вещной» и «отношенческой» (реляционной) компонент социального капитала организации, что обусловлено как сложностью самого концепта, так и недостаточным уровнем его изученности прежде всего в части состава его компонентов. Социальный капитал в нашем подходе рассматривается в рамках социологического дискурса в предметном поле социологии управления, поэтому он интерпретируется как капитал-отношение, который воплощен не столько в вещественных формах, сколько в его функциях как ресурса социального управления.

В контексте разработанного социоресурсного подхода анализ социального капитала организации как капитала-отношения в предметном поле социологии управления актуализирует его социальную природу и значение в качестве социального ресурса. Указанное понимание предполагает возможность формирования социального капитала (как одной из форм капитала) и возможность его развития (как отношения) на основе трансформации сущности социальных отношений в организации.

Исследование показало, что социальный капитал не может быть редуцирован к какому-либо одному источнику, в частности к разделяемым

ценностям или доверию. Этим определяется и консумматорный (ценностный) характер источников социального капитала, что представляется его важной аксиологической характеристикой, определяющей ценностный смысл социального капитала для организации и субъектов управления. Сущность социального капитала в указанном смысле сводится к его ресурсным возможностям, способствующим объединению усилий субъектов управления для сбалансированного функционирования организации, её социальной сферы для развития и наращивания её человеческого потенциала и его эффективного использования в качестве ресурса инновационного развития организации.

ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ РЕСУРС СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

2.1. Концептуальная модель анализа социального капитала как инновационного ресурса социально ориентированного управления организацией

Для социологии управления организация – естественный объект изучения, как основной тип социальных систем, в которых происходят процессы формирования и накопления социального капитала. Организации, как специфические социальные системы, отличаются и от малых групп и сообществ, и от социума в целом, и даже от рынка как такового¹. Они обладают явными границами, отличающими внутреннюю среду от внешней, формализованной структурой, задающей основные векторы социальных и функциональных взаимодействий, а также наборами обязательств, которые принимают на себя их участники. Концептуальную модель анализа социального капитала в силу указанного обстоятельства целесообразно, по нашему мнению, разрабатывать с учётом этой специфики.

Исследование показало, что «организация может рассматриваться как коллективный актор, социальный капитал которого образован связями с другими организациями-акторами. Альтернативный подход основан на понимании социального капитала как характерной черты внутренней среды и социальной структуры организации. В этом смысле понятие социального капитала отражает те условия и механизмы социального

¹Барков С. А. Организация и рынок как формы экономической социальности / С. А. Барков. – М.: РГОТУПС, 2008. – 247 с.; Барков С. А. Теория организации: институциональный подход / С. А. Барков. – М.: КДУ, 2009. – 295 с.

взаимодействия, которые обеспечивают внутреннюю связность организации, солидарность её членов и способность к достижению общих целей»¹.

Указанный выше вывод основан на ряде теоретических положений, представленных далее.

В частности, «организация в качестве коллективного актора включена в процесс социального обмена посредством своих представителей. Это следует из понимания сущности непосредственных социальных отношений между индивидуальными акторами. Если можно обоснованно и продуктивно обсуждать хозяйственные, юридические и рыночные связи между организациями как самостоятельными акторами, то при объяснении социальных связей это представляется нам не вполне корректным. Социальный капитал организаций как акторов обеспечивается посредством персональных связей их представителей»².

Другое положение исходит из посылки о том, что социальный капитал организации, основанный на внутриорганизационных социальных связях, не представляется агрегированным показателем, то есть он не является простой суммой социальных капиталов индивидов-членов организации. Одновременно социальный капитал, в нашем понимании, не является также и сущностью, совершенно независимой от них.

Признавая организацию системой, обладающей свойством нелинейности, возможно, по нашему мнению, построить модель, которая будет обладать способностью к исследованию социальности организации, то есть её качеств как целостности, что соответствует теории социальных фактов Э. Дюркгейма, давая возможность изучать трансформацию организации во времени. Кроме того, подобная модель формулирует своеобразный ответ на количественный подход в исследованиях социальных явлений с позиции методологического индивидуализма, в рамках которого предполагается «имплицитное и ложное допущение о возможности

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 77.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 77.

получения макросвойств социальных систем путём агрегации (сложения) свойств образующих их индивидов»¹.

Таким образом, «основываясь на общетеоретических положениях, можно предположить, что социальный капитал организации и социальный капитал субъектов управления могут интерпретироваться, вероятно, в терминах «игр с ненулевой суммой», предполагающих анализ условий, при которых возрастание социального капитала будет возможно как на индивидуальном»², так и на организационном уровнях.

Социальные связи, на которых основан социальный капитал организации, могут быть классифицированы по различным основаниям, но релевантной предлагаемому нами концептуальному подходу следует считать их типологию по направленности и содержанию.

Направленность социальных связей — значимая характеристика социального капитала, обусловленная спецификой организации как системы социальных связей относительно замкнутого типа. Появление новых организационных форм, более открытых для внешней среды, таких как сетевые и виртуальные организации³, «не снижают значимости организаций традиционного типа с определёнными границами для современной экономики»⁴. Наличие организационных границ позволяет дифференцировать внешние и внутренние социальные связи и на этой основе обосновать и возможность существования различных форм социального капитала.

Содержательно социальные связи, важные для анализа в организационном контексте, могут быть представлены тремя категориями:

¹Добренков В. И. Синергетическая парадигма глобального мира / В. И. Добренков / Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450. – С. 440.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 78.

³См., напр.: Иванов, А. Н., Иванова Т. Ю. Сеть организаций и сетевая организация: соотношение понятий и особенности управления // European Social Science Journal. – 2012. – № 4. – С. 469-474; Black J. A., Edwards S. Emergence of virtual or network organizations: fad or feature // Journal of Organizational Change Management. – 2000. – Vol. 13. – P. 567-576; Shekhar, S. Understanding the virtuality of virtual organizations // Leadership & Organization Development. – 2006. – Vol. 26. – P. 465-483.

⁴Игумнов О. А. Социальный капитал в организационно-управленческом контексте / Игумнов О. А. // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2019. – № 1. – С. 100-108.

1) связи, «основанные на отношениях групповой *аффилиации* как воспринимаемой общности по значимым социальным характеристикам»¹. Связи данного типа могут быть основаны на родственных или дружеских связях, а также и на общей этнической, религиозной или иной принадлежности. Они носят консумматорный характер и предполагают, что определённые социальные обязательства имеют безусловную природу и основаны на морально-ценностных составляющих;

2) «связи, обусловленные *иерархическими* отношениями, основаны на различных, существенно отличающихся позициях в управленческой иерархии. Возможные обмены между участниками таких отношений, как правило, являются асимметричными и гетерогенными, то есть обязательства и блага, которыми обмениваются участники, имеют разную природу (например, карьерные возможности в обмен на неформальные услуги вне рабочего контекста или на признание статуса)»²;

3) связи, образованные в результате отношений равноценного *обмена*, представляют собой отношения, обуславливающие «слабые» связи, участие в которых носит для акторов инструментальный характер и предполагает, что обязательства будут основаны на принципе реципрокности (взаимности).

В рамках разработанного социоресурсного подхода все указанные выше типы отношений, безусловно, являются социальными. Наша позиция подтверждается и подходом А. Фiske, постулирующим существование следующих фундаментальных типов социальных отношений: а) отношений аффилиации, характеризующих включённость в группу; б) отношений иерархии; в) отношений «равного обмена»; г) отношений «установления рыночной цены», которые в обобщённом виде могут быть представлены как

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 79.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 79.

«рыночные» отношения (или отношения обмена)¹. Последний тип отношений представлен неформальными интеракциями и связями, формируемыми акторами на взаимовыгодных условиях, безотносительно к отношениям иерархии или принадлежности к конкретной группе².

С теоретической точки зрения принципиально важно, что «каждый из указанных типов социальных отношений может быть источником формирования социального капитала»³. Так, отношения, в основе которых лежит групповая принадлежность, могут рассматриваться как образованные в значительной степени «сильными» связями, которые в теории социального капитала традиционно интерпретируются как «связывающий» (*bonding*) социальный капитал. Отношения обмена, в свою очередь, в большей мере основаны на «слабых» связях. В случае «сильных» связей обязательства носят, в значительной мере, безусловный характер, а сами отношения основываются на элементах групповой солидарности и нормах лояльности. Во втором случае обязательства, по сути, представляются контрактными, основанными исключительно на принципе и гарантиях реципрокности (взаимности).

Дифференциация указанных выше типов социальных отношений, по нашему мнению, представляется, в известном смысле, теоретической идеализацией по двум как минимум причинам: а) социальные связи между индивидами многоаспектны, в силу чего они могут формировать разные модели поведения; б) динамичность социальных связей обуславливает и динамичность их содержательного наполнения.

Направленность и содержание социальных связей, а также функциональная управленческая область, определяют, наряду с уровнем

¹Fiske A. P. The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations // *Psychological Review*. – 1992. – Vol. 99. – P. 689-723.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 80.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 81.

анализа, предметную структуру исследования социального капитала организации.

Социальный капитал организации как сложный теоретический концепт, сущность и содержание которого имеет особую теоретическую значимость в социологии управления, целесообразно рассматривать в рамках концептуальной модели, сформированной на основе концептуального анализа и концептуального проектирования¹.

Под концептуальной моделью в контексте предмета исследования понимается теоретическая объяснительная схема исследуемого феномена социальной реальности в конкретном социологическом исследовании как концептуальном измерении, то есть в широком смысле. Результатом построения концептуальной модели выступает «описание ментального образа как символической репрезентации состояния дел в реальности <...>, формальное описание некоторых аспектов окружающего нас социального мира в целях понимания и коммуникации»². По сути, подобный процесс концептинга социального капитала организации закономерно завершился созданием единой смысловой рамки интерпретации его сущности и содержания.

Выбор указанной выше методологии обусловлен рядом обстоятельств. В частности, концептуальный анализ и проектирование определены нами в качестве базовых в связи с их потенциалом анализа различных содержательных (предметных) областей высокого уровня сложности, в концептуальном моделировании объектов, включённых в эти предметные области, а также получении новых знаний об их сущностях и отношениях.

Другим основанием выбора является эффективность применения методологии концептуального анализа в концептуально сложных и/или

¹Никаноров, С. П. Концептуализация предметных областей / С. П. Никаноров. – Москва : Концепт, 2009. – 267 с.; Никаноров, С. П. Метод концептуального проектирования систем организационного управления // Социология: методология, методы, математические модели (4М). – 1996. – № 7. – С. 30-55; Никаноров, С. П. Теоретико-системные конструкторы для концептуального анализа и проектирования / С. П. Никаноров. – 2-е изд., стер., препр. – Москва : Концепт, 2008. – 311 с.

²Mylopoulos, J. Conceptual modeling and telos, Conceptual Modeling, Databases, and CASE: An Integrated View of Information Systems Development (P. Loucopoulos and R. Zicari, eds.). Editors John Wiley&Sons, 1992. pp. 49-68. – P. 51

«концептуально нерасчищенных» (Е. В. Масленников) предметных областях, к которым мы относим и социальный капитал организации как одну из областей предметного поля социологии управления.

Концептуальная сложность социального капитала организации обусловлена сложностью структур, описывающих отношения и взаимосвязи между понятиями, характеризующими исследуемую область с позиции решаемых научных задач. Кроме того, поскольку процесс концептуализации социального капитала организации можно характеризовать как динамичный и длящийся (незавершённый), значения терминов чётко не зафиксированы, объём и содержание понятий до конца не определены, а отношения между понятиями в окончательном варианте не зафиксированы. Указанные обстоятельства и позволяют определить предметную область исследования социального капитала организации как «концептуально нерасчищенную»¹.

В рамках указанного методологического подхода посредством сопоставления, видоизменения и идентификации сложных понятий построена структурная концептуальная модель анализа, в достаточной мере адекватно, по нашему мнению, отражающая сущность социального капитала как реально существующего феномена. Единицей анализа в процессе построения модели выступали отношения между отдельными моделями, а также концептуальные схемы (системы взаимосвязанных понятий), позволившие получить в рамках концептуальной модели отдельные производные понятия.

Процесс создания концептуальной модели анализа социального капитала проводился на основе логико-дедуктивного метода, предполагающего первоначально построение концептуальной модели, а затем формулирование и проверку гипотез в терминах самой модели. Для этого была проведена методологическая рефлексия оригинальных концепций социального капитала, сложившихся в рамках

¹Масленников Е. В. Принципы формирования концептуальной модели предмета исследования в методологическом контексте социологического измерения / Е. В. Масленников // Вестник Московского университета. – 2011. – № 3. – С. 116-132. – С. 118.

полипарадигмального подхода, в результате которой их теоретическое содержание было реконструировано в упорядоченный набор концептуальных схем (объектов, процессов, явлений, описываемых в концепциях) и отношений между ними.

Таким образом, на основе синтеза нескольких локальных концептуальных схем, описывающих определённые аспекты предметной области, закреплённые в авторских концепциях, была построена целостная концептуальная модель анализа социального капитала организации (рис. 4).



Рисунок 4. Концептуальная модель анализа социального капитала организации

Разработанная концептуальная модель представляет собой «мысленную конструкцию» (М. Вебер), позволившую на понятийном уровне сформировать ёмкий, обобщённый концептуальный образ социального капитала организации как социального феномена, который в процессе исследования был наделён особенными чертами, отличающими его от других социальных феноменов. Кроме того, построение модели позволило выделить в социальной реальности главное, повторяющееся, и увязать его в непротиворечивую логическую модель.

С помощью концептуальной модели получено адекватное описание существенных признаков предметной области, в котором свойства конструкторов в целом адекватны природе изучаемого социального феномена и отвечают условиям решения задач исследования. Кроме того, можно констатировать, что избранный методологический подход позволил избежать эффекта «превышения сложности», проявляющегося в неадекватности формируемых теоретических моделей исследуемым феноменам (явлениям).

Концептуальная модель позволила углубить представления о сущности социального капитала организации на основе выделения источников его формирования, структурных компонентов, функциональных областей его действия, направлений действия его внутренних и внешних связей, а также возможные организационно-управленческие эффекты.

В данной модели социальный капитал организации рассматривается как сложная, внутренне структурированная система социальных отношений, представленных триадой компонентов (структурным, когнитивным и реляционным), формирующихся и взаимодействующих в организационной среде¹.

Концептуальная модель, связывающая различные аспекты социального капитала организации, позволяет сформировать пространство возможных конфигураций социального капитала организации, поскольку социальный капитал имеет разное значение для разных функциональных областей, а его формирование могут определять различные детерминанты.

Полагаем, что дальнейшее построение теории социального капитала организации может быть осуществлено посредством последовательного обобщения частных схем анализа, которые могут формироваться в процессе исследования. Данный процесс будет носить поэтапный характер и основываться на построении промежуточных гипотетических схем анализа

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению / О. А. Игумнов // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46.

и их конструктивного обоснования для «конструктивной привязки»¹ обобщающей концептуальной схемы к новому материалу и проверки сохранения в модифицированных промежуточных схемах конструктивного содержания.

Организации, обладающие социальными связями для трансфера неявных знаний, обладают и социальным капиталом, трансформирующимся при определённых условиях в конкурентные преимущества. Исследования показывают, что развитие социального капитала организации является одним из необходимых условий успешной передачи и применения «неявного» знания в организации, проявляющегося, как правило, в рутинных и устойчивом характере действий членов организации².

Роль социального капитала организации в описанных выше процессах не ограничивается «неявным» знанием. Он обладает и другой, наиболее универсальной и реальной функцией – фасилитации циркуляции информации «за счёт снижения транзакционных издержек, связанных с действием формальных механизмов и процедур, повышения взаимного доверия и мотивации участников к совместной работе и кооперации»³. Исследования российских и зарубежных учёных подтверждают, что социальный капитал способствует поиску, созданию, кодификации и трансферу нового знания в различных формах, а также его коммерциализации⁴.

¹Человек. Наука. Цивилизация. К семидесятилетию академика В. С. Стёпина. – М.: Канон+, 2004. – 816 с. – С. 49.

²Perez-Luno, A. et al. How social capital and knowledge affect innovation // *Journal of Business Research*. – 2011. – Vol. 64. – P. 1369-1376.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 87.

⁴Коба, Н. В. Влияние социального капитала на процесс коммерциализации знания в организации // *Бизнес-информ*. – 2013. – № 9. – С. 208-214; Chang, H. H., Chuang, S.-S. Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator // *Information and Management*. – 2011. – Vol. 48. – No1. – P. 9-18; Hau, Y. S. et al. The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions // *International Journal of Information Management*. – 2013. – Vol. 33. – No 2. – P. 356-366; Hoffman, J. J., Hoelscher, M.L., Sherif, K. Social capital, knowledge management, and sustained superior performance // *Journal of Knowledge Management*. – 2005. – Vol. 9. – P.93-100; Maurer, I., Bartsch V., Ebers M. The value of intra-organizational social capital: How it fosters knowledge transfer, innovation performance, and growth // *Organization Studies*. – 2011. – Vol. 32. – P. 157-185; Perez-Luno, A. et al. How social capital and knowledge affect innovation // *Journal of Business Research*. – 2011. – Vol. 64. – P. 1369-1376; Robert J. et al. Social capital and knowledge integration in digitally enabled teams // *Information Systems Research*. – 2008. – Vol. 19. – P. 314-334.

Оценка роли социального капитала организации в системе организационных коммуникаций, организационного знания и инноваций с позиции содержания типов социальных связей показывает, что доминируют в этом случае связи обмена, базирующиеся на горизонтальных и симметричных отношениях.

Другой сферой существенного влияния социального капитала организации на эффективность организационного функционирования выступает управление человеческими ресурсами. Поскольку социальный капитал организации образован как внутренними, так и внешними социальными связями работников, очевидно, что «проявления социального капитала в процессах HR-менеджмента многообразны и разнонаправлены, а противоречия между индивидуальным и коллективным социальным капиталом организации носят наиболее выраженный характер»¹.

Одним из основных процессов в управлении человеческими ресурсами, основанным на внешних социальных связях, является рекрутинг. Так, ещё М. Грановеттер в своих исследованиях отмечал, что рассматриваемый с индивидуальной точки зрения социальный капитал может быть представлен в качестве способа упрощения поиска работы и трудоустройства². Вместе с тем воздействие механизмов поиска работы «по знакомству» на организационные возможности, при всех потенциальных выгодах для индивида, вовсе неочевидно. Корпоративное управление нацелено на разработку и обеспечение механизмов, создающих баланс интересов участников корпоративных отношений-стейкхолдеров. Разность интересов обуславливает необходимость их балансировки в качестве основной цели корпоративного управления, а также постоянное развитие его практик.

Все процессы управления при этом осуществляются при низкой возможности возникновения конфликтов между субъектами управления,

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 89.

²Грановеттер, М. Сила слабых связей / М. Грановеттер // Экономическая социология. – 2009. – № 4. – С. 31-50.

повышая уровень удовлетворённости реализацией интересов субъектов управления и достижением целей организации. Партнёрство, формирующееся в процессе управления, представляет собой ресурс развития социального капитала, в рамках которого обеспечиваются организационное единство в решении общих задач и организационная эффективность.

Под организационно-управленческим эффектом социального капитала понимается следствие (результат) его наличия и действия (проявления), представленное в виде совокупности двух компонентов: 1) разницы между результатами формирования социального капитала и затратами социальных ресурсов на указанный процесс, демонстрирующей положительное «сальдо» и социальную полезность, превосходящую затраченные ресурсы и управленческие усилия; 2) способности указанной разницы удовлетворять реальные потребности повышения эффективности социального управления, результативности и инновационного развития организации.

Эффект социального капитала отсутствует, если вследствие управленческих действий по его формированию и развитию не фиксируются повышение эффективности социального управления организацией, улучшение показателей её внутренней социальной среды и инновационный характер развития. Следует отметить также, что само по себе объединение людей в организации может привести не только к их взаимоусилению, но и к взаимоослаблению, несмотря на общность целей и даже благодаря ей¹. В представлении Н. Флигстина неэкономические модели будут обладать такими же возможностями, если будут содержать некоторую модель действия. По его мнению, «без такой модели действия невозможно рассуждать об условиях, при которых определённая социальная структура важна или не важна для деятельности предприятий»².

Изложенное выше позволяет сделать вывод об амбивалентном характере влияния социального капитала на ключевые функции управления

¹Богданов А. А. Всеобщая организационная наука (тектология). – Л.; М.; Книга, 1925-1929. – Ч. I-III. – 712 с. – С. 110.

²Флигстин Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века / Н. Флигстин // Экономическая социология. – 2013. – Т. 14. – № 1. – С. 28-53. – С. 38.

человеческими ресурсами. Следовательно, организациям для смягчения проявлений подобной амбивалентности необходимо балансировать индивидуальные и организационные интересы, имплементировать и распространять организационные нормы и практики, купирующие его негативные последствия¹. Указанные обстоятельства целесообразно учитывать при использовании разработанной концептуальной модели анализа социального капитала.

Взаимосвязь социального капитала и производительности труда имеет чрезвычайно высокую актуальность для Российской Федерации (далее – РФ). Вместе с тем связь между эффективностью рабочих групп и социальным капиталом имеет неоднозначный характер, поскольку её интерпретация как причинно-следственной, а социального капитала – как фактора групповой работы, представляется, по мнению ряда исследователей (Р. Эванс, Л. Карсон, Дж. Хан, Д. Брасс и др.)² не вполне корректной. Более корректным полагаем утверждение о том, что «формирование эффективных команд основано на развитии группового социального капитала, то есть в данном случае командообразование является лишь разновидностью организационных усилий по развитию социального капитала»³. Формирование социальных отношений, обуславливающих групповую идентичность, представляется необходимым и достаточным социально значимым фактором.

Не менее значимым направлением использования социального капитала организации является получение выгоды от личных социальных связей её руководства. Проведённое исследование позволяет сформулировать как

¹Leana C. R., van Buren H. J. Organizational social capital and employment practices.–1999. – Vol. 24. – p. 538-555. – P. 546.

²См., напр.: Evans R. W., Carson C. M. A social capital explanation of the relationship between functional diversity and group performance // Team Performance Management: An International Journal. – 2005. – Vol. 11. – P. 302-315; Han J., Han J., Brass D. J. Human capital diversity in the creation of social capital for team creativity // Journal of Organizational Behavior. – 2014. – Vol. 35. – P. 54-71; Newell S., Tansley C., Huang J. Social capital and knowledge integration in an ERP project team: the importance of bridging and bonding // British Journal of Management. – 2004. – Vol. 15. – No S1. – P. 43-57; Игумнов О. А. Социальный капитал в организационно-управленческом контексте // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2019. – № 1. – С. 100-108.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 91.

минимум «две ключевые формы такого социального капитала: связи в бизнес-среде и связи с государственными структурами. В обоих случаях социальный капитал облегчает взаимодействие организации с ключевыми акторами внешней среды, становясь, по сути, сферой и инструментом корпоративного управления»¹.

К числу основных организационных выгод, обусловленных подобными связями, можно отнести: «а) облегчение доступа организации к внешним ресурсам, например, через выгодные сделки; б) получение информации относительно ситуации на рынке, положении конкурентов и других стратегически значимых аспектах внешней среды; в) трансфер лучших практик корпоративного управления; г) снижение внешних рисков благодаря связям с ключевыми стейкхолдерами; д) расширение возможностей фирмы и её легитимности благодаря собственной репутации и представительству»².

Таким образом, приведённый обзор демонстрирует расширенные характеристики социального капитала в организациях, что объясняется пониманием социальных отношений в качестве основы организации как социальной системы, координируемой её субъектами. В этом смысле организация, как любая система, «основанная на социальных отношениях и интеракциях, по определению создаёт предпосылки для их использования в качестве ресурсов индивидуальных или коллективных акторов. Фактически инвестирование в социальные отношения является неотъемлемой частью всего человеческого существования»³.

Современная теория социального капитала обладает потенциалом для исследования и анализа множества управленческих процессов и проблем на разных уровнях социального управления. Вместе с тем «всеобъемлющий характер социальных отношений предопределяет в том числе многообразие

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 92.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 93.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 96.

организационных возможностей и угроз, вытекающих из социального измерения»¹.

В самом общем смысле социальный капитал организации, в рамках разработанной нами социоресурсной теории социально ориентированного управления, трактуется 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.**

Отметим, что в рамках субъект-субъектного подхода в управлении в качестве субъектов управления мы рассматриваем всех членов организации, что отражает современные тенденции в управлении организациями. В указанном контексте рассматриваются и интересы всех субъектов, направленные на устойчивое, результативное функционирование организации и её инновационно ориентированное развитие.

Отметим, что «данное определение не претендует на абсолютно точное и всеобъемлющее описание природы социального капитала организации, что в случае со столь сложным объектом теоретического анализа, скорее всего, и невозможно»². В этом отношении показательна и оценка В. И. Добренькова, отмечающего, что «динамика любого объекта социологического исследования... интердетерминирована и нелинейна, что делает её “кодирование” в социологических категориях в большинстве случаев весьма проблематичной»³.

Вместе с тем приведённое определение: а) прямо указывает на роль социальных связей как источника организационных возможностей, что и определяет его управленческое понимание в качестве капитала и б) ориентировано на аспекты социального взаимодействия, которые,

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 96.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 97.

³Добреньков В.И. Синергетическая парадигма глобального мира // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450. – С. 438.

не составляя непосредственного функционального содержания трудовой деятельности людей, тем не менее «определяют социальные практики, интерпретируемые как “ряды действий”. Именно указанные “ряды действий”, формируют способы жизнедеятельности индивидов в социальной организации и способность их в качестве социальных субъектов проверять свои поведенческие акты на соответствие представлениям об окружающей действительности»¹.

Исходя из логики схемы концептуального анализа (рис. 4), можно предположить, что «социальный капитал организации может быть образован связями, ограниченными пределами самой организации, либо же сетями, связывающими её с внешними акторами: потребителями, поставщиками, конкурентами, государством, общественностью и т.п. Следовательно, целесообразно говорить о внутреннем и внешнем социальном капитале организации как двух его формах»². Исходя из предмета и цели исследования, в диссертации представлены результаты анализа социального капитала организации и соответствующая концептуальная модель, описание которой приведено далее.

В частности, на схеме отношения *аффилиации* образованы на основании воспринимаемой общности и сильных межличностных связях, число которых не может быть очень большим. В организационном контексте данный тип отношений свойствен для небольших сплочённых коллективов, например, сотрудников подразделений или рабочих групп, которые достаточно длительное время работают вместе.

Отношения *обмена*, напротив, образованы посредством слабых связей, хотя их отличие от «сильных» связей не является абсолютным. Тем не менее они могут быть охарактеризованы как отношения поверхностного

¹Игумнов О. А. «Капитализация» социального капитала организации как ресурса управления: социологические аспекты // Прорывные научные исследования: проблемы, пределы и возможности: Сборник статей Международной научно-практической конференции (2 февраля 2023 г., г. Казань) / в 2 ч. Ч. 2. – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2023. – 218 с. – С. 182-190. – С. 186.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 98.

знакомства и предполагают взаимодействие на условиях рационального взаимовыгодного обмена с взаимно признаваемыми обязательствами.

Отношения иерархии возникают между сотрудниками, занимающими разное (неравное) положение в управленческой иерархии»¹, что обеспечивает реализацию организационной компетенции и порядок управления, определяющий результативность функционирования и развития организации.

Структурный компонент социального капитала «относится к организации коммуникационного процесса между участниками социальной сети. В определённом смысле его можно обозначить как инфраструктуру социального капитала. Любые социальные связи требуют физической возможности взаимодействия и организационных условий»², обуславливающих и фасилитирующих данное взаимодействие.

Поскольку речь идёт о сетевом взаимодействии, социальная сеть может быть рассмотрена как «объединение социальных позиций – социальных акторов и их связей»³. Сеть в подобном понимании образована группами узлов, представленных социальными акторами, а также связями (социальными взаимодействиями) между ними по поводу обмена и использования ресурсов. Таким образом, «в рамках социальной сети социальные акторы группируются на основе сходства занимаемых позиций, связей и по типу ресурсов, циркулирующих между данными позициями <...>»⁴. Ценность социальной сети определяется не столько количеством её акторов, сколько степенью качества социальных связей между ними. Конфигурация же социальной сети определяется в значительной степени типом интеракций между акторами и лишь затем их ролью в данной сети.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 98.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 99.

³Андромонова В.В. Социальные сети: теоретико-методологический аспект исследования // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. – 2015. – № 21. – С. 148-152. – С. 148.

⁴Цит. по: Андромонова, В. В. Социальные сети: теоретико-методологический аспект исследования // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. – 2015. – № 21. – С. 148-152. – С. 148.

Указанные выше особенности позволяют сделать вывод о необходимости проектирования организационных структур с учётом итеративного подхода, учитывающего социально-управленческий аспект их функционирования: 1) построение организационных структур как видов социальных сетей с инвариантной классификацией акторов (закрепление должностных и иерархических позиций, обеспечивающих порядок управления); 2) построение модели социальных отношений, основанное на методе анализа иерархий, то есть классификации социальных отношений как ресурсов и фактора формирования социального капитала); 3) определение индикаторов социальных отношений (классификация коммуникативных связей с позиций их социальной эффективности и обеспечения реализации организационных компетенций).

Реализация итеративного подхода позволит создать организационную структуру, поддерживаемую социальной сетью, обладающей высоким уровнем социальной связанности, коммуникативности и социального взаимодействия. Фактически формируется так называемая «А-сеть», позволяющая акторам обозначить свою позицию в социальной сети как реальной социальной единицы с возможностью построения устойчивой социальной группы¹, то есть реализовать фатическую (контактоустанавливающую) функцию социальной сети. Кроме того, организационная структура подобного типа будет соответствовать и двум значимым показателям оценки любой организационной структуры: а) её целевой эффективности (максимизации близости полученных результатов поставленным целям) и б) ресурсной эффективности (минимизации затрат ресурсов за счёт оптимизации конфигурации структуры).

Поскольку элементы организационной структуры взаимодействуют посредством механизма управления, представляющего совокупность

¹Цит. по: Minsky M. Steps towards artificial intelligence / M. Minsky // Proceedings of the IRE. 1961. – V. 49. – P. 8-30.

процедур, регламентирующих порядок и целенаправленность развития для обеспечения интегрального эффекта, именно организационный механизм, существующий в рамках организационной структуры, в значительной степени и определяет её эффективность.

Структурное измерение социального капитала включает в себя следующие компоненты: «а) структурные возможности социальных связей, определяющие принципиальные шансы для заданного субъекта вступить в непосредственный контакт с другими субъектами; б) конфигурация сети социальных взаимодействий, определяющая возможные «маршруты» потенциальных социальных связей, её стабильность и надёжность; в) количество и частота социальных контактов по определённым «маршрутам»; г) роли, соответствующие занимаемому положению в формальной социальной структуре и определяющие ожидаемый тип коммуникативного поведения¹.

Признавая важность структурного компонента, отметим, что он «является необходимым, но недостаточным условием для формирования социального капитала и лишь определяет принципиальную возможность его формирования»², выступая своеобразным «каркасом» социального капитала организации. Именно в рамках структурного компонента как основы пространственной социальной многомерности формируются, сосуществуют и функционируют другие измерения социального капитала.

Когнитивный компонент «характеризует социальный капитал с точки зрения восприятия и знаний, которыми располагают индивиды в отношении организации и её социальной среды, а также специфических компетенций, необходимых для эффективного участия в социальном взаимодействии,

¹Игумнов О. А. Концептуальная модель социального капитала как источника внутренних организационных возможностей / О. А. Игумнов // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура: научный и социокультурный журнал // М.: РУТ (МИИТ), 2019. Вып. № 4(75). – 110 с. – С. 58-66. – С. 61.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 100.

<...>: 1) коммуникативные навыки работников и 2) разделяемые коллективные ценности, цели, представления, нарративы»¹.

Первый из названных элементов – коммуникативные навыки – определяет способность сотрудников к эффективному участию в социальной коммуникации. Данная составляющая может показаться избыточной, однако на практике «наличие таких навыков *a priori* совершенно неочевидно, особенно когда речь идёт о полиэтнических и поликультурных организациях»².

Второй элемент «связан с наличием общих рамок восприятия и понимания как условия эффективной коммуникации. Разделяемые верования и картины мира, являясь существенным компонентом культуры, традиционно признаются необходимым условием социального взаимодействия и консенсуса. Помимо общекультурных рамок восприятия, в организационном контексте значение имеют также и более частные знания и представления, описывающие организацию, её историю, ценности, цели, миссию, правила и принципы, которым она следует»³.

Социальные представления – это система отсчёта, позволяющая индивидам интерпретировать социальную реальность, используя категории, облегчающие систематизацию событий, явлений и понимание других субъектов. Социальные представления рассматриваются как интегрированное социальное знание, выработанное и разделяемое другими людьми для освоения социальной среды, понимания и объяснения социальных фактов и действий других, а также взаимодействия с ними. В силу происхождения социальных представлений как результата социального воспроизводства они укоренены в социальной жизни организации, составляя основу её коллективного сознания.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 100.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 100-101.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 101.

Значима роль социальных представлений и в обеспечении социального порядка в организации, который укрепляется посредством развития и укрепления межчеловеческой солидарности как элементарного условия и предпосылки всякой социальной связи; узы солидарности скрепляют социальные единства большого и малого объёма, обеспечивая историческое воспроизводство их структур, поскольку, как отмечал Э. Дюркгейм, «в каждом из нас... есть два сознания: одно, общее нам со всей нашей группой, которое, следовательно, представляет собой не нас самих, а общество, живущее и действующее в нас; другое, наоборот, представляет собой то, что в нас есть личного и отличного, что делает из нас индивида»¹.

Коллективные социальные представления обеспечивают, кроме того, общность ценностей и обусловливаемых ими целей организации, достижение которых рассматривается как общее дело для всех членов организации. Тем самым общность коллективных представлений закрепляет ориентацию на достижение коллективного результата в деятельности организации.

Посредством формирования и развития социальных представлений в организации складывается и развивается система ценностей, духовных традиций, неформальных норм и правил поведения, обобщённо определяемая понятием «корпоративная культура». В реальной организационной практике «каждый работник в отдельности находится в состоянии постоянного движения к «идеальному» образу этой системы, но никогда не адекватен ему»²; вместе с тем корпоративная культура рассматривается как мощное средство внутриорганизационной интеграции, оказывающее влияние на реализацию организацией её целей с наибольшей социальной эффективностью.

¹Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. и послесл. А.Б. Гофмана. – М.: Наука, 1991. – 572 с. – С. 126.

²Коваленко Б. Б., Пономарёв А. С., Смешко О. Г. Построение корпоративной структуры управления предпринимательской организации холдингового типа: монография / / Б. Б. Коваленко, А. С. Пономарёв, О. Г. Смешко / под ред. д.э.н., проф. Е.С. Ивлевой. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. – 136 с. – С. 32.

Механизм ценностно-нормативной интеграции работников организации может быть аргументирован и с позиции теории «сообществ судеб» П. Бэра¹, предложившего условия сплочения индивидов, включающих пространственно-временные характеристики, тесноту социальных связей, материально-организационные условия, культурно-идентификационные ресурсы. Одним из условий выступают культурные основания коллективной мобилизации и, прежде всего, групповая идентичность. Культура в данном процессе выступает подсистемой, ключевыми структурными компонентами которой, согласно подходу Т. Парсонса, выступают ценности, а главной функцией – воспроизводство образца². Культура как «совокупность значений, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица, совокупность носителей, которые объективируют, социализируют и раскрывают эти значения» рассматривалась и П. А. Сорокиным как один из трёх элементов в «структуре социокультурного взаимодействия» наряду с личностью и обществом³.

Отметим, что формирование организационной идентичности в современных условиях отражает, по мнению Н.Н. Федотовой, «тенденцию перехода от устойчивых, «твёрдых» форм идентичности к «мягким», «текучим» в связи с отражением в динамике идентичности новой нелинейной социальной динамики», что является отображением «нелинейности общества в нелинейной динамике идентичности как одним из признаков её процессуальности»⁴.

В контексте нашего исследования данная теоретическая посылка даёт основание для более глубокого понимания процессного характера формирования организационной идентичности в рамках «антиномии дискурса значения – дискурса различия», которая «понимается как принятие

¹Baehr P. Social extremity, communities of fate, and the sociology of SARS // European Journal of Sociology. – 2005. – № 46(2). – С. 179-211. DOI: 10.1017/S000397560500007X

²Парсонс Т. Система современных обществ/Пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева. – Москва: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.

³Сорокин П. А. Человек, цивилизация, общество / П. А. Сорокин. – Москва: Политиздат, 1992. – 543 с. – С. 218.

⁴Федотова Н. Н. Теоретическая рефлексия динамики идентичности: формирование процессуальной теории. Автореф. Дис. ... докт. социол. наук. – М., 2013. – 50 с. – С. 25.

идентичности в качестве самотождественности и различия, то есть процесса»¹. В современных организациях ценность данного процесса обусловлена, по нашему мнению, его свойством фасилитировать воспроизводство социального порядка и группового поведения при сохранении тенденции к обеспечению дифференциации работников как «действующих акторов» и субъектов управления.

По сути, речь идёт о «создании смыслов»², которое определяет и рационализирует действия работников и их социальный контекст при условии их социальной поддержки, консенсусного признания и коллективной значимости. Сама деятельность в этих условиях представляет собой локальные действия по созданию смыслов, что даёт основания для вывода о том, что «порядок организационной жизни так же зависит от едва уловимого, малого, относительного, устного, конкретного и сиюминутного, как от хорошо видимого, крупного, материального, письменного, общего и устойчивого»³. Результатом процесса «создания смыслов» выступает создание видения, разделяемого членами коллектива, что «требует совместной работы над достижением общей цели, вовлечения людей в процесс согласования этических моделей, отрешения от своих личных целей и уравнивания интересов множества заинтересованных сторон»⁴.

В ходе исследования нами выявлен аксиологический аспект в содержании социального капитала организации, который, как показал анализ значительного числа публикаций, не нашёл достаточного отражения в научно-исследовательских программах. Вместе с тем «признание ценностного характера социального капитала в предметном поле социологии управления способствует, по нашему мнению, продуктивному расширению

¹Федотова Н. Н. Теоретическая рефлексия динамики идентичности: формирование процессуальной теории. Автореф. Дис. ... докт. социол. наук. – М., 2013. – 50 с. – С. 25.

²Weick K. E. «Foreword» in: E. H. Kessler and J. R. Bailey (eds), Handbook of Organizational and Managerial Wisdom. Thousand Oaks: Sage, 2007. Pp. ix-xiii.

³Weick K. E., Sutcliffe K.M., Obstfeld, D. Organizing and the process of sensemaking // Organization Science. 2005. № 16(4). pp. 409-421.

⁴Rowley J., Gibbs P. From learning organization to practically wise organization // The Learning Organization. № 15(5). Pp. 356-372.

представлений как о самом объекте, так и о рамках его исследования как сферы социального бытия»¹.

По данным исследования, социальный капитал «в группе социальных ресурсов выступает в качестве основной их формы, обладающей нематериальной природой и обеспечивающей существенные организационно-управленческие эффекты. В указанном смысле социальный капитал [организации] вписывается в формулу ценности Сократа, который, понимая её как благо, интерпретирует как “реализованную ценность – полезность”; ценность и польза, в его понимании, выступают как две стороны одной сущности, разрешающей классическую бинарную дихотомию “ценность – не ценность” (“полезно – не полезно”). Социальный капитал [организации] обладает ценностью не только сам по себе, как основная форма ресурсов управления организацией, но и как “реализованная ценность”, приносящая значительную пользу социальной организации, выражающейся в приращении её социальной энергии и общего ресурсного потенциала»².

Вместе с тем «в подходе М. Вебера ценность рассматривается как норма, способ бытия, значимый для субъекта»³, на основании чего известным социологом предложена интерпретация социальных действий, в соответствии с которой «формирование социального капитала – процесс коллективного творчества всех членов организации, основанный на их постоянном взаимодействии в рамках организационной структуры и общности цели –

¹Игумнов, О. А., Мусарский М.М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 323.

²Игумнов, О. А., Мусарский М. М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 324.

³Игумнов, О. А., Мусарский М. М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 323.

развитие социальных отношений более глубокого качества, основанных на взаимном доверии и прозрачности норм в социальных сетях»¹.

По нашему мнению, «подход М. Вебера получил развитие в логике структурно-функционального анализа Т. Парсонса, в рамках которого понятие “ценность” приобретает обобщающий методологический смысл в качестве средства выявления и описания социальных отношений. Организация, как социальная система, для обеспечения связности как целостности предполагает наличие разделяемых всеми её членами ценностей»². Приведённые выше соображения дают основания для вывода о социальном капитале «как социально ценном, уникальном ресурсе, обеспечивающем социальные эффекты, и признаваемом таковым всеми, кто идентифицирует себя с организацией»³.

Отметим, что «наше представление об аксиологической коннотации социального капитала не сводится к прямой редукции ценностного отношения к конкретному понятию «социальное отношение», поскольку мы исходим из понимания ценностного компонента социального капитала в более широком смысле. Ценность социального капитала заключается не столько в самом факте социального отношения, которое составляет основу социального капитала, сколько в сущностной специфике содержания отношения и его базисного характера в процессе формирования социального капитала»⁴.

¹Игумнов О. А., Мусарский М. М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 323.

²Игумнов О. А., Мусарский М. М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 325.

³Игумнов О. А., Мусарский М. М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 325.

⁴Игумнов О. А., Мусарский М. М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 326.

Ценность социального капитала мы рассматриваем и как составляющую его ресурсной функции, которая, на наш взгляд, определяет содержание ценностей-целей и ценностей-средств управленческой деятельности. Ценности-цели представлены: а) ценностью человека, смысла его существования в организации и социальных отношений, в рамках которых он обладает свойством субъектности и б) ценностными характеристиками труда, его эффективностью и результативностью, определяющими базовые цели управления организацией.

Ценности-средства управленческой деятельности включают, прежде всего, ценности-ресурсы как совокупность значимых для функционирования и развития организации объектов и средств, представленных в первую очередь ресурсами нематериальной природы, основной формой которых выступает социальный капитал.

Наша позиция основана на послышке С. Ф. Анисимова о том, что «понятие ценности выражает не только и даже не столько сам факт возникновения ценностного отношения, сколько определённое – именно положительное – качество этого отношения, которое и фиксируется в сознании в виде представления, понятия, суждения, чувства об этом качестве – оценки»¹.

По сути, в структуре ценностного отношения формируется и ценность, то есть положительное значение социального капитала с точки зрения его способности удовлетворить потребность организации и её членов в формировании и приращении объёма социального капитала как инновационного социального ресурса управления.

Как показало исследование, «аксиологический подход в оценке социального капитала органически вписывается в структуру социологического анализа ресурсной специфики социального капитала, поскольку позволяет сопоставить его значение с потребностями

¹Цит по: Игумнов О. А., Мусарский М. М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 326.

жизнедеятельности организации на основе междисциплинарного анализа, а также установить его ценность и определить цели дальнейшего развития»¹. Кроме того, исследование аксиологических аспектов социального капитала, по нашему мнению, следует рассматривать как одно из перспективных направлений дальнейшего развития разработанной концепции.

Реляционный компонент, с нашей точки зрения, «является основным и наиболее непосредственно выражающим сущность социального капитала как организационной ценности, создаваемой социальными связями»². В нашем подходе данный компонент отражает социальные отношения *per se*. Ключевыми элементами реляционного компонента выступают доверие и нормы.

В рамках разработанного нами концептуального подхода «доверие рассматривается как наиболее фундаментальный аспект социальной связности в масштабах всего общества, выражающий саму суть социального капитала. В организационном контексте доверие предполагает готовность делиться информацией, уверенность в достоверности получаемой информации, готовность обратиться за помощью и оказать эту помощь коллегам»³.

Отметим, что «нормативный аспект социального капитала также признаётся не менее важным и конститутивным его компонентом в различных теориях <...>. Он предполагает готовность соблюдать внутренние социальные нормы, в том числе неформальные, а также следить за их соблюдением другими участниками сети (социальный контроль). Наибольшее значение при этом имеют нормы, регулирующие правила

¹Игумнов О. А., Мусарский М. М. 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. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 326.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 102.

³Putnam, R. Social capital: measurement and consequences // Canadian Journal of Policy Research. – 2001. – Vol. 2. – P. 41-51; Putnam R. D., Leonardi R., Nanetti R.Y. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. – Princeton: Princeton University Press, 1993. – 275 p.

обмена и взаимность»¹, поскольку реципрокность в социальных отношениях основывается не только на неформальных моральных правилах, но и на формально закреплённых правилах. Важно, с нашей точки зрения, определить субъектов, на которых в организации распространяются подобные нормы.

Анализ нормативного аспекта социального капитала проводился нами с позиций постулата социологической науки, согласно которому организация (как социальная система) для воспроизводства социальной структуры «нуждается в известном уровне согласия между образующими её единицами относительно базовых ценностей и правил социального взаимодействия»². Социальный порядок в ряде классических социологических концепций (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс) рассматривается, прежде всего, как порядок нормативный, понимаемый в качестве «продукта ценностно-нормативного консенсуса»³, обеспечивающего устойчивые паттерны взаимодействия и координацию («конвенции» в подходе Д. Льюиса⁴).

Исследование показало, что «в отличие от норм, обязательства являются персонализированными и регулируют межличностные обмены. <...> Аналогично можно рассматривать и идентификацию. Восприятие организационной общности уже отражено в когнитивном измерении социального капитала, а социально-психологическая составляющая идентичности составляет часть социальных отношений как таковых и в значительной мере отражена в их типологии»⁵, используемой в нашем концептуальном подходе.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 102.

²Нормы и мораль в социологической теории: от классических концепций к новым идеям: [монография] / [И. Ф. Девятко и др.]; Отв. ред. И. Ф. Девятко, Р. Н. Абрамов, И. В. Катерный; ФНИСЦ РАН. – М.: Весь Мир, 2017. – 288 с. – С. 65.

³Нормы и мораль в социологической теории: от классических концепций к новым идеям: [монография] / [И. Ф. Девятко и др.]; Отв. ред. И. Ф. Девятко, Р. Н. Абрамов, И. В. Катерный; ФНИСЦ РАН. – М.: Весь Мир, 2017. – 288 с. – С. 65.

⁴Lewis D. Convention: a Philosophical Study. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1969. – 228 p.

⁵Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 102-103.

Перечисленные компоненты социального капитала организации, безусловно, тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены, их содержание может уточняться и адаптироваться в зависимости от исследовательской задачи. Тем не менее, как представляется, они «в достаточной мере характеризуют сложную структуру социального капитала организации и задают общие направления для операционализации, необходимой для эмпирического исследования»¹. Для компонентов, образующих социальный капитал организации, в соответствии с их содержательными характеристиками исследователями А. Моннаварианом и М. Ашеной предложены своеобразные, на наш взгляд, метафоры, которыми они образно определили его структурный компонент как «тело», когнитивный компонент – как «разум», а реляционный компонент – как «сердце» организации².

Как уже отмечалось, отдельные подходы, «анализирующие организационный социальный капитал организации склонны игнорировать различия в типах социальных отношений. <...> Объединение содержательных измерений социального капитала и типов социальных отношений, на которых он основан, даёт более сложное, но и более полное понимание организационных процессов, связанных с его формированием и организационными эффектами»³. В таблице приложения 3 представлены основные проявления воздействия социального капитала на организационное функционирование с учётом обеих составляющих. Данные приложения 3, кроме того, показывают не только многообразие проявлений социального капитала, но и важность дифференциации различных типов социальных отношений.

Отдельные проявления действия компонентов социального капитала можно расценивать как функциональные для организации, поскольку

¹Игумнов О. А. Концептуальная модель социального капитала как источника внутренних организационных возможностей / О. А. Игумнов // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура: научный и социокультурный журнал // М.: РУТ (МИИТ), 2019. Вып. № 4(75). – 110 с. – С. 58-66. – С. 64.

²Monnavarian, A., Ashena, M. Intrapreneurship: the role of social capital-empirical evidence and proposal of a new model of intrapreneurship and its relationship with social capital // Business Strategy Series. – 2009. – № 10(6). – p. 383-399.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 103.

«в совокупности они определяют влияние социального капитала на измеримые показатели организационной и управленческой эффективности, такие как величина транзакционных издержек на кодификацию правил и контроль их соблюдения, показатели кадровой динамики, производительность труда, показатели инновационной деятельности, развития человеческого потенциала и т.п.»¹.

Постулируя безусловную значимость социального капитала для организационного функционирования, «закономерно рассматривать его как объект социального управления с учётом двух важных обстоятельств. Во-первых, формирование социального капитала организации может проходить естественным образом, в силу закономерностей процессов социального взаимодействия и самой социальной природы личности работника, способствующей формированию групп и выработке социальных норм при любых исходных условиях. Во-вторых, управленческое воздействие на организационный социальный капитал может носить и ненамеренный характер»², выступая в качестве эпифеномена, следствия решений, принимаемых для достижения иных целей и в рамках решения иных управленческих задач.

Вместе с тем стихийное, незапланированное возникновение социального капитала, отмечаемое в отдельных исследованиях его критиков, обосновывающих отрицание концептуального характера социального капитала, на наш взгляд, формулирует научную проблему, имеющую как минимум два аспекта: а) возможность формирования столь сложного социального концепта в «стихийном» порядке, б) возможность использования потенциала стихийно сформированных элементов компонентов социального капитала в качестве ресурса управления (полагаем, что гипотетически это возможно, вероятно, лишь на интуитивном уровне).

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 105.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 106.

В рамках нашего подхода, «стихийное» формирование социального капитала можно рассматривать как гипотетическую возможность, поскольку системные детерминанты формирования социального капитала не возникают сами по себе, а создаются в результате целенаправленной, планомерной деятельности субъектов управления. Анализ указанных аспектов, возможно, мог бы составить часть будущей исследовательской программы по вопросам формирования и развития социального капитала.

Независимо от целей, определяемых субъектами управления, «они могут анализироваться с точки зрения их возможного воздействия на организационный социальный капитал. <...> Исходя из описанной выше структуры социального капитала, такие решения могут быть направлены: а) на структурные возможности формирования и развития социальных связей и коммуникации между работниками (помимо функционально необходимой); 2) на разнообразие рабочей силы, её межкультурную (в широком смысле) и коммуникативную компетентность; 3) на формирование социально-психологических установок и социальных практик, относящихся к взаимным обменам и обязательствам»¹.

Анализ влияния *социокультурной среды* показал, что она «является фактором организационного социального капитала организации <...> в той мере, в которой она определяет ценностно-нормативные аспекты социальных отношений и взаимодействий в обществе. <...> Отражая типичные, ожидаемые схемы восприятия и поведения, ценностные ориентации национальной культуры задают и определённые рамки вариативности для корпоративной культуры и социального капитала организации. Разные типы ценностных моделей могут способствовать различным аспектам социального капитала, а в случае серьёзных противоречий между национальной

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 106.

и корпоративной культурами его формирование может оказаться существенно затруднено»¹.

Далее указанные взаимосвязи в российских организациях будут проанализированы более детально, поскольку они отражают сущность «культурного поворота» в социальных науках, рассматривающего культуру в качестве независимой переменной, которая влияет на состояние и динамику любого общества.

Институциональная среда связана с социально-экономическими процессами в обществе и развитостью социальных, экономических и политико-правовых институтов. Работы Ю.А. Алексеевой, И.Б. Ардашкина, Н.О. Бушуева, Т.А. Гужавиной и др., посвящённые проблемам формирования социального капитала на макроуровне, отмечают прямую связь эффективности функционирования общественных институтов с уровнем доверия в обществе².

Соотношение социокультурной среды, институциональной среды и организационной среды как факторов формирования социального капитала организации представлено на рис. 5.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 108.

²Алексеева А. Ю. Концептуальные основы исследования феномена доверия: обзор основных подходов // Мир экономики и управления. – 2004. – Том 4. – Вып. 1. – С. 136-151; Ардашкин И. Б. Доверие в науке и религии: к вопросу о становлении культуры доверия // Вестник томского государственного университета. – 2013. – № 370. – С. 56-60; Бушуев Н. О. Влияние доверия на культуру организации // Вести науки и образования. – 2019. – № 10(64). Часть 1. – С. 58-61; Быстрянец П. С. Социологический взгляд на феномен доверия // Известия Санкт-Петербургского экономического университета. – 2017. – № 4(106). – С. 119-125; Быстрянец П. С. Социологический анализ институционального доверия в сфере социального управления. Автореферат дис. ... канд. социол. наук. СПб, 2020. – 18 с.; Вахтина М. А. Является ли доверие признаком института? // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2018. – Том 9. – № 3. – С. 22-36; Веселов Ю. В., Липатов А. А. Доверие в организации: методологические основания исследования в экономике, социологии и менеджменте // Российский журнал менеджмента. – 2015. – Том 13. – № 4. – С. 85-104; Вольчик В. В. Проблема доверия и модернизация институтов // Terra Economicus. – 2012. – Том 10. – № 2. – С. 12-18; Воробьёва Л. В. Роль доверия в современном обществе // Преподаватель: XXI век. – 2009. – С. 295-299; Глушко И. В. Социальное доверие: концепт и структура // Философия права. – 2013. – № 6(61). – С. 94-98; Гудков Л. Д. «Доверие» в России: смысл, функции, структура // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2012. – № 2(112). – С. 8-47; Гужавина Т. А. Социальное доверие в гражданском обществе // Проблемы развития территории. – 2012. – Вып. 6(62). – С. 115-122; Лукин В. Н., Мусиенко Т. В. Социальный капитал и доверие как факторы общественной и политической консолидации // ИНТЕЛПРОС. – 2014. – № 3. URL: http://www.intelros.ru/readroom/credo_new/k3-2014/25374-socialnyy-kapital-i-doverie-kak-factory-obschestvennoy-i-politicheskoy-konsolidacii.html (дата обращения: 6.12.2018).

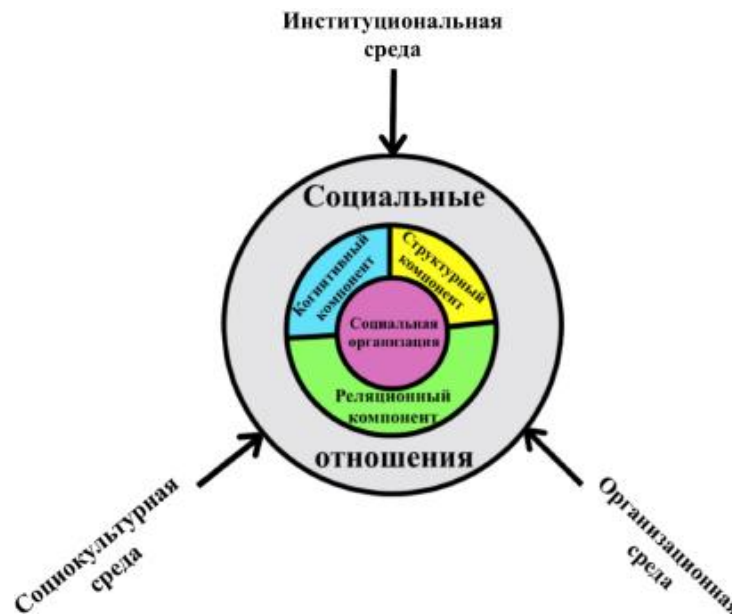


Рисунок 5. Соотношение социокультурной, институциональной и организационной сред как факторов формирования социального капитала организации

Анализ связей между указанными средами позволяет сделать вывод о том, что «социокультурная среда воздействует на возможности и особенности формирования социального капитала двояким образом. С одной стороны, являясь её ядром, ценностные ориентации прямо регулируют социальные отношения в организации. С другой стороны, они определяют национальную модель деловой культуры, которая задаёт определённое пространство возможностей для корпоративной модели управления. Управленческие модели, не в полной мере соответствующие типичным моделям деловой культуры, разумеется, возможны, однако, во-первых, менее вероятны (по определению), а во-вторых, их реализация приведёт к необходимости решать дополнительные управленческие проблемы»¹.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 110.

Институциональная среда понимается с позиции социальных институтов, в определении которых мы придерживаемся трактовки Т. Веблена, определившего её в качестве «результата процесса отбора и приспособления, формирующего преобладающие или господствующие типы отношений и духовную позицию; они в то же время являются особыми способами существования общества, которые образуют особую систему общественных отношений и, следовательно, в свою очередь выступают действенным фактором отбора»¹.

Воздействие институциональной среды на формирование социального капитала организации может носить амбивалентный характер, «формируя базовые предпосылки для создания общественного доверия и норм взаимности и одновременно определяя регуляторные рамки для социальной системы, например, в виде законодательства, стандартов и институтов социального партнёрства, социально ответственного бизнеса и т.д.»².

Отметим, что «в отличие от социокультурной и институциональной сред, управленческая система <...> располагает широким арсеналом средств воздействия на все аспекты социального капитала. Особое место в этой системе занимает корпоративная культура, которая хотя и носит в значительной мере инструментальный характер, представляет собой тем не менее самостоятельный феномен, рассмотрение которого в контексте проблемы социального капитала организации требует отдельного анализа»³.

Организационно-управленческие эффекты социального капитала оказывают обратное воздействие как на сам социальный капитал организации, так и на систему управления, её целеполагание и используемый управленческий инструментарий.

Отношения в системе управления реализуются посредством механизма управления, который понимается как совокупность способов, методов

¹Веблен Т. Теория праздного класса. Пер. с английского [Текст]. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с. – С. 200.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 110.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 110.

и форм целенаправленного управленческого воздействия. Механизм управления социальным капиталом основан на универсальных принципах управления, использовании средств реализации управленческого воздействия (методы и средства), обеспечивающих взаимодействие субъектов управления для достижения целей организации.

Механизм управления представляет собой динамичную структуру взаимодействия социальных субъектов, содержание которой складывается в процессе социальных отношений и определяется социальным поведением этих субъектов, обусловленным совместно выработанными и осознаваемыми целями. Данный механизм реализует регулирующую и мобилизующую функции, что находит проявление в активизации субъектов управления, изменении их ценностных и целевых установок в процессе управления, обеспечивая связь и взаимообусловленность управленческих решений.

Механизм управления социальным капиталом является одним из ведущих элементов системы управления организации, обеспечивающим её социально ориентированный характер и устойчивое функционирование, реализующим его ключевой показатель – формирование и развитие социального капитала как ценности-цели организации.

Под социально ориентированным управлением в рамках научной школы, разрабатывающей содержание данного концепта, понимается «вид социального управления, основанный на реализации интересов и потребностей индивидов, социальных групп и общностей посредством их активного участия в управленческом процессе <...>, при котором традиционные субъект и объект управления составляют функциональное и органическое единство»¹. Объект управления при этом «представлен внешне не сам в себе, а как субъект самоорганизации»².

Предложенные выше теоретические уточнения позволяют определить механизм социально ориентированного управления как сознательно

¹Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов. Изд. 2-е, испр. – М.: ЛЕНАНД, 2016. – 480 с. – С. 292.

²Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов. Изд. 2-е, испр. – М.: ЛЕНАНД, 2016. – 480 с. – С. 293.

формируемый и целенаправленный социокультурный механизм регуляции отношений между субъектами совместной деятельности, основанный на учёте их интересов, для достижения продуктивной цели в виде сформированного социального капитала организации и обеспечения устойчивости её функционирования как целостного образования¹.

Формирование механизма социально ориентированного управления в общем виде представляет собой процесс моделирования условий, основанных на правилах, согласно которым осуществляется управляющее воздействие и обеспечивается обратная связь между субъектами управления. В качестве результата функционирования указанного механизма управления выступают сформированный социальный капитал организации, а также организационно-управленческие эффекты, определяющие актуальное состояние организации, её результативность, социальную эффективность, инновационный вектор развития и высокий уровень конкурентоспособности.

С учётом указанных особенностей общая структура механизма социально ориентированного управления выступает, по сути, и механизмом управления формированием и развитием социального капитала организации и рассматривается в контексте нашего исследования как активная часть её системы управления. По нашему мнению, данный механизм будет эффективен при условии, что он будет социально ориентирован, направлен на развитие социально-трудового партнёрства, что обусловит повышение мотивированности работников к взаимодействию в деятельности, а также сдвиг мотивов на цели деятельности на основе их согласования с целями и интересами субъектов управления.

С учётом специфики предметного поля социологии управления и основными положениями разработанного социоресурсного подхода, социальный капитал организации формируется и развивается на основе

¹Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования : актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей ЛП Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч. 2. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2022. – 202 с. – С. 164-174.

использования социальных ресурсов, обеспечивающих функционирование ценностно-целевых структур деятельности субъектов управления.

Указанные выше особенности позволяют представить структуру механизма управления социальным капиталом организации ($M_{упр}$), который включает: социальные методы управления ($CM_{упр}$), экономические методы управления ($ЭM_{упр}$) и организационно-административные методы управления ($OAM_{упр}$). Таким образом, *механизм управления социальным капиталом организации* в совокупности указанных компонентов может быть представлен в виде функции, интегрирующей их совокупное факторное воздействие (2.1):

$$M_{упр} = f(CM_{упр}, ЭM_{упр}, OAM_{упр}). \quad (2.1)$$

Методы управления представляют собой ключевой элемент механизма управления, определяющий активность управленческих воздействий, являясь, по сути, инструментом управления. Под методом управления в общем смысле понимается совокупность способов и приёмов воздействия субъекта управления на управляемый объект для достижения целей. Методы управления как компоненты механизма управления социальным капиталом выделены по содержанию, направленности и организационным формам.

Социальные методы управления как совокупность специфических способов воздействия на социальные субъекты и их общности, отношения и взаимодействие между ними направлены на достижение социальных целей организации, повышение качества трудовой жизни, развитие социального партнёрства, поддержание баланса интересов субъектов управления и повышение эффективности их деятельности.

Посредством методов социального нормирования на основе корпоративных кодексов, правил внутреннего трудового распорядка и регламентов упорядочиваются социальные отношения в рабочих группах и в коллективах в целом. Методы социального регулирования направлены

на определение взаимных обязательств субъектов управления, выявление социальных потребностей для их удовлетворения посредством фиксации в коллективных договорах и политиках организаций.

Социально-психологические методы не выделяются в отдельную группу, поскольку данные методы содержательно ориентированы на процесс формирования и развития коллектива как социальной группы посредством использования: а) механизмов формализации отношений в рабочих группах, формирования неформальных групп; б) механизмов взаимодействия ролей и статусов, связываемых системой взаимоотношений и социальных потребностей; в) механизмов оптимального подбора персонала для формирования рабочих групп. Данную группу образуют методы побуждения, поощрения, внушения, подражания, личного примера, вовлечения, порицания, информирования и др.

Методы нематериальной мотивации также рассматриваются как подгруппа социальных методов управления в силу их природы и вектора воздействия, направленного на поддержание и закрепление у работника состояния вовлечённости, повышение уровня лояльности и удовлетворённости, которые, как правило, не могут быть сформированы с использованием только методов материальной мотивации, а требуют подкрепления на уровне глубинных личностных смыслов.

Экономические методы управления основаны на применении экономических законов организации деятельности людей, способствующих повышению эффективности каждого работника и организации как системы. Одним из наиболее распространенных методов этой группы выступает экономическое стимулирование, основанное на учёте экономических интересов работника, справедливой оценке его вклада в общий результат и повышении заинтересованности в достижении социально-экономических целей организации.

Результативность применения экономических методов обеспечивается соблюдением принципов: а) взаимосвязи и согласованности целей

экономического стимулирования с целями развития организации; б) дифференциации экономического стимулирования в зависимости от вклада работника; в) сочетания экономического стимулирования с методами нематериальной мотивации. Одно из важных следствий применения экономических методов управления заключается в формировании у работника чувства справедливости в оценке количества, качества и результатов труда.

Внешними по отношению к механизму управления факторами фасилитации выступают: ценности организации ($Цен_{орг}$), определяемые её предназначением и организационными компетенциями; цели управления ($Ц_{упр}$), основанные на ценностях организации и «присвоенные» всеми работниками наравне с личными целями; факторы управления ($\Phi_{упр}$), представляющие собой действующие силы процесса формирования социального капитала (уровень управленческой компетентности субъектов управления, способность к целеполаганию, целедостижению, расширению «репертуара» методов и средств управленческого воздействия в соответствии с целями и задачами управления).

Указанные факторы, не будучи включёнными в структуру механизма управления социальным капиталом, тем не менее, усиливают его направленность на результат в виде сформированного социального капитала, создавая благоприятный управленческий фон, способствующий повышению социальной эффективности процесса управления. Указанный процесс управления осуществляется с использованием социальных ресурсов управления ($СР_{упр}$), образующих социоресурсный «портфель» организации. Эффективность механизма (ЭМ) управления социальным капиталом организации может быть представлена в виде функции (2.2):

$$ЭМ_{упр} = f(Цен_{упр}, Ц_{упр}, \Phi_{упр}, СР_{упр}). \quad (2.2)$$

Результативность и эффективность управления социальным капиталом организации прямо пропорциональна активности использования социальных ресурсов, представленных группами соответствующих переменных.

Механизм управления социальным капиталом обладает свойством конкретности, поскольку направлен на достижение конкретной цели путём использования конкретных управленческих инструментов с учётом факторов и ресурсов. Указанный механизм функционирует как результат управленческого решения, принятого путём согласования совокупности всех его элементов.

Обобщение представленных в научных публикациях подходов к определению сущности механизма управления социальным капиталом организации даёт основание определить указанное понятие и как согласованное социальное взаимодействие всех элементов социальной структуры, реализующееся на различных уровнях. Социологический анализ сущности указанного механизма связан с выявлением его внутренней социальной структуры, то есть с выявлением социальных акторов, взаимодействие которых определяет его содержательную специфику.

В процессе анализа механизма управления мы опирались на теоретический подход Д.А. Новикова, основанный на идее о решающей роли человека как нематериального «актива», обладающего рациональным экономическим поведением со способностью к саморегулированию и саморазвитию в процессе управления, обусловленной его активностью, который рассматривается с позиции трёх базовых концептов: 1) способности человека к самостоятельному *целеполаганию*; 2) способности самостоятельно выбирать *действия* (сознательно искажая информацию и/или не выполняя планы); 3) способности к *рефлексии* относительно собственной деятельности и деятельности других субъектов (в том числе — возможности прогнозирования их поведения)¹.

¹Механизмы управления / Под ред. Д.А. Новикова. – М.: УРСС (Editorial URSS), 2011. – 216 с. – С. 8.

Исходя из определения управления в общем смысле как целенаправленного воздействия субъекта на объект управления (компоненты его деятельности) целесообразно представить механизм управления социальным капиталом организации как последовательность применяемых типов управления в зависимости от решаемых управленческих задач (табл. 1).

Таблица 1 – Последовательность типов управления развитием социального капитала организации на различных этапах управленческого цикла

Управленческие задачи	Типы управления	
	с позиции регулярности деятельности	с позиции изменений внешней влияющей среды
Формирование плана (программы) развития социального капитала и его интеграции в систему управления	проектное	рефлекторное
Реализация плана формирования и развития социального капитала в качестве актива социально ориентированного управления	процессное	опережающее
Социальный мониторинг реализации плана развития социального капитала организации; диагностика сформированности компонентов социального капитала	процессное	опережающее
Корректировка плана (программы) развития социального капитала	проектное	опережающее

Как видно из данных табл. 1, комбинация типов управления и соответствующих им механизмов управления позволяет использовать различные варианты их сочетаний для достижения целей развития социального капитала посредством воздействия на компоненты организационной системы, изменяемые в результате управления.

Социальные технологии, ресурсы и стратегии как компоненты системы управления функционируют, взаимодействуя в рамках организационной системы управления, понимаемой как совокупность взаимосвязанных управленческих структур и функций, координирующих деятельность отдельных субъектов для решения конкретных задач. Система управления организацией обеспечивает комплексное использование социальных технологий, ресурсов и взаимодействие субъектов управления, планирование

и распределение работ с установлением соответствия организационной структуры и перечня конкретных функций и задач.

Многообразие характеристик социального капитала организации актуализирует проблему конкретизации факторов его формирования и использования в качестве инструмента управления в рамках отдельного научного исследования.

С точки зрения разработанной концептуальной модели, социальный капитал организации интерпретируется как объект целенаправленного воздействия в качестве ресурса и в этом качестве, как и любой другой тип капитала, влияет на результативность и эффективность организации. Теоретическая ценность социокультурного подхода для достижения целей исследования обусловлена тем, что его представители анализируют значения, смыслы и культурно-нормативные схемы, помогающие оценивать и переоценивать ресурсы, сценарии действия и вырабатываемые идентичности.

Под идентичностью организации, опираясь на позицию Д. Уиттена, мы понимаем совокупность атрибутов организации, которые отличают её от других организаций: центральность, отличительность и устойчивость¹. Организационные атрибуты центральности и устойчивости проявляются в виде основных программ, стратегий и процедур организации, отражая её высшие ценности и в значительной степени способствуя её легкой узнаваемости всеми заинтересованными сторонами. Данный тип идентичности не порождается сознательно членами организации в их мыслях и чувствах, а проявляется, прежде всего, в их действиях и поведении².

Вместе с тем отметим существенную в теоретическом отношении позицию Э. Гидденса, который полагал, что идентичность субъекта обнаруживается не только в поведении или реакции других,

¹Whetten D.A. Albert and Whetten revisited, strengthening the concept of organizational identity. – Journal of Management Inquiry. – 2006. – № 15(3). – p. 219-234.

²Сидоренков А.В. «Организационная идентичность» и «организационная идентификация»: содержание и соотношение понятий // Организационная психология. – 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 120-152. – С. 126.

но и в способности поддерживать конкретный нарратив¹, что, в рамках разработанного нами концептуального подхода, определяется как часть функции когнитивного компонента социального капитала организации. При этом корпоративная культура, социальный капитал организации и коллаборативные практики выступают детерминантами формирования указанного типа идентичности.

Мы также придерживаемся точки зрения Н.Н. Федотовой, в подходе которой с позиции дискурса значения (тождества) «понятие идентичности интерпретируется как характеристика поддержания взаимосвязи между людьми, которая необходима для обеспечения социального порядка на основании их сходства»².

Указанные аспекты проблемы актуализируются также и тем обстоятельством, что различные модели социальных организаций формируются не только под влиянием сложившейся структуры хозяйственной жизни, но и в значительной мере под действием культурных аспектов, способствующих формированию различных представлений о наиболее рациональной организации социальной деятельности субъектов, объединённых в социальные общности, что определяет её новое содержание, представленное в виде коллаборативных практик.

Под коллаборативными практиками мы понимаем социальные технологии организации совместной деятельности, направленные на повышение уровня результативности организации и уровня синергии взаимодействия работников на основе совместного творчества, обмена идеями и знаниями.

Коллаборативные практики реализуются в условиях следования всех работников общей цели (метацели) организации, ответственности каждого работника за конечный результат совместной деятельности, взаимного уважения, конструктивной критики (критикуются результаты, а не люди),

¹Giddens A. Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age. – Stanford, CA: Stanford University Press, 1991. – 256 p.

²Федотова Н. Н. Теоретическая рефлексия динамики идентичности: формирование процессуальной теории. Автореф. дис. ... докт. социол. наук. – М., 2013. – 50 с. – С. 29.

а также общения на условиях ясности, полноты, краткости, конкретности и корректности.

Отметим, что достижение организационной эффективности с использованием виртуальных инструментов – это прежде всего проблема управления социальной системой, а не внедрения новых информационных технологий. Важны не технологии сами по себе, а возможности, которые они предоставляют. Поэтому с позиции социально ориентированного управления такие технологии логично рассматриваются как средство достижения цели, а не как самоцель. Взаимосвязь коллаборативных практик с корпоративной культурой и организационной средой представлена на рис. 6.



Рисунок 6. Взаимосвязь корпоративной культуры и коллаборативных практик¹

Коллаборативные практики основаны на нескольких составляющих: а) виртуальной социальной среде (технической площадке), б) сообществе индивидов (рабочей группе), в) объединяющей их метацели, понимаемой как цель высшего уровня, цель предназначения, близкая к миссии. Виртуальная социальная среда представляет собой онлайн-среду, функционирующую в режиме реального времени и созданную с целью сотрудничества членов организации.

¹Разработано диссертантом

Отметим, что в данном случае речь идёт именно о *пространстве сотрудничества*, а не о технологии *per se*. Оно формируется на основе использования средств группового общения, средств создания контента и организационных инструментов, которые делают возможным сотрудничество больших групп людей, а также технологий блогов, микроблогов, социальных сетей, социальных «закладок», тегирования и облаков тегов, обратной связи, дискуссионных форумов, инструментария работы с идеями (*ideas engines*), рынков ответов (*answers marketplaces*) и др. Сообщество работников понимается как совокупность людей, объединённых для достижения общей цели посредством внесения индивидуального вклада в коллективный результат.

Метацель – это не только идеальный образ будущего, привлекающий и удерживающий работников в организации. Это своего рода отражение миссии, определяющей предназначение организации, побуждающей работников делиться знаниями, опытом и идеями. Метацель рассматривается в качестве критерия оценки целесообразности существования и функционирования организации в обществе, эффективности применяемых социальных технологий и эффективности социального управления.

Метацель выполняет двойную функцию: 1) подвигает работников к созиданию и внесению вклада в развитие организации и 2) определяет личную ценность каждого работника и возможность получения от него вклада в создание дополнительной ценности для организации. Именно амбивалентный характер метацели побуждает организацию к внедрению виртуальных инструментов и развитию коллаборативных практик. Социальную организацию в определённом смысле характеризует повторяемость коллаборативных практик, выполняющих роль социального ресурса управления. Подобные практики закрепляются в основных параметрах корпоративной культуры, задавая паттерны профессиональной деятельности для каждого работника, а также паттерны коммуникации,

что в значительной степени способствует развитию когнитивного и реляционного компонентов социального капитала.

По нашему мнению, метацель, рабочие группы и виртуальная социальная среда могут рассматриваться как активы социального управления, обуславливающие качественно новый тип социального взаимодействия посредством влияния на социальные отношения. Коллаборация продуцирует сотрудничество и кооперацию в качестве эффектов применения указанных ресурсов¹. Коллаборативные практики «продуцируют формирование коллаборативных сообществ, поощряющих применение работниками их талантов в групповых проектах и стремление к выполнению коллективной миссии, а не к получению личной выгоды или удовольствия от индивидуального творчества, выполняя групповые инновационно направленные проекты в условиях перехода к формации, опирающейся на интеллектуальный труд работников»².

Развитие коллаборативных практик предполагает выполнение четырёх организационных действий: 1) определение и постановка общей цели; 2) культивирование этики внесения личного вклада (выход за пределы формальной ответственности для решения более широкого круга проблем, а не просто приложение бóльших усилий); 3) разработка процесса, позволяющего работать вместе в гибко организованных проектах (взаимозависимое управление процессами на основе их однозначности, гибкости и интерактивности); 4) формирование инфраструктуры, в которой ценится и вознаграждается сотрудничество в любых форматах.

Коллаборация организуется на основе следующих принципов, отличающих её как социальную практику от других форм коммуникации и взаимодействия:

¹Современная образовательная среда и инновационное развитие организаций в экономике знаний: монография : в 2 кн. : кн. 1 / под ред. Е.С. Яхонтовой. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2014. – 312 с. – С. 184.

²Адлер П., Хекшер Ч., Прусак Л. Строим коллаборативное предприятие // Сотрудничество / пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 170 с.– С. 54.

– *принцип участия*, предполагающий необходимость мобилизации членов организации на внесение каждым своего вклада; большинство содержания «генерируется» участниками сообщества;

– *принцип коллективности* как основа добровольного участия в работе коллектива, сформированного на основе объединяющей цели; участники вносят свой вклад в единое общее пространство, а не просто создают контент и распространяют его индивидуально; внесение вклада в коллективный результат, который постоянно обновляется и расширяется за счёт множества индивидуальных вкладов – отличительная черта коллаборативных практик;

– *принцип прозрачности* обеспечивает транспарентность выработки решения в виртуальной социальной среде, при которой вклад каждого видят все участники, которые включаются в процесс, чтобы просматривать, многократно использовать, обсуждать, проверять и оценивать результаты коллег. Прозрачность обеспечивает содержательный характер взаимодействия, самоуправление и самокоррекцию. В результате возникает консенсус, на основе которого принимаются решения и формируются новые результаты. В социальном смысле важно также и то, что прозрачность порождает доверие, способствующее, в свою очередь, более активному участию в совместной деятельности;

– *принцип независимости* направлен на обеспечение возможности взаимодействия в любое время, в любом месте, любому участнику. Иными словами, любой работник может внести свой вклад совершенно независимо от остальных, сотрудничая независимо от места нахождения, что не требует механизма регуляции рабочего процесса (*work flow*) или удержания документа во временном пользовании (*check-in / check-out*), что в традиционных формах взаимодействия ограничивает масштабы и результативность сотрудничества;

– *принцип сохраняемости* направлен на сохранение вклада каждого работника для предоставления возможности другим знакомиться с ним, обмениваться мнениями и делиться этой информацией. Подобная

сохраняемость отличает коллаборативные практики от синхронных обсуждений (традиционные совещания, семинары, беседы), в ходе которых значительная часть информации, которой обмениваются люди, либо теряется, либо сохраняется парциально;

– *принцип эмерджентности* основан на относительной невозможности спроектировать, смоделировать, оптимизировать и контролировать поведение участников традиционными способами. Эмерджентность позволяет обнаруживать в процессе коллаборации новые способы взаимодействия или новые решения организационных проблем как результат «коллективного разума», что позволяет рассматривать её как источник инноваций.

В широком спектре социальных технологий можно выделить метацикл деятельности, общий в основе своей для всех вариантов социального взаимодействия. Указанный метацикл предполагает четыре основных этапа: вклад каждого в совместную деятельность, обратная связь, оценка и трансформация, взаимосвязи между которыми представлены на рис. 7.

Таким образом, организация как поле деятельности различных, но взаимосвязанных субъектов, функционирование которых взаимообусловлено, может быть представлена как пространство, но не в физическом смысле, а как пространство социальное, образуемое субъектами и воспроизводимое их взаимообусловленным бытием, рассматриваемым как пространство объективных связей между позициями и как пространство, порождаемое взаимодействиями различных агентов¹.

Индивидуальное со-действие открывает процесс коллаборации: участники рабочей группы делятся соображениями, идеями, мнениями, предложениями, вопросами или проблемами. На этапе обратной связи, по мере того, как одни работники вносят свои соображения, другие просматривают, оценивают, комментируют, выражая свою позицию

¹Бурдьё П. Социальное пространство и генезис классов // Бурдьё П. Социология политики / Пьер Бурдьё ; [сост., общ. ред. и предисл. Н.А. Шматко ; пер. с фр.: Е. Д. Вознесенская и др.]. – М.: Socio-Logos, 1993. – 333 с.

относительно ценности со-действия, тем самым повышая его значение за счёт коллективного мнения.



Рисунок 7. Метацикл коллаборативного взаимодействия в организации (разработано диссертантом)

Оценка осуществляется посредством многостороннего обсуждения индивидуальных вкладов и использования различных средств агрегирования обратной связи, которые рассматриваются и оцениваются сообществом, формируя статус и репутацию как со-действия, так и работника. Таким образом, обратные связи, агрегируемые в оценки, позволяют отделить полезное от фонового, бесполезного.

Трансформация определяется прозрачностью обратной связи и оценки, стимулирующей продвижение участников в желаемых направлениях по мере того, как они видят, какие со-действия считаются ценными. Работники будут подражать социально одобряемым примерам, избегать негативных стандартов и повышать общую продуктивность работы всей организации. Отдельные, частные изменения влияют на поведение работников в целом, а также на их последующие действия, а затем цикл повторяется.

Эффективность коллаборативных практик определяется их значимым вкладом в формирование социального капитала.

Коллаборация, как социальная технология, представляет собой совместное действие, ориентированное определённым образом, а именно, по мнению Дж. Шоттера, «на то, как индивид понимает ситуацию или обстоятельства при условии, что такое понимание – общее для всех участников <...>, когда каждый индивид чувствует, что его действие было вызвано, требовалось самой «ситуацией», что обстоятельство «требовало» его»¹. Как показал анализ публикаций по проблеме совместных действий, их осуществление основано не только на принципе «общей цели», который представляет собой в определённом смысле метафору и сам по себе не может породить социальное «мы», поскольку общность цели не предполагает одинаковости действий, направленных на её достижение.

«Одинаковость», по нашему мнению, будет обеспечиваться «социальностью» действий, источником которой выступают условия, вызывающие скоординированные действия для достижения общей цели, определяемые М. Гилберт как «делание вещей в строгом смысле вместе»². Принципиально важным является условие взаимодействия работников при принятии ими общей цели, готовности и желании «объединить силы» для её достижения. Таким образом, посредством данного акта коммуникации конституируется множественный субъект – «мы».

С позиции управления в контексте указанных выше обстоятельств субъектам управления важно обеспечить не только принятие общей цели, но и мотивировать желание и готовность к совместной деятельности по её достижению. Коллаборативные практики инфраструктурно и содержательно направлены на формирование подобной проактивности в осуществлении совместной деятельности, переводящей интенции в реальные, целе- и результативно ориентированные действия.

¹Shotter J. Knowing of the Third Kind. – Utrecht: ISOR, 1990. – 241 p. – p. 32.

²Gilbert M. On social facts. – L., N.Y., 1989. – 521 p. – p. 203.

Практическое значение коллаборативных технологий заключается и в том, что они обеспечивают формирование команд, которые Т. Кнудсен определял как «профессиональные идентичности», посредством «рутин, передаваемых через непосредственные взаимодействия», которые и приводят к формированию команды как «относительно устойчивой группы индивидов, непосредственно и на регулярной основе взаимодействующих друг с другом для осуществления профессиональной деятельности»¹. Результатом расширения применения коллаборативных практик выступает организация как «совокупность команд, поведение которых определяется сложившимися в них рутинами»².

Коллаборация в этих условиях обретает черты рутинизированной социальной практики («опривыченных действий»), становясь одним из условий социальной стабильности в условиях социальных трансформаций и сопровождающих их «разрывов», а также фактором непрерывности социального воспроизводства. Как отмечал Э. Гидденс, рутинизированная практика «является важной составляющей институтов общества, которые являются таковыми лишь при условии своего непрерывного воспроизводства»³.

Отметим, что коллаборация предполагает долгосрочное сотрудничество, чему, по мнению Н. В. Василенко, «способствует формирование нормы доверия, без которого невозможен непрерывный интерактивный обмен явными и неявными знаниями и результатами интеллектуальной деятельности»⁴. Доверие обеспечивает: а) *участие работников*, предполагающее, что значительная часть результата деятельности создаётся именно участниками коллаборации; б) *коллективность*, посредством

¹Knudsen T. Economic selection theory // Journal of Evolutionary Economics. – 2002. – Vol. 12. – № 4. – pp. 443-470. – P. 462-463. URL: <https://doi.org/10.1007/s00191-002-0126-8> (дата обращения: 11.05.2019).

²Knudsen T. Economic selection theory // Journal of Evolutionary Economics. – 2002. – Vol. 12. – № 4. – pp. 443-470. – P. 462-463. URL: <https://doi.org/10.1007/s00191-002-0126-8> (дата обращения: 11.05.2019).

³Гидденс Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2005. – 528 с. – С. 111.

⁴Василенко Н. В. Институциональные особенности коллаборации в организационных структурах инновационной экономики // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2016. – № 4(246). – С. 21-28. – С. 24.

которой независимые частные вклады вносятся в коллективный результат, непрерывно обновляющийся и расширяющийся за счёт данного фактора; в) *прозрачность*, позволяющую участникам коллаборации осознать вклад других, оценить и использовать его. Указанная специфика создаёт условия для формирования социального капитала как социальной реальности в деятельности, основанной на взаимодействии.

Выступая результатом взаимодействия, социальный капитал организации одновременно определяет и результативность деятельности. Данное обстоятельство, кроме того, фасилитирует и процесс исследования социального капитала как ресурса, поскольку может рассматриваться как предмет, данный в форме деятельности, что позволяет реализовать, в подходе В.С. Стёпина, «первую презумпцию, первый принцип научного познания» – предметное и объективное знание о мире, предметно-объектное»¹.

Таким образом, отличие организации, применяющей коллаборативные практики для актуализации социальных ресурсов, от «традиционной» организации заключается в том, *как* она управляет, *как* инвестирует в социальные ресурсы, *каким* образом работают её подсистемы, а главное в том, *как* её члены мыслят и взаимодействуют. Переход из поля «*знаю, что*» (структурный аспект управления) в поле «*знаю, как*» (динамический аспект управления) позволяет рассматривать коллаборативные практики как ресурс социального управления, влияющий на качественную трансформацию организационных процессов.

В контексте проблемы диссертационного исследования важно, что рутинизация форм социального взаимодействия купирует проявления феномена «причинной неясности», то есть ситуации непонимания менеджерами связи ресурсов и действий работников с результатами деятельности организации. Указанный феномен обусловлен, по мнению В. Л. Тамбовцева, как «ограниченной рациональностью менеджеров,

¹Философия управления сложностью в условиях конвергенции социогуманитарных и естественно-научных знаний. Материалы «круглого стола» // Философия науки и техники. – 2017. – Т. 22. – № 1. – С. 5-29. – С. 9.

так и сложностью внутрифирменных связей ресурсов и результатов их взаимодействия»¹.

Преимущества организаций, применяющих социальные ресурсы, всё более очевидны, поскольку они: а) быстрее распознают изменения во внешней среде и более оперативно реагируют на них; б) эффективнее действуют, получая требуемые результаты; в) быстрее адаптируются к изменениям; г) приобретают конкурентные преимущества прежде всего в социальном управлении организацией; д) формируют более тесное и стабильное взаимодействие с клиентами, а также более эффективную операционную модель.

В процессе анализа публикаций по проблеме исследования нами отмечены наиболее часто встречающиеся концептуальные метафоры, определяющие социальный капитал как «социальный клей» (*«social glue»*) и «социальная смазка» (*«social lubricant»*). Опираясь на определение концептуальной метафоры Дж. Лакоффа и М. Джонсона как процесса, предполагающего «понимание и переживание сущности одного вида в терминах сущности другого вида»², нами проведён анализ разнообразия интерпретаций указанных метафор. В рамках представленного концептуального подхода полагаем возможным определение данных метафор с позиции социологической коннотации как совпадающих в целом нарративов.

Так, социальный капитал организации в качестве «социального клея» обеспечивает солидарность работников организации на основе социально-трудового партнёрства, общности её ценностей, целей, признания значимости взаимных интересов, что собственно и «склеивает», и, по сути, обеспечивает глубокую социальную интеграцию работников. Подобная интеграция позволяет на практике реализовать базисную, ключевую идею социальной солидарности: «жить не для себя, не для других, а со всеми и для

¹Тамбовцев В.Л. Что в экономике эволюционирует? // Вопросы экономики. – 2024. – № 4. – С. 5-23. – С. 10.

²Lakoff G., Johnson M. *Metaphors We Live By*. – Chicago: Univ. of Chicago Press, 1980. – 256 p. – P. 5.

всех»¹. Фактически социальная солидарность, в нашем понимании, – это состояние своеобразной социальной гармонии в организации, которая в работах А. А. Богданова определена как «примирение противоречий, а не простое их отсутствие, объединение разнообразного, а не простое однообразие»². Отметим, что «объединение разнообразного» актуализируется в условиях активных процессов формирования мультинациональных коллективов организации, обусловленных действующей миграционной политикой государства.

Социальный капитал организации в качестве «социальной смазки» в нашем подходе интерпретируется как ресурс, облегчающий социальное взаимодействие (как вертикальное, так и горизонтальное), повышающий «градус» социальных отношений и обеспечивающий мобилизацию социальной энергии в процессе реализации основных организационных компетенций.

Нам ни сущностно, ни концептуально не близка возрождающаяся теоретическая идея «социальной физики 5.0», основанная на подходе О. Конта, определившего её как науку, «которая занимается социальными явлениями, рассматривая их в том же свете, что и астрономические, физические, химические и физиологические явления»³, а также её модернистских интерпретаций, представленных в ряде работ⁴.

Вместе с тем одна из характеристик указанной теории – *энтальпия* – представляется нам весьма своеобразной (хотя и весьма условной) для

¹Цит. по: Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций и концепция социальной солидарности: ценностные ориентиры и механизмы формирования // 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 общ. ред. М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. [Электронное издание сетевого распространения]. – Москва : МПГУ, 2020. – 573 с. – С. 194-204. – С. 201.

²Богданов А. А. Новый мир // Вопросы социализма. Работы разных лет. – М.: Политиздат, 1990. – С. 28-90. – С. 31.

³Цит. по: Алиев Д. Ф. Социальная физика 5.0. URL: <https://rgsu.net/social-physics-5-0>. (дата обращения: 17.03.2024)

⁴Алиев Д. Ф. Социальная физика 5.0. Время. Цифровая синхронизация // Вестник современных цифровых технологий. – 2023. – № 16. – С. 24-29; Дзыгивский П. И. Игра в собственность [Текст] : Основания социальной физики / П. И. Дзыгивский. – СПб.: Alexandria, 2016. – 159 с.; Пентленд А. Социальная физика. Как Большие данные помогают следить за нами и отбирают у нас частную жизнь. – М.: Издательство АСТ, 2018. – 352 с.

характеристики социального капитала как «социальной смазки», поскольку она представляет образ энергии как результата взаимосвязи «*теплоты*» (как качества социальных отношений) и «*работы*» (результативности, определяемой синергетическим эффектом, социальной энергией работников организации).

Анализ указанных выше типов организационных практик даёт основания для вывода о более сложной, чем «стимулирующее средство», сущности их связи с социальным капиталом организации. Многие из указанных выше практик, оказывая непосредственное влияние на организационную эффективность, сами испытывают воздействие социального капитала. Так, развитые социальные связи облегчают рекрутинг и социализацию новых сотрудников, выполняя и мотивирующую роль. Тем не менее исследование показало, что целенаправленная управленческая деятельность способна сформировать и активизировать каскад организационных процессов при наличии положительной обратной связи¹.

2.2. Социоресурсная концепция социально ориентированного управления организацией и системные детерминанты формирования социального капитала российских организаций

Анализ процесса формирования и развития социального капитала российских организаций, по нашему мнению, логично предполагает выявление, прежде всего, совокупности взаимодействующих системных детерминант, определяющих результативность данного процесса, с учётом влияния конкретных социальных акторов, отношений между ними, а также культуры и традиций. Подобный подход позволяет, как нам представляется, глубже понять социальную динамику, обусловливаемую существенным

¹Игумнов О. А. Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации // Социология. – 2019. – № 2. – С. 133-141.

влиянием трансформирующихся детерминант социальных процессов макроуровня на развитие российских организаций.

Социальная организация образована совокупностью людей, объединённых социальными отношениями. Динамика организации обуславливается в том числе изменением как форм поведения людей, так и способов координации их действий. Сложные связи социальных детерминант, возникающие на указанной основе, обладают разным функциональным назначением; социальные отношения выступают как управляющая система, а люди и их сообщества – как объект управления.

Социальная динамика представляет собой неравномерный процесс, который выражает активную деятельность людей на основе использования социальных структур, координирующих эту деятельность. Признавая системную природу социальной организации, мы полагаем логичным и целесообразным рассматривать и детерминанты формирования и развития её социального капитала с позиций системного подхода, что обуславливает выделение своеобразного категориального ряда, выражающего системный характер социальной организации: «структура», «функция», «организация», «культура», «информация», «управление», «оптимизация», «доверие», «цели», «ценности», «внутренняя среда организации», «внешняя влияющая среда».

Очевидно, что выявленные системные детерминанты формирования и развития социального капитала организации по отношению к ней могут быть отнесены к её внутренней среде или к внешней влияющей среде. Сосуществуя, развиваясь и оказывая одновременное влияние, данные детерминанты представляют собой единство, проявляющееся в коэволюционном развитии, что позволяет, учитывая возможные траектории развития, купировать (или, по крайней мере, нивелировать) неопределённость взаимного изменения сосуществующих детерминант различной природы. Подобная коннотация процесса формирования

и развития социального капитала даёт основания для вывода о его нелинейности и многообразии потенциальных траекторий.

Социальный капитал организации и корпоративная культура как одна из детерминант его формирования являются, по нашему мнению, пересекающимися, но несводимыми друг к другу организационными феноменами. При этом корпоративную культуру, понимаемую инструментально, целесообразно рассматривать как детерминанту формирования, развития и использования социального капитала, опосредующую его организационные и управленческие эффекты. Вместе с тем перечень организационно-управленческих факторов, предложенный в ряде исследований, не содержит корпоративную культуру в качестве фактора, обладающего самостоятельным значением. Вероятно, это объясняется тем, что корпоративная культура в указанном качестве в практике управления чаще всего не рассматривается.

В последнее время опубликованы работы, претендующие на формирование представления о корпоративной культуре именно как о факторе управления социальным капиталом организации¹. При этом, признавая безусловный вклад авторов указанных публикаций в разработку данной проблемы, отметим, что, по нашему мнению, речь идёт, в бóльшей степени, о корпоративной культуре «с позиций капитализации культурных ценностей коллектива»² и о различиях в их оценке менеджерами и работниками, нежели об управленческом потенциале корпоративной культуры в формировании социального капитала организации. Кроме того, авторами цитируемой статьи предпринята попытка «исследовать величину социального капитала посредством дискурс-анализа»³, но при этом ими

¹Шарков Ф. И., Гостенина В. И., Лоскутова И. М., Сычёва Е. Ю. Корпоративная культура организации: управление социальным капиталом в условиях вызовов и рисков // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 1. – С. 142-155.

²Шарков Ф. И., Гостенина В. И., Лоскутова И. М., Сычёва Е. Ю. Корпоративная культура организации: управление социальным капиталом в условиях вызовов и рисков // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 1. – С. 142-155. – С. 142.

³Шарков Ф. И., Гостенина В. И., Лоскутова И. М., Сычёва Е. Ю. Корпоративная культура организации: управление социальным капиталом в условиях вызовов и рисков // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 1. – С. 142-155. – С. 144.

не преодолено стереотипное представление о социальном капитале организации как о сумме «величин социального капитала каждой личности»¹, что, как уже отмечалось, не признаётся корректным в рамках нашего концептуального подхода.

Корпоративная культура, понимаемая как *совокупность организационных ценностей, норм, представлений и символических объектов*, формирует среду, институционализирующую применяемые в организации практики, направленные на формирование социального капитала. В целом нами сделан вывод о том, что «корпоративная культура в той мере, в которой она является объектом управленческого воздействия, также может рассматриваться как особый тип фактора формирования и развития социального капитала организации»², а также как «реальный нематериальный стратегический актив»³, обеспечивающий «наличие положительной связи между силой корпоративной культуры и долгосрочными экономическими показателями»⁴.

Примерные направления работы по формированию корпоративной культуры в организации с учётом аспектов формирования социального капитала (области пересечения корпоративной культуры и социального капитала) приведены в приложении 7.

Вместе с тем «отдельные исследователи не рассматривают организационную и корпоративную культуру как синонимы на том основании, что понятие организации является более общим», либо же полагая организационную культуру как формирующуюся стихийно, а корпоративную – как следствие целенаправленного управленческого

¹Шарков Ф. И., Гостенина В. И., Лоскутова И. М., Сычёва Е. Ю. Корпоративная культура организации: управление социальным капиталом в условиях вызовов и рисков // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 1. – С. 142-155. – С.144.

²Игумнов О. А. Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации // Социология. – 2019. – № 2. – С. 133-141. – С. 134.

³Фламгольц Э., Рэнделл И. Корпоративная культура: Решающий стратегический актив предприятия. – М.: УРСС : ЛЕНАНД, 2021. – 328 с. – С. 32.

⁴Kotter J. P., Heskett J. L. Corporate Culture and Performance. – New York: Free Press, 1992. – 214 p. – P. 21.

воздействия»¹. Однако «большинство исследователей *де-факто* используют их как синонимы, отмечая, что указанные выше различия не носят фундаментального характера»². В частности, «ничто не мешает рассматривать организационную культуру одновременно как естественно складывающийся элемент существования организации и объект целенаправленного воздействия»³.

Исследования отечественных и зарубежных учёных по проблемам корпоративной культуры содержат достаточно глубокое описание организационных процессов, в том числе и аспектов, определяющих её вклад в эффективность организационного развития⁴. Анализ зарубежной практики показал, что «корпоративная культура является фактором по значимости равным технологиям производства или финансовым ресурсам. Она выступает специфическим «человеческим активом», обладая особой ценностью как в рамках контрактных отношений работника и организации, так и в качестве субститута контракта в неформальных отношениях»⁵.

Отражая многозначность содержания понятия феномена культуры, корпоративная культура характеризует вместе с тем и совокупность явлений внутренней среды конкретной организации, отличающих её от других организаций. Как показал анализ исследований, с 60-х годов XX века описание корпоративной культуры рассматривалось в качестве лучшего способа получения представление о развитии организации.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 178.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 178.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 178.

⁴См.: Ермолов Ю. А. Концепции корпоративной (организационной) культуры как современный этап развития теории управления человеческими ресурсами: компаративный анализ // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – №7. – С.42-48; Кэмерон К. С., Куинн Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. – 320 с.; Ященко Г. В. Корпоративная культура во внутриорганизационном социальном управлении. Автореф. дисс. ... канд. соц. наук. – Ростов-на-Дону, 2007. – 27 с.; Малинин Е. Д. Концепция корпоративной культуры как управленческой технологии. Автореф. дисс. ... докт. соц. наук. – Новосибирск, 2003. – 40 с.

⁵Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 193.

Так, в работах У. Бенниса отмечается, что «организационная культура имеет первостепенное значение, потому что единственный жизнеспособный способ изменить организации – это изменить их культуру, то есть изменить системы, в которых люди работают и живут»¹. По нашему мнению, подобное понимание роли корпоративной культуры в процессах формирования социального капитала отражает суть «культурного поворота» в социальных науках, рассматривающего культуру в качестве независимой переменной, которая «всегда и везде накладывает свой отпечаток на состояние и динамику всякого общества»².

В модели корпоративной культуры Г. Хофштеде, разработавшего в целом релевантную модель деловой культуры, суммированы современные представления о содержании корпоративной культуры, которая, по его мнению: «а) является целостной системой, несводимой к отдельным частям или проявлениям; б) исторически детерминирована, отражая эволюцию и историю организации; в) относится к вещам, типичным для антропологического исследования, таким, как ритуалы и символы; г) социально конструируется, то есть создаётся людьми, составляющими данную организацию; д) относится к «мягким» компонентам организационного функционирования, в противоположность «жёстким», таким как формальная организационная структура, система планирования, производственная модель или финансовая отчётность); е) её сложно изменить»³. В данном перечне характеристик корпоративной культуры обращают на себя внимание следующие аспекты.

Во-первых, тесная связь корпоративной культуры с деловой культурой, при том, что «она выходит за пределы внутриорганизационных процессов и отношений, характеризуя специфику формирования деловых связей

¹Bennis W. Organizational development: Its nature, origins and prospects. Reading, MA: Addison-Wesley, 1969. – 87 p.

²Титаренко Л. Г. Российская социология в поисках ответов на теоретические вызовы // Социологические исследования. – 2023. – № 5. – С. 15-25. – С. 21.

³Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. – New York: McGraw-Hill, 2010. – 576 p. – P. 344.

в организации и с внешней средой, а также вне организационного контекста»¹.

Во-вторых, ограниченность корпоративной культуры рамками конкретной организации, отражение ею истории организации и социальный характер конструирования позволяют считать её потенциальным объектом управленческого воздействия. В отдельных исследованиях корпоративную культуру определяют и как управленческую технологию, интерпретируя её, по сути, как средство рационального управления².

В-третьих, в работах Г. Хофштеде исследуется поверхностный слой корпоративной культуры (ритуалы, символы), при этом её фундаментальные компоненты, связанные с верованиями и ценностями, прямо не упоминаются, однако именно указанные компоненты отражают ценностно-нормативные аспекты корпоративной культуры³.

Так, «исследователи указывают на разделяемые ценности и ментальные репрезентации как на ключевые элементы организационной культуры, регулирующие поведение сотрудников, социальные отношения и принципы принятия управленческих решений»⁴. Такой подход, как может показаться на первый взгляд, подтверждается и практикой управления в современных организациях, для которых формулирование и продвижение «корпоративных ценностей» стало чуть ли не ритуально-сакральным элементом. Однако при более детальном анализе становится очевидным, что понимание ценностных оснований корпоративной культуры ограничено преимущественно практико-ориентированными исследованиями, отражая роль артикулированных

¹Игумнов О. А. Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации // Социология. – 2019. – № 2. – С. 133-141. – С. 134-135.

²Малинин Е. Д. Концепция корпоративной культуры как управленческой технологии. Автореф. дисс. ... докт. соц. наук. – Новосибирск, 2003. – 40 с.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 179.

⁴Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 179; Аверин А. В. Ментальные и ценностные основания корпоративной культуры // Транспортное дело в России. – 2012. – № 6-1. – С. 80-82; Кэмерон К. С., Куинн Р. Э. Диагностика и измерение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001 – 320 с.; Хасянова М. Г. Значение ценностей в корпоративной культуре // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – № 22-2. – С. 189-194.

организационных ценностей, включённых в систему связей с общественностью и внутрифирменную рекламу¹.

По нашему мнению, базовые ценностные установки, определяющие индивидуальное восприятие фундаментальных (витальных) аспектов и социальных отношений, а также расположенность к определённым формам действий вряд ли могут формироваться подобными декларациями, поскольку они «осваиваются» и «присваиваются» преимущественно в ходе первичной социализации и отражают само содержание социальной жизни, в которое погружён индивид»².

Корпоративная культура, используя многообразие инструментов (корпоративный символизм, организационные нарративы, мероприятия по формированию корпоративной идентичности), обладает способностью согласования различий в базовых ценностных ориентациях сотрудников, предлагая такие модели организации деятельности, которые воспринимаются ими как должные паттерны.

Как отмечает Э. Шейн, «чтобы по-настоящему понять культуру и более полно установить ценности и открытое поведение группы, необходимо углубиться в лежащие в основе предположения, которые, как правило, не осознаются, но фактически определяют то, как члены группы воспринимают, думают и чувствуют»³.

Анализ исследований по проблемам корпоративной культуры, а также наш личный опыт работы в бизнес-организациях позволяют сделать вывод о когнитивном характере процесса согласования социальной конструкции организации и линии организационного поведения работников. Иными словами, пониманию отношений между субъектами и организацией способствует исследование когнитивных структур, посредством которых

¹См., напр.: Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 512 с.; Беленкова А.А. Простой пиар. – М.: НТ Пресс, 2006. – 255 с.; Роджерс Ф. Взгляд изнутри. Человек – фирма – маркетинг. – М.: Прогресс, 1990. – 279 с.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 180.

³Цит. по: Джейблин Ф., Патнэм Л. Организационная культура. Власть и политика, контекст и дискурс-анализ / Пер. с англ. – Харьков: изд-во «Гуманитарный центр», 2021. – 352 с. – С. 35-36.

ценности цели, нормы и паттерны способствуют координации деятельности работников. Признавая, что данная трактовка в определённой мере является идеационной (то есть позволяющей непосредственно усмотреть сущность (в феноменологии Э. Гуссерля)), мы вместе с тем исходим из того, что подобная интерпретация позволяет определить корпоративную культуру как «паттерн общих, разделяемых предположений, общих систем координат или общего набора ценностей и норм»¹.

В рамках междисциплинарного подхода аналогичные процессы с позиций социальной психологии исследуют Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, в публикациях которых предложен термин «консолидация социального капитала», понимаемый как «устойчивая, общепризнанная система деловых и межличностных отношений сотрудников организации»², «которая обеспечивает организационную идентичность, что выражается в определённой организационной культуре»³.

Признавая право коллег на введение новых понятий, вместе с тем, с позиций «организованного скептицизма», обратим внимание на то, что концепт «социальный капитал», в нашем понимании, следует разграничивать в рамках предметных полей социальной психологии социологии управления. По нашему мнению, в предложенном варианте концепт «социальный капитал» в большей степени относится к предметному полю социологии управления.

Отличие, на наш взгляд, принципиальное, поскольку в социологическом подходе к анализу социального капитала отсутствует та степень значимости личностного компонента, которую, собственно, и исследует психология; акцент в социологической коннотации делается на обезличенность социального статуса, что определяет порядок управления и позволяет

¹Джейблин Ф., Патнэм Л. Организационная культура. Власть и политика, контекст и дискурс-анализ / Пер. с англ. – Харьков: изд-во «Гуманитарный центр», 2021. – 352 с. – С. 35.

²Почебут Л. Г., Чикер В. А. Методологическое сопровождение исследований социального капитала организации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 4 (104). – С. 325–335. – С. 328; doi: 10.35750/2071-8284-2024-4-325-335.

³Волкова В.Н., Чикер В.А., Почебут Л.Г. Различия поколений в консолидации социального капитала: организационный и субкультурный аспекты // Социальная психология и общество. – 2019. – Т. 10. – № 2. – С. 127-145. – С. 130. URL: <https://doi.org/10.17759/sps.2019100210> (дата обращения: 28.09.2023).

«снять» приоритет «личностного» в отношениях по поводу «профессионального».

Кроме того, само понятие «консолидация социального капитала» определено, на наш взгляд, не вполне корректно. В частности, в Большой российской энциклопедии термин «консолидация» определён как «процесс (акт, операция) трансформации структуры или состава некоторой системы, приводящий к уменьшению числа составных частей, повышению её компактности, эффективности, надёжности или долговечности. В социальной сфере консолидация общественных групп или коллективов – укрепление внутренних связей между членами этих групп на базе формирования общих целей, взглядов, предпочтений, традиций»¹.

В соответствии с приведённым определением консолидация не может быть «системой» отношений, поскольку она представляет собой процесс; результатом может считаться система отношений, возникающих в качестве эффекта данного процесса. Вызывает вопрос и соотношение понятий «идентичность» и «организационная культура», которое в подходе авторов термина, на наш взгляд, требует уточнения: не идентичность «выражается» в организационной культуре, а, скорее, организационная культура определяет базовые черты идентичности, которым работники и должны быть «идентичны».

Отметим, что приведённое выше определение коллег сопровождается определением консолидации как процесса, «который означает согласование в ходе общения членами группы целей, норм, ценностей, средств, стиля и способов совместной деятельности»², с чем можно было бы согласиться в большей степени, поддержав в этом смысле идею консолидации как процесса, определяющего динамику организации. Но и в этом случае данное определение вряд ли может быть признано вполне корректным, поскольку

¹Большая Российская энциклопедия. URL: <https://old.bigenc.ru/economics/text/2091437> (дата обращения: 28.09.2023)

²Почебут Л. Г., Чикер В. А. Методологическое сопровождение исследований социального капитала организации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 4 (104). – С. 325–335. – С. 328; doi: 10.35750/2071-8284-2024-4-325-335.

по смыслу понятие «консолидация» логично не сочетается с понятием «социальный капитал», являющимся в высокой степени абстрактным, («неосязаемым»), поэтому его вряд ли возможно с чем-либо «согласовать» в указанной коннотации.

Как мы полагаем, термин «консолидация» по отношению к социальному капиталу можно рассматривать в качестве концептуальной метафоры, тем более что авторы и сам социальный капитал определяют как «единое смысловое пространство, объединяющее и сплачивающее людей на решение актуальных задач, основанное на доверии, нормах взаимности, равноправия, справедливости и универсализма, приверженности целям и ценностям организации, создающее её репутацию во внешней и внутренней среде»¹. Социальный капитал «как пространство», по нашему мнению, проблематично «согласовать» с чем-либо.

Приведённые примеры определений показывают, что междисциплинарность в исследовании социологических феноменов не всегда способствует прояснению их сущности, природы и взаимосвязей с другими феноменами.

В большинстве современных моделей корпоративной культуры представлены ценностные измерения, прямо либо косвенно ориентированные на формирование социального капитала. Так, «ценности индивидуализма-коллективизма» определяют значимость отношений аффилиации и готовность работников принимать организационную перспективу. Ценности *диффузности-конкретности* (специфичности) определяют, в какой мере работники воспринимают своих коллег не только с точки зрения функциональных отношений, но и во всём многообразии их личных качеств <...>»².

¹Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования // Организационная психология. – 2018. – Т. 8. – р № 2. – С 47-71. – С. 55.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 185.

Однако, по нашему мнению, «наибольшее значение для социального капитала имеют ценности *универсализма-партикуляризма*, от которых зависит, насколько допустимым считается нарушение общих формальных правил в угоду личным отношениям. Различные формы фаворитизма и nepотизма, считающиеся главным примером негативных последствий индивидуального социального капитала для организации, являются непосредственным проявлением партикуляризма»¹.

Вместе с тем, «несмотря на очевидную теоретическую связь между ценностным базисом национальной культуры и формированием социального капитала организации, её детальный прямой анализ оказывается на удивление незначительным. <...> Такой результат может показаться противоречащим теоретической интуиции, основанной на представлении об исключительной значимости социальных связей в коллективистских обществах, однако его объяснение находится в логике подхода Э. Дюркгейма, согласно которому рост индивидуализма и автономности сопровождается увеличением значимости добровольных социальных контактов, а дифференциация и разделение труда способствуют усилению взаимозависимости между индивидами»².

В терминах разработанной концептуальной модели анализа социального капитала разделяемые ценности лежат в основе отношений аффилиации. Соответственно, ценности организации, закреплённые в корпоративной культуре, могут быть интерпретированы как источник социального капитала организации в той мере, в которой система управления и корпоративная культура способны обеспечить групповую солидарность, основанную на разделяемых представлениях о базисных, прежде всего ценностных основаниях корпоративной культуры. Кроме того, обеспечение максимально возможного совпадения ценностей позволяет рассчитывать на деятельное

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 185.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 186.

участие работников в жизни организации. Данный вывод основан на природе ценностей, определяющей их значимость и приоритетный характер для существования и функционирования субъектов социальных общностей.

Эмпирическая оценка указанных теоретических положений диссертации проводилась на основе программы социологического исследования, представленной в приложении 4.

Для эмпирической оценки указанных выше положений нами в 2018 – 2022 гг. было проведёно исследование «Формирование корпоративной культуры организации: социологические детерминанты» (N = 800), в ходе которого было опрошено 203 руководителя и 597 работников агропромышленного холдинга «XXX» (Белгородская область). По результатам проведённого исследования (приложение 5) выявлено, что работники в целом высоко оценивают уровень социальной солидарности внутри своего коллектива (4,13 балла), несколько ниже данный показатель в рамках организации в целом (3,83 балла), ещё ниже – в отношениях с руководством (3,64 балла). Приведённые данные показывают, что проблема совершенствования взаимодействия руководителей и работников в рамках формирования социально-психологического климата организации остаётся актуальной.

Результаты оценки уровня доверия как ценности корпоративной культуры (приложение 6) указывают на то, что в целом данный показатель превышает средние значения и находится в диапазоне от 55% (уровень доверия коллегам из других подразделений) до 74% (уровень доверия коллегам своего структурного подразделения). Данные показатели демонстрируют сложившуюся в целом практику социальных отношений в российских организациях, основанную на постоянных взаимодействиях преимущественно с коллегами ближнего круга, укрепляющих доверие и позволяющих оценивать его на основе эффекта реципрокности. Приведённые данные показывают также и возрастание значимости доверия

как ценности социальных отношений в российских организациях, что можно рассматривать как положительный тренд их развития.

В рамках исследования был проанализирован и уровень доверия руководителей различным категориям работников. По результатам исследования, приведённым в приложении 6, видно, что показатели уровня доверия руководителей коллегам руководимого структурного подразделения и сотрудникам других структурных подразделений имеют значения примерно в одном диапазоне, но в целом они выше, чем аналогичные показатели уровня доверия рядовых работников руководителям. Указанное обстоятельство, по нашему мнению, даёт основание для вывода о том, что доверие осознаётся руководителями разных уровней как социальный ресурс, а также в качестве ценности, определяющей социальные отношения.

Учитывая ограниченность возможностей воздействия корпоративной культуры непосредственно на ценностные ориентации, очевидно, что решение данной управленческой задачи может быть осуществлено прежде всего за счёт механизмов рекрутинга и отбора персонала по параметру сходства понимания и принятия организационных культурных перспектив. Корпоративная культура при этом выступает не столько как источник, сколько как опосредующий фактор формирования социального капитала организации.

Успешность формирования корпоративной культуры и эффективность социального взаимодействия внутри организации представляют собой две стороны одного процесса. Вместе с тем социальный капитал организации определяется не только разделяемыми базовыми чертами корпоративной культуры, но и такими факторами, как общность целей, плотность контактов (определяемая уровнем организации и спецификой рабочих процессов), стабильность персонального состава персонала, отношения доверия и др. Данная особенность позволяет утверждать, что даже целенаправленные усилия по трансляции корпоративной культуры не могут рассматриваться

в качестве достаточного условия для формирования и развития социального капитала в целом¹.

Компонент корпоративной культуры, ориентированный на распространение информации, понимается как условие формирования организационной среды, способствующей обмену знаниями. Однако поведенческие нормы в этом аспекте имеют смысл только в развитых социальных общностях внутри организации. Социальные сети образуют своего рода инфраструктуру организации, а регулятивные механизмы её использования формируются в рамках конкретной корпоративной культуры.

Указанные выше подходы характеризуются представлениями о связи между социальным капиталом организации и корпоративной культурой, в основу которой положен простой факт разделяемости ценностей и основанных на них норм. Игнорирование содержания ценностных ориентаций, норм, стандартов создаёт проблемное поле для дальнейших исследований, поскольку заложенные в нормах императивы способны, с разной степенью эффективности, стимулировать поведение и практики развития и использования социальных связей в логике «игр с ненулевой суммой».

Анализ исследований различных типов корпоративных культур, описанных в современной литературе², позволяет сделать вывод об их относительно равной возможности влиять на приращение социального капитала организации. Это, в частности, подтверждается данными, приведёнными в работах по проблемам сетевого анализа, исследующих механизмы формирования различных типов корпоративных культур, которые

¹Игумнов О. А. Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации // Социология. – 2019. – № 2. – С. 133-141.

²Кэмерон К.С., Куинн Р.Э. Диагностика и измерение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.; Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. – New-York: McGraw-Hill, 2010. – 576 p.; Pheysey D.C. Organizational Cultures: Types and Transformations. – London; New York: Routledge, 1993. – 360 p.

способствуют кооперативным формам поведения в разной степени и не всегда однозначно¹.

В работах другой группы авторов прослеживается тенденция к исследованию содержательных аспектов корпоративной культуры. Так, отмечается более существенная роль корпоративных норм и идеологии в формировании и поддержании социального капитала по сравнению с интенсивностью межличностных взаимодействий. Механизм закрепления норм формируется на основе системы рекрутинга, системы вознаграждения и внутрифирменного продвижения². Корпоративная культура в данном подходе рассматривается как амбивалентный фактор: и как компонент системы управления, и как фактор развития социального капитала. В логике представленного в диссертации концептуального подхода «возрастание ценности социальных связей для решения организационных задач обеспечивается распространением норм взаимности, командной работы и коллективных достижений»³.

Данный вывод подтверждается результатами исследования «Организационная среда и социальный капитал российских организаций» (N = 447), проведённого нами в 2020 году. По результатам опроса 152 руководителей и 295 работников различных российских организаций была определена интенсивность контактов сотрудников с другими категориями работников (рис. 8).

Представленные на рис. 8 данные позволяют сделать вывод о том, что российские организации характеризуются как социально-профессиональные сообщества с высокой интенсивностью социальных контактов в своих структурных подразделениях, с меньшей степенью интенсивности с коллегами из других структурных подразделений.

¹Rob R., Zemsky P. Social capital, corporate culture and the incentive intensity // RAND Journal of Economics. – 2002. – P. 243-257.

²Leana C.R., van Buren H.J. Organizational social capital and employment practices. – 1999. – Vol. 24. – p. 538-555. – P. 545.

³Игумнов О. А. Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации // Социология. – 2019. – № 2. – С. 133-141. – С. 138.

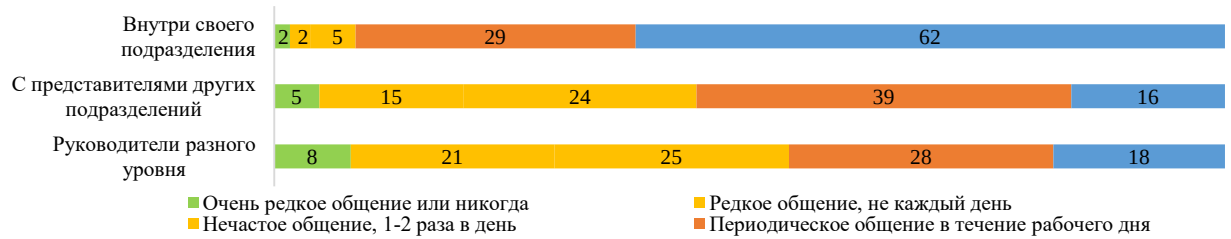


Рисунок 8. Интенсивность контактов сотрудников российских организаций, представленных респондентами, с другими категориями работников, %

В целом структура социальных контактов в организациях отражает логику взаимодействия в рамках профессиональной деятельности: высокая интенсивность контактов – внутри подразделения по вопросам текущей деятельности (62%), примерно треть рабочего времени (27-39%) – с коллегами из других подразделений. С руководителями разного уровня периодически и постоянно в течение рабочего дня общаются почти 46% работников, что можно интерпретировать, с одной стороны, как в целом активное взаимодействие, с другой – как обстоятельство, демонстрирующее достаточный уровень самостоятельности работников в рамках процессов организации, предполагающий взаимодействие с руководителем лишь при невозможности решения каких-либо рабочих вопросов.

Вместе с тем при всей важности интенсивности социальных связей большое значение, *ceteris paribus*, имеет и их устойчивость, выступающая как фактор связности организации, устойчивости её социальной структуры и социальной стабильности в целом. Под устойчивостью социальной организации как системы мы понимаем её способность к сохранению и воспроизводству собственной целостности при воздействиях внешней влияющей среды, оставаясь самотождественной при изменении форм существования. Устойчивость социальной организации и её эффективность находятся в диалектическом взаимодействии: а) с одной стороны, устойчивость является одним из факторов эффективности; б) с другой

стороны, само состояние устойчивости социальной организации зависит от её эффективности и рациональности.

Полученные в ходе исследования данные, представленные на рис. 9, показывают, что в большинстве российских организаций сотрудники оценивают социальные отношения как «очень устойчивые» (43%) и «довольно стабильные» (41%).

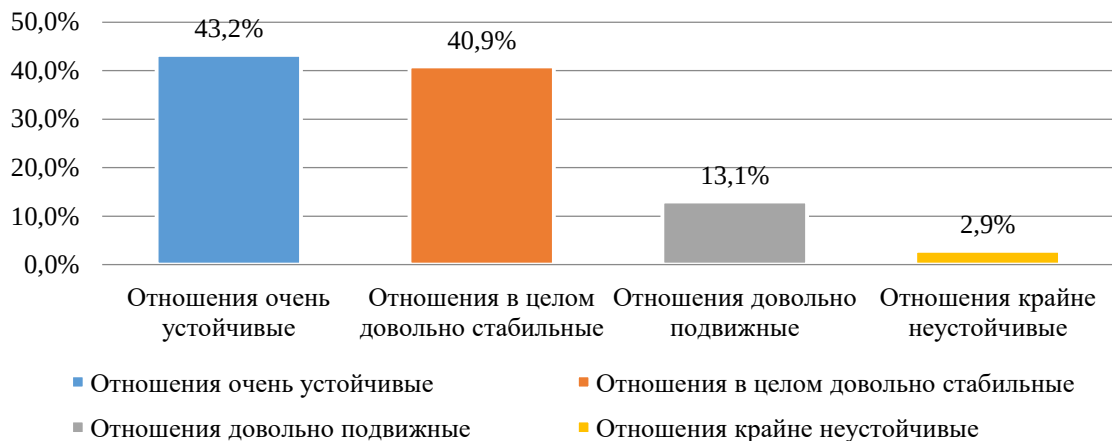


Рисунок 9. Устойчивость социальных связей между сотрудниками российских организаций, представленных респондентами, %

Указанные данные позволяют сделать вывод о том, что социальные процессы в российских организациях основаны на совместной деятельности работников, объединённых устойчивыми социальными связями.

В рамках разработанного социоресурсного подхода корпоративная культура рассматривается в качестве фактора развития социального капитала организации. Формируясь целенаправленно, корпоративная культура отражает ценности и представления руководства организации¹.

Понимание важности влияния корпоративной культуры на результаты формирования социального капитала организации появляется тогда, когда руководители совершают переход от декларации «люди — наш основной ресурс» к реальному осознанию того, что человек, его отношение к работе

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с.

и отношение к нему в процессе трудовой деятельности составляют основу организационного успеха.

В этом смысле корпоративная культура выступает в качестве объекта управления, а процесс управления приводит к её трансформации в детерминанту формирования социального капитала. Процесс формирования корпоративной культуры в контексте социоресурсного подхода предполагает учёт различных аспектов социального капитала организации на различных этапах указанного процесса (приложение 8).

В контексте предметного поля социологии управления нами сформулированы концептуальные положения, определяющие общие рамки исследования проблемы взаимосвязи социального капитала и корпоративной культуры.

1.«Социальные связи и структура, с одной стороны, и корпоративная культура, с другой – образуют два взаимозависимых, но при этом существенно различающихся компонента организаций. Социальные связи и интеракции представляют собой организационный ресурс только в той мере, в которой они обеспечивают получение выгод от взаимодействия для других участников организационной системы. Базовые культурные ценности, задающие регулятивные императивы социального поведения, выступают в качестве одного из условий формирования социального капитала наряду с такими, как конфигурация социальной сети, организационные нормы и система управленческих инструментов, обеспечивающих вознаграждение желаемых социальных практик. <...> В отличие от ценностей, нормы не являются безусловным регулятором поведения.

2. Корпоративная культура характеризуется совокупностью представлений и норм, относящихся к конкретным организационным практикам, то есть способам выполнения рабочих задач и решения организационных проблем. И хотя нормативный компонент является неотъемлемой частью любой устойчивой социальной организации и её

социального капитала¹, корпоративная культура не может считаться проявлением этого нормативного компонента. <...> Иными словами, лишь определённая область корпоративной культуры задаёт стандарты социальных отношений и интеракций. Кроме того, сформировавшаяся корпоративная культура существует не в каждой организации, тогда как социальные нормы формируются естественным образом в ходе повторяющихся интеракций <...>.

3. С управленческой точки зрения, корпоративная культура, выражая конкретные управленческие ценности и цели, должна рассматриваться как фактор формирования, развития и использования организационного социального капитала. Она носит преимущественно инструментальный характер и лишь в незначительной степени способна воздействовать на базовые ценностные ориентации работников»².

Отметим, что ценность в контексте проблемы исследования и в соответствии с подходом Т. Парсонса понимается, как «представление о желательном, влияющее на выбор поведенческой альтернативы», сформированное в определённой культуре, и задающее образцы и нормы поведения. Альтернативность поведения индивида определяют нормы как стандарты поведения данной социокультурной среды. Иными словами, ценность как «желательное» составляет основу, а норма – форму её проявления, то есть ценность и норма соотносятся как «должное» и «возможное» (норма определяет меру «возможного» на основе «должного» (ценности)). При этом ценности рассматриваются как «нормы долженствования, универсалии просвещённого разума, имеющие общечеловеческий («трансцендентальный») характер даже и тогда, когда им не следуют»³.

¹Putnam R. D., Leonardi R., Nanetti R. Y. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. – Princeton: Princeton University Press, 1993. – 275 p.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 191-192.

³Смирнова Н. М. Социальная феноменология в изучении современного общества / Н. М. Смирнова. – М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2009. – 400 с. – С. 41.

Рассматривая корпоративную культуру как управленческий актив, целесообразно сформулировать её общие и частные функции в данном качестве. Так, в качестве общих выделяются ценностнообразующая, нормативно-регулирующая и коммуникативная функции.

Ценностнообразующая функция направлена на корректную интерпретацию работниками ценностей организации и основанных на них целей. Нормативно-регулирующая функция обеспечивает соблюдение членами организации формальных и неформальных норм и правил поведения, задавая однозначность и упорядоченность процессов внутренних и внешних коммуникаций, облегчая нормативную ориентацию в конфликтных ситуациях, формируя и контролируя нормы поведения, целесообразные с точки зрения организации и нормативно ею одобряемые.

Коммуникативная функция способствует установлению деловых контактов, достижению взаимопонимания на основе организационных ценностей и норм, вовлечению в решение проблем функционирования организации и удовлетворению потребности в информации о жизни организации.

Частными функциями выступают формирование осознанного чувства общности (интегрированности) и повышение уровня лояльности и вовлечённости работников, которые направлены на укрепление связности организации. Результатом реализации указанных функций будут являться чувство гордости за принадлежность к организации, высокий уровень сплочённости и согласованности трудового поведения работников, сформированная атмосфера сопричастности каждого к достижению общей цели, а также высокий уровень удовлетворённости трудом, обеспечивающий в значительной степени приверженность организации.

Указанные явления обуславливают ситуацию, когда в организации сотрудничество, социальное партнёрство, уровень доверия и согласованности действий становятся более значимыми, чем функциональные компетенции организации. По мнению Э. А. Капитонова и др., данное обстоятельство

означает трансформацию принципов жизнедеятельности организации в направлении усиления её социальности: интеграция работников в жизнь организации; мобилизация творчества, самодеятельности; повышение роли неэкономических мотивов и стимулов как обязательных условий эффективных управленческих и трудовых процессов¹.

В рамках философии «общей судьбы», формирующейся в новых организационных условиях и основанной на ценностях социальной солидарности, становится возможным решение проблемы социального отчуждения в дихотомии «субъект управления – объект управления» посредством модификации содержания труда, позволяющей работнику в значительной мере самореализоваться в процессе бытия в организации. Это обуславливает как расширение возможностей развития личности работника, так и максимизацию качественного изменения деятельности организации в целом и повышения её адаптационных способностей в конкурентной среде.

С учётом указанных аспектов нами сделан вывод о том, что «корпоративная культура не является управленческим инструментом <...> Воздействуя на нормы и стандарты социального поведения в организации, корпоративная культура задаёт общие условия социального взаимодействия, влияя на эффективность конкретных инструментов развития социальных связей и формирования социального капитала. Содержательные особенности корпоративной культуры, способствующие развитию социального капитала, <...> должны учитывать и внутреннее разнообразие формирующих его социальных связей, и возможные различия в организационных целях и функциональных управленческих областях.

Таким образом, с позиции социально ориентированного управления корпоративную культуру правомерно рассматривать как фактор формирования и развития социального капитала организации. Хотя

¹Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. – М: Изд-во «АльфаПресс», 2005. – 352 с. – С. 115.

нормативный компонент является неотъемлемой частью существования стабильных социальных общностей и социальных систем, идея корпоративной культуры выражает, прежде всего, возможности целенаправленного формирования символической и нормативной среды, способствующей отношениям доверия, кооперативному поведению, ориентации на общее благо и другим проявлениям организационного социального капитала»¹.

Общий вывод исследования в этой части сводится к тому, что «социальные отношения, лежащие в основе социального капитала, образуют саму «ткань» организационного функционирования, тогда как корпоративная культура затрагивает контекстуальные факторы, поэтому, с точки зрения социального управления, именно её целесообразно рассматривать как один из значимых факторов развития социального капитала организации»².

Данный вывод опирается на основные положения разработанного концептуального подхода, рассматривающего формирование социального капитала организации в контексте трёх сред: а) институциональной среды (институциональной матрицы); б) внешней влияющей среды (социокультурный аспект, социальное партнёрство, некоммерческие организации, стейкхолдеры, акционеры); в) организационной среды (корпоративная культура, социальные связи, коммуникации) (приложение 9).

Внешняя социокультурная среда определяет фундаментальные представления и ценностные ориентации, регулирующие социальные отношения. Характеристики данной среды рассматриваются в качестве детерминант процесса формирования социального капитала организации, позволяя членам организации относительно однозначно интерпретировать действия друг друга, что способствует снижению уровню неопределённости результата социального взаимодействия.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 192-193.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 196.

Институциональная среда представляет основу форм и механизмов поддержки, норм взаимности и доверия, что, по нашему мнению, логично рассматривать с точки зрения состояния и уровня общественного социального капитала как базиса, определяющего универсальные и типичные формы социальных связей в обществе, что создаёт своеобразные «шаблоны» и для моделей взаимодействия в организациях. В институциональной среде формируются внешние связи социальных акторов, что, на наш взгляд, обуславливает и своеобразную методологическую функцию социального капитала, заключающуюся в способности обеспечивать результативность социальной интеракции субъектов, отражая сущность социального капитала как эффект совокупного действия его компонентов.

Организационная среда дополняет социокультурный контекст формирования социального капитала на мезоуровне, определяя внутренние детерминанты формирования социального капитала организации как социальной системы.

Организация в единстве статического (организационная структура, система управления, сети, «матрица влияния») и динамического (ценности, эволюционные цели, стратегия, целостность, самостоятельность, позитивные ментальные карты, потребности, мотивация) компонентов, используя социоресурсный потенциал («портфель»), создаёт условия для формирования её социального капитала. Указанная совокупность образует следующий уровень процесса формирования социального капитала организации.

Процесс формирования социального капитала организации с позиции системного подхода представляет собой функцию организации как динамической системы. Функция интерпретируется как алгоритм (способ) преобразования значений входных параметров в значения выходных параметров. Входные параметры определяются потребностью инновационного развития организации, в котором её социальный капитал представлен в качестве актива управления данным процессом. Выходные

параметры обусловлены соответствующим уровнем развития социального капитала организации по описанным показателям.

Социальный капитал организации выступает результатом взаимодействия организации с соответствующими средами, обеспечивающими организационную эффективность, представленную трансфером знаний, инновационной готовностью, высоким уровнем лояльности, вовлечённости, удовлетворённости работников и социальной солидарности. Организационная эффективность может быть представлена и другими организационно-управленческими эффектами, которые могут быть выявлены в ходе эмпирических исследований (чем комментируется наличие в объяснительной схеме компонента «организационно-управленческие эффекты»).

Все компоненты, представленные на схеме, имеют прямые и обратные связи (взаимосвязи), демонстрирующие их взаимовлияние, что обуславливает связность и устойчивость всей системы, объединяющей возможные детерминанты для обеспечения системного эффекта.

Коллективизм, как специфическую черту российского работника, мы определяем не столько как готовность к совместной деятельности, основанной на признании его экзистенциальной ценности, но и с учётом концептуально близкой нам теоретической позиции известного российского учёного Ю.М. Лотмана, описавшего культурный архетип «*вручения себя*», свойственный, по его мнению, России (в отличие от «*архетипа договора*», присущего европейскому культурному типу). Архетип «вручения себя» предполагает готовность помочь, вступить во взаимодействие и при необходимости пожертвовать¹. Нам представляется, что указанная особенность российского культурного типа может рассматриваться как один из факторов фасилитации процесса формирования реляционного компонента социального капитала российских организаций.

¹Лотман Ю.М. Избранные статьи: В 3 т. Т. 3. – Таллинн: Александра, 1993. – С. 345-355.

Связь между ценностными ориентациями индивидуализма-коллективизма и социальным капиталом организации не является безусловно прямолинейной и однозначной. Иными словами, для многих развитых обществ с выраженными индивидуалистическими ценностями характерен высокий уровень генерализованного и институционального доверия, что может быть интерпретировано на основе описанного выше различия между типами социальных отношений, образующих социальный капитал организации: отношения аффилиации, отношения иерархии и отношения обмена.

Отношения аффилиации «соответствуют понятию ингруппового коллективизма (Р. Хауз) и изначально находятся в противоречии с логикой социального капитала макроуровня (поскольку тесные связи могут поддерживаться только с небольшим числом индивидов). Тем не менее они могут способствовать и генерализованному доверию, если понятие “семьи” (ближнего круга) и логика ингрупповых отношений успешно проецируются на общество в целом. <...> Для России, как показало исследование, несмотря на периодическое использование патерналистской риторики в публичном управленческом дискурсе, сфера действия семейного коллективизма не выходит за рамки действительно небольшого круга»¹ и, соответственно, не может быть основой социального капитала общества.

Отношения иерархии «в контексте проблемы генерализованного и особенно институционального доверия, а также просоциального поведения и других проявлений социального капитала тесно связаны с легитимностью власти и характерной для данного общества пониманием её природы»².

Ценностные ориентации характеризуются степенью эмоциональной и психологической дистанции между руководством и подчинёнными,

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 149.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 151.

готовностью принимать неравенство как должное¹. Вместе с тем высокая дистанция власти совсем не обязательно предполагает авторитаризм или безусловное подчинение субъекту управления. Отношения между индивидами, обладающими разным объёмом ресурсов и власти в организации подобного типа могут быть и «антагонистическими» по сути.

В конце 1990-х годов была предложена теория, объясняющая возможное разнонаправленное влияние дистанции власти на уровень доверия². В указанной теоретической модели организационные культуры с высоким уровнем дистанции власти могут формировать отношения доверия, основанные: 1) на *калькуляции* (оппортунистическое поведение и низкий уровень участия является более выгодным, поскольку оппозиция и активность сопряжены с необходимостью преодолевать большее сопротивление и ростом издержек); 2) на *предсказании* (более высокий уровень конформизма повышает предсказуемость поведения других); 3) на *способностях* (занятие высокой социальной позиции автоматически ассоциируется с высоким уровнем компетенции и, следовательно, способностью принимать решения, которые воспринимаются как правильные).

Как отмечают А. М. Алмакаева и О. В. Волченко, «для России характерно достаточно низкое значение показателей социального капитала, связанных с просоциальным поведением, и, более того, наблюдается их очевидная отрицательная динамика, начавшаяся еще с 1990-х годов и продолжающаяся в настоящее время»³.

Отношения обмена, «обеспечивая горизонтальные связи малознакомых или вовсе незнакомых акторов, имеют ключевое значение для формирования генерализованного доверия и отношений кооперации. Они могут стать источником социального капитала в той мере, в которой такие обмены

¹Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. – New-York: McGraw-Hill, 2010. – 576 p.

²Doney P. M., Cannon J. P., Mullen M. R. Understanding the influence of national culture on the development of trust // Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. – P. 601-620.

³Алмакаева А. М., Волченко О. В. Динамика социального капитала в России // Мониторинг общественного мнения. – 2018. – № 4. – С. 273-293. – С. 283-284.

подчиняются стабильным правилам, а институты способны обеспечить их соблюдение (именно поэтому формирование социального капитала связывается в первую очередь именно с уровнем развития институциональной среды)»¹.

В ходе исследования было определено, что «важность формальных правил особенно важна именно для кооперации и доверия в отношении незнакомых коллег. В этой связи полезно обратиться к модели национальных культур Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера, в которой одно из центральных мест занимает ценностное измерение дихотомии «универсализм-партикуляризм»². Универсалистские ценности предполагают одинаковость применения правил ко всем в релевантных ситуациях, тогда как партикуляризм допускает более гибкий, контекстуальный подход к применению правил в отношении других людей при наличии особых, личных связей с ними (например, приём на работу «по благу»)³.

По нашему мнению, «партикуляристские ценности способствуют формированию социального капитала, основанного на отношениях аффилиации, а универсалистские – на отношениях обмена. Россия <...> относится к числу партикуляристских стран⁴. Это <...> подразумевает высокую терпимость к различным проявлениям действия ”двойных стандартов”»⁵, что позволяет расценивать указанное обстоятельство как один из факторов, ограничивающих возможности формирования социального капитала.

Отметим, что «в приведённых выше аргументах предпринята попытка показать различные механизмы, связывающие ценностные аспекты

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 154.

²Hampden-Turner C., Trompenaars F. Building Cross-Cultural Competence: How to Create Wealth from Conflicting Values. – New Haven; London: Yale University Press, 2000. – 400 p.

³Игумнов 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. – С. 162.

⁴Hampden-Turner C., Trompenaars F. Building Cross-Cultural Competence: How to Create Wealth from Conflicting Values. – New Haven; London: Yale University Press, 2000. – 400 p. – P. 17.

⁵Игумнов 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. – С. 162.

социокультурной среды с формированием общественного социального капитала в России». Однако очевидно, что, «с точки зрения организации, внешняя среда воздействует на возможности и условия формирования организационного социального капитала и другими способами, а не только через ситуативное состояние генерализованного и институционального доверия»¹.

Базовые ценности национальной культуры, определяя фундаментальные и наиболее устойчивые представления и социальные предрасположенности членов общества, прямо регулируют социальные отношения в организационном контексте, а также задают рамки возможных типов корпоративной культуры и возможности управления организационным поведением и социальными отношениями. Данное обстоятельство обусловлено глубинной ментальной связью национальной культуры, культуры деловых отношений (делового оборота) и корпоративной культуры конкретной организации, а также устоявшимися управленческими практиками.

В работах Ф. Фукуямы отмечается, что Россия, как и «некоторые другие бывшие коммунистические страны», относится к числу подлинно индивидуалистических обществ, «члены которых не умеют объединяться друг с другом»². Аналогичной точки зрения придерживается и Р. Патнэм, по мнению которого, «не только Россия, а почти все бывшие коммунистические страны имели слабые традиции гражданского общества до прихода коммунизма, а тоталитарное правление свело на нет даже этот ограниченный запас социального капитала»³. В исследовании Т. Николса также сделан вывод об отсутствии в российских организациях социального капитала, поскольку Россия – страна, «испытывающая практически полное

¹Игумнов 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. – С. 163.

²Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: ООО «Изд-во АСТ», 2004. – 730 с.

³Патнэм Р. Чтобы демократия работала. Гражданские традиции в современной Италии. – М., 1996. – 288 с.

отсутствие социального капитала», и отмечено, что «в этом дефиците заключается наиболее исчерпывающее объяснение её проблем»¹.

По нашему мнению, «обоснованные указанными авторами выводы содержат развёрнутое теоретическое объяснение проблем развития социального капитала, связанных со спецификой социально-экономического и политического развития советского общества, но тем не менее нам они представляются не вполне объективными в силу неверных посылок, лежащих в их основании»².

Активизация процесса формирования социального капитала требует решения ряда проблем, оказывающих негативное воздействие на современное российское общество. С точки зрения ряда российских исследователей (Х.А. Кобелева, В.В. Петухов), и согласно подходу, предложенному в диссертационном исследовании, недостаточно активное накопление социального капитала в России обусловлено «размыванием» социальной солидарности. Так, по мнению Х.А. Кобелевой, для того чтобы «внести вклад» в социальный капитал, человеку необходимо адаптироваться к моральным нормам определённого сообщества и усвоить господствующую в нём систему ценностей, правил и норм. В противном случае будет происходить накопление лишь «негативного» социального капитала и усиление межличностного недоверия в обществе³.

Аналогичной позиции придерживается и В.В. Петухов, отмечающий, что «российский индивидуализм – это индивидуализм людей, столкнувшихся с тяжёлыми проблемами выживания, поэтому он и не даёт пока импульсов к различным формам гражданской и профессиональной консолидации и солидаризма»⁴, что обуславливает повышение уровня как межличностного,

¹Nicols T. Russian democracy and social capital // Social science information.–1996. – Vol. 35. – № 4. – p. 629-642.

²Игумнов 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. – С. 166.

³Кобелева Х. А. Проблема формирования социального капитала в современной России // Вестник ВГУ. Сер. «История. Политология. Социология». – 2015. – № 3. – С. 75-77.

⁴Петухов В. В. Общественная и политическая активность россиян: характер и основные тенденции // Мониторинг общественного мнения. – 2003. – № 5-6 (67-68). – С. 4-13. – С. 13.

так и институционального недоверия, а также утрату способности к коллективному сопротивлению.

Среди российских исследователей есть и достаточно оптимистический подход в оценке перспектив формирования социального капитала. Так, И.Е. Дискин отмечает, что в России «базовые модели социально-экономической деятельности населения, несмотря на все деформации, в типологическом смысле становятся всё более <...> ориентированными на рациональный индивидуальный выбор»¹.

Однако мы полагаем некорректным «автоматически переносить выводы, полученные на основе анализа внешней среды, непосредственно на уровень конкретной организации. Внутренняя культурная гетерогенность российского общества, специфика разных отраслей и типов организаций, разнообразие управленческих инструментов воздействия на корпоративную культуру и социальный капитал предполагают рассмотрение приведённых фактов именно как характеристику условий их развития, но не как детерминанту. Анализ и изучение конкретных организационных контекстов и управленческих практик – необходимый этап исследования, позволяющий понять возможности и механизмы развития социального капитала организации в преимущественно неблагоприятных внешних условиях»².

Несмотря на то, что социальный капитал организации признаётся российскими исследователями важным организационным ресурсом и фактором её эффективности³, достаточно глубоких и качественных эмпирических исследований данной проблемы сравнительно немного. Таким образом, целесообразно проведение анализа основных исследований

¹Дискин И.Е. Российская модель социальной трансформации // Pro et Contra. – 1999. – № 3. – С. 5-40. – С. 34.

²Игумнов 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. – С. 168.

³См., напр.: Базалеев О.А. Социальный капитал как фактор управления. Дисс... канд. соц. наук. – Саратов, 2002. – 148 с.; Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О.А. Стимулирование развития социального капитала предприятия // Вестник Челябинского государственного управления. Экономические науки. – 2016. – № 2. – С. 102-114; Ланцман А.В. Социальный капитал как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Дисс... канд. экон. наук. – М.: РГБ, 2007. – 158 с.; Салихов Б.В., Лунёва Е.В. Социальный капитал как фактор инновационного развития предприятия: Монография. – М.: «Дашков и К», 2011. – 140 с.; Сидорина Т.Ю. Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия // Журнал исследований социальной политики. – 2007. – № 3. – С. 319-334.

подобного рода согласно описанной в диссертации концептуальной модели социального капитала организации.

В частности, в исследовании, проведенном А. В. Каравай, «социальный капитал рассматривается <...> как воспринимаемая способность использовать свои социальные связи для получения помощи, то есть затрагивает, прежде всего, реляционный аспект социального капитала на индивидуальном уровне. Наиболее важный результат исследования заключается в выявлении структуры социального капитала по уровню его индивидуальной ценности, а также ключевых различий между социальным капиталом работников и руководителей»¹.

С точки зрения концепции социального капитала организации, «данное исследование важно в первую очередь как показатель существенной неоднородности персонала организаций с точки зрения *индивидуального* социального капитала каждого члена коллектива»². Отметим, что «на организационный социальный капитал высокая степень неоднородности индивидуального капитала оказывает негативное влияние, поскольку, при отсутствии общей склонности к просоциальному поведению, этот фактор будет способствовать реализации преимущественно эгоистических стратегий использования доступных социальных связей»³.

Из вывода, приведенного выше, сформулировано следствие практического характера для руководителей организаций: в управленческой деятельности необходимо ориентировать работников на развитие просоциального поведения, готовность к взаимодействию и сотрудничеству в рабочих группах посредством их корректного формирования и соответствующей организации рабочих процессов. Указанная задача наиболее эффективно будет решаться в условиях планомерного развития социального капитала организации.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 165.

²Каравай А. В. Социальный капитал российских рабочих и их установки в отношении его накопления // Мониторинг общественного мнения. – 2016. – № 3. – С. 1-15. – С. 8, 9.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 166.

Коллективом исследователей из Пермского государственного университета (И. А. Германов, Е. Б. Плотникова, Д. А. Булгакова) предпринята попытка оценить структурный аспект социального капитала ряда пермских промышленных предприятий в процессе исследования «Структурный социальный капитал работников промышленных предприятий: опыт эмпирической оценки» (N = 450)¹. На основе данных социологического опроса авторы проанализировали социальные сети, в которых зарегистрированы работники с учётом их размера, числа участников и ресурсов, доступ к которым ими обеспечивается.

В русле нашего концептуального подхода «подобная трактовка выходит за рамки собственно структурного компонента социального капитала и в бóльшей мере отражает его социальное (по сути – реляционное) измерение, поскольку характеризует социальные сети с точки зрения содержания и силы социальных связей»².

Согласно результатам исследования, размер социальных сетей с наиболее «сильными» и наиболее «слабыми» связями различается в три раза, а с точки зрения социального капитала организации, ценность имеют именно относительно «слабые» связи, способные выполнять инструментальные функции (обмен знаниями и опытом, совместное решение рабочих задач и т.п.). В процессе исследования были также оценены общее восприятие работниками социальных отношений и готовность к участию в социальных обменах различного рода. Большинство опрошенных (80%) оценили отношения в коллективе как положительные, что соответствует преимущественно «женским» ценностям, характерным для российской

¹Германов И. А., Плотникова Е. Б., Булгакова Д. А. Структурный социальный капитал работников российских промышленных предприятий: опыт эмпирической оценки // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – Вып. 1. – С. 135-145.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 166.

деловой культуры (измерение «маскулинность-фемининность» в модели Г. Хофштеде)¹.

В данном случае речь идёт, скорее, о той же динамике усиления асимметрии между отношениями аффилиации и отношениями обмена, которые проявляются в увеличении разрыва между специфичным и генерализованным доверием, отмеченном на макроуровне², которое корректнее интерпретировать в терминах соотношения ингруппового и институционального коллективизма.

Авторы анализируют интенсивность связей и участие в обмене в зависимости от положения в организационной структуре. Результаты их анализа содержательно интерпретируются в терминах используемой нами концептуальной схемы, основанной на выделении трёх типов социальных отношений, и свидетельствуют о выраженной склонности к формированию достаточно небольших и замкнутых социальных подсистем внутри организаций со слабой включённостью во внешние взаимодействия.

В исследовании И. Б. Олимпиевой и др.³ социальный капитал организации исследуется с учётом её внутренней организационной структуры. Несмотря на то, что работа носит определённо методологический характер, авторы, на основе данных эмпирического исследования, обосновывают необходимость фиксации разных уровней социального капитала в организационном контексте: уровень работника как объекта управления, уровень подразделения, уровни организации и группы организаций.

С содержательной точки зрения, авторы выделяют три общих компонента социального капитала: доверие, взаимодействие и нормы,

¹Германов И. А., Плотникова Е. Б., Булгакова Д. А. Структурный социальный капитал работников российских промышленных предприятий: опыт эмпирической оценки // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – Вып. 1. – С. 135-145. – С. 140.

²Алмакаева А. М., Волченко О. В. Динамика социального капитала в России // Мониторинг общественного мнения. – 2018. – № 4. – С. 283-284; Кондратьева Е. В. Типы социального капитала и экономическое благосостояние: оценки для России // Мир экономики и управления. – 2018. – № 4. – С. 42-54.

³Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы возможности измерения на уровне организации // Петербургская социология сегодня. – 2014. – № 1-1. – С. 10-41.

обосновывая вывод о существовании выраженных различий в социальном капитале на разных уровнях в крупной российской ТНК. Интегральный показатель социального капитала на уровне подразделения (0,46) оказался заметно выше социального капитала организации в целом (0,35) и особенно группы организаций (0,14)¹. Указанные показатели позволяют заключить, что, скорее всего, именно структурные подразделения и рабочие группы в них являются сферой преимущественного формирования социального капитала организации.

Одновременно исследование показало, что для рядовых сотрудников, как правило, характерен более высокий уровень социального капитала, чем для менеджеров, а показатели уровня сформированности социального капитала разных организаций, входящих в группу организаций, различались в несколько раз.

По нашему мнению, «последний факт представляет особый интерес, поскольку напрямую свидетельствует о важности корпоративной культуры, управленческих практик и других организационных факторов. Более высокий уровень социального капитала на уровне подразделений лишь частично отражает естественное “замыкание” социальных контактов и интеракций этим уровнем»².

Учитывая, что сами по себе интеракции – лишь один из элементов социального капитала (в нашем подходе – в составе структурного компонента), то полученные авторами данные могут свидетельствовать и об упомянутой выше тенденции корпоративной культуры российских организаций к формированию по большей части небольших социальных сетей на основе преимущественно отношений аффилиации.

В работе В. А. Бондаренко и О. В. Сулименко социальный капитал организации (по сути, связи с зарубежными компаниями) рассмотрен как

¹Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы возможности измерения на уровне организации // Петербургская социология сегодня. – 2014. – № 1-1. – С. 10-41. – С. 36.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 168.

«механизм экспорта человеческого капитала»¹, что, по нашему мнению, является некорректной трактовкой, поскольку она необоснованно отождествляет человеческий капитал с социальным капиталом.

Обобщая весь комплекс доступных в период исследования данных о состоянии социального капитала российских организаций, следует отметить их крайне фрагментарный и преимущественно описательный характер. На наш взгляд, «типичные ограничения проведённых исследований заключаются: в ограниченности используемых показателей, неполноте охвата различных аспектов социального капитала [организации], в особенности с точки зрения типов формирующих его социальных отношений; в стремлении рассматривать организационный социальный капитал как простую сумму индивидуальных капиталов разных категорий работников; в дефиците обоснованных выводов о связи социального капитала с организационной эффективностью; в разнородности подходов к определению, структурированию и операционализации ключевых понятий»².

Особенно выделим проблему неполноты охвата различных аспектов социального капитала организации, поскольку «попытки оценить отдельные составляющие, такие как доверие или удовлетворённость социальной средой, хотя и приносят определённую пользу, но, с точки зрения понимания сущности концепта социального капитала, сравнительно бесполезны. Это объясняется тем, что социальный капитал, именно как капитал и как социальный ресурс, может выполнять свои функции только в совокупности всех его аспектов»³.

Тем не менее данные исследований российских социологов «позволяют предположить, что для российских предприятий в целом характерна модель социального капитала, тяготеющая к формированию локальных сетей

¹Бондаренко В. А., Сулименко О. В. «Человеческий» и «социальный» капитал: особенности вывоза из России // Концепт. – 2015. – № 24. URL: <http://e-koncept.ru/2015/75299.htm> (дата обращения: 14.07.2018).

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 171.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 171-172.

социальных связей и отношений аффилиации во многом в ущерб эффективным горизонтальным и вертикальным связям за пределами «ближнего круга». Такие результаты согласуются с особенностями национальной деловой культуры, ориентированной на высокую дистанцию власти, приоритет ингруппового, а не институционального коллективизма, а также общему сравнительно неблагоприятному состоянию общественного доверия»¹.

Указанные обстоятельства, а также тот факт, что имеющиеся свидетельства показывают значительный разброс в значении показателей социального капитала в разных организациях, обосновывают актуальность изучения конкретных организационно-управленческих решений, способных влиять на формирование социального капитала организаций, а также системных детерминант его формирования и развития.

Системными детерминантами формирования социального капитала российских организаций выступают 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). Влияние указанных детерминант на формирование социального капитала организаций носит системный характер и реализуется в виде механизма системности, при котором указанные факторы, влияя на результат процесса, одновременно влияют и друг на друга.

Так, ценности и нормы характеризуют нормативный компонент корпоративной культуры, а корпоративная культура способствует развитию социальной солидарности, социального партнёрства обеспечивая качество социальных отношений. С учётом практической значимости формирования и развития социальной солидарности проведён анализ теоретических

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 172.

аспектов взаимодействия указанного феномена с другими системными детерминантами формирования социального капитала организации. Иными словами, взаимодействие детерминант опосредуется их кооперативным (интегрированным) действием, обеспечивая эффект в виде сформированного социального капитала организации, в том числе в результате уравнивания (а в некоторых случаях – нивелирования) результатов взаимодействия разнородных элементов и возникновения эффекта «массовой силы» как результата одновременного действия множества внешних и внутренних факторов.

Складывающийся в организации стиль управления, как правило, обуславливает интеграцию работников на основе артикулированных ценностей, целей, норм, общих идей, установок и рутинизированных паттернов организационного поведения. Логичен вопрос о возможности подобной интеграции в условиях рыночных отношений, основанных на частной собственности и рыночных началах в сфере трудовых отношений. Кроме того, в современных организациях сложилась объективно обусловленная дифференциация между собственниками бизнеса, менеджерами и наёмными работниками. В связи с этим анализ системных детерминант формирования социального капитала предполагает исследование предпосылок позитивных взаимоотношений между субъектами разных уровней иерархии, выполняющих в организациях различные функции, а также процесса формирования общих для всех членов организации ценностей.

В рамках доминировавшей прежде в нашей стране марксистской теории постулировалось положение об антагонистическом характере взаимодействия собственников средств производства и наёмных работников, что не позволяло предполагать наличие каких-либо социальных оснований для интеграции в рамках общей корпоративной культуры. Идея о возможности социальной солидарности предпринимателей и работников обосновывается тем, что частное предпринимательство, в конечном итоге,

демонстрирует свою эффективность, способствуя повышению уровня жизни работников. Поэтому их интерес состоит не в деструкции системы частного предпринимательства, а в её сохранении и повышении эффективности функционирования.

Известный российский экономист Н.Д. Кондратьев, предвосхищая возрастающую роль социальных взаимодействий людей в достижении стратегических целей, отмечал, что экономическая деятельность является сложным сплетением не только материальных, но и социальных аспектов, а «значительная часть физического труда в обществе (а эта сфера чрезвычайно велика) опирается на начала сотрудничества людей. <...> Общество как толстыми канатами как бы пронизано рассмотренными связями. <...> Если можно сказать, что на основе актов хозяйственного поведения складывается система общественно-хозяйственных отношений, то можно сказать и обратное, что система актов хозяйственного поведения представляет собой выражение существующей системы общественно-хозяйственных отношений между людьми»¹.

В связи с изложенным полагаем важным выделить существенное обстоятельство, которое следует учитывать, как обязательное условие получения эффекта при принятии оптимальных (по показателю результативности) управленческих решений: социальный капитал организации формируется исключительно как результат непосредственного взаимодействия работников, а не как следствие установленных прежде контактов. Данное обстоятельство означает, что процессы формирования и развития социального капитала предполагают создание условий для плодотворной интеграции профессионализма, ответственности и доверия работников, а также формирование системы коллективного принятия решений.

¹Кондратьев Н.Д. Основные проблемы экономической статики и динамики: предварительный эскиз. – М.: Наука, 1991. – 569 с. – С. 51, 117.

Следовательно, необходимы инвестиции в создание условий для социального взаимодействия, поощрение практики формирования управленческих команд и развитие сетевого, прежде всего горизонтального взаимодействия (в том числе и неформального), включение работников в процессы генерации и трансфера организационных знаний и поддержание доверительных отношений между субъектами управления.

В процессе взаимного приспособления формируются социальные нормы, регулирующие процесс согласования в рамках сложившихся в организации культурных образцов (паттернов), что обуславливает возникновение устойчивых, институционализированных моделей взаимодействия субъектов, имеющих разный социальный статус. Завершение институционализации взаимодействий позволяет констатировать, что организация как социальная система существует, она устойчива, жизнеспособна и может нормально функционировать. Приведённые выше идеи позволяют понять фундаментальные основания, на которых может строиться не противопоставление, а интеграция ценностей и норм деятельности субъектов управления, что является необходимым условием формирования социального капитала организации.

Адаптация предполагает охрану организации от негативных (деструктивных) воздействий внешней влияющей среды и её приспособление к этой среде. Достижение целей понимается, в подходе Т. Парсонса и Н. Смелзера, как установление приоритета в системе целей, декомпозиция целей и мобилизация средств для их достижения. Интеграция интерпретируется как координация и поддержание жизнеспособных взаимосвязей между входящими в организационную систему индивидами и группами, обеспечение их сплочённости. Латентность призвана решать две взаимосвязанные проблемы – «сохранение формы образца» и «снятие напряжённости». Первая проблема направлена на решение задачи обеспечения освоения индивидами (работниками) ценностей, мотивов, потребностей и реализации ими социальных ролей. Вторая проблема

призвана «снять» остроту внутреннего напряжения между индивидами в рамках социальной общности¹.

Результаты анализа указанных теоретических конструкций могут быть применены к конкретной структуре взаимодействия субъектов управления, поскольку они обосновывают следующий вывод: для предотвращения деструкции организации, обеспечения её устойчивого функционирования социокультурная система, складывающаяся в рамках организации, должна обеспечивать солидарность и интеграцию действующих в ней элементов, выполняющих разные ролевые функции.

В интерпретации указанной проблемы мы опираемся на мнение французского антрополога П. Буайе, отмечавшего, что «люди настолько склонны к созданию групп, что, похоже, даже самые незначительные поводы могут привести к возникновению коллективной солидарности и межгрупповым конфликтам»². Подобная консолидационная интенция, по мнению некоторых исследователей (в частности, Р. Бойда и П. Ричерсона), рационально обоснована, поскольку человеческие сообщества, которым были присущи практики культурного конформизма и сотрудничества, обладали наибольшими шансами в конкурентной борьбе³.

В нашем исследовании «социологический подход к интерпретации социальной солидарности оформлен в теории и практике социального партнёрства, основывающегося на осознании сущности социального взаимодействия в реализации ключевой организационной компетенции»⁴. Кроме того, в практике управления сформированы и действуют специальные механизмы согласования интересов сторон социально-трудовых отношений и разрешения возникающих между ними разногласий.

¹Parsons T., Smelser N. *Economy and Society*. – L., 1966. – 322 p. – P. 14-19, 33-38.

²Буайе П. *Анатомия человеческих сообществ. Как сознание определяет наше бытие* / Паскаль Буайе ; Пер. с англ. – М.: Альпина нон-фикшн, 2019. – 436 с. – С. 54.

³Boyd R., Richerson P.J. *Culture and the Evolutionary Process*. – Chicago: University of Chicago Press, 1985. – 340 p.

⁴Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 82.

Социальное партнёрство представляет собой взаимодействие субъектов управления, при котором не ставится недостижимая цель полного преодоления различий интересов, но обеспечивается их балансировка. В рамках практики социального партнёрства интересы предпринимателей и наёмных работников совпадают не полностью и даже могут находиться в противоречии, но указанная противоположность интересов не носит абсолютного характера. Она относительна, поскольку в конечном итоге все стороны социально-трудовых отношений (а по сути – партнёры) в равной степени заинтересованы в устойчивом функционировании и инновационном развитии организации.

Подобная заинтересованность может сформироваться у работников при условии, что успешность функционирования и развитие организации прямо и непосредственно влияют на уровень их жизни и условия труда. Интерес предпринимателей будет формироваться как результат осознания прямой зависимости успешности и результативности организации от уровня обеспеченности жизненных потребностей и условий для достойного труда персонала.

В истоках учений о рациональном управлении организациями с учётом принципа социальной солидарности заложены ключевые положения о том, что система норм поведения в организации формируется на основе идеи и принципов социального партнёрства. Идеи и практики социальной солидарности и партнёрства способствовали формированию модели организационной культуры, ориентированной на сотрудничество и консолидированную позицию персонала по отношению к внешней влияющей среде, в рамках которой организация рассматривается как «общее дело» для всех групп персонала независимо от социального и профессионального статуса в социальной структуре организации. Главным ориентиром при этом являются ценности, связанные с инновационным развитием, устойчивым функционированием, повышением конкурентоспособности и социальной эффективностью организации.

Мы придерживаемся сформировавшегося в научном сообществе представления о социальной солидарности как следствии ценностного консенсуса, «базирующегося на сходстве взглядов или ориентаций относительно значимых ценностей, целей норм, правил поведения, ролей, отношений власти и т.д. между субъектами отношений»¹.

Взаимовлияние факторов позволяет характеризовать процесс формирования социального капитала организации как сложный и многомерный, но при этом контролируемый и управляемый социальный процесс. Управляемость данного процесса с учётом многообразия указанных факторов и линий их влияния на социальный капитал организации и взаимодействия между собой обеспечивает стабильность данного процесса в рамках социальной организации, повышает её устойчивость в условиях влияния дестабилизирующего воздействия факторов внешней среды, что определяется управленческим потенциалом организации. Данный вывод основан на идеях структурного функционализма, в рамках которого обосновано положение о согласованности элементов (свойстве самодостаточности) как условия устойчивого и результативного функционирования социальных систем².

Системный характер описанных детерминант определяется спецификой процесса формирования социального капитала как интегративной задачи, результативное решение которой возможно в рамках системного подхода к указанному процессу. Развитие данного тезиса предполагает, что конкретизацию детерминант формирования социального капитала правомерно осуществлять с учётом определения специфики их целостного взаимодействия и обобщения полученной информации. Уяснение данного обстоятельства имеет существенное значение для реализации принципа детерминизма в системном подходе к формированию социального капитала

¹Кузнецов В.Н. О социологическом смысле идеологии консолидации: геокультурный аспект // Безопасность Евразии. – 2003. – № 3(13). – С. 7-47. – С. 37.

²Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс ; под общей ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. – Изд. 2-е. – М.: Академический проект, 2002. – 880 с. – С. 20.

для исключения механического детерминизма и каузализма (абсолютизации причинности) в интерпретации данного процесса.

Кроме того, системная детерминация, основываясь на идее целостности, позволяет применять её в качестве объяснительного принципа, реализуемого на основе использования понятий «система», «организация», «связь», «структура», «функция», «управление», посредством которых концептуально реализуется принцип целостности¹.

В настоящем исследовании мы исходим из необходимости комплексного подхода к анализу детерминант формирования социального капитала организации. Специфика комплексного подхода заключается в том, что интеграция детерминант опосредуется их кооперативным действием, обеспечивая эффект в виде сформированного социального капитала организации, в том числе в результате усреднения результатов взаимодействия разнородных элементов и возникновения эффекта «массовой силы». Решающее влияние на формирование социального капитала организации будет оказывать именно комбинирование взаимодействующих детерминант данного процесса. Отметим также, что комплексный подход позволил на основе выявления различий детерминант установить такие связи между ними, которые ранее в научных исследованиях не фиксировались.

Комплексность действия детерминант формирования социального капитала организации обуславливает проявление ряда закономерностей, отражающих специфику организации как системы, в частности: 1) *эмерджентности*, приводящей к появлению новых интегративных качеств организации, приобретающей новое качество в виде сформированного социального капитала; 2) *синергетического* эффекта, проявляющегося в виде мультипликативности, при котором эффект взаимодействия всех указанных детерминант будет превышать их суммарный эффект. Данный эффект будет проявляться только в случае однонаправленности векторов действия детерминант и при возникновении

¹Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. – М., 1973. – 271 с. – С. 57.

положительных обратных связей, что требует соответствующего организационно-управленческого обеспечения (целеполагания, планирования, контроля и анализа для принятия управленческих решений); 3) ведущей роли *социокультурного аспекта*, определяющего специфику влияния детерминант на процесс формирования социального капитала организации.

Учёт системного характера детерминант формирования социального капитала организации обеспечивает результативность данного процесса и общую эффективность социального управления в организации, а также организационно-управленческие эффекты, обусловливаемые потенциалом социального капитала организации как основной формы социальных ресурсов социально ориентированного управления.

2.3. Управленческий цикл поэтапной интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями

Исходной идеей диссертационного исследования является интерпретация социального капитала организации как самостоятельного объекта изучения, который, с одной стороны, «не сводится к сумме индивидуальных социальных капиталов работников организации, а с другой – к общественному социальному капиталу, выражающемуся в генерализованном доверии, солидарности и просоциальных установках»¹. Данная идея основана на понимании организации в качестве относительно автономной социальной системы, «в границах которой возможно формирование модели социальных отношений, отличающейся от типичных

¹Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 136.

для данного общества и способной создавать организационные выгоды и преимущества»¹.

Социальный капитал организации – «сложный теоретический конструкт, операционализация которого требует учитывать как содержательную сложность (взаимодействие структурного, когнитивного и реляционного компонентов), так и типологическую, представленную различными типами социальных связей (аффилиации, иерархии, обмена), становящимися основой социального капитала»².

Указанные выше посылки составляют теоретический базис формирования основной теоретической гипотезы, которая в рамках нашего подхода предполагает, что социальный капитал организации может выступать в качестве ресурса социально ориентированного управления организацией «в той мере, в которой организационные условия: а) максимизируют индивидуальные социальные капиталы работников; б) минимизируют различия между индивидуальными социальными капиталами, в том числе руководителей; в) обеспечивают фактическое использование индивидуального социального капитала в соответствии с организационными целями; г) обеспечивают взаимосогласованность различных содержательных компонентов социального капитала [организации]; д) обеспечивают баланс различных типов социального капитала [организации] в соответствии с функциональными потребностями организации»³; е) обеспечивают «учёт однонаправленного характера интересов субъектов управления, развитие социального партнёрства и повышение уровня социальной солидарности в организации; устойчивое

¹Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 136

²Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 136

³Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 136-137.

функционирование, повышение социальной эффективности и конкурентоспособности организации»¹.

Данная теоретическая гипотеза имеет общеконцептуальный характер, предложена в качестве теоретического положения, образующего основу операционализации социального капитала организации, а также для интерпретации частных гипотез, сформулированных в рамках научной проблемы исследования. Их выдвижение призвано конкретизировать содержание различных аспектов основной гипотезы и теоретически фундировать разработку практических рекомендаций для субъектов управления по формированию и развитию социального капитала организаций.

Наше исследование основано на предположении о том, что, «являясь социальным ресурсом нематериальной природы, социальный капитал отражает динамический аспект функционирования организации, что даёт основание для его интеграции в систему управления российских организаций. Решение указанной задачи позволит использовать потенциал социального капитала для повышения общей социальной эффективности организации за счёт повышения устойчивости и снижения рисков её функционирования»².

Другой теоретической посылкой является идея о том, что «организационно-управленческие эффекты от интеграции социального капитала в систему управления организации будут обеспечиваться за счёт качественного изменения социальных отношений в организации, развития и укрепления социального партнёрства, формирования социальной солидарности и общего благоприятного социально-психологического контекста функционирования организации. Кроме того, социальный капитал

¹Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российским и организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2 / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 92-93.

²Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российским и организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2 / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 93.

выступает позитивным фактором повышения уровня удовлетворённости и лояльности работников, а также эффективности трансфера знаний, инновационной активности и кооперации»¹.

Анализ гипотез проведён нами с учётом специфики внешней влияющей среды, в условиях которой функционируют российские организации. Общий вывод в данной части исследования сводится к тому, что «характерные для современного российского социума социокультурные и институциональные условия в целом не являются благоприятными для развития организационного социального капитала, хотя и содержат в себе определённые элементы, которые могут рассматриваться как потенциально способствующие его развитию»².

С учётом указанного обстоятельства «организационно-управленческая среда может рассматриваться как потенциальный “буфер”, способный минимизировать негативное воздействие внешних условий и усиливать те из них, которые способствуют формированию социального капитала [организации] как источника конкретных организационных выгод в виде упрощения и ускорения доступа к профессионально-значимой информации, кооперации, корпоративной солидарности или уверенности в качестве принимаемых решений»³.

На основе описанных выше особенностей институциональной и социокультурной сред современных российских организаций, а также предложенного концептуального понимания содержания социального капитала организации были сформулированы и проверены гипотезы, относящиеся как к характеристике социального капитала российских организаций в целом, так и к оценке возможной роли отдельных факторов его формирования. Выводы, полученные в результате проверки

¹Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российским и организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2. / Отв. ред. Д.Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 93.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 198.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 198.

промежуточных (рабочих) гипотез, дают возможность субъектам управления осуществлять планомерную деятельность по формированию социального капитала и его интеграции в систему управления с учётом рекомендаций, приведённых ниже.

Проверка гипотез основывалась на результатах исследования «Организационная среда и социальный капитал российских организаций» (2020 г.), в ходе которого опрошено 152 руководителя (экспертный опрос) и 295 работников российских организаций, результаты которого представлены далее.

Гипотеза 1. Для работников российских организаций характерно восприятие социальных связей как преимущественно личного ресурса, расширяющего индивидуальные возможности внутри организации, а не как организационного ресурса, способствующего достижению общих целей и реализации взаимных интересов.

По результатам исследования, «данная гипотеза является прямым следствием зафиксированных выше социокультурных и институциональных особенностей внешней среды российских организаций. Эти особенности включают в себя приоритет ингруппового коллективизма в сравнении с институциональным (организационным), партикуляризм (как нормативная ориентация, легитимирующая отказ от общих универсальных правил в пользу особых отношений к ближнему кругу), а также относительно низкий уровень генерализованного и институционального доверия (общественного социального капитала)»¹.

Признание истинности данной гипотезы означает, что «формирование социального капитала российских организаций должно сталкиваться со значительным сопротивлением работников (в том числе руководителей), которые рассматривают социальные связи как личный ресурс. Хотя дилемма индивидуального социального капитала и организационного социального

¹Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 137.

капитала является универсальной, степень выраженности и остроты этой дилеммы определяется характеристиками внешней среды организации»¹.

Результаты исследования, представленные на рис. 10, позволяют сделать вывод о смещении оценки респондентами типичного способа использования личных социальных связей в сторону варианта «для личных целей», что подтверждает данную гипотезу.

Величина эффекта оказалась сравнительно небольшой, а разнообразие организаций по данному показателю, наоборот, – высоким, что позволяет предположить достаточно сложный и диалектический характер связей между индивидуальным социальным капиталом работников и социальным капиталом организации. В частности, наличие выраженной ориентации на интрагрупповые отношения и опора на отношения аффилиации обуславливают возможность применения разных правил и стратегий поведения в отношении малых групп и организации в целом.

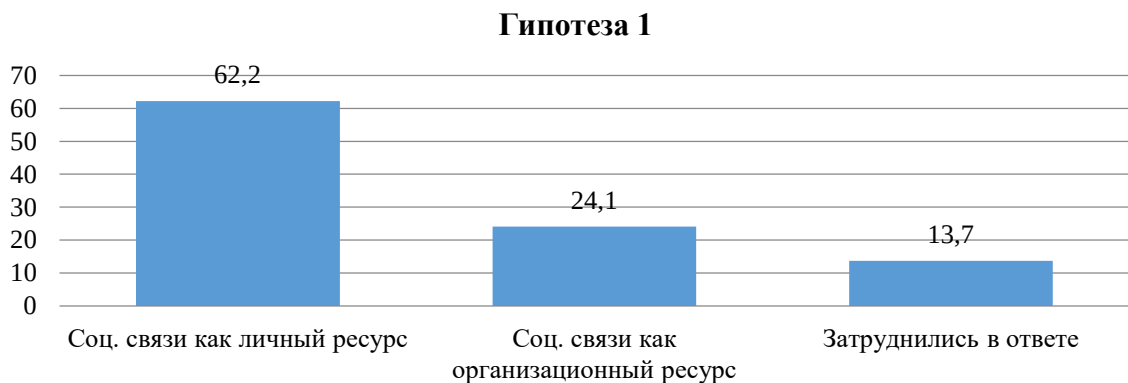


Рисунок 10. Восприятие социальных связей работниками российских организаций, представленных респондентами, %

Иными словами, личные социальные связи могут использоваться для достижения коллективных целей в масштабах малых групп, но более эгоистично использоваться при выходе за их пределы.

В развитие разработанного нами концептуального подхода были выдвинуты следующие рабочие гипотезы.

¹Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 137-138

Гипотеза 2. Для российских организаций характерна тенденция к развитию социального капитала, основанного преимущественно на отношениях аффилиации, нежели иерархии и обмена.

Данная гипотеза предполагает, что «социальный капитал [организации], основанный на отношениях аффилиации, с одной стороны, более характерен для российских организаций, чем два других типа, а с другой – считается более приемлемым и характеризуется более позитивными установками среди работников»¹. Гипотеза учитывает, в частности, «ценностный профиль российской деловой культуры (преобладание ингруппового коллективизма над институциональным, низкая маскулинность, избегание неопределённости, партикуляризм)»².

Кроме того, работа с гипотезой выявила «наличие выраженного дисбаланса в уровне развития трёх типов социальных отношений, что, согласно принятой концептуализации, является негативным фактором внутреннего организационного социального капитала. Это связано с тем, что отношения аффилиации по своей природе могут распространяться и создавать позитивные эффекты только в сравнительно небольших социально-профессиональных группах. Однако в крупной организации такие локальные сплочённые группы могут затруднять междепартаментное взаимодействие и коммуникацию по всей цепи управленческой иерархии»³, что обуславливает необходимость дополнительных управленческих решений для согласования интересов таких групп в масштабе всей организации.

Гипотеза 2 в процессе исследования получила подтверждение. Различные индикаторы, использованные в ходе исследования, показывают, что «отношения аффилиации как основа социального капитала

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 199.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 199.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 199.

в организациях с небольшим количеством работников выражены в большей степени, чем отношения иерархии и обмена»¹ (рис. 11).

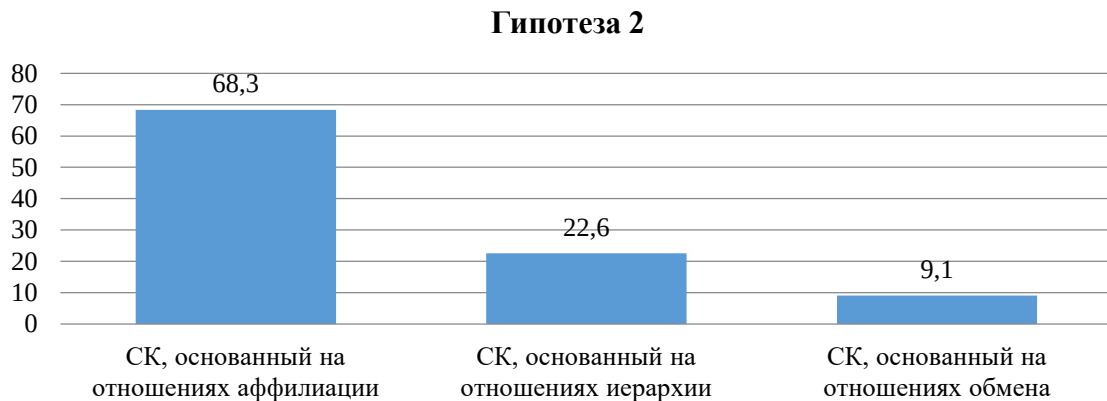


Рисунок 11. Типы социальных отношений как основания формирования и развития социального капитала в российских организациях, представленных респондентами %

Данное обстоятельство, по нашему мнению, является следствием приоритетности ингруппового коллективизма, свойственного российской практике управления, а также отсутствия внешних условий, способствующих генерализованному и институциональному доверию. Ингрупповой коллективизм, как ориентация на интересы небольшой группы людей, в российских организациях, по всей видимости, проецируется и на социально-трудовые отношения.

Работники российских организаций склонны формировать небольшие, относительно замкнутые трудовые коллективы, в отношении которых демонстрируется высокая групповая солидарность и ингрупповой фаворитизм, выражающийся в тенденции каким-либо образом содействовать членам своей группы в противовес членам других групп.

Правила и нормы социальных взаимодействий, которые применимы для ближнего круга, работники исследованных российских организаций в целом не готовы распространять за его пределы. Полученные результаты можно

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 200-201.

интерпретировать и в том смысле, что работники российских организаций предпочитают в большей степени опираться преимущественно на отношения аффилиации.

Гипотеза 3. Небольшие по численности персонала российские организации обладают более развитым социальным капиталом, чем организации с большим количеством персонала. Смысл гипотезы заключается в предположении о том, что «развитые отношения аффилиации в небольшой организации с большой долей вероятности будут перекрываться иерархическими отношениями и отношениями обмена, тем самым уменьшая дисбаланс в их относительном развитии и увеличивая общий социальный капитал организации»¹.

Содержательно это означает, что «"начальник" в небольшой организации в большей мере воспринимается работниками как член "своей" группы, тем самым на него распространяются и соответствующие отношения доверия и просоциальные установки. Аналогичные механизмы могут действовать и в отношении работников, находящихся на "периферии" социальных связей, отношения с которыми имеют более выраженный характер обмена»². Относительная значимость различных компонентов социального капитала организации зависит от особенностей сферы её деятельности, сформированной бизнес-модели и уровня развития социального управления. В зависимости от специфики сферы деятельности организации её структурный аспект может предполагать разные модели инфраструктуры социальной коммуникации, различающиеся по частоте контактов, их глубине, конфигурации социальных сетей и т.п.

Очевидно, что для инновационной организации и сетевого ритейлера особенности функционирования будут актуализировать разные структурные модели социальных контактов. В первом случае ценность могут иметь, например, кросс-функциональные связи между инновационными,

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 200.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 200.

производственными, маркетинговыми и юридическими подразделениями, а во втором – горизонтальные связи линейных подразделений, обеспечивающие распространение лучших управленческих практик, дающих результативность генерирования денежного потока.

Отметим, что «многообразие видов деятельности и обусловленных ими социальных процессов могут актуализировать и разные элементы когнитивных и реляционных аспектов социального капитала [организации]. Так, в территориально распределённой организации, не имеющей значимых функциональных или деловых связей между линейными подразделениями, ключевую роль в формировании социального капитала могут играть общие когнитивные модели и описания, обеспечивающие единство восприятия организации и корпоративную идентичность. Для организаций, HR-модель которых характеризуется высоким уровнем текучести кадров, исключительную значимость могут играть особые социальные роли коммуникаторов и фасилитаторов, оперативно обеспечивающих социальную адаптацию новичков и их вовлечение в необходимые социальные связи»¹.

Таким образом, формулирование гипотез относительно значимости тех или иных компонентов социального капитала российских организаций без учёта специфики конкретного вида деятельности представляется неполным. Вместе с тем полагаем целесообразной, с теоретической точки зрения, постановку вопроса в ином ключе: существуют ли основания полагать, что характерные для современных российских организаций условия способствуют, при всем разнообразии организационных моделей, развитию компонентов, образующих структуру социального капитала организации? По нашему мнению, основания для подобного предположения определённо имеются.

Гипотеза 3 однозначного подтверждения не получила. По всей видимости, возможное влияние размера организации по численности

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 200.

персонала компенсируется и «перекрывается» влиянием более значимых факторов (например, уровнем развития корпоративной культуры, спецификой конфигурации организационной структуры и т.п.). В частности, крупные организации имеют гораздо больше возможностей для воздействия на социально-психологический климат и содействия развитию социального капитала в силу более высокого потенциала их структурных особенностей, развитости и многообразия сетевых взаимодействий.

Как показало исследование, в организациях с численностью персонала до 50 человек более развит социальный капитал, основанный на отношениях иерархии (рис. 12). Данное обстоятельство может быть объяснено высоким уровнем интерференции отношений аффилиации и иерархии в малых группах (руководство в подобных группах с бóльшей вероятностью будет включаться в состав «ближнего круга»), а также тем, что отношения между руководством и работниками в подобных организациях носят менее дистантный и асимметричный характер, чем в крупных организациях.

Тем не менее, отсутствие явной зависимости между размером организации и уровнем сформированности её социального капитала повышает уровень актуальности дальнейшего изучения данного вопроса.



Рисунок 12. Типы социальных отношений как основания развития социального капитала в российских организациях, представленных респондентами с численностью персонала до 50 человек, %

Ответ на указанный вопрос, в частности, определяет возможность и необходимость реорганизации (например, выделение отдельных видов

бизнеса в самостоятельные организационные структуры) как одного из потенциальных способов развития социального капитала организации.

Гипотеза 4. Для российских организаций характерно структурирование каналов социальных коммуникаций, способствующее развитию отношений аффилиации в рабочих группах, но препятствующее (или затрудняющее) вертикальные коммуникации, а также горизонтальные слабые связи.

Данная гипотеза сущностно связана с гипотезой 1, однако акцентируется исключительно на структурном компоненте социального капитала, поскольку российские организации предпочитают выстраивать инфраструктуру внутренних коммуникаций в соответствии с функциональными задачами. Это утверждение относится к вполне конкретным решениям: к пространственному зонированию помещений, организации документооборота, организационным процедурам. Например, «организация помещений в стиле “open space” способствует динамичным горизонтальным связям малознакомых людей и потому должна быть более типична для обществ с высоким уровнем генерализованного доверия и преобладанием слабых связей»¹.

Общеизвестно, что «одной из характеристик российской деловой культуры является высокая дистанция власти. С точки зрения инфраструктуры социальных сетей, данная особенность может обуславливать такие подходы к её проектированию, которые затрудняют возможности коммуникации работников и руководителей. Конкретная реализация таких ограничений может принимать различные формы. <...> Эмоциональная дистанция между людьми, занимающими разные статусные позиции, подкрепляется и усиливается организацией физического пространства и структурой каналов коммуникации»² (рис. 13).

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 201.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 201-202.

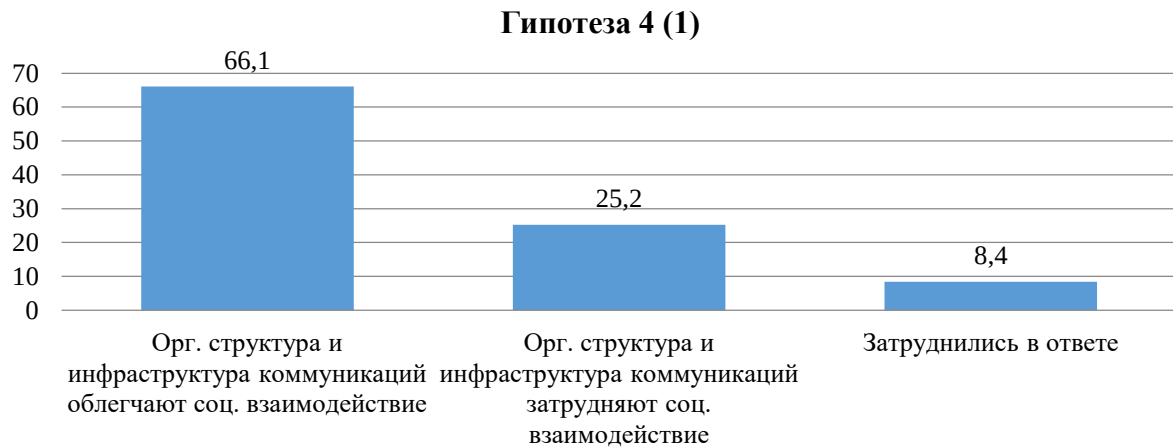


Рисунок 13. Влияние организационной структуры и инфраструктуры коммуникаций на социальное взаимодействие в российских организациях, представленных респондентами, %

Подобный тип социальной связи хорошо известен в социологии. В частности, теория социального пространства П. Бурдьё постулирует связь социальной структуры и физического пространства в контексте проблемы социального капитала¹.

Однако если для П. Бурдьё организация социального пространства является следствием распределения различных видов капитала и проявлением социальной дифференциации, то для целей нашего исследования важнее «обратная связь и ограничения, которые такая организация пространства создаёт для социального капитала»².

Роль внешних факторов в отношении формирования когнитивного и реляционного компонентов социального капитала российских организаций может проявляться в ряде особенностей. В частности, «преобладание ингруппового коллективизма может препятствовать формированию общих целей на уровне организации. Однако высокое значение индекса избегания неопределённости в совокупности с высокой дистанцией власти и характерным для российских организаций контрактом «патронаж в обмен

¹Бурдьё П. Социология социального пространства. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб: Алетейя, 2007. – 288 с.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 202.

на лояльность» могут способствовать корпоративной идентичности и принятию общих символических конструкций, предлагаемых руководством, прежде всего, в рамках создания корпоративной культуры»¹.

Вместе с тем подобное конструирование идентичности осуществляется не столько в практической, сколько в символической сфере. Этот вывод соответствует и отмеченному ранее значительному разрыву между ценностными (декларативными) и практическими аспектами российской деловой культуры и общественного доверия.

Гипотезу 4 можно считать в целом подтверждённой. Показатели структурного компонента социального капитала российских организаций для отношений внутри рабочих групп действительно оказались заметно выше, чем для отношений внутри управленческой иерархии и слабых горизонтальных связей (обмена) (рис. 14).

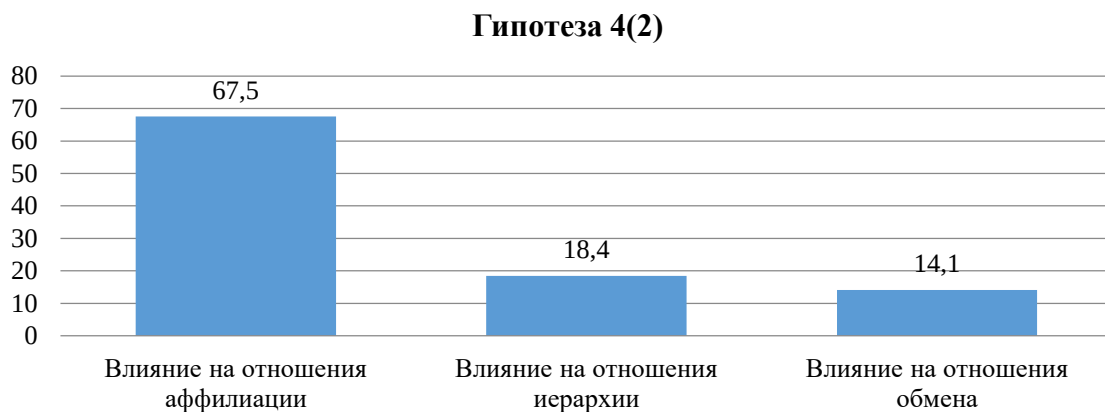


Рисунок 14. Влияние структурного компонента на типы отношений, формирующих социальный капитал российских организаций, представленных респондентами внутри рабочих групп, %

Приведённый выше вывод не только подтверждает предыдущий тезис о приоритетности отношений аффилиации, но и свидетельствует о том, что структуры ряда российских организаций имеют тенденцию к формированию конфигурации, облегчающей социальное взаимодействие

¹Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 140-141.

именно внутри небольших по численности персонала структурных подразделений.

Вместе с тем исследование показало, что в российских организациях нет непреодолимых структурных препятствий для развития социального капитала на основе иерархических отношений и отношений обмена, то есть российские организации обладают потенциалом формирования и развития социального капитала при условии целенаправленной планомерной организации работы в данном направлении.

Гипотеза 5. Для российских организаций характерен низкий уровень взаимного доверия и просоциальных установок для отношений иерархии и обмена и относительно высокий – для отношений аффилиации. Данная гипотеза является в определённой мере тривиальной, поскольку определяется различиями в самой природе описанных выше типов социальных отношений. Однако эта тривиальность касается только сопоставления отношений аффилиации и обмена, тогда как отношения иерархии не обязательно характеризуются меньшим уровнем доверия и просоциальных отношений и, как было отмечено выше, «допускают возможность доверия, основанного на высокой дистанции власти»¹.

Тем не менее, в целом для российских организаций «иерархический» тип доверия характерен в меньшей степени, чем «аффилиационный» тип, что подтверждают и данные сравнительных исследований. Так, по данным доклада американской консалтинговой организации «*Edelman Trust Barometer*», «иерархическое» доверие в России крайне слабое: в 2018 году в списке из 28 стран РФ была последней, набрав 36 баллов из 100 (на первых позициях Китай (74 балла), Индонезия (71), Индия (68), ОАЭ (66))².

¹Doney P. M., Cannon J. P., Mullen M. R. Understanding the influence of national culture on the development of trust // Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. – P. 601-620.

²Edelman Trust Barometer Global Report.2018. URL: https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2018-10/2018_Edelman_Trust_Barometer_Global_Report_FEB.pdf (дата обращения: 18.08.2022)

В 2021 году этот показатель для РФ, по данным «*Edelman Trust Barometer*», увеличился на 1 п.п. (24-е место из 27 позиций)¹.

Указанное предположение основано, с одной стороны, на асимметрии в отношениях руководителей и подчинённых, которые не учитывались в теории П. Дони и др. (доверие к вышестоящим в организационном масштабе может нивелироваться недоверием к нижестоящим). С другой стороны, следует учитывать, что возможные механизмы доверия к вышестоящим (например, основанные на конформизме или вере в их компетентность) если и действуют, то, скорее всего, в разной мере для разных категорий работников, что в сумме даёт меньший эффект, чем универсальное доверие «ближнему кругу»².

Результаты исследования показали, что доверие и просоциальные установки, являясь наиболее концентрированными проявлениями социального капитала организации, следует рассматривать через призму различных типов социальных отношений, вокруг которых структурируется её социальная жизнь. Данная гипотеза подтверждена: доверие и просоциальные установки в отношении работников своего структурного подразделения выражены более сильно, чем в отношении руководителей и особенно малознакомых коллег из других структурных подразделений (рис. 15).

Подобная асимметрия представляет собой серьёзный вызов для российских организаций, ориентированных на эффективные социальные взаимодействия не только внутри рабочих групп и подразделений, но также и в иерархических отношениях в организации в целом. С позиции управления процессом формирования социального капитала организации данный вывод следует интерпретировать в контексте потребности

¹Edelman Trust Barometer Global Report.2021. URL: <https://www.theorganicprepper.com/wp-content/uploads/2021/01/2021-edelman-trust-barometer.pdf> (дата обращения: 18.08.2022)

²Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 142.

в трансформации представлений о сущности просоциальных установок работников по отношению к руководителям.

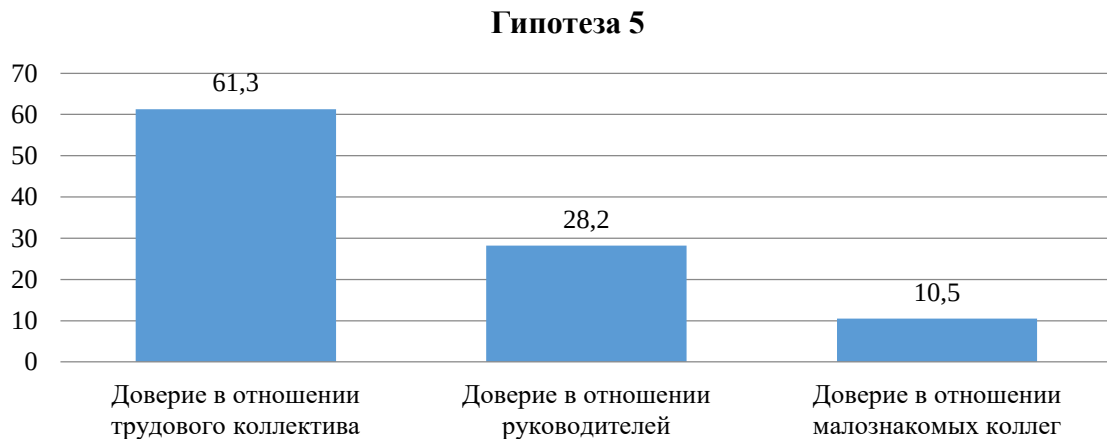


Рисунок 15. Выраженность доверия в отношении трудового коллектива, руководителей и малознакомых коллег в организациях, представленных респондентами, %

Кроме того, общий уровень доверия в организациях требует пересмотра порядка регулирования системы социального партнёрства, повышения её действенности и результативности. Формулировка данной гипотезы основана на предположении о том, что высокая дистанция власти, характерная для российских организаций, может, в соответствии с положениями подхода П. Дони¹, стать основанием для формирования высокого уровня доверия к руководству.

Исследование показало, что доверие руководству действительно выше, чем доверие малознакомым коллегам, хотя и заметно ниже доверия коллективу своего структурного подразделения. Полученные данные позволяют сделать вывод о проявлении «доверия власти» в российских организациях, сила эффекта которого, однако, не превосходит силу проявления ингруппового коллективизма.

Гипотеза 6. В организациях, предоставляющих более широкие возможности для коммуникации работников вне непосредственных функциональных взаимосвязей и за пределами трудового коллектива,

¹Doney P. M., Cannon J. P., Mullen M. R. Understanding the influence of national culture on the development of trust // Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. – P. 601-620.

социальный капитал, основанный на отношениях иерархии и обмена, развит в большей степени и обеспечивает более позитивные эффекты, чем в организациях, в которых такие коммуникации ограничены.

Данная гипотеза направлена на обоснование прямого влияния структурных возможностей коммуникаций, основанных на отношениях иерархии и обмена, на развитие социального капитала российских организаций. При этом формулировка гипотезы не специфицирует конкретные управленческие и организационно-технические решения, на содержании которых указанные возможности основаны.

По данным исследования, «технологии и решения, обеспечивающие фактические возможности горизонтальных и вертикальных коммуникаций, могут включать в себя организацию общих рабочих пространств, создание специальных площадок взаимодействия (междепартаментные рабочие группы, совещания, конференции и т.п.), организационные процедуры, внутрифирменные социальные технологии и др.». ¹ Для целей исследования они представляют интерес преимущественно с точки зрения структурных возможностей для установления социальных связей помимо ориентированных на узкофункциональное взаимодействие.

Данные, представленные на рис. 16, свидетельствуют в пользу сформулированной гипотезы: корректно построенная система управления, сочетающаяся с планомерной работой по формированию корпоративной культуры, системы социального партнёрства, реализации принципов корпоративной социальной ответственности, способствуют планомерному достижению результата в виде социального капитала организации как ресурса управления организациями.

Одновременно расширение возможностей для электронных коммуникаций способствует развитию социального капитала организации на основе всех типов отношений. Корпоративные мероприятия, в свою очередь,

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 207.

оказываются достаточно эффективными для развития наиболее дефицитных для формирования социального капитала организации типов социальных отношений – иерархии и обмена.

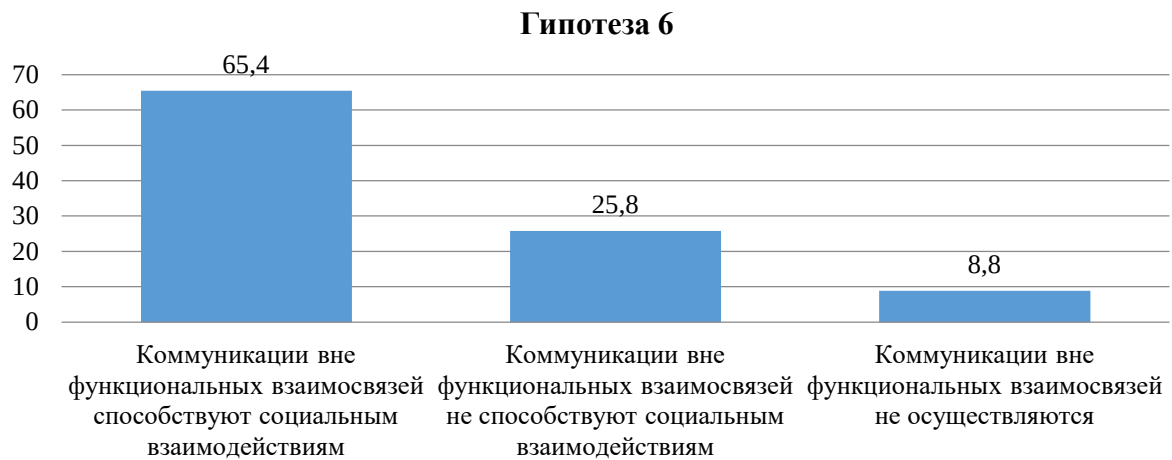


Рисунок 16. Влияние коммуникаций вне функциональных взаимосвязей на социальные взаимодействия в российских организациях, представленных респондентами, %

Отметим вместе с тем, что нам не представляются бесспорными попытки отдельных исследователей¹, склонных абсолютизировать возможности цифровизации для фасилитации социальных контактов, представляя социальный капитал организации в новой коннотации – как «*цифровой социальный капитал*» (или – в иных вариациях – «*виртуальный социальный капитал*»). Подобные представления, по нашему мнению, не учитывают объективно обусловленные обстоятельства, связанные с различным уровнем цифровизации организаций, а также проявлением цифрового неравенства, понимаемого как «1) неравенство в возможности доступа к Интернету; 2) неравенство в возможностях лиц, использующих Интернет, при доступе к размещённым там информационным

¹Nakadaira A. Digitalizing Social Capital and its use Building a «Trust» Ecosystem leveraging Blockchain Technology. URL: <https://www.rd.ntt/e/research/RDNTT20201001.html> (дата обращения: 17.03.2023); Lampoltshammer T. J., Scholz J. Open Data as Social Capital in a Digital Society. URL: https://www.johannesscholz.net/papers/17_Lampoltshammer_Scholz_preVersion.pdf (дата обращения: 17.03.2023).

ресурсам; 3) неравенство в возможностях лиц, являющихся пользователями Интернета, и тех, кто его не использует»¹.

Гипотеза 7. Реализация организацией политики корпоративной социальной ответственности (далее – КСО) способствует формированию социального капитала организации. Данная гипотеза описывает потенциальную важность формальных правил, стандартов и процедур как потенциального способа регулирования неформальных социальных связей.

Интерпретация понятия «социальная ответственность» в контексте исследования основывается на определении данного понятия, приведённом в ГОСТ Р ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности», который трактует его как «ответственность организации за воздействие её решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое: а) содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; б) учитывает ожидания заинтересованных сторон; в) соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; г) интегрировано в деятельность всей организации и применяется в её взаимоотношениях»².

В общем смысле понятие «социальная ответственность» используется наравне с тождественным ему термином «корпоративная социальная ответственность». Смысл концепции КСО заключается в необходимости согласования интересов различных сторон как внутренних, так и внешних при принятии важнейших решений и выработке организационных политик³. В современных организациях социальная ответственность реализуется посредством формальных процедур, правил, политик, кодексов и систем отчётности, обеспечивающих воплощение её базовых принципов.

¹Агеев А. С. Digital divide и элементы его архитектуры: к вопросу о правовых аспектах цифрового неравенства // Конституционное и муниципальное право. – 2021. – № 10. – С. 23-26.

²ГОСТ Р ИСО 26000: 2012 Руководство по социальной ответственности. Издание официальное. – М.: Стандартинформ, 2014. – 114 с. – С. 3.

³Канаева О. А. Корпоративная социальная ответственность: эволюция теоретических взглядов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Экономика. – 2013. – № 2. – С. 130-145; Lee M.-D. P. A review of the theories of corporate social responsibility: its evolutionary path and the road ahead // International Journal of Management Reviews. – 2008. – Vol. 10. – P. 53-73.

Корпоративная система социальной ответственности регулирует, в той или иной степени, разные типы отношений организации с внешними и внутренними стейкхолдерами. В контексте настоящего исследования она представляет интерес прежде всего с точки зрения влияния на социально-трудовые отношения. Для российской практики реализации политики КСО характерен более высокий приоритет именно внутренних её аспектов, то есть социально-трудовых отношений и ответственности организации перед работниками¹.

Мы полагаем, что «наличие развитой системы КСО должно способствовать повышению доверия внутри организации в первую очередь в системе восходящих иерархических отношений, то есть повышению доверия работников к руководителям, а также и доверию в горизонтальных связях социальных сетей. Наличие формальных правил и механизмов регулирования противоречий теоретически «должно способствовать развитию социального капитала даже несмотря на то, что партикуляристская деловая культура определяет приоритетность неформальных норм над универсальными правилами»².

Нам представляется обоснованным мнение российского социолога А. Г. Здравомыслова, отмечавшего опасность, заключающуюся «в игнорировании национального своеобразия развертывающихся <...> социальных процессов в слишком сильной генерализации, обуславливающей перенос ситуаций из одного социально-исторического контекста в другой»³, что особенно актуально в условиях развивающихся кросс-культурных связей, определяемых активными миграционными процессами.

¹Индексы РСПП в области устойчивого развития, корпоративной ответственности и отчётности – 2017. – М.: РСПП, 2017. – 13 с.; Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004-2014 гг. – М.: Российский институт директоров, 2015. – 88 с.; Российский бизнес и цели устойчивого развития. Сборник корпоративных практик. / Е. Н. Феоктистова, Г. А. Копылова, М. Н. Озерянская, М. В. Москвина, Н. И. Хофманн, Д. Р. Пуртова. – РСПП, Москва, 2018. – 200 с.

²Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с. – С. 208; Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 146.

³Здравомыслов А. Г. Поле социологии в современном мире / А. Г. Здравомыслов; под общ. ред. Н. И. Лапина; науч. коммент. к твор. биогр. авт. Н. И. Лапина, В. А. Ядова, О. Н. Яницкого, В. Г. Николаева, Н. Е. Покровского. – М.: Логос, 2010. – 408 с. – С. 27.

Данная гипотеза в процессе исследования подтверждена. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что наличие инструментов КСО и управления социальным развитием способствует укреплению доверия к руководству и организации в целом благодаря соответствию характерным для российской деловой культуры ожиданиям социального патернализма и системы мер, повышающей предсказуемость правил социального взаимодействия в организации. При этом реализация социальной политики оказывает различное воздействие на уровень сформированности социального капитала организации, что позволяет гибко управлять возможностями его развития в соответствии с потребностями и целями организации.

Цель работников (стремление к достойной жизни) и цель руководства организации (создание условий для достойного труда) стратегически конвергентны и диалектически связаны. Их реализация направлена на повышение уровней удовлетворённости трудом, лояльности и вовлечённости работников. Достижение данной цели, в свою очередь, логически обеспечит и достижение цели организации по повышению динамики показателей результативности организации и росту её капитализации как в экономическом, так и в социальном смыслах. Это важно с учётом современного состояния российской экономики, когда «трансформация трудовых отношений и разрушение социальных сетей привносит неуверенность и отчуждённость в трудовую сферу, а из неё и в общественную жизнь»¹.

Гипотеза 8. Дифференциация типов корпоративной культуры обуславливает различия в содержании социального капитала организации.

Формулировка данной гипотезы, не специфицируя содержание указанных связей, тем не менее предполагает, что социальный капитал организаций с разными типами корпоративной культуры, *ceteris paribus*,

¹Цит. по: Карапетян Р. В., Никифорова О. А., Таранова О. А. Международная научная конференция «Труд и общество в реалиях XXI века» // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2017. – № 2. – С. 197-202. – С. 200.

будет иметь выраженные различия, то есть «корпоративная культура может оказывать влияние на социальный капитал безотносительно к другим управленческим инструментам»¹. Более важным, однако, является выявление содержательных взаимосвязей между корпоративной культурой и социальным капиталом. В ряде исследований отмечается, что корпоративная культура влияет прежде всего на когнитивный компонент социального капитала (разделяемые ценности или идеологию)², в других работах указывается возможность её влияния и на реляционный компонент (нормы)³.

По нашему мнению, «инструментальная природа корпоративной культуры больше соответствует, скорее, первому подходу, поскольку нормативный компонент корпоративной культуры представляет собой в первую очередь именно набор декларируемых принципов и образцов поведения, которые относятся именно к сфере представлений»⁴; будучи успешно интернализованы, данные нормы и символические конструкции могут сформировать основу для непосредственного регулирования поведения и социальных отношений, то есть элементов реляционного компонента социального капитала.

Согласно данным, представленным на рис. 17 и 18, на развитие социального капитала организации влияют как глубинный уровень корпоративной культуры, связанный с организационными практиками и нормами, которые стимулирует система управления, так и более поверхностный уровень, направленный на создание единого символического пространства⁵. При этом полученные результаты не исключают возможность

¹Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 148.

²Inkpen A. C., Tsang E. W. K. Social capital, networks, and knowledge transfer // Academy of Management Review. – 2005. – Vol. 30. – p. 146-165. – P. 152.

³Leana C. R., van Buren H. J. Organizational social capital and employment practices. – 1999. – Vol. 24. – p. 538-554. – P. 545.

⁴Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148. – С. 146.

⁵Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 54.

более сложных взаимных связей между корпоративной культурой и социальным капиталом организации¹.

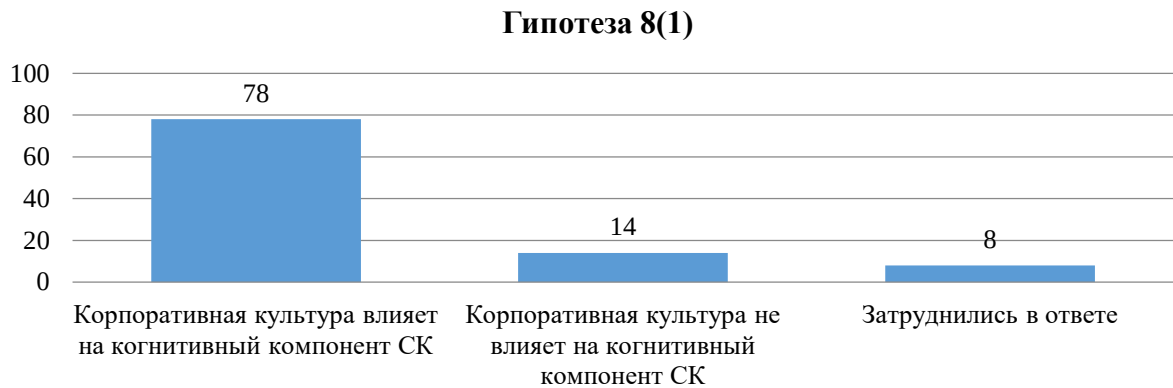


Рисунок 17. Влияние корпоративной культуры на когнитивный компонент социального капитала организаций, представленных респондентами, %

Оказывая нормативное «давление» на работников, корпоративная культура может выступать либо в качестве фасилитатора, либо в качестве ингибитора декларативных и поведенческих паттернов, связанных с формированием социального капитала организации (например, стимулирование обмена знаниями).

Поскольку теоретическая модель корпоративной культуры основывалась на подходе Г. Хофштеде, нами была проведена оценка возможной роли тех измерений корпоративной культуры, которые в наибольшей степени способны выполнить указанную «буферную» функцию.

В результате исследования было выявлено, что корпоративная культура, способствующая бóльшей демократичности, открытости и свободе, содействует развитию социального капитала организации, компенсируя негативное влияние партикуляризма, ингруппового коллективизма, высокой дистанции власти и неблагоприятной внешней среды. Как было отмечено выше, дистанция власти может при определённых условиях быть фактором доверия, однако лишь в рамках иерархических отношений; для развития

¹Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – С. 136-148. – С. 147.

социального капитала организации в горизонтальных связях её роль следует считать, скорее, негативной. Таким образом, полученные результаты подтвердили в целом данную гипотезу.

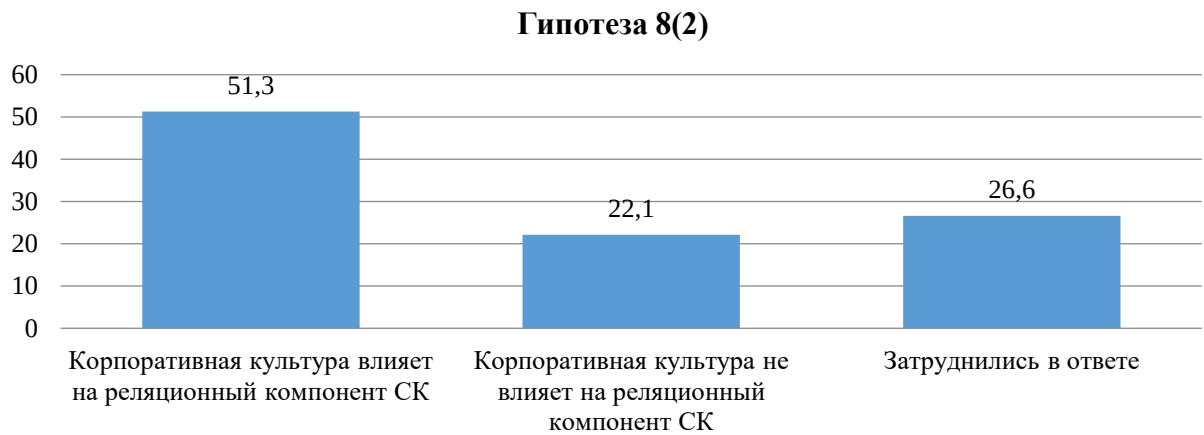


Рисунок 18. Влияние корпоративной культуры на реляционный компонент социального капитала российских организаций, представленных респондентами, %

Новизна представленного в диссертации подхода заключается в том, что в научных исследованиях прежде не изучался управленческий потенциал корпоративной культуры во взаимосвязи с процессами формирования социального капитала. Исследование даёт возможность формирования нового направления в изучении форм взаимосвязи и взаимовлияния корпоративной культуры и социального капитала организации, а также его интеграции в систему управления.

Проведённое исследование показало, что интеграция социального капитала в систему управления организации для обеспечения организационно-управленческих решений может быть представлена в виде циклической модели управленческого механизма (рис. 19). В представленной модели обозначены четыре подцикла, выделенные на основе логики освоения нового вида деятельности, под которым понимается использование социального капитала организации как ресурса управления: «освоение», «усвоение» и «присвоение».

Подцикл 1 – «**Концептуализация**» – предполагает «*освоение*» сущности и содержания концепта «социальный капитал организации» субъектами управления всех уровней, его значимости в качестве основной формы социальных ресурсов управления организацией в контексте проблем её функционирования.



Рисунок 19. Общая схема циклической модели управленческого механизма интеграции социального капитала в систему управления организации

Подцикл 2 – «**Область применения**» – направлен на «*усвоение*» потенциала социального капитала организации как социального ресурса для решения конкретных управленческих проблем на основе выделения целевых групп, уточнения целей, определения «границ» (возможностей) применения социального капитала организации как инновационного социального ресурса управления.

Подцикл 3 – «**Измерение и оценка**» – выступает в качестве первой стадии «*присвоения*» содержания концепта «социальный капитал организации», когда его интеграция переходит в практическую плоскость посредством выбора методов оценки, определения параметров и собственно процедуры измерения и оценки социального капитала организации.

Подцикл 4 – *«Интеграция и применение»* – вторая стадия *«присвоения»* содержания концепта «социальный капитал организации», предполагающая интерпретацию полученных результатов и их использование при разработке управленческих решений, активную интеграцию социального капитала в организационные процессы и актуализацию проблем формирования и развития социального капитала организации на основе анализа обратной связи и полученных организационно-управленческих эффектов.

Циклическая модель управленческого механизма поэтапной интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями содержательно характеризуется несколькими этапами (рис. 20).



Рисунок 20. Циклическая модель управленческого механизма поэтапной интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями¹

¹Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции» (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2 / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 95.

Подцикл 1. Концептуализация

На этапе 1 формируется понимание субъектами управления значимости социального капитала для организации, выявляются проблемы его формирования, которые организация планирует решить с использованием его потенциала как социального ресурса управления. С этой целью «проблемы социального капитала [организации] категоризируются по типам с целью определения их приоритетности для всех заинтересованных сторон, что создаёт возможности формулирования явных и неявных проблем формирования и развития социального капитала [организации] на всех этапах жизненного цикла организации и способствует повышению уровня достоверности анализа»¹.

На этапе 2 проблемы формирования социального капитала организации оцениваются с точки зрения их влияния на эффективность системы управления организацией прежде всего в части целеполагания и принятия управленческих решений.

Этап 3 предполагает определение наиболее существенных проблем формирования и развития социального капитала организации, которые могут стать отправной точкой после оценки результатов его диагностики. На данном этапе также определяется приоритетность проблем, существенно влияющих на способность организации поддерживать устойчивое функционирование в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периодах.

Важно оценить все виды ресурсов, имеющиеся в распоряжении организации и способствующие вовлечённости всех заинтересованных сторон в развитие её социального капитала. При этом «приоритизация проблем социального капитала осуществляется с двух позиций: 1) актуальности с точки зрения обеспечения эффективности организации

¹Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2 / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 95.

и 2) значимости для интересов субъектов управления»¹. Приоритизация позволяет определить основные направления диагностики социального капитала организации.

Подцикл 2. Сфера применения

В рамках этапа 4 определяются ключевые сферы деятельности, в которых предполагается диагностика социального капитала организации. Для каждого из приоритетных направлений определяются целевые группы работников и разрабатываются планы работы по данному направлению. Целевую группу могут составлять стейкхолдеры, с которыми организация намерена делиться информацией в рамках постоянного коммуникационного процесса, или акционеры – для принятия ими конкретных решений. Подобный «обмен информацией позволит обеспечить формирование организационного управленческого тезауруса по проблемам социального капитала и совершенствовать внутренние и внешние организационные коммуникации»².

Целью этапа 5 является определение границ использования потенциала социального капитала как ресурса управления, что «важно как с концептуальной, так и с практической точек зрения, поскольку не только обеспечивает транспарентность целей и задач, но и гарантирует эффективность и результативность использования других организационных ресурсов и исключит возможность их взаимной подмены»³.

На этапе 6 определяется связь между проблемами формирования социального капитала организации и сферами её деятельности, на которые он

¹Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2. / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 96.

²Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2. / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 96.

³Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2. / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 96.

оказывает влияние в качестве социального ресурса, определяя формирование организационно-управленческих эффектов. Указанная связь может быть представлена в виде цепи организационных изменений, в рамках которой впоследствии могут быть эмпирически проверены параметры социального капитала организации и его возможные эффекты.

Подцикл 3. Измерение и оценка

В рамках этапа 7 осуществляется выбор методов и технологий оценки, релевантных составу целевых групп и лиц, принимающих решения, а также целевых индикаторов и источников информации. Интеграция данных диагностики уровня сформированности социального капитала организации в последующем позволит поддерживать его в актуализированном состоянии.

Этап 8 логически связан с предыдущим этапом, поскольку методы и технологии диагностики предполагают выбор индикаторов (параметров) влияния социального капитала организации на её деятельность на основе SMART-подхода: а) специфичность (отражение сущности измеряемого объекта), б) измеряемость (способность отражать качества объекта измерения), в) достижимость (оптимальность измерения), г) релевантность (отражение информации, соответствующей предмету диагностики), д) ограниченность во времени.

Этап 9 предполагает сбор первичных и вторичных данных, их оценку и анализ. Первичные данные собираются организацией самостоятельно (или компанией-аутсорсером) и включают внутренние материалы, отражающие практику управления персоналом, а также материалы опроса целевых групп. Вторичные данные представляют собой материалы, собранные для иных целей или для оценки иных показателей.

Подцикл 4. Интеграция и применение

Этап 10 направлен на внедрение в практику управления организацией обобщённых результатов об уровне сформированности её социального капитала, прежде всего, в процессы разработки и принятия управленческих

решений по основным вопросам устойчивого функционирования организации.

На этапе 11 «социальный капитал [организации] переводится в состояние актуального социального ресурса нематериальной природы, активно используемого в организационных процессах для совершенствования их социальной составляющей в части: а) **структурного компонента** (совершенствование и оптимизация организационной структуры, повышение качества координации взаимодействия структурных подразделений); б) **когнитивного компонента** (формирование и развитие организационного тезауруса (управленческого глоссария); организация корпоративного обучения менеджеров всех уровней управленческой иерархии для выработки и распространения универсальных для всей организации управленческих практик разработки и реализации управленческих решений); в) **реляционного компонента** (совершенствование социального взаимодействия в ходе организационных процессов; внедрение корпоративного кодекса, содержащего правила эффективных коммуникаций (ПЭК); организация тренингов эффективных деловых коммуникаций)»¹.

Этап 12 направлен на рефлекссию управленческого опыта, накопленного в процессе реализации практик управления с использованием социального капитала организации в качестве социального ресурса. Рефлексия предполагает анализ управленческой практики и осмысление новых возможностей социального капитала организации в качестве социального ресурса, а также определение путей дальнейшего его развития и поддержания в актуальном состоянии. По сути, этап 12, логично завершая управленческий цикл, переводит организацию из статического состояния

¹Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими и организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2. / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 97.

в динамическое, обеспечивая содержательно и ресурсно обеспеченное инновационное развитие.

По нашему мнению, «указанный управленческий цикл может рассматриваться не как плоскостный (одномерный) и замкнутый, а как многомерный (спиральный) динамический процесс в пространстве внутренней среды организации, не имеющий конечной точки в своем восходящем развитии. Предлагаемый управленческий цикл представляет собой осмысленный, последовательный итеративный процесс интеграции социального капитала в систему управления организации, основанный на идее У. Шухарта-Э. Деминга о процессном подходе к управлению развитием социальных систем, доказавшем свою теоретическую и практическую ценность»¹. Обладая свойствами цикличности, описанный механизм интеграции обеспечивает эволюцию системы управления организацией на основе накопления опыта и воспроизводства социальных практик с использованием потенциала её социального капитала.

Социальный капитал организации в качестве социального ресурса управления способствует повышению её эффективности за счёт обеспечиваемых им системных эффектов. Данные эффекты основаны на потенциале социальных ресурсов управления, применяемых на системе принципов социоресурсного подхода. В частности, это позволит реализовать принципы комплексности, целевой направленности использования, согласованности и баланса интересов акторов, улучшения качества трудовой жизни и обеспечения достойного труда, развития механизмов сотрудничества и социального партнёрства, соответствия целям организации и обеспечения системной устойчивости её функционирования. Кроме того, эффекты обратных связей, обуславливают актуализацию ценностей и целей, что обеспечивает и динамику инновационного развития организации.

¹Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими и организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2. / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98. – С. 98.

Концептуально обоснованный процесс интеграции социального капитала в систему управления российскими организациями, описанный выше, реализуемый с учётом специфики конкретных организаций, позволит решить значимую в управленческом отношении проблему результативной реализации их социоресурсного потенциала. Кроме того, подобная интеграция позволит: а) купировать имитационные проявления указанного процесса, поскольку интеграция социального капитала в систему управления в рамках разработанного цикла предполагает проведение реальных управленческих действий без «конструирования правдоподобия»¹ и б) обеспечить формирование у субъектов управления осознанного представления о значимости социоресурсного подхода в социально ориентированном управлении и применении социального капитала организации в качестве основной формы социальных ресурсов нематериальной природы.

Выводы по главе 2

Понятие социального капитала организации, исходя из общей теоретической логики, может трактоваться в двух значениях. Организацию можно рассматривать как коллективный актор, социальный капитал которого образован связями с другими организациями-акторами. Альтернативный подход основан на понимании социального капитала как характерной черты внутренней среды организации. В этом смысле понятие социального капитала отражает те условия и механизмы социального взаимодействия,

¹См.: Игумнов О. А. Имитационные практики управления социальным капиталом организации // Современная российская наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей VII Всероссийской научно-практической конференции. (г. Пенза, 15 марта 2024 г.). – Пенза, МЦНС «Наука и просвещение», 2024. – 184 с. – С. 176-182. DOI: <https://10.61726/7347.2024.18.51.001> (дата обращения: 28.03.2024).

которые обеспечивают внутреннюю связность организации, солидарность её членов и способность к достижению общих целей.

Сделан вывод о том, что социальный капитал организации, основанный на внутриорганизационных социальных связях, не представляется аддитивным показателем, то есть не является простой суммой социальных капиталов индивидов. Одновременно социальный капитал организации не является также и сущностью, совершенно независимой от них.

Социальные связи, на которых основан социальный капитал организации, классифицированы по направленности и содержанию: 1) связи, в основе которых лежат отношения групповой *аффилиации* как воспринимаемой общности по значимым социальным характеристикам, основанные на морально-ценностных составляющих; 2) связи, обусловленные *иерархическими* отношениями, основаны на различиях позиций в управленческой иерархии; 3) связи, образованные в результате отношений равноценного *обмена*, представляют собой отношения, обуславливающие «слабые» связи, основанные на взаимности обязательств. Каждый из указанных типов социальных отношений может рассматриваться как источник формирования социального капитала.

Социальный капитал организации как сложный теоретический концепт рассмотрен в рамках концептуальной модели, сформированной на основе концептуального анализа и концептуального проектирования, проведённых в рамках неформально-аксиоматического методологического подхода, опирающегося не только на структуралистскую парадигму, но и на методологический принцип восхождения от абстрактного к конкретному в познании. В рамках избранного подхода построена концептуальная модель анализа социального капитала организации, в достаточной мере адекватно отражающая его содержание и пространство возможных конфигураций как социального феномена предметного поля социологии управления.

На основе анализа современных исследований выявлены конкретные области, в которых социальный капитал организации считается особенно важным фактором организационной эффективности и конкурентоспособности, а также механизмы его организационного функционирования: управление знаниями (посредническая роль в передаче «неявных» профессиональных и организационных знаний, критически важных для современной организации); инновационная деятельность; фасилитация циркуляции информации; управление человеческими ресурсами.

Отмечено, что связь между эффективностью рабочих групп и социальным капиталом организации имеет неоднозначный характер, поскольку её интерпретация как причинно-следственной, а социального капитала организации – как фактора эффективности групповой работы, представляется не вполне корректной. Более корректным признано утверждение о том, что эффективные команды основаны на развитии социального капитала организации, а командообразование следует рассматривать как одну из разновидностей деятельности по его развитию.

В самом общем смысле социальный капитал организации интерпретируется как организационный ресурс социально ориентированного управления, определяемый характером социальных отношений между субъектами управления, опосредованных функционально обусловленной деятельностью и их социально-значимыми интересами. Данное определение, во-первых, прямо указывает на роль социальных связей как источника организационных возможностей, что и определяет его управленческое понимание в качестве капитала, во-вторых, ориентировано на аспекты социального взаимодействия, которые не составляют непосредственного функционального содержания трудовой деятельности людей.

Предложено описание социальных отношений, типологизированных на основе различий между ними: 1) отношения *аффилиации* основаны на воспринимаемой общности и «сильных» межличностных связях, число

которых в организации не может быть очень большим; 2) отношения *иерархии* возникают между сотрудниками, занимающими разное (неравное) положение в управленческой иерархии, что обеспечивает реализацию организационных компетенций и порядок управления, определяющий результативность функционирования и развития; 3) отношения *обмена* образованы посредством слабых связей как отношения поверхностного знакомства и предполагают взаимодействие на условиях рационального взаимовыгодного обмена с взаимно признаваемыми обязательствами.

Предложена структура социального капитала как социального ресурса управления организацией, образованная тремя компонентами: а) *структурным*, определяющим специфику организации взаимодействия между участниками социальной сети и его инфраструктуру; б) *когнитивным*, характеризующим социальный капитал с точки зрения восприятия и знаний, которыми располагают индивиды в отношении организации и её социальной среды, а также специфические компетенции, необходимые для эффективного участия в социальном взаимодействии (коммуникативные навыки работников; разделяемые коллективные ценности, цели, представления, нарративы, тезаурус); в) *реляционным*, непосредственно выражающим сущность социального капитала как организационной ценности, образуемой социальными связями, основанными на доверии и нормах.

Компоненты социального капитала организации взаимосвязаны и взаимообусловлены, что характеризует сложность его структуры, определяя в то же время и общие направления операционализации в процессе эмпирического исследования.

Социальный капитал организации закономерно рассматривается как объект социального управления, что обуславливает возможности: 1) формирования социального капитала организации естественным образом, в силу закономерностей социального взаимодействия, способствующих формированию групп и выработке социальных норм; 2) управления социальным капиталом организации, носящим ненамеренный характер, когда

он формируется в качестве эпифеномена управленческих решений, принимаемых для достижения иных целей и в рамках решения иных управленческих задач.

«Стихийное» формирование социального капитала рассматривается как гипотетическая возможность, поскольку системные детерминанты формирования социального капитала не возникают сами по себе, а создаются в результате целенаправленной, планомерной деятельности субъектов управления.

Социокультурная среда является фактором социального капитала организации в той мере, в которой она определяет ценностно-нормативные аспекты социальных отношений и взаимодействий в обществе. Отражая типичные, ожидаемые схемы восприятия и поведения, ценностные ориентации национальной культуры задают и определённые рамки вариативности для корпоративной культуры и социального капитала организации.

Институциональная среда связана с социально-экономическими процессами в обществе и развитостью социальных, экономических и политико-правовых институтов. В частности, степень доверия в обществе опосредованно отражается и на внутриорганизационных отношениях. В общем случае следует ожидать, что в обществах с высоким уровнем доверия развитие социального капитала организации будет проходить быстрее и сталкиваться с меньшим количеством проблем.

Сделан вывод о существенности, неустранимости и одновременно ограниченном характере непосредственного воздействия внешней влияющей среды на социальный капитал организации. Так, ни социокультурная, ни институциональная среда не влияют непосредственно на структурные компоненты социального капитала организации, поскольку такое влияние может быть лишь опосредованным. Отмечено, что институциональная среда воздействует преимущественно на реляционные аспекты социального капитала организации, а социокультурная – на реляционные и когнитивные.

В контексте разработки концептуальной модели анализа социального капитала организации представлено обобщённое описание механизма управления социальным капиталом организации как элементом системы управления, включающей субъект и объект управления, находящихся как в отношениях власти и подчинения, так и в отношениях социально-трудового партнёрства.

Механизм управления социальным капиталом организации определён как динамичная структура взаимодействия социальных субъектов, содержание которой складывается в процессе социальных отношений и определяется социальным поведением этих субъектов, обусловленным совместно выработанными и осознаваемыми целями. Действие указанного механизма осуществляется в рамках социально ориентированного управления, понимаемого в качестве вида социального управления, основанного на реализации интересов и потребностей индивидов, социальных групп и общностей посредством их активного участия в управленческом процессе, при котором традиционные субъект и объект управления составляют функциональное и органическое единство. Объект управления при этом представлен внешне не сам в себе, а как субъект самоорганизации.

Управление социальным капиталом организации направлено на формирование нового типа отношений посредством трансформации сложившихся социальных отношений, рутинизированных социальной практикой, а также устоявшихся паттернов организационного поведения. Механизм управления социальным капиталом в указанном контексте определяется как сознательно формируемый и целенаправленный социокультурный механизм регуляции отношений между субъектами совместной деятельности, основанный на учёте их интересов, для достижения продуктивной цели в виде сформированного социального капитала организации и обеспечения устойчивости её функционирования как целостного образования.

В той мере, в которой корпоративная культура является объектом управленческого воздействия, она также может интерпретироваться и как особый фактор формирования и развития социального капитала организации, и как совокупность явлений внутренней среды конкретной организации, отличающих её от других организаций. В рамках разработанного социоресурсного подхода корпоративная культура рассматривается в качестве одного из факторов формирования и развития социального капитала организации.

В контексте предметного поля социологии управления сформулированы концептуальные положения, определяющие общие рамки исследования взаимосвязи социального капитала и корпоративной культуры. Социальный капитал и корпоративная культура являются пересекающимися, но несводимыми друг к другу организационными феноменами. При этом корпоративную культуру, понимаемую инструментально, целесообразно рассматривать как одну из системных детерминант формирования, развития и применения социального капитала организации, опосредующую его организационно-управленческие эффекты.

В качестве организационных практик, инструментально стимулирующих формирование и развитие социального капитала организации, выделены коллаборативные технологии, основанные на использовании современных технических средств организации совместной деятельности. Коллаборативные технологии, предполагающие технические средства в качестве «посредников» в социальном взаимодействии, представляют собой форму организационного сотрудничества, направленного на достижение совместного результата, отражая новую философию деловых организаций, что позволяет рассматривать коллаборацию шире и основательнее, чем только как социальную технологию.

Социальные связи и структура, с одной стороны, и корпоративная культура, с другой – образуют два взаимозависимых, но вместе с тем

и различающихся компонента организации. Социальные связи и интеракции представляют собой организационный ресурс только в той мере, в которой они обеспечивают получение выгод от взаимодействия для других участников организационной системы.

Динамика развития организации определяется сложным взаимодействием различных детерминант, формирующихся в рамках трансформирующейся социальной реальности, под которыми в контексте исследования понимаются факторы (или элементы) внутренней или внешней среды, обуславливающие динамику конкретного социального явления (или процесса) в пределах структуры социальной организации как системы.

Системные детерминанты формирования социального капитала организации могут иметь внутреннюю и внешнюю по отношению к организации природу. Формой проявления их единства является коэволюционное развитие, основанное на учёте выбора возможностей развития, устраняющих взаимную неопределённость изменения сопряжённых друг с другом детерминант.

В рамках разработанного концептуального подхода, формирование социального капитала организации рассматривается в контексте влияния трёх сред: а) институциональной среды (институциональной матрицы); б) внешней влияющей среды (социокультурный аспект, социальное партнёрство, некоммерческие организации, стейкхолдеры, акционеры); в) организационной среды (корпоративная культура, социальные связи, коммуникации). Указанные среды образуют своеобразный «большой треугольник» (триаду) общесистемных детерминант социального капитала, внутренняя область которого включает в себя социальную организацию, функционирующую с учётом влияния указанной триады.

Организация в единстве статического (организационная структура, система управления, сети, «матрица влияния») и динамического (ценности, эволюционные цели, стратегия, целостность, самостоятельность, позитивные ментальные карты, потребности, мотивация) компонентов, используя

социоресурсный потенциал («портфель»), создаёт условия для формирования социального капитала.

Социальный капитал организации выступает результатом взаимодействия организации с соответствующими средами, обеспечивающим организационную эффективность, представленную трансфером знаний, инновационной готовностью, лояльностью, вовлечённостью и удовлетворённостью работников, а также социальной солидарностью.

Связь между ценностными ориентациями индивидуализма-коллективизма и социальным капиталом организации не является прямолинейной и однозначной, что объясняется описанными различиями между типами социальных отношений, лежащих в его основе.

Системными детерминантами формирования социального капитала российских организаций выступают также ценности, нормы, уровни доверия, социальной солидарности, развития социально-трудовых отношений, качество социальных отношений (социального обмена) и степень организационной идентичности. Их влияние на формирование социального капитала организации реализуется в виде механизма системности, при котором указанные факторы, влияя на процесс, одновременно влияют и друг на друга.

Отмечено, что социальный капитал организации появляется исключительно как результат непосредственного взаимодействия работников, а не как следствие установленных прежде контактов.

Процесс формирования социального капитала организации основан на необходимости комплексного подхода к анализу детерминант данного процесса. Специфика подобного подхода заключается в том, что интеграция детерминант опосредуется их кооперативным действием, обеспечивая эффект в виде сформированного социального капитала организации, в том числе в результате усреднения результатов взаимодействия разнородных элементов и возникновения эффекта «массовой силы». Выявление различий

системных детерминант в рамках разработанного концептуального подхода позволило установить такие связи между ними, которые ранее в исследованиях зафиксированы не были.

Комплексность действия детерминант формирования социального капитала организации обуславливает проявление закономерностей эмерджентности, синергетического эффекта и ведущей роли социокультурного аспекта. В рамках разработанного концептуального подхода социальный капитал организации, являясь социальным ресурсом нематериальной природы, отражает динамический аспект функционирования организации, что даёт основание для активизации процесса его интеграции в систему управления российских организаций.

На основании исследования разработана модель интеграции социального капитала в систему управления организацией в виде управленческого цикла, обобщённая схема которого предполагает четыре подцикла и двенадцать этапов, выделенные на основе логики освоения нового вида деятельности, под которым понимается использование социального капитала как ресурса: «освоение», «усвоение» и «присвоение»: подцикл 1 – «Концептуализация»; подцикл 2 – «Область применения»; подцикл 3 – «Измерение и оценка»; подцикл 4 – «Интеграция и применение». Указанный управленческий цикл рассматривается как многомерный (спиральный) процесс в пространстве внутренней и внешней организационной среды, не имеющий конечной точки в своем восходящем развитии.

Организационно-управленческие эффекты от интеграции социального капитала в систему управления организации будут обеспечиваться за счёт качественного изменения социальных отношений в организации, развития и укрепления социального партнёрства, формирования социальной солидарности и общего благоприятного социально-психологического контекста функционирования организации, повышения уровня удовлетворённости и лояльности работников.

Исходя из описанных выше особенностей институциональной и социокультурной сред современных российских организаций, а также разработанной концептуальной модели социального капитала организации сформулированы и проверены гипотезы, относящиеся как к характеристике социального капитала российских организаций в целом, так и к оценке возможной роли отдельных факторов его формирования.

Выводы, полученные в результате проверки гипотез, предоставляют субъектам управления возможность осуществлять планомерную деятельность по формированию социального капитала организации.

Подтверждены гипотезы, предполагающие, что а) для работников российских организаций характерно восприятие социальных связей как преимущественно личного ресурса, расширяющего индивидуальные возможности внутри организации, нежели как организационного ресурса, способствующего достижению общих целей и взаимных интересов; б) для российских организаций характерна тенденция преимущественного развития социального капитала, основанного на отношениях аффилиации, нежели иерархии и обмена; в) для российских организаций характерен низкий уровень взаимного доверия и просоциальных установок для отношений иерархии и обмена и относительно высокий – для отношений аффилиации; г) реализация организацией политики корпоративной социальной ответственности (КСО) способствует формированию социального капитала организации; д) дифференциация видов корпоративной культуры обуславливает различия в содержании социального капитала организации.

Вместе с тем частично подтверждены промежуточные гипотезы о том, что а) небольшие по численности персонала российские организации обладают более развитым социальным капиталом, чем более крупные; б) для российских организаций характерно структурирование каналов социальных коммуникаций, способствующее развитию отношений аффилиации в рабочих группах, но препятствующее (или затрудняющее) вертикальные коммуникации, а также горизонтальные слабые связи; в) в организациях,

предоставляющих более широкие возможности для коммуникации работников вне непосредственных функциональных взаимосвязей и за пределами трудового коллектива, социальный капитал, основанный на отношениях иерархии и обмена, развит в большей степени и обеспечивает более позитивные эффекты, чем в организациях, в которых такие коммуникации ограничены.

ГЛАВА 3. КОМПЛЕКСНАЯ ДИАГНОСТИКА СФОРМИРОВАННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3.1. Принципиальная схема и инструментарий операционализации социального капитала организации

В соответствии с основными положениями разработанного социоресурсного подхода в управлении особое место в формировании и развитии социального капитала организации занимает проблема измерения его компонентов, а также состава социальных ресурсов, вовлечённых в процесс их формирования. По нашему мнению, актуальность данной проблемы обусловлена тем обстоятельством, что «в рамках предложенного подхода данные ресурсы рассматриваются как ресурсы-активы, то есть ресурсы, приносящие конкретную пользу в процессе их использования»¹.

По аналогии с материальными ресурсами, представляется логичным проведение систематического мониторинга и анализа своеобразной «ресурсоотдачи» от социальных активов организации для их рационального и результативного использования в процессе формирования и развития социального капитала организации.

Отметим, что «термин «ресурсоотдача» рассматривается нами не в экономическом смысле (как выпуск продукции на единицу потреблённых ресурсов), а в социальной коннотации – как организационно-управленческий эффект влияния социальных ресурсов на результативность

¹Игумнов О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2022. – 238 с. – С. 154-169. – С. 155.

деятельности коллектива организации»¹. Очевидно, что осуществление подобного мониторинга и анализа предполагает необходимость наличия соответствующего измерительного инструментария.

Методологической основой исследования проблемы операционализации социального капитала выступает один из фундаментальных принципов науки, который предполагает, что «предмет изучения может быть понят в той мере, в которой он может быть измерен»². Теоретическая сложность концепта «социальный капитал организации» как самостоятельной категории научного анализа, а также ряд теоретических проблем, не решённых к настоящему времени в рамках общей теории социального капитала, неизбежно выражаются и в пролиферации подходов к разработке инструментов его измерения.

Сложность трактовки концепта социального капитала, обусловленная его многоаспектностью, порождает и методологические трудности в вопросе его операционализации, измерения и оценки. Проблема заключается в отсутствии устоявшихся методик либо их недостаточной релевантности, что определяет незначительный уровень качества данных и их анализа. Не сложилось и консенсусное представление о критериях и показателях диагностики и измерения социального капитала организации, что приводит к отождествлению системных детерминант и организационно-управленческих эффектов социального капитала в процессе его оценки³. Кроме того, «в структуре социального капитала присутствуют компоненты, существующие в неявной форме, не проявляющиеся непосредственно,

¹Игумнов О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2022. – 238 с. – С. 154-169. – С. 155.

²Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // Общество – Наука – Инновации: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Sterlitaмак: АМИ, 2019. 234 с. – С. 93-104. – С. 93.

³См.: Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 65.

что не всегда позволяет применять традиционные, общепринятые методы измерений или кодификации их результатов»¹.

Решение задачи операционализации и измерения социального капитала в значительной степени определяется выбранной теоретической моделью. Сравнительный анализ используемых индикаторов, предложенных в различных работах, проведённый нами в процессе решения данной задачи исследования, показал наличие общих показателей и определённых отличий, обусловленных особенностями теоретических позиций авторов исследований по проблеме.

По результатам анализа, представленным в наших публикациях, сделан вывод об отсутствии методов измерения социального капитала организаций, основанных на едином концептуальном подходе². Большинство исследований ориентировано на диагностику и измерение социального капитала на социетальном уровне (макроуровень), что не позволяет использовать их в качестве инструментария на уровне организации (мезоуровень) и актуализирует потребность в операционализации концепта «социальный капитал организации».

По результатам исследования определено, что «ключевые теоретико-методологические проблемы, определяющие операционализацию и выбор измерительных процедур, включают в себя: 1) базовую дилемму теории социального капитала, противопоставляющую индивидуальный и коллективный уровни его анализа; 2) риски отождествления социального капитала с другими концептами, выражающими социальные отношения и процессы (нормы, доверие, социальная солидарность, организационная культура и т.п.); 3) содержательные различия в понимании социального

¹Игумнов О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2022. – 238 с. – С. 154-169. – С. 156.

²Игумнов О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, Общество, Технологии: Проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2022. – 238 с. : ил. – Коллектив авторов. – С. 154-169.

капитала и его интерпретации как специфического социального ресурса управления, либо особой формы участия в коллективных структурах и движениях; 4) многомерный характер социального капитала, как правило, признаваемый сторонниками различных теоретических подходов; 5) необходимость дифференцирования содержания социального капитала от факторов его формирования и последствий его накопления и использования»¹.

В рамках разработанного концептуального подхода представляют интерес идеи нового институционализма, поскольку они обеспечивают возможность представления в целостном виде социологических аспектов деятельности социальных организаций как хозяйственных агентов. В частности, они позволяют сформировать систему понятий, описывающих порядок действий и взаимодействий хозяйственных агентов и операциональные определения этих понятий, которые возможно использовать для определения перечня индикаторов и измерения параметров деятельности акторов в рамках социальной организации и сложившейся институциональной среды.

Другой ценной в теоретическом отношении идеей выступает положение о том, что основной единицей анализа в указанном подходе являются не институты сами по себе, а действия, понимаемые как внутренне осмысленная деятельность, ориентированная на действия других (М. Вебер)², либо как форма социального действия, как нечто укоренённое в социальных отношениях и структурах (М. Грановеттер)³. Хотя обобщающие попытки операционализировать понятие «социальный капитал» и предложить инструментарий его эмпирического исследования предпринимались в рамках разных отраслей науки, все они отражали, в той или иной степени,

¹Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч.2 – Sterlitamak: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-103. – С. 93.

²Вебер М. Основные социологические понятия / Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с. – С. 602-603, 625-626.

³Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness // American Journal of Sociology. – Vol. 91. – November 1985. – N 3. – P. 481-510.

возросший институциональный запрос на поиск валидных средств измерения.

По нашему мнению, данное обстоятельство связано с тем, что «исключительная важность социального капитала для общественного развития стала признаваться на институциональном уровне, что привело к необходимости поиска надёжных средств измерения, которые могли бы использоваться для целей социально-экономического анализа, мониторинга, прогнозирования и планирования»¹.

Общепризнано, что наиболее заметную роль в систематизации подходов к измерению социального капитала сыграли публикации Всемирного банка². Рассматривая социальный капитал через призму двух ключевых оппозиций: «макроуровень – микроуровень» и «структурное измерение – когнитивное измерение», специалисты Всемирного банка под руководством К. Грутаерта и Т. ван Бастелаера разработали инструментарий оценки социального капитала *SOCAT (Social Capital Assessment Tool)*.

В процессе разработки инструментария были сформулированы четыре минимально необходимых требования, которым должен отвечать инструментарий измерения социального капитала:

«1) сочетание чувствительности к культурным различиям и единой концептуальной рамки;

2) учёт как структурного, так и когнитивного измерений социального капитала организации (под первым в данном случае имеются в виду типы групп и сетей, в которые включены индивиды, а также связанные с ними роли и правила, под вторым – субъективное восприятие участников этих

¹Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Sterlitaмак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 94; Игумнов О. А. Методология и инструментарий эмпирического исследования социального капитала организации: анализ теоретических подходов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2020. – № 4. – С. 161-184. – С. 163.

²Understanding and Measuring Social Capital: A multidisciplinary tool for practitioners / Ed. by C. Grootaert, T. van Bastelaer. – Washington: The World Bank, 2002. – 304 p.; Grootaert C., Narayan D., Jones V.N., Woolcock M. Measuring Social Capital: An Integrated Questionnaire. World Bank Working Paper No. 18. – Washington: The World Bank, 2004. – 61 p.

сетей, их ценности, установки, представления, а также нормы, регулирующие поведение);

3) инструментарий должен быть преимущественно основан на измерении видов деятельности, которые сами участники считают соответствующими целям коллективного действия. Иными словами, социальный капитал организации должен рассматриваться с точки зрения того, как те или иные отношения и действия способствуют достижению общей цели в том смысле, в каком они воспринимаются в конкретной социальной группе;

4) необходимость сочетания как количественных, так и качественных методов, которое, как полагают специалисты Всемирного банка, будет более надёжным, чем использование какой-либо одной методики. В подходе Всемирного банка традиционный опросный инструментарий рекомендуется дополнять качественными методами (фокус-группы, институциональное картографирование и т.п.), способными дать более глубокое понимание того, что в организациях понимают под социальным капиталом»¹.

Анализ научных работ, посвящённых исследованию проблем диагностики социального капитала, показал, что в большинстве случаев этот «минимальный» набор требований не выполняется, исследователи не учитывают в предлагаемых измерительных процедурах возможности культурной адаптации и зачастую сосредотачиваются на отдельных аспектах (измерениях, компонентах, проявлениях) социального капитала организации.

Контекстуальная операционализация социального капитала как «общего блага» также не является общей исследовательской практикой. В целом ряде исследований практически не встречаются попытки авторов интегрировать количественные и качественные методы. Доминирующим методом сбора первичных данных в изучении социального капитала являются самоотчёты

¹Understanding and Measuring Social Capital: A multidisciplinary tool for practitioners / Ed. by C. Grootaert, T. van Bastelaer. – Washington: The World Bank, 2002. – 304 p. – P. 23.

респондентов, прежде всего, социологические опросы и формализованные опросники¹.

Более того, одной из наиболее распространённых стратегий изучения социального капитала организаций, по крайней мере, на социетальном уровне является использование вторичных данных, которые зачастую были получены для других целей. Исследователи в этом случае полностью ограничены теми индикаторами, которые представляет соответствующая база эмпирических данных, и могут лишь тем или иным образом их комбинировать и агрегировать для последующей интерпретации. Наиболее широко используемой базой данных подобного рода являются материалы Всемирного исследования ценностей (WVS) за 2017 – 2022 годы².

При исследовании социального капитала может быть использована одна из двух общих методологических стратегий, которые с определённой степенью условности можно назвать дедуктивной и индуктивной.

В соответствии с первой стратегией, в большей мере соответствующей общеметодологическим принципам научного познания, исследование социального капитала требует чёткого исходного определения самого предмета изучения с использованием дедуктивных методов выявления составляющих его элементов и последующей операционализацией ключевых понятий, результатом которых становятся конкретные индикаторы, соответствующие каждому компоненту предложенной теоретической схемы. Отдельные исследователи, например Я. ван Дет, считают, что подобная классическая методология предполагает возможные существенные недостатки, связанные с чрезмерной неоднозначностью исходного понятия³.

¹Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Стерлитамак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 94.

²World Values Survey. – URL: <http://www.worldvaluessurvey.org> (дата обращения: 11.01.2022)

³Цит. по: Игумнов О. А. Методология и инструментарий эмпирического исследования социального капитала организации: анализ теоретических подходов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2020. – № 4. – С. 161-184. – С. 164; Van Deth J. W. Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies // International Journal of Social Research Methodology. – 2003. – Vol. 6. – p. 79-92. – P. 81.

Специфика ситуации заключается в том, что интерпретация социального капитала посредством определения его функций может привести к тому, что конкретная его форма может стать нерелевантной выполняемой функцией, и, как следствие, может быть использована совокупность слабо связанных друг с другом индикаторов. Подобные индикаторы, особенно при проведении анализа, основанного на вторичных данных, рассматриваются не столько как операционализация, *a priori*, социального капитала, сколько как возможные проявления его функционирования, отражающие конкретный организационный контекст.

Вторая стратегия представляет собой попытку движения «от земли», предполагающую конструирование содержания понятия «социальный капитал» в результате обобщения отдельных эмпирических явлений, имеющих отношение к социальному капиталу. Как указывает Я. ван Дет, «многие эмпирические исследования, *de facto*, содержат в себе существенно перекликающиеся и пересекающиеся мотивы и элементы, что способствует реализации данной стратегии»¹ и проявляется в регулярном воспроизводстве компонентов социального капитала, в частности, структурного и когнитивного.

Ключевой аргумент Я. Ван Дета, таким образом, сводится к тому, что, несмотря на всю многоаспектность и междисциплинарность идеи социального капитала, на уровне эмпирического исследования наблюдается достаточно высокая степень гомологии между различными схемами операционализации и используемыми измерительными средствами. По нашему мнению, «это утверждение в целом соответствует действительности, хотя его не следует абсолютизировать, поскольку различия в концептуальных подходах (к исследованию социального капитала

¹Van Deth J.W. Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies // International Journal of Social Research Methodology. – 2003. Vol. 6. – p. 79-92.

– **О.И.)** не могут всё же не сказываться и на классификации основных компонентов социального капитала на операциональном уровне»¹.

Инструментарий *SC-IQ*, предложенный исследователями из Всемирного банка, содержит 95 конкретных индикаторов. Непосредственно содержание социального капитала измеряется посредством 39 индикаторов. Инструментарий включает в себя разные типы вопросов (открытые и закрытые), а также разные типы шкал. Предметно-целевое назначение инструментария связано с изучением локальных сообществ, особенно в развивающихся странах, и потенциальной роли социального капитала в качестве фактора их социально-экономического развития. С методологической точки зрения важно, что инструментарий целенаправленно дифференцирует разные составляющие социального капитала: его содержательные измерения, формы воплощения и последствия для сообщества².

В противовес использованию процедур измерения результатов У. Стоун предложена схема операционализации, обобщающая используемые индикаторы и основанная на двух категориях: структуре и качестве социальных отношений. Данная схема дедуцируется из определения социального капитала как совокупности «сетей, характеризующихся нормами доверия и взаимности»³, и далее детализируется на основе выделения дополнительных компонентов каждого из измерений.

В структурном измерении У. Стоун выделил несколько характеристик социальной сети, отражаемых на уровне индикаторов в эмпирических исследованиях, которые могут быть применены к диагностике организаций: тип, размер, мощность, локальность и глобальность, степень открытости

¹Игумнов О. А. Методология и инструментарий эмпирического исследования социального капитала организации: анализ теоретических подходов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2020. – № 4. – С. 161-184. – С. 166.

²Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Стерлитамак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 96.

³Stone W. Measuring Social Capital: Toward a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life. Research Paper No. 24. – Melbourne: Australian Institute of Family Studies, 2001. – 46 p. – P. 6.

и закрытости, плотность и разреженность, гомогенность и гетерогенность, вертикальные и горизонтальные сетевые отношения. Для оценки качества социальных отношений У. Стоун предложено два операционализируемых компонента: нормы доверия и нормы взаимности¹.

Представленная модель, на наш взгляд, обладает как достоинствами, так и определёнными недостатками. Опираясь преимущественно на подход Дж. Коулмана, У. Стоун фокусирует внимание на структурных аспектах социального капитала, тогда как его содержательная характеристика носит весьма ограниченный характер.

Однозначно положительной, по нашему мнению, следует считать интерпретацию множества фактически используемых индикаторов в терминах определённой концептуальной схемы, разработанной методом «сверху вниз». Такой подход в значительной мере преодолевает разрыв между теоретико-дедуктивными и эмпирико-индуктивными стратегиями операционализации, позволяя теоретически переинтерпретировать существующие результаты исследований и эффективно использовать вторичные данные².

Теоретическая логика, лежащая в основе описанной схемы, вызывает ряд вопросов. Так, не вполне обоснованным выглядит отождествление компонентов социального капитала (структурных и культурных), которые по определению являются обязательными, его характеристик (размер, мощность) и типов различных сетей, которые характеризуют, скорее, различия в предмете изучения. Различие между вертикальными и горизонтальными отношениями (важное в контексте проблемы диссертационного исследования) рассматривается как характеристика социальных сетей, а не социальных отношений внутри определённой сети,

¹Stone W. Measuring Social Capital: Toward a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life. Research Paper No. 24. – Melbourne: Australian Institute of Family Studies, 2001. – 46 p. – P. 30.

²Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Sterlitamak: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 98.

что представляется более обоснованным. По нашему мнению, У. Стоун также необоснованно отождествляет нормативный и практический аспекты доверия (кому *«следует доверять»* и кому *«фактически доверяют»* респонденты).

Полагаем, что «универсализация норм взаимности, фактически приравнивающая любые устойчивые социальные связи к отношениям обмена, не отражает в полной мере современные представления социологической науки, согласно которым отношения обмена, аффилиации и иерархии представляют собой качественно различающиеся типы социальных отношений»¹. С теоретических позиций социологии управления, учёт подобных качественных различий представляется необходимым, поскольку они отражаются в устойчивых формах социальной организации на различных уровнях.

В частности, на организационном уровне данные формы проявляются: а) в структурировании организационных процессов; б) в интенсификации коммуникаций внутри организационных звеньев, обусловленных функциональным взаимодействием; в) в существенном снижении интенсификации междепартаментных связей; г) в управленческой иерархии, пронизывающей всю организацию.

Наличие общего фактора, выражающегося в корреляции отдельных переменных, относящихся к разным факторам, может служить эмпирическим подтверждением существования общности и связности различных проявлений социального капитала, тем самым обосновывая само понятие социального капитала как ценный в теоретическом отношении рамочный концепт.

Логика конструирования содержания понятия «социальный капитал» на основе эмпирического подхода, безусловно, обладает определёнными

¹Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Стерлитамак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 93-104. Fiske A. P. The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations // Psychological Review. – 1992. – Vol. 99. – P. 689-723; Haslam N., Fiske A. P. Relational models theory: A confirmatory factor analysis // Personal Relationships. – 1999. – Vol. 6. – P. 241-250.

преимуществами по сравнению с теоретико-дедуктивным подходом. Она позволяет не только установить внутреннюю структуру изучаемого феномена относительно независимо от исходных теоретических представлений, но и выделить наиболее эффективные индикаторы, пригодные для дальнейших исследований. Указанный подход может быть вполне эффективным, что подтверждают результаты исследования в других областях социальных наук.

Операционализация такого сложного и многозначного концепта, каким является социальный капитал, с содержательной точки зрения, в значительной мере зависит от контекстуальных факторов. Использование «эмпирической», или «индуктивной», стратегии может быть теоретически значимым и инструментально эффективным только в случае обобщения достаточно большого числа различных эмпирических исследований. В качестве методологической основы реализации такого подхода, как нам представляется, может рассматриваться совокупность современных техник проведения систематических обзоров и метаанализа. Попытки проведения метааналитических исследований при изучении социального капитала, в том числе в управленческом контексте, предпринимались, однако они в основном были ориентированы на изучение не столько компонентов его операционализируемого содержания, сколько эффектов¹.

Так, в метааналитическом исследовании У. Стэма и др. было установлено, что связь между социальным капиталом и продуктивностью организации была выше, когда последняя измерялась путем субъективных шкал, а также при измерении нефинансовых результатов фирмы². Хотя это влияние касается измерения именно эффектов, а не содержания социального капитала, можно предположить, что выбор методов эмпирического исследования является важным фактором, определяющим итоговые результаты.

¹Stam W., Arzlanian S., Elfring T. Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators // *Journal of Business Venturing*. – 2014. – Vol. 29. – P. 152-173.

²Stam W., Arzlanian S., Elfring T. Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators // *Journal of Business Venturing*. – 2014. – Vol. 29. – P. 152-173.

Дальнейшая теоретико-дедуктивная работа привела к модификации исходного перечня измерений и разработке системы индикаторов их измерения, включающей меры для 27 отдельных компонентов семи измерений. В результате анализа полученных данных исследователи провели существенную ревизию концептуальной схемы, в результате которой групповая солидарность перешла из категории факторов в категорию измерений социального капитала, а перечень факторов был дополнен коммуникацией. По итогам анализа был предложен обновлённый инструментарий, с помощью которого, по мнению исследователей, можно эффективно измерять компоненты социального капитала.

Основной вывод, который может быть сделан из результатов данного исследования, заключается в том, что, хотя концептуальные различия между факторами, содержанием и организационно-управленческими эффектами социального капитала очевидны, обеспечение такой же ясности на операциональном уровне представляется нетривиальной задачей, а в отдельных эмпирических исследованиях указанные факторы нередко подменяют друг друга. В более общем, методологическом смысле можно сделать вывод «о необходимости рассматривать операционализацию как двусторонний, итеративный процесс, в котором теоретическая логика и анализ данных дополняют и корректируют друг друга»¹.

Все указанные выше подходы предлагают различные, хотя и сходные в отдельных аспектах, схемы операционализации социального капитала организаций. Пытаясь учесть многообразие существующих индикаторов, они в то же время по большей части ограничены индикаторами, опирающимися на опросные методы.

В отличие от данных подходов немецкий социолог Я. ван Дет предлагает обобщающую схему, систематизирующую основные измерения социального капитала и учитывающую как его различные аспекты

¹Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Sterlitamak: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 100.

(структурные, культурные), так и уровни (индивидуальный, коллективный), а также, что особенно ценно, возможные методы сбора данных¹. С теоретико-методологической точки зрения, стратегия Я. ван Дета занимает промежуточное положение между «дедуктивным» и «индуктивным» подходами, суммируя и обобщая используемые в исследованиях концептуальные модели и их операционализацию.

Адаптированный вариант итоговой обобщённой схемы приведён в приложении 10, данные которой показывают, что опросные методы являются в настоящее время основой эмпирического изучения социального капитала, позволяя охватить все его аспекты и уровни вследствие относительной простоты статистического обобщения результатов диагностики. При этом на коллективном уровне могут успешно реализовываться и дополнительные методы сбора данных.

Критически оценивая доминирующие методологии изучения социального капитала, Я. Ван Дет справедливо, на наш взгляд, указывает на несколько ключевых рисков: «1) опора на вторичные данные, собранные для иных целей (например, регулярно используемые данные WVS), искажает смысл социального капитала как самостоятельного концепта и подменяет сам предмет исследования; 2) проблематичность ограничения субъективными представлениями о роли степени включённости в социальные связи; 3) проблематичность механического агрегирования индивидуальных данных для оценки социального капитала организации как коллективного блага; 4) игнорирование контекста, который может трансформировать смысл используемых индикаторов; 5) некорректность использования единственного индикатора при изучении такого многоаспектного феномена как социальный капитал»².

По нашему мнению, единственной существенной методологической инновацией, предложенной исследователями за последние полтора

¹Van Deth J. W. Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies // International Journal of Social Research Methodology. – 2003. – Vol. 6. – P. 79-92.

²Van Deth J. W. Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies // International Journal of Social Research Methodology. – 2003. Vol.6. – P. 79-92. – p. 86-88.

десятилетия, стали методы исследования социального капитала в онлайн-среде¹. Эта инновация, как представляется, была неизбежна, поскольку трансформация социальных отношений в современной информационно-коммуникационной инфраструктуре широко освещается и анализируется в исследованиях социологических проблем².

Так, теоретики информационного общества, в частности, М. Кастельс³, справедливо обращают внимание на то, что «новая информационно-коммуникационная структура оказывает трансформирующее воздействие на многие аспекты социальной жизни за счёт преодоления физических, пространственных ограничений, накладываемых на формирование социальных связей, увеличения числа доступных социальных контактов, ускорения социальных интеракций, повышения скорости формирования и разрушения виртуальных сообществ, повышения информационной прозрачности и др.»⁴.

Наше исследование показало, что в современных публикациях всё более широко используется понятие «онлайн-социальный капитал» (виртуальный капитал), отражающее процесс превращения организаций в условиях цифровизации в виртуальные сети, основанные на использовании цифровых инструментов воздействия. Анализ публикаций показал также, что «онлайн-социальный капитал (виртуальный социальный капитал) для пользователя выступает как продукт онлайн-обмена в виртуальной форме, которая при этом, как нам представляется, может не коррелировать с реальной ценностью онлайн-пользователя в сообществе цифровой сети»⁵.

¹Харламов А. В., Безродная Л. В., Поддячая Е. А. Методы изучения социального капитала в интернет-среде // Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 1. – С. 42-47.

²Castells M. The Rise of the Network Society. 2nd ed. – Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010. – 656 p.; Fuchs C. Internet and society: Social theory in the information age. – New York: Routledge, 2007. – 408 p.; Couch C. J. Information Technologies and Social Order. 2nd ed. – New York: Routledge, 2017. – 312 p.

³Castells M. The Rise of the Network Society. 2nd ed. – Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010. – 656 p.

⁴Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Стерлитамак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 101.

⁵Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного

По нашему мнению, с точки зрения владельца социальной сети, виртуальный социальный капитал – это «некая деятельность её пользователей, результаты которой могут быть применены в качестве информационного ресурса и конвертированы в своего рода “прибыль” (не только в монетизированной форме) либо использоваться в качестве драйвера поддержания активности виртуального сообщества в предоставлении результатов неоплачиваемого “труда”, не направленного на воспроизводство новых ценностей (например, постановка лайков, рассылка смайликов и т.п.).

В указанном смысле виртуальный социальный капитал способствует формированию своеобразного “*френдшоринга*” (*friendshoring*) – зоны взаимодействия преимущественно с партнёрами, к которым существует симпатия и предрасположенность, что исключает взаимодействие по поводу профессиональной деятельности»¹. Кроме того, в условиях активного развития искусственного интеллекта возникает закономерный вопрос: является ли партнёр по взаимодействию живым человеком или это его электронный «образ» (аватар), сформированный совокупностью электронов и пикселей? Очевидно, что выбор варианта ответа на поставленный вопрос определяет поведение субъекта в социальной сети.

Указанные виды отношений исследованы, описаны и встроены в ряд концепций социального капитала, «при этом большинство исследований исходит из того, что все типы отношений рассматриваются как отношения **непосредственного** взаимодействия. В то же время виртуализация в этом процессе вовсе не отрицается, но и не абсолютизируется, поскольку

мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 116.

¹Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 116.

цифровизация и её инструменты оцениваются лишь как *средства* взаимодействия, но не его цель»¹.

В рамках разработанного нами концептуального подхода проблему «виртуализации» социального капитала мы относим, прежде всего, к его структурному компоненту, который мы интерпретируем как ««инфраструктуру» социального капитала, определяющую возможности социального взаимодействия в пространстве, понимаемом как физическое и социальное. Физическое «отсутствие» партнёров в этом пространстве даёт основание для постановки ряда вопросов о структурном измерении взаимодействия, в частности: где физически (в какой точке пространства) находятся партнёры? каковы особенности формирования их взаимодействия в условиях отсутствия непосредственного социального контакта? возможно ли управление взаимодействием в подобной форме с точки зрения достижения его целей?»².

Фактически сформулированные вопросы – это, по сути, структурные ограничения в формировании социального капитала, которые необходимо преодолеть, «поскольку удалённые форматы взаимодействия, рост уровня сетевизации организаций – нарратив, который прочно вошёл в управленческую практику»³.

Для ответа на поставленные вопросы целесообразно, по нашему мнению, выявить черты сходства и отличия виртуального социального капитала и социального капитала организации. Так, «в обоих случаях социальный капитал основан на сетевом взаимодействии, при этом

¹Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 117.

²Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 117-118.

³Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 118.

виртуальный социальный капитал имеет дополнительное измерение, определяемое его структурной интеграцией в экосистему цифровых сетей. Данная интеграция предоставляет не только новые возможности, но и обозначает ряд проблем, уникальность которых определяется природой онлайн-взаимодействия. Понимание этой уникальности позволяет выявить и новые аспекты проявления социального капитала в условиях роста объёма больших данных, коммерциализированных социальных сетей и платформизации»¹.

За последние несколько десятилетий концепция социального капитала активно разрабатывается не только в рамках собственно «капитального» подхода, свойственного экономической науке, но и в рамках «социального» подхода, присущего в первую очередь социологической науке.

В частности, «виртуальный социальный капитал функционирует таким образом, что он следует рыночной логике инструментальной рациональности для накопления ресурса, который не может быть непосредственно преобразован в другие формы капитала. Это идеологический продукт неолиберального информационизма, который пропагандирует конкурентный индивидуализм, а не сотрудничество на основе сообщества в рамках более широкого сетевого контекста, создавая условия для демонстративного потребления, демонстрации статуса и показателей»², с помощью которых сложно сравнивать социальную ценность с другими пользователями.

В данном контексте социальный капитал трактуется как ресурс в двух смыслах. В публикациях по теории менеджмента «он рассматривается как существующий ресурс, которым необходимо должным образом управлять, тогда как в цифровой культуре это нечто, что необходимо объединить или

¹Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 116.

²Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 118.

собрать, прежде чем им можно будет должным образом управлять»¹. Указанное различие актуализирует проблему выявления сущности виртуализации социального капитала и методов управления им. В частности, следует ли определять виртуальную форму социального капитала как ресурс, который можно капитализировать и, таким образом, рассматривать как часть экономики обмена, или это процесс, в большей степени связанный с созданием новой формы социального капитала и создания на его основе локального сообщества?

Результаты проведённого анализа показали, что «если мы придерживаемся первой точки зрения, то нетрудно увидеть, как социальный капитал сводится к пониманию его как ресурса управления особой – нематериальной – природы. Более того, потребительская ценность социального взаимодействия становится подчинённой не только экономической рациональности накопления, но и презюмирует цель формирования социально благоприятного климата в организации, обеспечивающего более высокий «градус» социальных отношений и трансформацию организации в «позитивную», то есть систему, в которой люди преуспевают, превышая ожидания (Р. Куинн)»².

Мы констатируем, что, «образно говоря, социальный капитал «вошёл» в интернет-среду, а интернет-среда «вошла» в социальный капитал, что отражает специфику современной социальной реальности, обладающей гибридным характером»³. Гибридность в данном случае проявляется «во взаимопроникновении ранее относительно автономных по своим содержательным характеристикам общественных сфер, сочетающихся

¹Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 118.

²Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 119.

³Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 119.

с взаимопроникновением и взаимообусловленностью реального и виртуального пространства»¹. Вместе с тем подобная взаимная инклюзия формирует ситуацию, которая обуславливает актуализацию поиска новых методов управления персоналом в распределённых сетях для обеспечения результативности реализации организационных компетенций.

Показательна в этом смысле оценка интернет-сообществ З. Бауманом, который указывал на то, что они «не предназначены для долгоживучести... К ним легко присоединиться, но аналогично их легко покинуть и бросить в любой момент, когда внимание, симпатии или антипатии, настроение или мода повернулись в другое направление»². В развитие данной мысли приведём авторитетное и близкое нам в концептуальном плане мнение С.А. Кравченко, отмечающего, что «увеличение социоцифровых сетевых взаимодействий ведёт к весьма сложным вызовам – производству синергичных неопределённостей с чертами неустойчивости короткоживучести, дисперсии нормативности и порядка»³.

В контексте проблемы нашего исследования согласимся и с позицией Н.Н. Зарубиной, указывающей на проблему «капитализации» цифровых следов, в результате которой «коммуникации и действия опредмечиваются и обретают самостоятельное бытие, противопоставляемое бытию самих акторов»⁴.

По нашему мнению, «в определённом смысле виртуальный социальный капитал – это своего рода социальный симулякр, копия того, что в нашем подходе трактуется как ресурс социально ориентированного управления <...>. В статусе симулякра виртуальный социальный капитал будет

¹Василенко Л. А., Мещерякова Н. Н. Социология цифрового общества: монография [Текст]. – Томск: изд - во Томского политехнического университета, 2021. – 226 с. – С. 63.

²Bauman Z. Collateral damage. Social Inequalities in a global age. – Cambridge : Polity Press, 2011. – 224 p. – P. 90, 92.

³Кравченко С. А. Социологическая диагностика синергичных сложностей современной России : монография / С. А. Кравченко ; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ, Кафедра социологии. – Москва : МГИМО-Университет, 2024. – 380, [1] с. – С. 104.

⁴Зарубина Н. Н. Тенденции дегуманизации в цифровом обществе: к обоснованию гуманистического подхода к технологическому развитию // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. – 2021. – № 4. – С. 60-70. – С. 63.

пребывать до тех пор, пока не будут выявлены его сущностные черты, формы проявления, позитивные и негативные социальные эффекты, иными словами, пока он не будет концептуализирован в рамках определённых теоретически обоснованных подходов»¹. В указанном контексте актуализируется проблема «цифровизации» управления организациями как социальными системами с точки зрения «сохранения человеческой духовности» (С.А. Кравченко) работников, которые, по оценке У. Бека, «уже родились как “цифровые сущности”. То, что упаковано в магическое слово “цифра”, стало частью их генетического “наряда”»².

С методологической точки зрения нам представляется важным развитие концепции социального капитала организации. В частности, несмотря на значительный период исследования социального капитала организации, концептуальные подходы к его исследованию характеризуются значительным разнообразием, что обусловлено полипарадигмальностью социологии как науки и семантической трансверсальностью самого понятия «социальный капитал».

Указанные обстоятельства, на наш взгляд, «создают условия для появления своего рода концептуальных метафор, направленных на выявление специфики отдельных концептов, но на деле не проясняющих их сущности. Более того, данные метафоры дополняют и без того концептуально «нерасчищенный» теоретический ландшафт исследований социального капитала.

Полагаем, что понятие «виртуальный социальный капитал» не только отражает гибридизацию социальной жизни, но и в известной степени является проявлением теоретической «ксеноизации» концепции социального капитала организации»³. Отметим, что термин «ксеноизация» не является

¹Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 119.

²Beck U. The Metamorphosis of the World. – Cambridge : Polity Press, 2016. – 224 p. – P. 189.

³Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного

в контексте нашего исследования безусловно отрицательным по смыслу, хотя и основан на значении исходного греческого слова «*χένα*» (*чужой, чужеродный*), имеющим больше негативную коннотацию. В нашем случае речь идёт о теоретическом «загромождении» сложного концепта интересными в теоретическом и практическом смыслах аспектами, которые ещё предстоит осмыслить, чтобы оценить степень их корреляции с уже существующими концептуальными подходами.

Кроме того, мы принимаем во внимание принцип мышления высокой размерности, сформулированный Н. Талебом и предполагающий, что «в сложных системах нет одномерных причинно-следственных механизмов»¹. Развивая данную мысль, отметим, что и «многомерность в исследовании социального капитала как ресурса управления эпохи виртуальных отношений и сетевизации должна быть нацелена на перевод концептуальных метафор в теоретически обоснованные концепты»². Полагаем, что это сформирует основу развития самой теории социального капитала с включением в её содержание новых аспектов с целью проверки обоснования возможных новых гипотез в духе «научного незнания» (в подходе У. Бека) или получения «знания о незнании».

Сетевые сообщества образуют самостоятельный диверсифицированный тип социальных объединений, изучаемых социальными науками³. Специфические условия существования виртуальных, или сетевых,

мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 119.

¹Талеб Н. Рискую собственной шкурой: Скрытая асимметрия повседневной жизни. – М.: Колибри, Азбука - Аттикус, 2018. – 384 с. – С. 27.

²Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120. – С. 119.

³Hercheui M.D. A literature review of virtual communities // Information, Communication & Society. – 2011. – Vol. 14. – P.1-23; Social Computing and Virtual Communities. Ed. by P. Zaphirs, C. S. Ang. – BocaRaton: CRCPress, 2010. – 303 p.; Батаева Е. В. Социальные акции и интеракции в виртуальных сообществах // Социологический журнал. – 2011. – № 3. – С. 50-70; Жукова Т. И., Коржева Э. М. К проблеме социологизации в виртуальных сетевых сообществах // Труды ИСА РАН. – 2008. – Т. 34. – С. 45-59; Кончаковский Р. В. Сетевое интернет-сообщество как социокультурный феномен. Автореф. дисс... канд. социол. наук. – Екатеринбург, 2010. – 22 с.

сообществ, безусловно, позволяют успешно исследовать и особенности формирования и обращения в них социального капитала¹.

Одной из характерных черт социального капитала указанных структур является исключительное значение коммуникативного аспекта социального капитала и символических аспектов взаимодействия (в противоположность «реальным» формам поддержки, которая может быть получена благодаря социальным связям в традиционных сообществах).

Проведённый нами анализ указанного и ряда других противоречий в теории социального капитала организации позволил сделать вывод о том, что между сетевым и нормативным подходами «существует некаузально обусловленная связь (существование одного не обуславливает существование другого), что не исключает их взаимного сосуществования и позволяет <...> рассматривать социальный капитал во всём многообразии его проявлений <...> как ресурс нематериальной природы социально ориентированного управления организацией»².

Вместе с тем, как показало исследование, «с точки зрения общей теории социального капитала нет оснований полагать, что сетевые сообщества радикальным образом меняют его природу и содержание. Ключевые компоненты социального капитала, равно как и типы социальных отношений, которые могут выступать его основой, в сетевых сообществах остаются теми же, что и в традиционных. Исследование сетевых сообществ расширяет методические возможности, но не изменяет общую логику операционализации социального капитала. Для изучения социального

¹Blanchard A., Horan T. Virtual communities and social capital // Social Science Computer Review. – 1998. – Vol. 16. – P. 293-307; Burke M., Kraut R., Marlow C. Social capital on Facebook: Differentiating uses and users // Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems. – Vancouver: ACM, 2011. – P. 571-580; Daniel B. K., Zapata-Rivera J.-D., McCalla G. A computational model of social capital in virtual communities. In: Handbook of Research on Methods and Techniques for Studying Virtual Communities: Paradigms and Phenomena. Ed. by B. K. Daniel. – Hershey; New York: Information Science Reference, 2011. – P. 287-305; Aguirre J. L. L. Studying social capital in the new communitarian horizon: A multi-method research strategy. In: Handbook of Research on Methods and Techniques for Studying Virtual Communities: Paradigms and Phenomena. Ed. by B.K. Daniel. – Hershey; New York: Information Science Reference, 2011. – P. 753-765.

²Игумнов О. А. Теоретические подходы к изучению социального капитала: сущность и природа противоречий // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции» (г. Москва, 10 августа 2023 г.). Том. 1 / Отв. ред. Д.Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 219 с. – С. 79-88. – С. 86.

капитала в современном обществе включение сетевого аспекта взаимодействия и формирования социальных связей, безусловно, является важным дополнительным элементом, относящимся, прежде всего, к структурному компоненту»¹.

В частности, в рамках диссертационного исследования нами проведён анализ пространственных аспектов организационных сетей как фактора формирования структурного компонента социального капитала. Сделан вывод о том, что «физическое пространство, в котором функционирует организация, приобретает свойства социального пространства и становится неотъемлемой частью организационной структуры. Распределение пространства внутри организационной структуры, в свою очередь, определяется пространственными (управленческая иерархия) и материальными параметрами, в частности доступом к ресурсам», а само пространство в русле так называемой ««географической социологии» (по сути, социологии пространства) можно понимать как «сообщество», «общее социальное пространство», основанное на общей истории и общих традициях, что и способствует формированию сети»².

Критический анализ и обобщение описанных выше подходов и дискуссий позволяет сделать ряд общих выводов, «которые необходимо учитывать при разработке методологии исследования социального капитала организации, достаточно редко рассматриваемой в качестве самостоятельного предмета изучения.

Во-первых, важным методологическим основанием изучения социального капитала организации является признание необходимости

¹Игумнов О. А. Методология и инструментарий эмпирического исследования социального капитала организации: анализ теоретических подходов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2020. – № 4. – С. 161-184. – С. 166; Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Стерлитамак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 101.

²Игумнов О. А. Пространственный аспект организационных сетей как фактор формирования структурного компонента социального капитала // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений. Материалы XX Международной научной конференции. Россия, г. Москва, 8-9 декабря 2022 года / Под ред. д.э.н., проф. Платоновой Е. Д., к.п.н, доц. Игумнова О. А. – Москва: Издательство «Перо», 2023. – 195 с. – С. 136.

не только понятийного, но и операционального различения содержания социального капитала, системных детерминант его формирования и последствий применения (организационно-управленческих эффектов) в конкретных организационном и социальном контекстах. При всей кажущейся очевидности этого тезиса практика показывает, что его учёт в действительности зачастую оказывается затруднительным для исследователей и управленцев-практиков.

Во-вторых, сложность и многоаспектность концепта «социальный капитал» обуславливают необходимость учёта различных уровней, аспектов и измерений в процессе его операционализации. Несмотря на то, что в различных методологических подходах (независимо от стратегии операционализации) существуют очевидные пересечения выделенных в процессе проведённого нами исследования компонентов, консенсус относительно точного перечня и состава этих компонентов, по-видимому, останется недостижимым. Наибольшая степень консенсуса достигнута относительно структурного компонента социального капитала организации, который выражает его «объективную» сторону, что позволяет оценить его как наиболее «удобный» для эмпирического наблюдения¹.

В-третьих, при изучении социального капитала организации использование индикаторов, являющихся простым агрегированием мер индивидуального уровня, представляется некорректной и неинформативной стратегией. Данный вывод отражает и нашу принципиальную позицию о несводимости социального капитала организации к сумме индивидуальных социальных капиталов её членов.

В-четвёртых, при изучении социального капитала возможно применение различных исследовательских стратегий, однако наиболее эффективными следует считать методики, основанные на сочетании теоретико-дедуктивного и эмпирико-индуктивного подходов к операционализации и выбору

¹Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Sterlitaмак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 102.

индикаторов. Использование «вторичных» индикаторов, то есть полученных в результате исследований, изначально направленных на изучение других научных проблем, хотя и является типичной стратегией в макроуровневых исследованиях, представляется нам нежелательным»¹.

Наиболее интенсивные методологические дискуссии по проблеме изучения и измерения социального капитала затрагивают макроуровневые исследования, что во многом обусловлено практическими потребностями социального управления на макроуровне. Изучение социального капитала организации во многом характеризуется теми же проблемами, а потому сформулированные выводы справедливы в определённой степени и для данного исследования. Более того, операционализация социального капитала организации на основе практики макроуровневых исследований позволяет сформировать диагностический инструментарий социального капитала российских организаций для его мониторинга, оценки уровня развития и планомерной работы по интеграции в систему социально ориентированного управления.

Указанное обстоятельство, а также специфика социального капитала организации в социально-управленческом контексте определяют необходимость дополнительного методологического анализа и разработки модели его операционализации на уровне организаций, которая бы учитывала не только специфику этого контекста, но и определённые управленческие потребности современных организаций².

Диагностика социального капитала организаций предполагает анализ процессов формирования социальных структур, связей внутри них и связей с другими социальными структурами, а также распределения результатов социального взаимодействия. Важно также определить специфику типа

¹Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Sterlitaмак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 102-103.

²Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (г. Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Sterlitaмак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-104. – С. 103.

корпоративной культуры организации. В частности, в корпоративной культуре, основанной на конкуренции между профессионалами, результативность приобретает большее значение, нежели доброжелательность, а доверие строится на расчёте, что приводит к снижению готовности сотрудников к обмену опытом и навыками. Вместе с тем в корпоративной культуре коллективистского типа бóльшее значение имеет общность ценностей и доброжелательность, что ориентирует на получение выгоды в долгосрочной перспективе¹.

Результаты проведённого нами в ряде российских организаций в 2020 году социологического исследования «Организационная среда и социальный капитал российских организаций» (N = 447 (152 руководителя (экспертный опрос) и 295 работников) «позволили сформировать перечень факторов, которые следует учитывать при диагностике уровня развития социального капитала организации:

- склонность членов организации доверять друг другу, которая определяет способность к ассоциации и зависит от существования внутри сообщества норм и ценностей, разделяемых всеми её членами, включая как доверие между коллегами, так и доверие к руководителю;

- делегирование полномочий, тесно связанное с уровнем доверия в коллективе: на доверие добросовестности и наделение полномочиями и правом на участие в принятии решений работники отвечают более ответственным отношением к труду;

- информированность сотрудников об организационных процессах, знание ими как можно большего количества коллег, определяемые степенью разветвлённости горизонтальных и вертикальных социальных связей в организации и готовностью к активному взаимодействию;

- развитие неформальных отношений в организации, поскольку социальное управление через неформальные каналы коммуникации

¹Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ./ Ф. Фукуяма. – М.: ООО Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с. – С. 75.

обеспечивает быстрое получение и распространение информации в силу их доступности бóльшему количеству персонала, чем управление посредством формальных каналов»¹.

Диагностика социального капитала организации даёт возможность понять траектории циркуляции потоков информации, определить пути повышения эффективности организационных коммуникаций, обучения менеджеров, а также потенциальные барьеры организационных изменений². Информационная открытость призвана обеспечить полноту и достоверность информации для проведения мониторинга состояния социальных ресурсов, обеспечивающих формирование и развитие социального капитала организации.

В рамках разработанного нами социоресурсного подхода особую значимость представляет операционализация социального капитала как ресурса управления, позволяющая организовать процесс его формирования и мониторинг уровня развития на основе индикаторов, определённых в процессе операционализации.

Предложенная в диссертации концептуальная модель анализа социального капитала задаёт определённую логику изучения его содержательных аспектов, тогда как потенциальный перечень факторов и эффектов остаётся в значительной степени вариабельным³. На наш взгляд, «это обусловлено возможностью любой организации, обладающей широким и нефиксированным набором управленческих инструментов, воздействующих на социальные связи, разнообразием потенциальных целей

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 66.

²Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ./ Ф. Фукуяма. – М.: ООО Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с. – С. 80.

³Игумнов О. А. Внутренние факторы формирования социального капитала российских организаций // Вестник МГУ. Серия 18. Социология и политология. – 2021. – № 1. – С. 263-278; Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 66.

управления и функциональных областей, на которые социальный капитал может оказывать влияние»¹.

В связи с этим при изучении социального капитала организаций целесообразно применение дедуктивной стратегии изучения социального капитала, факторов его формирования и организационно-управленческих эффектов. В частности, выявление состава и структуры факторов и определяемых ими организационно-управленческих эффектов может быть обеспечено использованием методов кластерного и факторного анализа в рамках одного эмпирического исследования либо же методами систематического обзора и метаанализа при эмпирическом обобщении результатов различных исследований².

Операционализация социального капитала, обеспечивая связь теоретико-концептуальной модели и конкретных измерительных процедур, зависит не только от выбора конкретной исследовательской стратегии, но и от предполагаемого метода сбора данных. На основе результатов анализа методологических дискуссий можно сделать вывод, что существенные возможности в изучении социального капитала в настоящее время предоставляет метод опроса.

При всех недостатках методов, основанных на самоотчёте респондентов, они обладают несколькими ключевыми преимуществами, в частности: 1) предоставляют возможность измерять аспекты социального капитала, а также факторы его формирования и сопутствующие организационно-управленческие эффекты; 2) позволяют конструировать разные типы шкал, обеспечивая возможности тонкой «настройки» и гибкости при анализе данных; 3) являются универсальными и сравнительно простыми в организационном плане, обеспечивая возможности интеграции с традиционными механизмами мониторинга и оценки организационной среды; 4) обладают значительной гибкостью, позволяя использовать

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 66.

²Игумнов О. А. Внутренние факторы формирования социального капитала российских организаций // Вестник МГУ. Серия 18. Социология и политология. – 2021. – № 1. – С. 263-278.

множество конкретных индикаторов, комбинировать их в сложные индексы, осуществлять ротацию и отбор наиболее чувствительных и эффективных средств измерения¹.

Принципиальная схема операционализации социального капитала разрабатывалась на основе общенаучного определения данного понятия как процедуры установления связи концептуальной схемы с её методическим инструментарием, заключающейся в поиске средств фиксации в наблюдении референтов (денотатов) концептуальной схемы и обосновании их валидности, что обеспечивает онтологическое подтверждение концептуальной схемы посредством эмпирической интерпретации понятий (экспликации).

При разработке схемы операционализации нами учтено ограничение, в соответствии с которым операционализация понятий не должна подменяться процедурой операционального определения, поскольку первая из указанных процедур предполагает процесс перевода понятий в систему показателей посредством фиксации референтов концепции, а вторая представляет собой логическую процедуру определения. Операционализация понятия «социальный капитал» предполагала пять этапов (рис. 21).



Рисунок 21. Этапы операционализации понятия «социальный капитал»

Исходя из концептуальной модели анализа социального капитала, предложенной в диссертации, обоснования значимости культурно-

¹Игумнов О. А. Внутренние факторы формирования социального капитала российских организаций // Вестник МГУ. Серия 18. Социология и политология. – 2021. – № 1. – С. 263-278.

нормативных регуляторов социальных отношений, сформулированных теоретических гипотез и обозначенных методологических принципов, а также с учётом фокуса диссертационного исследования на внутреннем социальном капитале российских организаций, разработана принципиальная схема его операционализации, представленная на рис. 22.

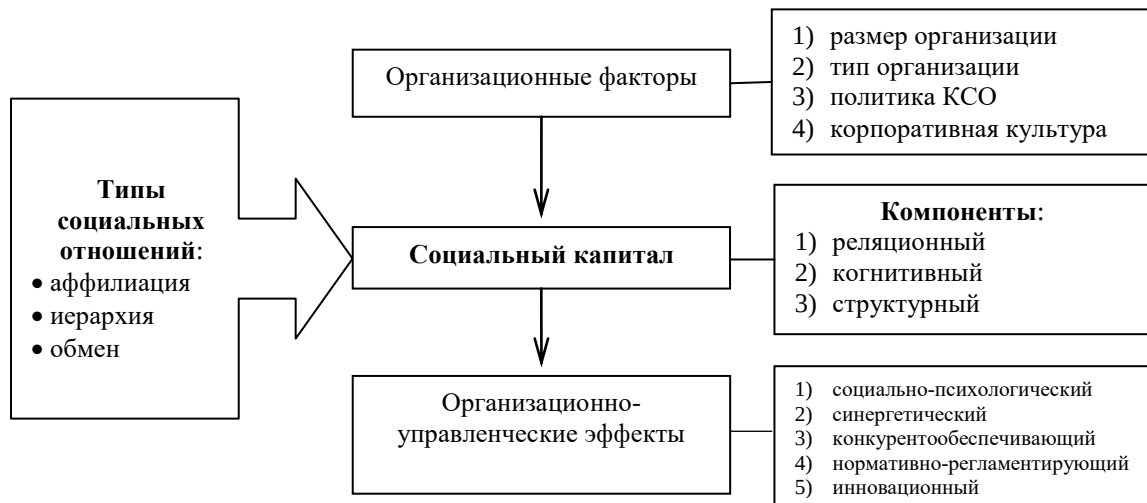


Рисунок 22. Принципиальная схема операционализации социального капитала организации

Предложенная схема основана на необходимости разработки самостоятельных измерительных средств и процедур для определения содержания социального капитала, факторов его формирования, уровня сформированности компонентов и организационно-управленческих эффектов.

Исходя из общей схемы операционализации, предлагаемой исследовательской стратегии и обоснования применения опросного метода к исследованию российских организаций конкретизированы основные методологические процедуры для каждого из трёх блоков принципиальной схемы.

Содержание социального капитала организации – ключевой элемент, от корректной операционализации и измерения которого зависит его эмпирическое исследование. Согласно теоретической логике

диссертационного исследования, специфика социального капитала организации может быть определена только при учёте всех образующих его компонентов. Концептуальная схема анализа социального капитала предполагает работу с тремя его базовыми компонентами: структурным, когнитивным и реляционным, содержание и специфические черты которых обоснованы в диссертации.

Процесс операционализации социального капитала, таким образом, «предполагает решение двух задач: 1) обеспечение эмпирической интерпретации компонентов социального капитала; 2) разработка способов интеграции отдельных измерительных средств, отражающих связь между компонентами и позволяющих характеризовать социальный капитал организации как целостный концепт»¹.

Согласно концептуальной модели, предложенной в диссертации, минимальное число показателей равно девяти (три типа отношений $\times$ три компонента). Однако каждый из компонентов социального капитала (структурный, когнитивный, реляционный) также может быть декомпозирован, в результате чего общее число измеряемых переменных может возрасти. Практические ограничения исследования могут стать объективным препятствием для достаточно глубокой и детальной декомпозиции, однако наличие не менее девяти основных показателей представляется минимально необходимым в любом исследовании.

Использование опросного инструментария при изучении социального капитала в неопределённом числе организаций создаёт дополнительную сложность, которую необходимо принимать во внимание. Эмпирические индикаторы, направленные на оценку личного социального опыта, по нашему мнению, вряд ли могут служить объективным средством измерения социального капитала организаций.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 43.

Указанное выше обстоятельство определяется тем, что социальный капитал организации характеризует всю систему социального управления, а не индивидуальное положение конкретного сотрудника в ней. Кроме того, социальный капитал организации, как уже отмечалось, не редуцируется к сумме социальных капиталов её работников. Решение данной проблемы, как представляется, возможно за счёт отказа при проведении опроса от эгоцентрических индикаторов в пользу аллоцентрических. В первом случае (часто встречающемся в исследованиях) респонденты оценивают собственную включённость в социальные связи, собственные установки и мотивы; во втором случае оценивается общая ситуация в организации с позиции «стороннего» наблюдателя¹. Указанный подход также используется в исследованиях социального капитала, хотя, как правило, непоследовательно, то есть сочетая эго- и аллоцентрические оценки².

Изменение перспективы при этом позволяет решить две задачи: 1) фактическое увеличение количества обследуемых акторов, поскольку непосредственное наблюдение одного агента (респондента) заменяется опосредованным наблюдением множества агентов (его социального окружения); 2) значительное снижение остроты проблемы неискренности и социально одобряемых ответов: мотивация подобного поведения при оценке других значительно ниже, чем при самоотчёте.

Исходя из сформулированных выше соображений, предложен общий перечень индикаторов для измерения всех компонентов социального капитала, использующих опросный метод сбора данных и аллоцентрические вопросы (приложение 11). Приведённый перечень раскрывает основное содержание социального капитала организации, хотя с методической точки зрения и имеет определённые ограничения, обусловленные выбором опросного инструментария.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 43.

²См.: Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы и возможности измерения на уровне организации // Петербургская социология сегодня. – 2014. – № 1-1. – С. 10-41.

Сам по себе указанный перечень не затрагивает различия в типе социальных отношений, которые выступают в качестве основы социального капитала. По нашему мнению, «оптимальной стратегией измерения социального капитала с учётом разных типов отношений является применение общих индикаторов к различным категориям работников. Целесообразна оценка различных компонентов социального капитала организации применительно: 1) к отношениям между работниками, тесно связанными функциональными связями, хорошо знающими друг друга и образующими относительно замкнутый рабочий коллектив (сотрудники одного структурного подразделения, команды, рабочей группы); 2) к отношениям между работниками разных функциональных отраслей, сравнительно незнакомыми или полностью незнакомыми друг с другом; 3) к отношениям между работниками и руководителями <...>»¹.

Целесообразность оценки указанных параметров определяется спецификой природы социальных отношений в организациях, которые не сводятся только к непосредственному взаимодействию, но и включают в себя надындивидуальные образования, регламентируемые корпоративной культурой и институциональным порядком («единообразием социального поведения» в подходе М. Вебера).

Указанные факторы детерминируют социальные отношения, выступая в качестве социальных ресурсов их формирования и регулирования в процессе социального управления. Отметим, что «перечень индикаторов позволяет использовать идентичные формулировки вопросов анкеты для измерения трёх типов отношений. Безусловно, разные типы социальных отношений <...> не соответствуют строго функциональным отношениям в организации»².

Большинство из приведённых выше индикаторов допускает различные формулировки вопросов, которые могут быть использованы в конкретном

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология, Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 43.

²Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология, Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 43.

исследовании и, что не менее важно, разные типы шкал. Учитывая потребность в разработке интегральных показателей социального капитала и выявлении связей между его содержанием, факторами и организационно-управленческими эффектами, рекомендуется использование как минимум порядковых шкал для каждого индикатора¹. Это позволит применить достаточно широкий перечень статистических методов для решения большинства исследовательских и управленческих задач.

Состав индикаторов компонентов социального капитала и конкретные формулировки вопросов зависят от возможностей проведения исследований, связанных с характеристиками выборки, ограничениями по количеству вопросов и технологическими возможностями. Поэтому число исходных индикаторов и конкретные измерительные процедуры могут варьироваться. Однако оценка отдельных индикаторов – в любом случае лишь промежуточный этап при измерении социального капитала как интегрального показателя.

Указанная позиция подтверждается и результатами современных исследований в области социальных наук, в соответствии с которыми, в рамках смены парадигмы социальных наук, осуществляется «переход от логики вещей к логике сложных систем, логике человеческих взаимодействий»². Кроме того, специфика социального капитала организации определяется не совокупностью социальных капиталов её работников, а именно – его содержанием как феномена, формирующегося в результате иного, качественно отличающегося от традиционного, способа социального взаимодействия, складывающегося на основе принципиально нового типа социальных отношений – субъект-субъектных, обуславливающих синергетический эффект в организации в целом.

В рамках указанной смены парадигм мы исходим из фундаментального предположения о том, что социальный капитал как социальный феномен

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 44.

²Кемеров В. Е. Социальная философия: смена парадигм / В. Е. Кемеров. – М.: Академический проект, 2022. – 127 с. – С. 43.

(по сути, реальность) является измеримым при помощи количественных методов, предполагающих, что реальность существует как объективная социальная конструкция, а её анализ предполагает проверку определённых гипотез и концепций, основанных на наблюдении и измерении.

По нашему мнению, подобный подход логично дополняет качественные исследования, преобладающие в изучении социального капитала, как «эммерджентный, индуктивный, интерпретативный и натуралистический подход к изучению <...> социальных ситуаций и процессов в их естественном положении для того, чтобы выявить термины, в которых описываются смыслы, применяемые людьми в своём переживании мира»¹. Измеряемость социальной реальности можно проверить при помощи количественного исследования, объясняющего «феномен в соответствии с числовыми данными, которые анализируются математическими, преимущественно статистическими данными»².

Кроме того, применение методов количественного исследования, помимо проверки гипотез и выявления статистически обоснованных закономерностей, позволяет решить проблему строгости получаемых результатов, не всегда обеспечиваемой качественными исследованиями. Решение данной проблемы возможно за счёт корректной категоризации эмпирических данных, в том числе и на основе изучения результатов качественных исследований.

Поскольку категоризация, как справедливо отмечено в работах зарубежных исследователей С. Стивенса, П. Суппеса и Дж. Зиннеса, является номинальным измерением³, она обеспечит и номинальность измерения при условии осуществления посредством разработки операциональных

¹Yilmaz K. Comparison of quantitative and qualitative research traditions: Epistemological, theoretical, and methodological differences // European Journal of Education. – 2013. – Vol. 48. – No. 2. – P. 311-325. – P. 312. DOI: 10.1111/ejed.12014 (URL: 22.05.2024).

²Yilmaz K. Comparison of quantitative and qualitative research traditions: Epistemological, theoretical, and methodological differences // European Journal of Education. – 2013. – Vol. 48. – No. 2. – P. 311-325. – P. 311. DOI: 10.1111/ejed.12014 (URL: 22.05.2024).

³Stevens S.S. On the theory of scales of measurement // Science. – 1946. – Vol. 103. – № 2684. – P. 677-680 DOI: 10.1126/science.103.2684.677 (дата обращения: 13.04.2022); Suppes P., Zinnes J. Basic measurement theory. In: D. Luce, R. R. Bush, E. Galanter (eds.). Handbook of mathematical psychology. Vol. 1. – Chichester: John Wiley&Sons, 1963. – P. 3-76.

определений формируемых категорий. Подобные определения, как отмечают Г. Ландберг и Е. Боринг, «обеспечивают возможность чёткой идентификации содержания понятия путём указания на операции, которые необходимо для этого совершить»¹.

Теоретическое и практическое значение операционализации в рамках указанного подхода заключается в решении важной задачи – формулирование операциональных определений в социологии, что, по мнению В. Л. Тамбовцева, «весьма редкое явление»², которое позволяет преодолеть тенденцию к «скорому исчезновению строгих понятий в основном направлении (мейнстриме) социологии», которое ещё в 2017 году было спрогнозировано в работах Р. Сведберга³.

Для диагностики сформированности компонентов социального капитала нами был разработан опросник, содержание которого основано на изложенных выше теоретических и концептуальных подходах к его операционализации. Помимо диагностических целей предполагалось также определение степени согласованности описанных компонентов социального капитала как существенного подтверждения идеи предложенной концептуальной модели анализа социального капитала.

Материалы опросника в целом, по нашему мнению, релевантно отражают описанные диагностируемые показатели. Опросник является структурированным и стандартизированным опросником закрытого типа. Текст опросника приведён в приложении 12.

Оценка показателей компонентов социального капитала проводилась на основе вопросов аллоцентрического типа. Выборочная совокупность (N = 421) формировалась с учётом теоретических и методологических

¹Boring E. G. The use of operational definitions in science // *Psychological Review*. – 1945. – Vol. 52. – № 5. – P. 243-245. URL: <https://doi.org/10.1037/h0054934> (дата обращения: 13.04.2022); Lundberg G.A. Operational definitions in the social sciences // *American Journal of Sociology*. – 1942. – Vol. 47. – № 5. – P. 727-745. DOI: 10.1086/219004 (дата обращения: 13.04.2022).

²Тамбовцев В. Л. Институциональный анализ экономики: качественные и количественные исследования и методы // *Вопросы теоретической экономики*. – 2024. – № 2. – С. 45–55.

³Swedberg R. On the near disappearance of concepts in mainstream sociology. In: Leifsrud H. & Sohlberg P. (Eds.). *Concepts in Action: Conceptual Constructionism*. – Leiden: Brill, 2017. – P. 23-39.

проблем, проанализированных в диссертации, а также в соответствии с общесоциологическими требованиями к её репрезентативности.

Для исследования был выбран территориальный вид выборки, что обусловлено следующими факторами:

а) поисковым характером эмпирического исследования, который ориентирован на проверку рабочего характера теоретической конструкции, поскольку исследование социального капитала на уровне организаций в большом масштабе, насколько нам известно, в РФ не проводилось;

б) сложностью формирования институциональной выборки, в частности, сложностью доступа к открытым базам данных организаций по проблеме диссертационного исследования (анализ официальных сайтов показал, что, как правило, их контент представлен ограниченным набором сведений общего характера и не содержит какой-либо информации по проблеме диссертационного исследования);

в) бюрократическими процедурами, сопровождающими получение разрешения руководства организаций на проведение опроса (обращение за разрешением, как правило, вызывает настороженность по поводу возможного использования полученных данных, что обуславливает отказ в проведении исследований);

г) наличием административного запрета в организациях на предоставление какой-либо информации о ней и специфике работы с персоналом в любой форме (в том числе в форме опроса для научных целей) (предложение о предоставлении официального ответа на вопросы анкеты службой управления персоналом или PR-службой мы полагали неприемлемым с точки зрения сомнений в уровне их достоверности и предполагаемой социальной желательности ответов).

С учётом изложенных обстоятельств было принято решение о формировании территориального вида выборки с представлением максимально возможного числа регионов РФ на основе её расчёта по минимально возможным критериям. Отметим, что особенностью данного

типа выборки является то, что она представляет не организации, а мнения отдельных респондентов по поводу организаций, в которых они работают. Вместе с тем с целью определения характеристик представленных в выборке организаций был проведён их качественный анализ.

Респонденты, участвовавшие в исследовании, работают в организациях, осуществляющих деятельность в 52 субъектах РФ (что составляет более половины регионов РФ), включающих как развитые промышленные регионы различных федеральных округов (кроме новых российских регионов, принятых в состав РФ в 2022 году), так и регионы-реципиенты, что позволило провести диагностику уровня развития социального капитала российских организаций, функционирующих в различных социально-экономических условиях.

Отраслевая структура исследованных организаций в сравнении с общероссийской структурой представлена в табл. 2.

Таблица 2. Отраслевая структура организаций, представленных в исследовании, в сопоставлении с отраслевой структурой российских организаций по ОКВЭД

Отрасль в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС ред. 2)	Доля респондентов от всей выборки¹, %	Доля населения, занятого в отрасли (по данным Росстата)², %	Доля от общего числа организаций (по данным Росстата)³, %
Раздел А. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	2,4	7,1	3
Раздел В. Добыча полезных ископаемых	1,7	1,6	0,4
Раздел С. Обрабатывающие производства	7,4	14,2	7,3
Раздел Д. Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	5,5	3,3	1,2
Раздел Ф. Строительство, ремонт	14,3	8,8	10,5

¹Общая сумма превышает 100%, поскольку допускался выбор до двух вариантов ответов; частотность рассчитана как среднее значение частотности в подвыборках, выбравших один либо два варианта ответа.

²Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. – М.: Росстат, 2018. – С. 113.

³Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. – М.: Росстат, 2018. – С. 309-313.

Окончание табл. 2

Раздел Г. Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	23,8	19	33,1
Раздел Н. Транспортировка и хранение	5,7	7,3	5,4
Раздел И. Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	5,2	2,3	2,3
Раздел J. Деятельность в области информации и связи	2,9	2,0	2,9
Раздел К. Деятельность финансовая и страховая	4,3	2,0	1,9
Раздел М. Деятельность профессиональная, научная и техническая	4,8	4,1	8,2
Раздел О. Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	2,4	5,2	2,0
Раздел Р. Образование	10	7,7	3,0
Раздел Q. Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	5,7	6,2	1,7
Раздел R. Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	4,8	1,6	1,7

В структуре выборочной совокупности представлены работники, имеющие стаж работы преимущественно от 3-х до 10 лет и более 10 лет, что можно расценивать как достаточный опыт работы в организациях (рис. 23).

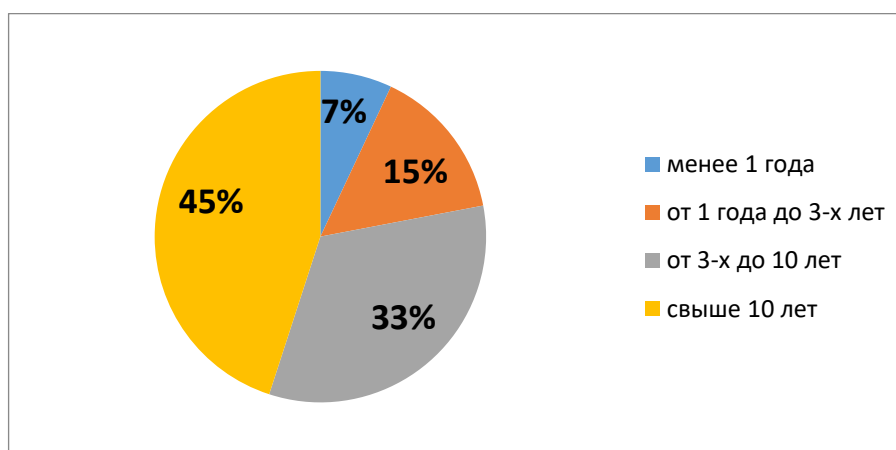


Рисунок 23. Характеристика выборочной совокупности по стажу работы

Гендерный состав респондентов отражает в целом специфику гендерного состава РФ: женщины – 56%, мужчины – 44%. Возраст респондентов также отражает возрастную структуру экономически активного населения РФ, в которой преобладают граждане в возрасте 25-55 лет: до 25 лет – 1%, 25-35 лет – 24%, 36-45 лет – 38%, 46-55 лет – 26%, 56-65 лет – 9%, старше 65% – 2%.

В структуре опрошенных преобладают работники, имеющие высшее образование (86%), доля работников со средним специальным и средним образованием составляет 14%. Преобладание в структуре опрошенных респондентов с преимущественно высшим образованием, по нашему мнению, в значительной мере связано с формой опроса – в электронном варианте на профессиональной платформе для социологических опросов.

Как показывает практика, в подобного рода опросах добровольно участвуют преимущественно лица с высшим образованием, которые в организациях представляют собой группу, в большей степени заинтересованную в решении проблем управления организацией, в частности, в повышении вовлечённости в процессы управления для более полной реализации личностного и профессионального потенциала в управлении компанией. Указанное смещение выборки в сторону данной группы работников организаций в целом усиливает выдвинутую нами гипотезу и обоснованный концептуальный субъект-субъектный подход, в рамках которого отмечается тенденция к «субъектизации» объекта управления¹.

Наиболее значимыми определены 18 регионов, в каждом из которых получено более 2% ответов; поступившие из указанных регионов данные в совокупности составляют 60% всех данных опроса (рис. 24).

Российские организации составляют 99,3%, что в целом отражает специфику предмета исследования. Самостоятельные организации

¹Игумнов О. А. Социально ориентированное управление и человекоцентричная организация в контексте субъектизации объекта // Социально-гуманитарные знания. – 2025. – № 1. – С. 177-182. DOI: 10.34823/SGZ.2025.1.52062 (дата обращения: 30.01.2025)

составляют 81,5%, филиалы (представительства) – 18,5%. Сведения об отраслях, в которых функционируют организации, представленные респондентами, приведены на рис. 25.



Рисунок 24. Регионы РФ, обеспечившие 60% массива данных опроса

Сравнение структуры организаций по отраслям деятельности организаций с данными органов государственной статистики показывает, что необходимые уровни отраслевого разнообразия и репрезентативности по данным основаниям в целом достигнуты.



Рисунок 25. Структура организаций, представленных респондентами, по отраслям деятельности, %

Распределение организаций-респондентов в зависимости от численности персонала представлено на рис. 26. Как следует из данных рис. 26, в структуре выборочной совокупности в достаточной степени представлены российские организации с различной численностью персонала, что позволило провести диагностику сформированности компонентов социального капитала с учётом фактора численности персонала организаций и анализ влияния указанного фактора на формирование социального капитала.

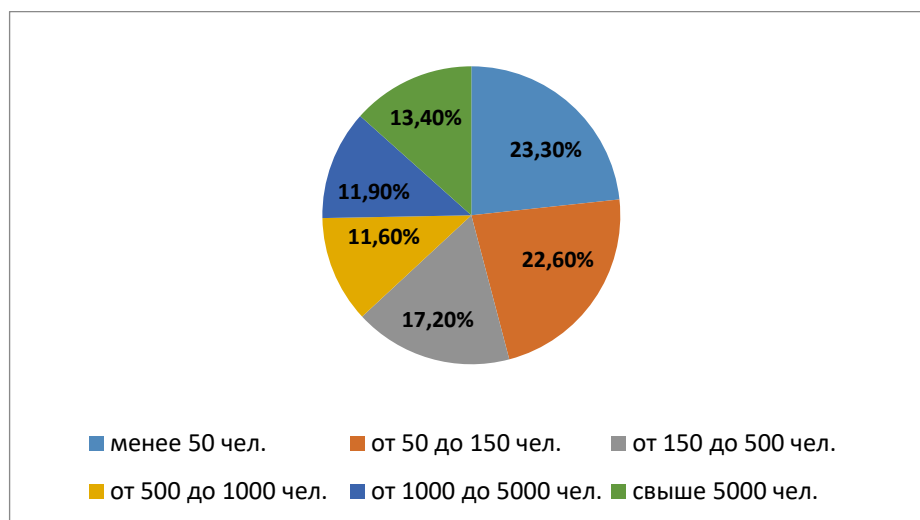


Рисунок 26. Распределение организаций, представленных респондентами, по численности персонала, %

Объём выборочной совокупности обусловлен результатами анализа аналогичных исследований, в которых выборочная совокупность составляет в среднем от 350 до 450 респондентов. Расчёт объёма выборочной совокупности проводился с учётом общей численности работающих в РФ на период проведения опроса (октябрь 2022 года), составлявшей 72,1 млн чел.,¹ с использованием калькулятора размера выборки².

Полученное нормативное значение выборки (при заданных значениях доверительной вероятности (95%) и доверительном интервале (погрешности) – 5%) составило 385 респондентов, что меньше размера выборочной совокупности, сформированной нами для проведения опроса, и даёт

¹<https://ru.tradingeconomics.com/russia/employed-persons> (дата обращения: 22.10.2021)

²<https://www.questionstar.ru/statiy/calculator-razmera-viborki> (дата обращения: 22.10.2021)

основания для оценки её размера как обоснованного и в достаточной мере обеспечивающего репрезентативность.

В результате анонимного рандомного опроса были получены данные от 480 представителей организаций из 52 регионов РФ, из которых после процедуры равномерного сэмплинга (отбора данных) на основе разделения выборки на группы, были выделены наблюдения, случайным образом отобранные из каждой группы (69 наблюдений были исключены из анализа как «выбросы» в связи с недобросовестностью респондентов (пропуск вопросов, предложения качественных ответов вместо выбора количественных вариантов и т.п.).

В итоге были сформированы 3 группы опрошенных, 2 из которых были представлены менеджерами разных уровней управления. Поскольку принципиальное положение диссертационного исследования заключается в том, что социальный капитал образуется социальными связями всех работников как субъектов управления, был проведён «ремонт» выборки. В частности, состав выделенных групп был уточнён с учётом ведущей роли менеджеров различного уровня в организации процессов формирования и развития социального капитала, поэтому в результате «ремонта» выборки была сформирована третья группа, представленная работниками, не имеющими руководящих статусных позиций в организациях.

После указанной процедуры было уточнено распределение респондентов по их статусам в организациях (табл. приложения 13). Приведённое соотношение руководителей и рядовых работников в выборочной совокупности в целом отражает специфику российских организаций, представленных респондентами, в которых указанные группы количественно не равны.

В процессе анализа данных мы исходили и из специфики управленческой деятельности в любой организации, заключающейся в том, что, даже в условиях имплементации субъект-субъектного подхода в управлении, ведущая (лидерская) роль в управлении принадлежит

менеджерам, профессиональная деятельность которых (в том числе и в соответствии с должностными инструкциями) предполагает организацию профессионального взаимодействия и прежде всего горизонтальных связей. Полагаем, что данное обстоятельство предоставляет дополнительные объяснения смещению выборки в сторону преобладания менеджеров и лиц с высшим образованием. Кроме того, указанное обстоятельство усиливает принципиальное положение диссертации о формировании социального капитала организации на основе различного типа социальных связей в условиях реализации субъект-субъектного подхода в управлении.

Общие результаты статистической обработки характеристик выборочной совокупности для проведения опроса, представленные в приложении 13, позволяют сделать вывод о её достаточной репрезентативности для целей диссертационного исследования.

При проектировании вопросов анкеты для оценки ответов мы опирались на 5-балльную шкалу, которую отличают положительные и значимые для целей исследования черты: а) простота в понимании и сборе информации; б) простота процесса обработки данных; в) относительная надёжность. При обработке результатов учитывались и недостатки указанной шкалы, в частности: а) избегание крайних значений (тенденция к усреднённости значений) и средних оценок (стремление к полярности); б) возможность необдуманного согласия или опровержения утверждений; в) желание произвести хорошее впечатление, обуславливающее определённую неискренность ответов респондентов.

Распределение ответов на вопросы анкеты, представленное в приложении 14, позволяет сделать вывод о смещении большинства ответов в одну из сторон шкалы. Указанная особенность частично может быть объяснена недостатком порядковой шкалы, обусловленным склонностью определённой части респондентов (можно полагать, что в основном это респонденты-руководители) давать социально одобряемые ответы, нормативные по отношению к целям организации, либо индивидуальным

стилем каждого респондента при ответе, что определяет склонность к группировке разных оценок на одном и том же участке шкалы.

Для учёта разницы в стиле реагирования респондентов и отделения смысловой части ответов была использована методика Ш. Шварца¹, применяемая при математической обработке данных социологических исследований. По всем ответам опросника для каждого респондента было определено среднее значение, отражающее стиль ответов (склонность давать заниженные или завышенные оценки относительно середины шкалы). Далее из каждого значения ответа по каждому вопросу вычиталось среднее значение, рассчитанное для респондента. Таким образом, были получены новые центрированные переменные, «очищенные» от влияния стиля реагирования респондентов.

После преобразования данных все исходные вопросы из опросника были разбиты на 15 агрегированных показателей на основе выделения ведущих показателей описанных компонентов социального капитала организации (приложение 15). Новые центрированные переменные, измеренные в непрерывной количественной шкале, имеют распределение, близкое к нормальному (приложение 16), что обуславливает возможность применения к ним многомерных методов снижения размерности.

Агрегированные показатели формировались на основе вычисления их средних значений из соответствующих блоков вопросов после их преобразования в количественную шкалу по методике Ш. Шварца. Результаты обобщённого статистического анализа ответов респондентов после их преобразования в агрегированные показатели представлены в приложении 17.

Агрегированные показатели были проверены на внутреннюю согласованность с целью обоснования надёжности опросника: «проверка с использованием многовариантного дисперсионного анализа ANOVA

¹См.: Магун В. С., Руднев М. Г. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2008. – № 1. – С. 33-58.

показала, что показатель надёжности (α Кронбаха) по 15 агрегированным показателям составляет 0,883, что соответствует значению «хорошее» и подтверждает надёжность и внутреннюю согласованность содержания опросника. Указанное значение α Кронбаха даёт основание также и для вывода о внутренней согласованности выделенных компонентов социального капитала»¹, дополнительно подтверждая теоретические выводы диссертации по данному вопросу.

На основе полученных укрупнённых показателей был проведён факторный анализ, основной целью которого являлось определение сокращённой системы существенных некоррелированных факторов из указанных выше показателей, характеризующих факторы организационной среды, влияющие на формирование социального капитала в организации.

Таким образом, алгоритм проведённого анализа представлен последовательностью следующих этапов: 1) вычисление корреляционной матрицы для получения 15 агрегированных центрированных переменных; 2) выделение первоначальных факторов; 3) «вращение» выделенных факторов с целью облегчения их интерпретации в терминах исходных переменных; 4) содержательная интерпретация полученных факторов и формулирование выводов.

На первом этапе после расчёта корреляционной матрицы была проведена проверка возможности применения факторного анализа в качестве метода снижения размерности исходного пространства признаков (приложение 18). Тест Бартлетта на сферичность ($p < 0,001$) показал, что корреляционная матрица переменных существенно отличается от единичной. Значения статистики Кайзера-Майера-Олкина (КМО) (табл. 6 приложения 18) также свидетельствуют о том, что факторный анализ является

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 71-72.

приемлемым методом для анализа сформированной корреляционной матрицы.

Для выделения устойчивой факторной структуры первичных показателей использовался метод главных компонент. На основе критерия Кайзера было выделено 5 факторов, собственные значения которых больше 1. По существу, это означает, что остальные факторы не выделяют дисперсию, эквивалентную, по крайней мере, дисперсии одной переменной, и потому они могут не учитываться. При этом «около 60% вариации дисперсии может быть объяснено влиянием включённых факторных переменных. Потеря информации в 40% при формировании факторов – это своеобразная “плата” за агрегирование данных и выявление глобальных латентных факторов. Отметим, однако, что значение 60% может быть признано вполне приемлемым для целей исследования, поскольку учитывает более половины дисперсии исходных переменных»¹.

Корректность выбора числа главных компонент (факторов) определялась на основе графика «каменистой осыпи», в соответствии с которым для целей исследования может быть использовано не более 4 – 5 главных компонент.

Для «вращения» полученных факторов использовался метод варимакс, обеспечивающий наилучший результат разбиения первоначальных переменных на факторы. Идея метода сводится к тому, чтобы найти «вращение», максимизирующее дисперсию по новым осям; иными словами, сформировать матрицу нагрузок на каждый фактор таким образом, чтобы факторы максимально отличались для возможности их простой интерпретации. На основе матрицы нагрузок после «вращения» была получена окончательная интерпретация полученных главных компонент (факторов).

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 73.

Итоговые значения, приведённые в табл. 3 приложения 18, «отражают результат факторного анализа, представленный скрытыми факторами (социальными фактами), имеющими наибольшую корреляцию с набором данных и потому объясняющих наибольшую часть изменчивости наблюдаемых переменных в рамках выборочной совокупности. Кроме того, указанные данные, полученные посредством редукции переменных, отражают также и минимум пересечений между ними, что позволило выявить настоящие отличительные признаки набора данных»¹. Факторный анализ позволил выявить структуру взаимных связей между переменными, в частности, групп взаимосвязанных переменных.

Корреляционный анализ данных, приведённых в табл. 3 приложения 18, проводился с учётом следующих его базовых положений: а) возможность обратных связей между переменными; б) независимость переменных; в) если переменные независимы, то корреляция принимает нулевое значение; г) нулевое значение корреляции не означает, что переменные независимы; д) наличие корреляции не означает наличие причинно-следственной связи; е) корреляция между переменными носит статистический характер (то есть они взаимосвязаны, но специфику взаимовлияния переменных корреляция не определяет, что предполагает необходимость дополнительных методов диагностики и исследования сущности взаимовлияния переменных (с учётом, в том числе и влияния скрытых (неизвестных) параметров).

Определённые в процессе факторного анализа главные компоненты представлены четырьмя компонентами реляционного характера (1, 2, 4, 5) и одним компонентом структурного характера (3). Отсутствие когнитивного компонента в числе главных компонент, по нашему мнению, может быть объяснено недостаточным вниманием в организациях к развитию указанного компонента, предполагающего формирование, развитие и распространение элементов корпоративной культуры, что способствует повышению уровня

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 74.

разделяемости ценностей, принципов и правил в организации и определяет приверженность (вовлечённость) работников.

Об указанной проблеме косвенно свидетельствует и отрицательная корреляция главной компоненты 5 (реляционная) с переменными, относящимися к когнитивному компоненту социального капитала («распространённость элементов корпоративной культуры» ($r = - 0,56$)) и «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = - 0,48$), которая может быть объяснена указанными выше причинами, а также подтверждает актуальность коррекции процесса формирования когнитивного компонента социального капитала, имеющего некорректный вектор, для предотвращения негативных последствий в управлении организациями.

Отметим, что в организациях, представленных респондентами, имеется определённый потенциал для решения указанной выше управленческой проблемы. Так, главная компонента 2 (реляционная) имеет отрицательное значение корреляции с переменной «распространённость элементов корпоративной культуры» ($r = - 0,56$); одновременно с данной переменной положительно коррелирует главная компонента 1 ($r = 0,45$, связь умеренная, прямая¹). Главная компонента 1 (реляционная) также положительно коррелирует с переменной «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = 0,41$, связь умеренная, прямая).

Поскольку главная компонента 1 (готовность помочь руководителям высшего звена) и главная компонента 2 (готовность помочь руководителям структурных подразделений), как правило, основаны на установленных в организациях ценностях социального взаимодействия и принципах организационного управления, субъектам управления следует закрепить тенденции, выявленные в процессе диагностики, и обратить внимание на формирование элементов когнитивного компонента социального капитала организации.

¹Здесь и далее значения интерпретируются в соответствии со шкалой Р. Чеддока

Анализ данных табл. 3 приложения 18 показал, что первая главная компонента (реляционная), объясняющая в большей степени дисперсию исходных данных, имеет высокие значения корреляции с 7 переменными: а) «готовность помочь руководителям высшего звена» ($r = -0,78$ (связь сильная, обратная)); б) «готовность помочь руководителям структурных подразделений» ($r = -0,72$ (связь сильная, обратная)); в) «степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности» ($r = 0,59$ (связь умеренная, прямая)); г) «готовность помочь коллегам из других подразделений» ($r = -0,55$ (связь умеренная, обратная)); д) «эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации» ($r = 0,53$ (связь умеренная, прямая)); е) «распространённость элементов корпоративной культуры» ($r = 0,45$ (связь умеренная, прямая)); ж) «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = 0,41$ (связь умеренная, прямая)).

Показательно, что «четыре из указанных переменных (а, б, г, д) относятся к показателям реляционного компонента социального капитала. Обращают на себя внимание и отрицательные значения корреляции главной компоненты 1 с переменными а), б) и г), отражающими готовность помочь руководителям высшего звена, руководителям структурных подразделений и коллегам из других структурных подразделений. Указанные значения позволяют оценить уровень развития указанных переменных как недостаточный и негативно влияющий на процесс формирования элементов реляционного компонента социального капитала организации»¹.

Вместе с тем положительные значения корреляции главной компоненты 1 с переменными в), д), е) и ж) демонстрируют среднюю степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в организации (структурный компонент), эффективность взаимодействия и невысокую степень конфликтности, а также наличие определённого уровня

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 76.

разделяемости ценностей, принципов и правил в организации (реляционный и когнитивный компоненты). Указанные показатели корреляции дают основания для вывода о благоприятной в целом организационной среде для формирования и развития элементов, образующих компоненты социального капитала организации.

В качестве управленческой проблемы отмечено отсутствие корреляции между главной компонентой 1 и переменными «создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства», «отношение организации к сотрудникам, удовлетворённость работой в организации», «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения», «уровень социальной солидарности в организации» и «уровень доверия в организации». Указанные переменные характеризуют преимущественно реляционный компонент социального капитала, являющийся ведущим в его структуре, что требует актуализации усилий субъектов управления по организации планомерной целенаправленной работы по развитию данных траекторий управленческой практики.

По результатам анализа, «главная компонента 2 (реляционная) имеет два положительных значения корреляции с переменными «возможности неформального общения» ($r = 0,7$ (связь умеренная, прямая)) и «интенсивность контактов в организации» ($r = 0,46$ (связь умеренная, прямая)), что позволяет сделать вывод, подтверждающий положение диссертации о «короткой “дистанции власти”, характерной для российских организаций, предполагающей интенсивные контакты работников и возможность неформальных (дружеских) отношений с непосредственными руководителями, которые могут быть включены в “ближний круг” социальных контактов работника»¹.

Интенсивность контактов в организации, определяющая структурный компонент социального капитала, обуславливается, помимо «короткой»

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 76-77.

дистанции власти, и характерной для российских организаций «доступностью» руководителей для работников по любым вопросам, что отражает специфику российской деловой культуры и определённую склонность руководителей российских организаций к патернализму. Иными словами, «чем выше готовность помочь руководителям структурных подразделений, тем больше возможностей неформального общения и выше интенсивность контактов с ними»¹.

Вместе с тем отрицательная корреляция главной компоненты 2 и переменной «создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства в организации» ($r = -0,72$ (связь умеренная, обратная)) подтверждает приведённый выше вывод, поскольку социально-трудовое партнёрство в значительной степени основано на формализации отношений между субъектами управления.

Данное положение подтверждается и отрицательным значением корреляции главной компоненты 2 с переменной «распространённость элементов корпоративной культуры», относящейся к когнитивному компоненту социального капитала, поскольку элементы корпоративной культуры распространяются не только в вербальной (неофициальной) форме, но, прежде всего, по формальным каналам. Именно в документах, формализующих элементы корпоративной культуры, фиксируются её основные положения, а также каналы их распространения и продвижения, что обеспечивает результативность данной деятельности.

Главная компонента 3 (структурная) коррелирует с тремя переменными: «готовность помочь коллегам из других подразделений» ($r = 0,48$ (связь умеренная, прямая)); «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения» ($r = 0,64$ (связь умеренная, прямая)); «отношение организации к сотрудникам; удовлетворённость работой в организации» ($r = -0,80$ (связь сильная, обратная)).

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 77.

Приведённые данные «подтверждают теоретические положения диссертации о роли структурного компонента как необходимого, но недостаточного для формирования и развития социального капитала организации. В частности, он рассматривается в качестве системообразующего компонента, формирующего пространственную организацию социальных сетей, с формирования которого и начинается складывание социального капитала»¹. В указанном качестве структурный компонент обеспечивает складывание структурных возможностей формирования и поддержания функционирования социальных связей, а также лёгкость вступления во взаимодействие для получения информации, обмена опытом и знаниями.

Значение коэффициента корреляции главной компоненты 2 с переменной «готовность помочь коллегам из других подразделений» позволяют сделать вывод о том, что значение $r = 0,48$ можно оценить как невысокое, что объясняется спецификой российской деловой культуры, предполагающей преимущественное развитие структурных возможностей для развития социального капитала, которые «способствуют развитию отношений аффилиации в малых группах, но препятствуют или затрудняют вертикальные коммуникации, а также горизонтальные слабые связи»².

Приведённый вывод подтверждают и результаты других проведённых нами исследований, результаты которых демонстрируют, что показатели структурного компонента социального капитала «для отношений внутри трудовых коллективов действительно <...> заметно выше, чем для отношений внутри управленческой иерархии и слабых горизонтальных связей»³. Это не только «подтверждает тезис о приоритетности отношений аффилиации, но и свидетельствует также и о том, что вся организационная система российских предприятий имеет тенденцию к построению таким

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 77.

²Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: формирование и развитие в российских организациях. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 219 с. – С. 152-153.

³Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: формирование и развитие в российских организациях. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 219 с. – С. 152-153.

образом, чтобы облегчить взаимодействие именно внутри небольших коллективов»¹.

В процессе опроса не выявлено проблем в функционировании структурных аспектов социального капитала, затрудняющих взаимодействие в отношениях с руководством и коллегами из других структурных подразделений (положительное значение коэффициента корреляции позволяет сделать вывод о прямой связи уровня развития структурного компонента и готовности (возможности) формирования взаимодействия, ориентированного на помощь коллегам из других подразделений).

Вместе с тем относительно невысокое значение корреляции структурного аспекта с переменной «готовность помочь коллегам из других подразделений» даёт основание для вывода о недооценке структурного компонента социального капитала в российских организациях, значимости организации социального пространства как сферы социальных отношений и неотъемлемой части организационной структуры.

Корреляция главной компоненты 3 с переменной «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения» отражает содержание сделанных в процессе исследования теоретических выводов о преимущественном развитии взаимодействия в рамках небольших коллективов. Поскольку коэффициент корреляции положительный, а связь прямая, мы полагаем, что вывод о существенной роли структурного компонента как организующего инфраструктуру социального пространства организации для взаимодействия субъектов управления может рассматриваться как практикоориентированный и требующий от менеджмента организаций планомерного развития указанного компонента для развития горизонтальных связей в организации.

Указанный вывод актуализирует и показатель коэффициента корреляции главной компоненты 3 с переменной «отношение организации

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: формирование и развитие в российских организациях. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 219 с. – С. 152-153; Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 71-72.

к сотрудникам; удовлетворённость работой в организации». Поскольку значение r , равное - 0,80, характеризует связь как сильную и обратную, корреляция позволяет обозначить проблему взаимосвязи структурного компонента и удовлетворённости работников трудом в организации. Мы полагаем, что указанное «значение коэффициента корреляции обусловлено возможными проблемами в формировании организационного пространства, вызванными недооценкой инфраструктуры социальных отношений»¹.

Проявлениями подобных проблем могут быть: а) недостатки организационного дизайна, отражающего несимметричное пространственное распределение статусов и конфигурацию взаимодействий; б) факты реализации микрополитики в организациях, обуславливающие проблемное «функционирование» социального пространства организации, в частности, при распределении рабочих помещений, «исключая» работников из организационного пространства как инфраструктурно (физическое ограничение), так и в плане взаимодействия (коммуникационное ограничение)².

В результате «распределение рабочих помещений в этих условиях становится вопросом престижа и, следовательно, может обуславливать проявление элементов микрополитики (формирование групп, интересы которых направлены не на реализацию организационных целей, а на обеспечение собственного необоснованного привилегированного положения и личных интересов, не соответствующих ценностям и интересам организации, а также своеобразных микрополитических «игр»)³.

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 79.

²Игумнов О. А. Пространственный аспект организационных сетей как фактор формирования структурного компонента социального капитала // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений. Материалы XX Международной научной конференции. Россия, г. Москва, 8-9 декабря 2022 года / Под ред. д.э.н., проф. Платоновой Е. Д., к.п.н., доц. Игумнова О. А. – Москва: Издательство «Перо», 2023. – 195 с. – С. 135-136; Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 79.

³Игумнов О. А. Пространственный аспект организационных сетей как фактор формирования структурного компонента социального капитала // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических

Полагаем, что «проблемами формирования организационного пространства как социального фактора создания социального капитала в определённой мере обусловлена и низкая удовлетворённость работников, определяемая отношением организации к ним, которое может проявляться: а) в недостаточном развитии инфраструктуры социального взаимодействия, что препятствует формированию развития горизонтальных связей и объективно «разрывает» социальное пространство организации; б) в ориентации на централизованное принятие решений без привлечения работников к участию в данном процессе; в) в «закрытости» организационной структуры, не предполагающей взаимодействия с субъектами, не работающими в организации; г) в тотализации контроля трудового поведения без предоставления работникам определённого уровня свободы; д) в ограничении неформального общения работников на рабочем месте»¹.

Отметим, что перечисленные выше проявления носят амбивалентный характер: с одной стороны, они, несомненно, являются, по сути, структурными; с другой – они влияют на факторы, фасилитирующие социальные отношения в организации. С учётом отрицательного значения коэффициента корреляции можно предположить, что чрезмерная «структуризация», «забюрокративание» социальных отношений, в том числе и с целью их упорядочивания и регулирования, может в определённых условиях обуславливать отрицательные организационно-управленческие эффекты, в частности, социальное «отчуждение», о котором шла речь выше.

Практическая рекомендация по данному вопросу предполагает поиск баланса формального и неформального в структуризации социального пространства организации, а также учёт динамического характера трудового поведения работников, обусловленного характеристиками конкретной

объединений. Материалы XX Международной научной конференции. Россия, г. Москва, 8-9 декабря 2022 года / Под ред. д.э.н., проф. Платоновой Е. Д., к.п.н., доц. Игумнова О. А. – Москва: Издательство «Перо», 2023. – 195 с. – С. 135.

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 79.

организации. Кроме того, основываясь на одном из базовых положений корреляционного анализа о статистическом характере корреляционных связей, мы полагаем, что специфика взаимовлияния главного компонента 3 и переменной «отношение организации к сотрудникам; удовлетворенность работой в организации» требует дополнительного исследования. Данный вывод обусловлен тем, что показатель удовлетворённости может, по нашему мнению, определяться также и совокупностью различных «скрытых» параметров, влияющих на обе указанных выше переменных.

Главная компонента 4 (реляционная) коррелирует с переменными «эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации» ($r = -0,40$ (связь умеренная, обратная)), «уровень социальной солидарности в организации» ($r = 0,83$ (связь сильная, прямая)), «уровень доверия в организации» ($r = 0,62$ (связь умеренная, прямая)).

Указанная компонента предполагает готовность помочь коллегам из других структурных подразделений, подчёркивая значимость горизонтальных связей в организации (слабых связей в подходе М. Грановеттера). Как уже было отмечено, развитие связей подобного типа составляет управленческую проблему для российских организаций в связи с преимущественной ориентацией на аффилиационные связи внутри небольших коллективов, формирующих круг непосредственного общения работников. Вместе с тем реализация организационной компетенции вряд ли возможна без горизонтальных связей, обуславливаемых в значительной мере взаимозависимостью работников в профессиональной деятельности.

Поскольку коэффициент корреляции главной компоненты 4 с переменной «эффективность взаимодействия и частота конфликтов» имеет отрицательное значение, можно констатировать, что обратный характер связи, вероятно, обусловлен нерешённостью проблемы организации горизонтального взаимодействия в организациях. В частности, можно предположить, что подобное взаимодействие не формализовано в локальных нормативных актах организации, либо его формализация носит

декларативный характер и не подкрепляется управленческой практикой и сложившимся в организации порядком управления.

Наш опыт работы в бизнес-структурах показывает, что в подобных ситуациях «чрезмерная формализация со сложной системой согласования действий на уровне горизонтальных связей, продиктованная желанием субъектов управления поддерживать горизонтальное взаимодействие, на практике имеет, как правило, обратный эффект»¹: взаимодействие не складывается в виду его «навязанности» структурным подразделениям либо в связи с недостаточными представлениями субъектов о его целях, формах и результатах.

Отрицательный коэффициент корреляции в данном случае, скорее всего, «может быть обусловлен излишней формализацией, непродуманными управленческими решениями и действиями, которые снижают эффективность взаимодействия, что и определяет повышение частоты конфликтов. Для обеспечения положительной корреляции руководителям организаций можно порекомендовать постоянный мониторинг форм и результативности горизонтального взаимодействия, их взаимосвязи с достижением целей организации, а также постоянную актуализацию матриц ответственности в процессе решения тактических и стратегических задач. Целесообразно также в режиме диалога с работниками и руководителями среднего звена (на уровне которого чаще всего и возникает данная проблема) определять актуальные проблемы подобного взаимодействия»².

Реализация указанных выше мер позволит решить две важных задачи. Во-первых, информация «снизу» будет составлять основу принятия управленческих решений, обеспечивающих социальные условия достижения результативности организации, а также усилит значимость функции

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 80.

²Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 80-81

координации в управлении, которая традиционно недооценивается в организациях.

Во-вторых, с позиций социологии управления, реализация указанных функций создаёт основу для складывания у менеджеров представления об управлении как средстве сознательного формирования регулятивных механизмов управления социальным порядком в организации. Регулятивный механизм в подходе А.В. Тихонова, которого мы придерживаемся, определяется как «особый вид деятельности, направленный не на достижение какой-либо продуктивной цели <...> непосредственно, а на поддержание устойчивых отношений между людьми и их целостности, что приводит в итоге к продуктивному результату»¹. Именно при таком подходе к управлению и «происходит формирование адекватных проблеме правил и норм поведения, общих целей и задач; создаётся внутренне согласованная система их поддержания в рабочем состоянии»², что и обеспечивает эффективность взаимодействия.

Показатель коэффициента корреляции главной компоненты 4 с переменной «уровень социальной солидарности в организации» ($r = 0,83$) является самым высоким по абсолютному значению, что представляется логичным в контексте реляционного характера компоненты 4 (готовность помочь коллегам из других структурных подразделений).

Социальная солидарность, понимаемая как совокупность доверия (готовность к конструктивному взаимодействию, основанному на взаимном ожидании аналогичных действий других субъектов) и собственно солидарности (деятельное сочувствие интересам других и единодушие с ними)³, выступает в нашем концептуальном подходе как одна из системных

¹Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследований / Редколлегия: А. В. Тихонов (отв. ред.) и др. – М.: «Канон⁺» РООИ «Реабилитация», 2010. – 607 с. – С. 71-72.

²Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследований / Редколлегия: А. В. Тихонов (отв. ред.) и др. – М.: «Канон⁺» РООИ «Реабилитация», 2010. – 607 с. – С. 74.

³Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций и концепция социальной солидарности: ценностные ориентиры и механизмы формирования // 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 общ. ред. М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. [Электронное издание сетевого распространения]. – Москва : МПГУ, 2020. – 573 с. –

детерминант формирования социального капитала. Глубинная идея социальной солидарности в организации заключается в улучшении качества межличностных отношений на основе реальных действий, которые не выходят за рамки имеющихся ресурсов. По сути, «речь идёт об изменении температуры человеческих отношений», при которой формируется социальный капитал организации «как совокупность человеческих потенциалов, основанных на общности ответственности и единстве многообразия»¹.

Социологический подход к интерпретации социальной солидарности оформлен в теории и практике социального партнёрства, основывающегося на осознании сущности взаимодействия в реализации ключевой организационной компетенции. В качестве одной из основ формирования социальной солидарности мы рассматриваем общность ценностей и целей, развитие горизонтальных связей и взаимодействия в организации, что, как уже отмечалось, повышает уровень рефлексивности управления, которое становится «средством формирования творческого взаимодействия <...> на основе конструктивного осмысления реальности, что способствует приращению социального капитала»².

С. 194-205. URL: http://mpgu.su/wp-content/uploads/2020/11/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_2020.pdf (дата обращения: 5.11.2022)

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций и концепция социальной солидарности: ценностные ориентиры и механизмы формирования // 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 общ. ред. М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. [Электронное издание сетевого распространения]. – Москва : МПГУ, 2020. – 573 с. – С. 201. URL: http://mpgu.su/wp-content/uploads/2020/11/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_2020.pdf (дата обращения: 5.11.2022).

²Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций и концепция социальной солидарности: ценностные ориентиры и механизмы формирования // 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 общ. ред. М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. [Электронное издание сетевого распространения]. – Москва : МПГУ, 2020. – 573 с. – С. 202. URL: http://mpgu.su/wp-content/uploads/2020/11/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_2020.pdf

С практической точки зрения корреляция главной компоненты 4 и переменной «уровень социальной солидарности в организации» актуализирует необходимость закрепления положительно оцениваемой нами тенденции к развитию горизонтальных связей работников как результативной формы взаимодействия на основе общности ценностей и целей организации.

В контексте сформулированных выше выводов нами оценено и положительное значение корреляции главной компоненты 4 с переменной «уровень доверия в организации», которая не только выступает составляющей социальной солидарности, но также и системной детерминантой формирования социального капитала. Как отмечено выше, уровень доверия в организации обеспечивается конструктивным взаимодействием, основанным на взаимном ожидании (реципрокции) аналогичных действий других социальных субъектов.

Готовность помочь коллегам из других структурных подразделений в социальном смысле ориентирует на взаимодействие в достижении целей организации, при этом субъекты взаимодействия исходят из уверенности в том, что на партнёров (коллег) можно положиться и рассчитывать на их аналогичное поведение. Иными словами, доверие, с позиций социологии управления и субъект-субъектного подхода, предполагает равнозначный социальный обмен, при котором отсутствует какое-либо действие каждого из по меньшей мере двух индивидов, подкрепляющее или подавляющее действие другого, или при котором, в трактовке Дж. Хоманса, «каждый влияет на другого».

В указанном контексте положительное значение коэффициента корреляции, близкое к верхней границе умеренной связи, представляется вполне логичным и в целом подтверждает основные теоретические положения диссертации.

Главная компонента 5 (реляционная) коррелирует с переменными «вероятность поддержки инициативы в организации» ($r = 0,75$ (связь умеренная, прямая)), «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = - 0,48$ (связь умеренная, обратная)) и «интенсивность контактов в организации» ($r = - 0,48$ (связь умеренная, обратная)). Компонента 5 определяет эффективность взаимодействия и частоту конфликтов в организации. Высокий показатель коэффициента корреляции данной компоненты с переменной «вероятность поддержки инициативы работника в организации» рассматривается нами как позитивная тенденция в трансформации социального управления в социально ориентированное по своей сути.

В частности, подобная трансформация предполагает активизацию процессов субъектизации объекта, в рамках которого он рассматривается в роли социального актора, выступая, по сути, «как “другой”, партнёр по взаимодействию (а не “объект”); объектом управления в данном случае выступает формирование отношений по поводу деятельности, что трансформирует цель управления, переводя её в социальную плоскость – формирование нового качества социальных отношений»¹.

В процессе исследования мы основывались на теоретическом положении о том, что «признание субъектности бывшего “объекта” управления определяет полисубъектность социального управления как иерархически организованного процесса», которая «определяет и основную цель регулятивных действий в социальной организации, заключающуюся в согласовании интересов субъектов управления в процессе социального взаимодействия для гармонизации социальных отношений»². Иными

¹Игумнов О. А., Мусарский М. М. Аксиологические аспекты социального капитала как ресурса управления организацией // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции (г. Пенза, 10 февраля 2023 г.). – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 325.

²Игумнов, О. А., Мусарский М. М. Аксиологические аспекты социального капитала как ресурса управления организацией // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции (г. Пенза, 10 февраля 2023 г.). – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2023. – 348 с. – С. 323-327. – С. 325.

словами, «объект управления представлен внешне не сам в себе, а как субъект самоорганизации»¹.

В этих условиях закономерно, как нам представляется, повышается социальная и профессиональная активность работников, которая поддерживается в организации посредством формирования системы развития и обучения, а также механизмов социально-трудового партнёрства. Отметим, что не все российские организации ориентированы на развитие социально ориентированной модели управления. При этом принципиально важно, что в современных условиях социальный капитал «взрачивается» как значимый компонент системы социально ориентированного управления.

Указанные факторы способствуют повышению эффективности взаимодействия и снижению частоты деструктивных конфликтов в организации, поскольку они купируются механизмами социально ориентированного управления субъект-субъектной природы.

Отрицательное значение коэффициента корреляции компоненты 5 с переменной «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации», относящейся к когнитивному компоненту социального капитала, по нашему мнению, представляет теоретический и практический интерес, поскольку не отражает сложившиеся представления о взаимосвязи указанных компонента и переменной.

Анализ показал, что «традиционно взаимосвязь между ними рассматривается как каузальная, так как разделяемость ценностей, принципов, правил и следование им понимается как основа социальных отношений в организации, исключающих возможность деструктивных конфликтов. Данная взаимосвязь проявляется в регулировании социальных отношений на основе норм, складывающихся с учётом ценностей организации, при этом и нормы сами по себе воспринимаются работниками как ценности. Нормы, с позиций нашего концептуального подхода,

¹Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А. В. Тихонов. Изд. 2-е, испр. – М.: ЛЕНАНД, 2016. – 480 с. – С. 292-293.

трактуются как ресурс нематериальной природы, регулирующий социальные взаимодействия. В указанном качестве нормы выступают конститутивным компонентом социального капитала, обеспечивающим реципрокность социального взаимодействия»¹.

Отрицательное значение коэффициента корреляции в данном случае рассматривается нами с учётом следующих позиций:

а) наличие обратной связи указывает на возможность анализа корреляции, при которой не эффективность взаимодействия определяется степенью разделяемости ценностей и правил, а следование ценностям и правилам является следствием эффективного взаимодействия, определяющим отношение к указанным факторам;

б) поскольку выявленная взаимосвязь носит статистический характер, не определяя специфику взаимовлияния главной компоненты и переменной, особенности их взаимовлияния могут быть выявлены в результате дополнительной диагностики содержания ценностей, правил и норм организации и отношения работников к ним, прежде всего, с точки зрения наделения их смыслом;

«в) обратный характер связи, в нашем понимании, обусловлен также следующими обстоятельствами:

1) недостаточно результативной работой субъектов управления по пропаганде и разъяснению организационных ценностей и принципов, что не обеспечило их освоения, усвоения и “присвоения” в качестве ориентиров при построении линии поведения работника в организации, направленного на эффективное взаимодействие;

2) стремлением отдельных руководителей “внедрить” ценности и правила без учёта их предварительного обсуждения и согласования на уровне смыслов, которыми субъекты управления наделяют ценности и правила социальных отношений в организации. Полагаем, что подобное

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 83.

навязывание ценностей, вероятно, и обуславливает отрицательное значение корреляции;

3) проявлением выявленной в процессе исследования свойственной российским организациям дихотомии “универсализм-партикуляризм”, определяющей допустимость нарушения общих формальных правил в пользу личных отношений. Как уже было отмечено, социальный капитал российских организаций основан в значительной степени на отношениях аффилиации (приоритет “ближнего” круга взаимодействия), чему способствует преобладание партикуляристских ценностей в российских организациях как характерной черты российской деловой культуры (что отмечено и в работах зарубежных исследователей, относящих Россию к партикуляристским странам¹⁾²⁾».

Указанные выше проблемы в российских организациях могут быть решены посредством целенаправленной работы по вовлечению работников организации в процесс формирования и согласования ценностей организации с личными ценностями работников, разъяснения их смысла и обязательности соблюдения всеми работниками для освоения и последующего перевода в акты трудового поведения.

Актуальность данных рекомендаций обоснована и тем обстоятельством, что отрицательное значение коэффициента корреляции позволяет определить переменную «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» как проблемную в контексте повышения социальной эффективности российских организаций и оказывающую негативное влияние на указанный процесс. Выполнение рекомендаций, отмеченных выше, позволит в определённой степени предотвратить нежелательные последствия проявлений партикуляризма и формально-бюрократического подхода к проблеме артикуляции организационных ценностей и правил.

¹Hampden-Turner C., Trompenaars F. Building Cross-Cultural Competence: How to Create Wealth from Conflicting Values. – New Haven; London: Yale University Press, 2000. – 400 p.

²Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 83-84.

Отрицательное значение имеет и коэффициент корреляции главной компоненты 5 с переменной «интенсивность контактов в организации» ($r = - 0,48$), относящейся к структурному компоненту социального капитала. Данная связь может быть объяснена с учётом амбивалентного характера указанного компонента, проявляющегося в его способности как облегчать социальные взаимодействия (при условии формирования управленчески целесообразной продуманной инфраструктуры для их реализации), так и проблематизировать социальное взаимодействие (при ограничении доступа к структурным возможностям как ресурсу взаимодействия).

В интерпретации полученных данных в этой части мы исходим из того, что в российских организациях, представленных респондентами, интенсивность контактов не рассматривается как фактор эффективности взаимодействия. Кроме того, с учётом указанных выше особенностей структурных подразделений, отношения в которых основаны преимущественно на аффилиации, работники, вероятно, исходят из предположения, что для избежания конфликтов, снижающих эффективность, взаимодействовать следует предпочтительно с коллегами своего подразделения, образующими «ближний» круг.

Данный вывод подтверждается и результатами сравнения значений коэффициента корреляции главной компоненты 1 с переменной «готовность помочь коллегам из других подразделений» и главной компоненты 3 с переменной «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения»: в первом случае значение $r = - 0,55$, во втором – $r = 0,64$, то есть с позиций реляционной и структурной компонент работники российских организаций ориентированы преимущественно на взаимодействие в рамках своего структурного подразделения.

Можно предположить, что и в этом случае «работники исходят из прагматического соображения: “чем меньше интенсивность контактов, тем меньше вероятность конфликтов и как результат – выше эффективность взаимодействия”, что в целом соответствует результатам опроса:

эффективность взаимодействия тем выше, чем ниже интенсивность контактов»¹.

С точки зрения управленческой практики искусственное снижение (ограничение) интенсивности контактов в организации, не обоснованное спецификой её бизнес-процессов (производственного цикла), представляется некорректным и рисковым управленческим решением в силу его несостоятельности с позиции социологии управления. Цель субъектов управления в данном случае должна, по нашему мнению, заключаться не в ограничении интенсивности взаимодействий, а в регулировании их качества, обеспечении достаточной симметричности социального обмена как условия эффективности взаимодействия и снижения частоты деструктивных конфликтов.

Таким образом, на основании анализа данных проведённого исследования были сделаны следующие выводы:

1. Разработанная на основе концептуальной схемы анализа социального капитала принципиальная схема его операционализации и её эмпирическая проверка показали, что социальный капитал как социальный феномен может быть измерен с использованием социологического инструментария.

2. Результаты операционализации социального капитала эмпирически обосновали перевод социального капитала из совокупности неописанных и ненаблюдаемых социальных явлений в разряд описанных, диагностируемых и измеряемых конструкторов.

3. Проведённое исследование позволяет характеризовать его как вполне состоявшуюся попытку «“измерения неизмеряемого”, то есть социального капитала организации, с использованием социологического инструментария, что подтверждает реальность социального капитала как наблюдаемой и измеряемой характеристики организационной среды»².

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 85.

²Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 85.

4. В ходе факторного анализа было выделено и содержательно проинтерпретировано 5 главных компонент (4 компоненты реляционного характера и 1 компонента структурного характера). Преобладание компонент реляционного характера подтверждает обоснованный в диссертации вывод о ведущей роли реляционного компонента в структуре социального капитала организации.

5. В результате факторного анализа выявлена структура взаимных связей между переменными, а также группы взаимозависимых переменных, анализ коэффициентов корреляции которых позволил:

5.1. сделать ряд выводов о степени сформированности компонентов социального капитала;

5.2. определить управленческие проблемы формирования социального капитала в российских организациях, выявленные в процессе анализа отрицательных значений коэффициентов корреляции, силы и направленности связи между переменными и компонентами.

6. В связи с тем, что отрицательные значения коэффициентов корреляции не характеризуют каузальность связей, взаимовлияние конкретных переменных и главных компонент требует дополнительной диагностики и анализа полученных данных, в ходе которого могут быть выявлены как причинно-следственные связи, так и скрытые переменные, оказывающие влияние на взаимосвязи переменных и компонентов.

7. Анализ корреляционных связей подтвердил теоретические выводы диссертации о триаде компонентов социального капитала и необходимости их параллельного развития для формирования социального капитала (при ведущей роли его реляционного компонента).

8. На основе анализа значений коэффициентов корреляции предлагается оценивать уровень сформированности компонентов социального капитала в соответствии с нормативными значениями, приведёнными в табл. 3.

Таблица 3 – Предлагаемые нормативные значения оценки уровня сформированности компонентов социального капитала организаций, представленных респондентами¹

Уровень сформированности компонентов социального капитала	Значения большинства коэффициентов корреляции (r) по компонентам	Характер связей между переменными и доля нормативных значений
высокий	0,76 – 1 (не менее 75% значений)	преимущественно прямые (не менее 75% значений)
средний (приемлемый)	0,25 – 0,75 (не менее 60% -74% значений)	в основном прямые (не менее 60% значений)
низкий (проблемный)	менее 0,25 (более 60% значений)	в основном обратные (более 60% значений)

В соответствии с данными табл. 3 по результатам исследования предложены значения показателей уровня сформированности компонентов социального капитала организаций (табл. 4).

Таблица 4 – Значения показателей уровня сформированности компонентов социального капитала российских организаций, представленных респондентами

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

9. Результаты исследования подтвердили различия в уровне развития компонентов социального капитала в организациях, представленных респондентами, что подтверждает вывод теоретической части диссертации о возможности неравномерности развития указанных компонентов, обусловленной спецификой взаимодействия трёх сред функционирования организаций, а также особенностями процессов управления, характерных для конкретной организации (степень зрелости системы управления, оптимальность структуры по показателям эффективности

¹Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89. – С. 86.

и результативности, степень сформированности компонентов корпоративной культуры, особенности организационной структуры и т.п.).

На основе обобщённых значений показателей, приведённых в табл. 4, предложены рекомендации для использования в практике социально ориентированного управления, принятия возможных управленческих решений в зависимости от результатов операционализации социального капитала в конкретных организациях.

Организациям, представленным респондентами, рекомендовано проведение следующих мероприятий:

а) создание условий для развития социально-трудового партнёрства, поощрение готовности помочь коллегам своего структурного подразделения, повышение уровня социальной солидарности и уровня доверия в организации (повышение своеобразной «температуры» человеческих отношений);

б) активизация работы по пропаганде и разъяснению содержания основных элементов корпоративной культуры для формирования общего смыслового пространства организации;

в) стимулирование развития горизонтальных связей и помощи коллегам из других структурных подразделений;

г) совершенствование организационного дизайна для предотвращения возможных проявлений микрополитики в организации;

д) обеспечение баланса формального и неформального в структуризации социального пространства в организации;

е) развитие регулятивного механизма управления социальным порядком в организации как особого вида деятельности, направленного «на поддержание устойчивых отношений между людьми и их целостности, что приводит в итоге к продуктивному результату»¹.

¹Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследований / Редколлегия: А. В Тихонов (отв. ред.) и др. – М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2010. – 607 с. – С. 71-72.

Реализация указанных мер предполагает снижение (либо купирование) негативных последствий управленческих решений, влияющих на результативность социально ориентированного управления организациями. Кроме того, на основании полученных данных подготовлены обобщённые рекомендации для руководителей организаций, содержащие варианты управленческих решений по результатам диагностики уровня развития социального капитала организации (с учётом уровня сформированности его компонентов) (приложение 19), что также будет способствовать снижению риска негативных последствий управленческих решений, определяющих результативность социально ориентированного управления организациями.

Разработанный инструментарий операционализации, по результатам его проверки на внутреннюю согласованность (α Кронбаха – 0,883 («хорошее»)), определён как достаточно валидный, что даёт основание для рекомендации его руководителям организаций к использованию в соответствии с описанным этапами и применёнными методиками в организациях независимо от численности работников, сферы деятельности и региона пребывания, а также продолжительности их функционирования.

Данные, полученные в результате процедуры операционализации социального капитала российских организаций, представленных респондентами, с использованием разработанного нами инструментария, позволяют определить его как верифицированный. Использование разработанного инструмента операционализации позволило проверить выдвинутые теоретические предположения на достоверность путём их эмпирической проверки. Указанные обстоятельства позволяют характеризовать полученное новое знание как научно подтверждённое, поскольку оно является результатом эмпирически проверенного утверждения.

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.

3.2. Валидация инструментов операционализации социального капитала организации

С целью проверки применимости социологического инструментария операционализации социального капитала организации нами была проведена его валидация на примере конкретного эмпирического объекта. Под валидацией, в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9000:2015 Системы менеджмента качества, мы понимаем процедуру «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 мы основывались также на принципе повторяемости и воспроизводимости, предполагающем получение аналогичных результатов при проведении исследований на иных эмпирических объектах в аналогичных реальных условиях при корреляции начальных/конечных измерений. Получение примерно одинаковых результатов при многократном проведении аналогичного эксперимента и корректном соблюдении условий определяет уровень доверия к методологии исследования.

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

²ГОСТ Р ИСО 9000:2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Изд. официальное. – М.: Стандартиформ, 2018. – 53 с. – С. 18.

Помимо валидации инструмента операционализации целью дополнительного исследования являлась также диагностика взаимовлияния конкретных переменных и главных компонент для определения возможных причинно-следственных связей и возможных латентных переменных, оказывающих влияние на взаимосвязи переменных и компонентов.

Процедура валидации проводилась методом опроса работников предприятий агропромышленной группы (холдинга) «XXX» (Белгородская область) (далее – АПГ «XXX») с численностью работающих 4,5 тыс. человек. Выборочная совокупность ($N = 800$) формировалась с учётом показателей репрезентативности выборки, аналогичной основному исследованию. В частности, гендерный состав опрошенных отражает в целом специфику гендерного состава РФ: женщины – 54%, мужчины – 46%. Возраст респондентов также отражает возрастную структуру экономически активного населения РФ, в которой преобладают граждане в возрасте 25 – 55 лет: до 25 лет – 1%, 25 – 35 лет – 26%, 36 – 45 лет – 36%, 46-55 лет – 24%, 56 – 65 лет – 11%, старше 65% – 2%.

В структуре опрошенных преобладают работники, имеющие высшее образование (80%), доля опрошенных со средним специальным и средним общим образованием составляет 20%. В структуре выборочной совокупности представлены работники, имеющие стаж работы преимущественно от 3-х до 10 лет и более. Как и при проведении основного исследования при формировании выборки был учтён фактор представленности в структуре выборки работников, обладающих разными статусами. В частности, в выборке были выделены три группы респондентов: а) менеджеры высшего уровня, б) менеджеры среднего звена, в) рядовые работники структурных подразделений.

В процессе валидации использовался опросник, применявшийся для операционализации социального капитала российских организаций ($N = 421$), (далее – основное исследование) и соответствующая процедура обработки результатов.

Факторная структура первичных показателей определялась на основе метода главных компонент и критерия Кайзера, что позволило выделить 5 факторов (главных компонент), имеющих собственные значения больше 1. Поскольку полученные факторы аналогичны факторам, выделенным в основном исследовании, была применена процедура их «вращения» методом варимакс и сформирована матрица нагрузок на каждый фактор для его интерпретации. Структура взаимных связей между переменными и 5 главными компонентами определялась методом факторного анализа.

Корреляционный анализ полученных данных выявил особенность, аналогичную особенностям основного исследования, а именно: отсутствие когнитивного компонента в числе главных компонент, при этом в отличие от основного исследования, определены более высокие значения корреляции главной компоненты 5 (реляционная) с переменными, относящимися к когнитивному компоненту социального капитала, а также прямой характер связи между ними.

Так, значения коэффициента корреляции в АПГ «XXX» с переменной «распространённость элементов корпоративной культуры» – $r = 0,75$ (связь высокая, прямая¹), с переменной «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» – $r = 0,73$ (связь высокая, прямая), что позволило сделать вывод о позитивной тенденции в развитии когнитивного компонента социального капитала в исследуемой организации.

Высокие значения коэффициента корреляции в данном случае обусловлены, *ceteris paribus*, и тем обстоятельством, что в период проведения опроса в организации реализовывался долгосрочный проект формирования и развития корпоративной культуры, одним из направлений которого выступали разъяснение и пропаганда содержания организационных ценностей и соответствующих им целей для их интеграции в бизнес-процессы, прежде всего в управление персоналом.

¹По шкале Р. Чеддока

Анализ показал, что главная компонента 1 (реляционная) в целом имеет высокие абсолютные значения коэффициента корреляции с 7 переменными, но при этом, в отличие от результатов основного исследования, все связи имеют прямой характер: а) «готовность помочь руководителям высшего звена» ($r = 0,78$ (связь высокая, прямая)); б) «готовность помочь руководителям структурных подразделений» ($r = 0,74$ (связь высокая, прямая)); в) «степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности» ($r = 0,75$ (связь высокая, прямая)); г) «готовность помочь коллегам из других структурных подразделений» ($r = 0,76$ (связь высокая, прямая)); д) «эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации» ($r = 0,68$ (связь заметная, прямая)); е) «распространённость элементов корпоративной культуры» ($r = 0,87$ (связь весьма высокая, прямая)); ж) «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = 0,91$, связь весьма высокая, прямая).

В отличие от данных основного исследования, отмечено наличие корреляции между главной компонентой 1 и переменными «создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства» ($r = 0,74$ (связь высокая, прямая)), «отношение организации к сотрудникам, удовлетворённость работой в организации» ($r = 0,80$ (связь высокая, прямая)), «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения» ($r = 0,76$ (связь высокая, прямая)), «уровень социальной солидарности в организации» ($r = 0,79$ (связь высокая, прямая)) и «уровень доверия в организации» ($r = 0,77$ (связь высокая, прямая)). Поскольку указанные переменные относятся к реляционному компоненту социального капитала, сделан вывод о результативности планомерной целенаправленной работы субъектов управления по развитию указанного направления в организации.

Данные опроса подтвердили следующие выводы основного исследования: а) о короткой «дистанции власти» и возможности неформальных (дружеских) отношений с непосредственными

руководителями, обусловливаемых 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; д) о корреляции реляционной компоненты с переменной «вероятность поддержки инициативы в организации».

Вместе с тем значения по ряду переменных, полученных в процессе валидации в исследуемой организации, существенно отличаются от значений, полученных в основном исследовании. В частности, значение коэффициента корреляции главной компоненты 2 и переменной «создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства в организации» в основном исследовании составило $r = -0,72$ (связь умеренная, обратная), а в исследуемой организации данный показатель $r = 0,75$ (связь высокая, прямая), что позволяет, по нашему мнению, сделать вывод о повышенном внимании менеджмента организации к вопросу развития социально-трудового партнёрства (о чём свидетельствует контент-анализ локальных нормативных актов, формализующих принципы социально-трудового партнёрства, материалов корпоративной газеты за 5 лет, а также результативности работы в данном направлении).

Данный вывод подкрепляется и результатами положительной корреляции указанной компоненты с переменной «распространённость элементов корпоративной культуры» ($r = 0,78$, связь высокая, прямая), относящейся к когнитивному компоненту социального капитала, что представляет собой результат работы по реализации проекта формирования и развития корпоративной культуры организации.

Нами зафиксирована результативность реализации проекта с использованием публикаций корпоративной печати, разъясняющих работникам сущность корпоративных ценностей, целей и стратегии их достижения, а также посредством создания корпоративной системы обучения персонала, в которой каждый работник приобретает качества агента изменений и проводника корпоративных ценностей и традиций.

Главная компонента 3 (структурная) коррелирует с тремя переменными: «готовность помочь коллегам из других подразделений» ($r = 0,68$ (связь заметная, прямая)); «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения» ($r = 0,74$ (связь высокая, прямая)); «отношение организации к сотрудникам; удовлетворённость работой в организации» ($r = 0,80$ (связь высокая, прямая)). В отличие от основного исследования, в данном случае значения всех коэффициентов корреляции выше, а направленность связей – только прямая.

Приведённые данные подтвердили теоретические положения диссертации о роли структурного компонента как необходимого, системообразующего компонента социального капитала, формирующего пространственную организацию социальных сетей, с формирования которого и начинается складывание социального капитала. В исследуемой организации данная особенность учтена при формировании структуры и системы управления, а также организационной структуры в целом: структурный компонент обеспечивает возможности формирования и поддержания функционирования социальных связей, а также фасилитацию взаимодействия для получения информации, обмена опытом и знаниями.

Данное обстоятельство обуславливает и высокое значение коэффициента корреляции главной компоненты 3 с переменной «отношение организации к сотрудникам; удовлетворённость работой в организации» ($r = 0,80$, связь высокая, прямая), что позволило сделать вывод о положительном в целом влиянии структурного компонента и социальной инфраструктуры на уровень удовлетворённости работой в организации

с позиции фасилитации социального взаимодействия в профессиональной деятельности.

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 однозначно линейный процесс. По данным опроса были определены средние значения оценки уровня сформированности компонентов социального капитала АПГ «XXX», приведённые в табл. 5 (в сравнении с данными основного исследования).

Таблица 5 – Значения показателей уровня сформированности компонентов социального капитала российских организаций, представленных респондентами, и АПГ «XXX» (Белгородская область)

Компонент социального капитала	Результаты оценки российских организаций (N=421)		Результаты оценки АПГ «XXX» (N=800)	
	значение	уровень сформированности	значение	уровень сформированности
структурный	0,62	средний, приемлемый	0,75	средний, приемлемый
реляционный	0,64	средний, приемлемый	0,78	высокий
когнитивный	0,47	низкий, проблемный	0,80	высокий

Приведённые в табл. 5 данные подтверждают, что разработанный инструмент операционализации, использованный в конкретной организации, обеспечивает выявление уровня сформированности компонентов социального капитала, их взаимосвязи с переменными организационной среды. По сути, предложенный нами подход позволяет проводить диагностику социального капитала на основе социологического инструментария, а полученные данные обосновывают его применимость к новым эмпирическим объектам, повторяемость и воспроизводимость.

Поскольку результаты, полученные при исследовании конкретного эмпирического объекта (АПГ «XXX») не противоречат общим результатам основного исследования и по большинству параметров подтверждают их,

что позволяет сделать вывод о достаточном уровне доверия к разработанному инструменту операционализации.

Кроме того, наши выводы по результатам проведённого комплекса исследований с использованием инструментов статистической обработки дают возможность рассматривать разработанную концептуальную модель анализа социального капитала как средство генерализации. Указанные выводы отражают современную тенденцию социологической науки, которая, по оценке С. П. Тернера, характеризуется тем, что «общенаучные теории проверяются превращением их в статистические модели, при определённых условиях, допускающих прогноз. <...> Одна черта, отличающая социологию и социальные науки, – способность их моделей к генерализации», которая определяется учёным как «семантическая нестабильность»¹.

Данные основного исследования и положительные результаты валидации разработанных инструментов диагностики создают эмпирический базис для обоснования методологических принципов диагностики социального капитала организации, тем более что большинство существующих методик ориентировано на диагностику социального капитала либо на микроуровне (отдельные индивиды) (прежде всего, в рамках психологических (социально-психологических) исследований), либо на макроуровне (регионы и страны) (в рамках социально-экономических исследований). Социальный капитал организаций гораздо реже оказывается в фокусе анализа, несмотря на то, что обладает очевидной спецификой и представляет собой исключительную управленческую значимость как потенциальный социальный ресурс социально ориентированного управления, повышения эффективности и инновационного развития организации.

Методологические дискуссии по проблемам формирования и развития социального капитала составили основу для формулирования определённых

¹Тернер С.П. Прогресс социологии? // Социологические исследования. – 2023. – № 7. – С. 3-16. – С. 4.

требований к «идеальной» методологии его операционализации и измерения. В п. 3.1 были описаны требования, предложенные Всемирным банком: необходимость учёта культурного контекста, разных аспектов (измерений) социального капитала, сочетание количественных и качественных методов его изучения, релевантность инструментария субъективно воспринимаемым целям деятельности¹.

В докладе У. Стоун, посвящённом изучению социального капитала сообществ, также сформулировано несколько принципов его изучения:

- а) эмпирическая фиксация многомерности понятия социального капитала;
- б) необходимость комплексного и валидного измерения каждого показателя;
- в) концептуальное и эмпирическое различие содержания социального капитала и его организационно-управленческих эффектов;
- г) избегание мер, которые могут быть интерпретированы неоднозначно и смешивать факторы или последствия социального капитала с его содержанием;
- д) достаточная точность измерения неключевых элементов социального капитала, выявление их связи как друг с другом, так и с основными предикторами и эффектами.

В значительной степени эти принципы и требования справедливы и при изучении социального капитала организации, хотя, как и в случае макроуровневых исследований, следует признать, что на практике их выполнение сопряжено с серьёзными проблемами.

Вместе с тем мы полагаем не вполне корректным считать, что изучение социального капитала организации может ограничиться этими общеметодологическими положениями. В процессе исследования социального капитала организаций необходимо учитывать их во многом уникальные черты: наличие чётких границ, определяющих высокую степень системной целостности организации; специфику системы управления, реализующей организационные цели и непосредственно воздействующей на ключевые факторы развития социального капитала; наличие добровольно

¹Understanding and Measuring Social Capital: A multidisciplinary tool for practitioners / Ed. by C. Grootaert, T. van Bastelaer. – Washington: The World Bank, 2002. – 320 p. – P. 23.

принимаемых участниками взаимных обязательств (в рамках социально-трудовых отношений), существование в условиях высокого уровня внешней конкуренции и неопределённости внешней влияющей среды.

С учётом анализа публикаций и указанных выше особенностей нами сформулирован перечень базовых методологических принципов, на которые целесообразно ориентироваться при диагностике и изучении уровня развития социального капитала организации и оптимизации управления процессом его формирования.

1. *Необходимость проведения чёткого и операционализируемого различия между содержанием социального капитала организации, детерминантами его формирования и развития, а также продуцируемыми им организационно-управленческими эффектами.* Это требование принципиально важно при решении конкретных исследовательских проблем как на концептуальном, так и на эмпирическом уровнях и носит, по сути, аподиктический характер. С точки зрения социально ориентированного управления теоретическая и практическая ценность подобного различения очевидна: управленческий персонал, с одной стороны, является субъектом целеполагания, организатором достижения плановых или стратегических показателей, определяющих и кодифицирующих желаемые организационные эффекты, а с другой – располагает конкретным набором инструментов воздействия (и взаимодействия), которые входят в число факторов формирования социального капитала организации. Последний является своего рода «скрытым» параметром, опосредующим связь между двумя управленческими категориями (цели и инструменты)¹.

При этом концепция социального капитала, представленная в диссертации, предполагает, что этот «скрытый» параметр образует самостоятельную систему причинно-следственных связей и функциональных

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 40.

зависимостей, позволяющих трактовать социальный капитал как основную форму социальных ресурсов организации.

2. Полнота охвата всех аспектов социального капитала как социального феномена и характеристики организационной среды.

Большинство исследователей социального капитала признают его сложную, многоаспектную и многокомпонентную природу, при этом конкретный перечень компонентов, как было показано выше, существенно различается. В рамках описанной в диссертации концептуальной модели анализа социального капитала организации его внутренняя сложность обусловлена тремя компонентами (структурным, когнитивным, реляционным) и тремя типами социальных отношений (аффилиация, иерархия, обмен), образующих его основу.

Данный принцип предполагает, что любое эмпирическое исследование социального капитала имеет смысл только в той мере, в которой оно способно отразить все его составляющие, представленные в концептуальной модели. В соответствии с данным принципом, выборочное изучение отдельных компонентов социального капитала является не только неполным, но и, по сути, бессмысленным. Наиболее очевидно это в случае необходимости диагностики различных компонентов социального капитала (преимущественно структурного и когнитивного), результаты которой довольно часто представлены в публикациях¹. По нашему мнению, исследования подобного рода, хотя и выглядят закономерными в логике специализации научного знания, де-факто либо подменяют, либо сужают предмет исследования.

Идея концепта социального капитала заключается в том, что именно совокупность взаимообусловленных аспектов социальных связей создаёт тот интегральный эффект, который и позволяет использовать их в качестве

¹См., напр.: Демчук Д. Б. Измерение когнитивного социального капитала в организации: подходы и методы // Социальная и экономическая психология. – 2017. – № 2. – С. 165-184; Германов И. А., Плотникова Е. Б., Булгакова Д. А. Структурный социальный капитал работников российских промышленных предприятий: опыт эмпирической оценки // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – Вып. 1. – С. 135-145.

ресурса (личного, организационного, общественного)¹. Сосредоточенность исследования лишь на одном аспекте социального капитала не способна обосновать его роль в обеспечении результативности и эффективности организации. В таких случаях целесообразно говорить об изучении, например системы социальных коммуникаций организации, о корпоративной культуре, но не о её социальном капитале.

С позиций социологии управления любой организации присущи отношения всех базовых для формирования социального капитала типов: аффилиации, иерархии, обмена. Разные типы социальных отношений, в которые вовлечены работники, не могут рассматриваться изолированно: отношения одного типа влияют на интенсивность и возможности отношений других типов. Например, способность работников к формированию горизонтальных связей определяет их потенциальную возможность воздействовать на управленческие директивы, способствуя или препятствуя их реализации².

Подобное взаимодействие, в свою очередь, определяет социальные условия для формирования определённых моделей поведения в различных типах социальных отношений. Поэтому в масштабах всей организации только совокупность разных типов отношений позволяет понять содержательные особенности, величину и возможности её социального капитала. Таким образом, как в теоретическом, так и практическом смыслах изучение социального капитала организации требует учёта всех его компонентов и исходных типов социальных отношений.

3. Интегрируемость с управленческими показателями. Практическая ценность диагностики социального капитала организации во многом определяется тем, насколько концептуальная модель, предлагаемые методология и измерительные инструменты соответствуют управленческим практикам и процедурам. Современное управление опирается

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46.

²Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 40.

на формализованные методы и процедуры, которые позволяют эффективно кодифицировать стратегические цели, осуществлять мониторинг и контроль их достижения, оценивать различные элементы организационной системы и принимать оперативные решения.

Подобно тому как идея социальной ответственности бизнеса, изначально сформулированная Г. Боуэном как сугубо этическая¹, стала частью управленческой практики, только после переинтерпретации и кодификации в терминах социально-управленческих стандартов и процедур² операционализация и методология исследования социального капитала организации должны изначально допускать возможность интеграции с системами управленческой отчётности, механизмами принятия управленческих решений и стратегического планирования.

Можно предположить, что разделы, посвящённые социальному капиталу, могут рассматриваться как гипотетический элемент системы социальной отчётности в логике существующих управленческих стандартов, таких как, например, глобальная инициатива в области отчётности GRI³. Вместе с тем, безусловно, возможности такой интеграции не должны подменять собой принципы и цели собственно научного исследования социального капитала.

4. Несводимость социального капитала организации к сумме индивидуальных социальных капиталов. Ранее нами на теоретическом уровне уже была обоснована необходимость учёта этого аспекта, однако он имеет вполне практические следствия для эмпирического исследования и диагностики. Использование простых агрегированных показателей для измерения социального капитала на макроуровне также уже было критически оценено⁴.

¹Bowen H. Social Responsibilities of the Businessman. – New York: Harper, 1953. – 298 p.

²Канаева О. А. Корпоративная социальная ответственность: эволюция теоретических взглядов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Экономика. – 2013. – № 2. – С. 130-145.

³GRI G4 Guidelines and ISO 26000: 2010. Howto use the GRI G4 Guidelines and ISO 26000 in conjunction. – GRI; ISO, 2014.

⁴Van Deth J.W. Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies // International Journal of Social Research Methodology. – 2003. – Vol. 6. – P. 79-92.

В диагностике социального капитала организаций указанный подход выглядит ещё более проблематичным. Фундаментальная дилемма общего и частного блага усиливается замкнутым характером организационной системы, в которой индивидуальные преимущества, обусловленные социальными связями, находятся в прямом противоречии с интересами других индивидов и организации в целом. Фаворитизм при карьерном продвижении не просто уменьшает возможности и снижает уровень мотивации других сотрудников, но и формирует корпоративную культуру, ориентированную на стратегическое приращение личного социального капитала вместо стимулирования просоциального поведения в профессиональном взаимодействии.

Исходя из сказанного выше, отметим, что одним из принципиальных требований к изучению социального капитала организации является признание его уникальности как самостоятельного вида ресурса и необходимости разработки средств измерения, исключающих простое агрегирование оценок индивидуальных социальных капиталов работников. Указанное ограничение имеет фундаментальный характер «в силу ложности допущения о возможности получения макросвойств <...> путём агрегации свойств образующих их индивидов»¹. В практическом смысле это означает, что увеличение числа обследуемых сотрудников при изучении социального капитала организации должно рассматриваться не как источник статистически агрегируемых данных, а, скорее, как средство повышения надёжности полученных результатов².

5. Учёт социокультурного контекста. Данный принцип, сформулированный специалистами Всемирного банка, справедлив не только при анализе социального капитала стран и регионов, но и организаций. Особенно очевидна такая необходимость в сравнительной перспективе, поскольку базовые ценности национальной культуры регулируют

¹Добреньков В. И. Синергетическая парадигма глобального мира // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450. – С. 440.

²Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 41.

фундаментальные принципы социального взаимодействия и социальных отношений в организациях. При сравнительном анализе стран и регионов данные культурные особенности непосредственно сказываются на исследованиях социального капитала организаций, поскольку определяют разные нормативные образцы для участия в сетях социальных связей¹.

При изучении организаций специфический социокультурный контекст должен учитываться в первую очередь как интерпретативная «рамка», определяющая субъективный смысл и восприятие конкретных управленческих практик². Например, следование универсалистским принципам при распределении вознаграждений или карьерных возможностей, а также игнорирование личных связей между руководителем и работником будет с большей степенью восприниматься как контрнормативное в партикуляристском обществе и, соответственно, иметь иные последствия для организационного функционирования в сравнении с обществом с выраженными универсалистскими ценностями.

Операционализация ключевых понятий и выбор измерительных инструментов должны, в силу сказанного, учитывать возможные и ожидаемые расхождения между универсальными и объективными организационными потребностями в формировании и развитии социального капитала и ценностно-нормативными ориентациями социокультурной среды. Иными словами, «содержание понятия определяется не онтологическими чертами объекта, а социокультурным контекстом, в котором находится исследователь»³.

6. Гибкость методологии и исследовательской стратегии.

Социальный капитал является плодотворным, но, по-видимому, и одним из самых сложных конструкторов в современной социальной науке, как в плане его концептуализации, так и эмпирического исследования. Указанная

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 41.

²Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 41.

³Добренков В. И. Синергетическая парадигма глобального мира // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450. – С. 438.

особенность, обусловленная пролиферацией теоретических и дисциплинарных подходов, концептуальной полисемией, многоаспектностью и многофакторностью самого феномена социального капитала, по-видимому, является трудно устранимой, во всяком случае, в обозримой перспективе. В методологическом смысле это означает, что использование различных методов и исследовательских стратегий является допустимым и потенциально эффективным¹.

Однако, как показывает анализ содержания методологических дискуссий по проблемам социального капитала, наилучшие результаты достигаются, когда концептуальная модель и схема её операционализации допускают определённую гибкость и возможность корректировки и переинтерпретации в свете полученных данных, а также корректировку самого инструментария в ходе теоретического анализа или современных методов эмпирической генерализации, таких как систематические обзоры и метаанализ.

По нашему мнению, «предложенные методологические и исследовательские принципы целесообразно рассматривать не столько как императивы, сколько как рекомендации, способствующие качеству практико-ориентированного и сугубо академического исследования социального капитала организаций»². Практические ограничения, безусловно, могут сделать затруднительным следование этим рекомендациям в полной мере, однако они способны выполнить важную нормативную функцию как при разработке исследовательской стратегии и инструментария, так и при оценке уже проведённых исследований.

Краткий обзор российских исследований показывает, что в целом дискуссии об изучении социального капитала российских организаций ведутся на недостаточном уровне методологического обоснования. Указанное обстоятельство актуализирует необходимость разработки

¹Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 41.

²Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 41.

методологии и инструментария эмпирического исследования, которые позволяли бы решать широкий перечень научных и прикладных задач и притом соответствовали бы сформулированным выше методологическим принципам.

3.3. Методический подход к оценке социоресурсного потенциала российских организаций

Анализ теории и практики оценки социальных ресурсов организации показал, что организации в большинстве случаев проводят оценку именно нематериальных ресурсов (патентов, интеллектуальной собственности и т.п.) для представления результатов во внешнюю среду и использования субъектами управления.

Вместе с тем анализ спектра подходов к оценке социоресурсного потенциала как совокупности социальных ресурсов организации показал, что «большинство методов оценки социальных ресурсов направлено на оценку, по сути, нематериальных ресурсов организации, и фактически некорректно отождествляет данное понятие с понятием “социальный ресурс”»¹, поэтому они не ориентированы на оценку именно социальных ресурсов, не учитывают специфики социального капитала как актива управления организацией, не рассматривая его как объект оценки.

Указанное обстоятельство объясняется, на наш взгляд, тем, что «в российской практике оценка нематериальных активов имеет “стоимостной” (по сути, бухгалтерский) характер»² и проводится

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Sterlitaмак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 61.

²Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Sterlitaмак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 61.

в соответствии с разделом «Учёт нематериальных активов» Положения по бухгалтерскому учёту ПБУ 14/2007, которое устанавливает правила формирования в бухгалтерском учёте и бухгалтерской отчетности информации о нематериальных активах организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству РФ (за исключением кредитных организаций и бюджетных учреждений).

Согласно настоящему Положению, к нематериальным активам относятся: произведения науки, литературы и искусства; программы для электронных вычислительных машин; изобретения; полезные модели; селекционные достижения; секреты производства (ноу-хау); товарные знаки и знаки обслуживания. В составе нематериальных активов учитывается также деловая репутация, возникшая в связи с приобретением предприятия как имущественного комплекса (в целом или его части).

Однако в соответствии с данным Положением к нематериальным активам не относятся интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду, уровень лояльности, вовлечённости персонала и степень социальной солидарности коллектива работников, что не отражает сущности разработанной социоресурсной концепции управления, а также содержание и сущность концепта «социальный капитал организации».

Нами проведён сравнительный анализ указанного Положения, содержащего «характеристики нематериальных активов, которые, обладая экономической коннотацией, не могут быть применимы к социальному капиталу как социальному ресурсу управления»¹ нематериальной природы (табл. 6).

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 61.

Таблица 6 – Сравнительная характеристика нематериальных активов и социального капитала как актива нематериальной природы¹

Характеристики нематериальных активов в соответствии с п. 3 ПБУ 14/2007	Характеристики социального капитала организации
Объект способен приносить организации экономические выгоды в будущем, в частности, объект предназначен для использования в производстве продукции, при выполнении работ или оказании услуг, для управленческих нужд организации либо для использования в деятельности, направленной на достижение целей создания некоммерческой организации.	Не используется в производстве продукции, при выполнении работ или оказании услуг непосредственно. Применяется в управлении организацией как социальной системой в качестве ресурса (актива) для достижения целей организации, её устойчивого инновационного развития
Организация имеет право на получение экономических выгод, которые данный объект способен приносить в будущем (в том числе организация имеет надлежаще оформленные документы, подтверждающие существование самого актива и права данной организации на результат интеллектуальной деятельности или средство индивидуализации – патенты, свидетельства, другие охранные документы, <...>, а также имеются ограничения доступа иных лиц к таким экономическим выгодам	Обеспечивает получение не только экономических выгод, но и социальную эффективность организации, формирует атмосферу доверия, способствует повышению удовлетворённости трудом, уровня лояльности, вовлечённости. Доступ к социальному капиталу непосредственно имеют субъекты управления, опосредованно – представители (агенты) внешней влияющей среды
Возможность выделения или отделения (идентификации) объекта от других активов	Сложно идентифицируется в непосредственно «вещной» форме; может проявляться в организационных эффектах, детерминируя их
Объект предназначен для использования в течение длительного времени, т. е. срока полезного использования, продолжительностью свыше 12 месяцев или обычного операционного цикла, если он превышает 12 месяцев	Использование в качестве социального актива не ограничено временными рамками и длительностью полезного использования или операционного цикла
Организацией не предполагается продажа объекта в течение 12 месяцев или обычного операционного цикла, если он превышает 12 месяцев	Неотчуждаем в течение периода существования организации
Фактическая (первоначальная) стоимость объекта может быть достоверно определена	Не обладает стоимостью, выраженной в денежном эквиваленте
Отсутствие у объекта материально-вещественной формы	Не имеет материально-вещественной формы

¹Игумнов О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.). – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2022. – 238 с. – С. 161-162.

Учитывается деловая репутация, возникшая в связи с приобретением предприятия как имущественного комплекса (в целом или его части)	Является одним из факторов формирования деловой репутации как нематериального блага, представляющего собой оценку деятельности организации с точки зрения её деловых качеств (уровень доверия организации)
Нематериальными активами не являются: <...> интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду	Интеллектуальные качества персонала участвуют в формировании когнитивного компонента социального капитала, квалификация и способность к труду – в развитии структурного и реляционного компонентов социального капиталов

Данные табл. 6 дают основание для вывода о принципиальном отличии основных характеристик социального капитала как ресурса управления, обладающего нематериальной природой, от характеристик нематериальных активов в экономической коннотации.

Кроме того, анализ показал, что «в ряде случаев методы оценки нематериальных активов предлагают контекстно зависимые индикаторы, значение которых не даёт оснований для их использования в качестве объективных показателей уровня развития указанного вида ресурсов»¹, поскольку не учитывается их нематериальная природа.

Нами сделан также вывод и о том, что «авторы предлагаемых методик не используют понятия «социальный ресурс» и «социальный актив» как компоненты нематериальных ресурсов, полагая, что главным отличительным признаком нематериальных ресурсов является их способность трансформироваться, прежде всего, в экономическую ценность»².

Как нам представляется, «подобное множество разнообразных подходов к оценке состояния нематериальных ресурсов организации является

¹Игумнов О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.). – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука, 2022. – 238 с. – С. 154-169. – С. 160-161.

²Игумнов О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.). – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука, 2022. – 238 с. – С. 154-169. – С. 164.

следствием ограничений в использовании традиционных методов для оценки ресурсов, не обладающих “вещной” природой, специфический характер которой осложняет разработку универсальных методов оценки. Подобное разнообразие, по нашему мнению, отражает также разброс мнений авторов различных подходов о сущности социальных ресурсов, их компонентах, целях оценки их качества и уровня обеспеченности ими организации»¹.

Кроме того, результаты анализа публикаций и управленческой практики российских организаций «позволяют поставить вопрос о необходимости и целесообразности включения социального капитала в состав активов организации (наряду с её материальными и нематериальными активами) в качестве особой формы социальных ресурсов нематериальной природы, определяющей её социальную эффективность, результативность и устойчивость функционирования. В этом смысле социальный капитал может рассматриваться как актив и с точки зрения обеспеченности им организации»².

В указанной коннотации социальный капитал в качестве социального ресурса управления будет интерпретироваться как «социализированный» концепт (в противовес его чрезмерной «экономизации» в рамках «экономцентризма»), что актуализирует проблему трансформации структуры активов организации с учётом указанных выше обстоятельств. Включение в неё социального капитала представляется логичным в связи с его значимым потенциалом как ресурса социально ориентированного управления.

Мы поддерживаем авторитетное мнение А.В. Дятлова по данной проблеме, отмечающего, что «социальные ресурсы трактуются в контексте сближения идеального и возможного измерения и реализуются

¹Игумнов О. А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.). – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука, 2022. – 238 с. – С. 154-169. – С. 167.

²Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 64.

в интеракционном измерении»¹, то есть, иными словами, социальный капитал как социальный ресурс, целенаправленно интегрированный в систему ресурсов организации, может успешно реализовывать свой потенциал в сетях социального взаимодействия.

Признание социального капитала ресурсом социального управления организации означало бы и признание его возможности «продуцировать как конструктивную социальную энергию организации, создавать новые, более эффективные социальные практики для компенсации и улучшения устаревших практик, так и реактивную энергию, направленную на стабилизацию, сохранение целостности и дееспособности системы»².

Указанные возможности, по нашему мнению, отражают «проявление эффекта аутопоэзиса (самовоспроизводства) организации как саморегулирующейся системы, воспроизводство которой осуществляется не за счёт внешних воздействий, а посредством операций (действий), произведённых в самой системе, внутренних для неё, посредством использования социального капитала как ресурса управления нематериальной природы, качественно преобразующего социальные отношения в организации»³. Самовоспроизводство организации как открытой системы определяется, по мнению Н. Лумана, «её способностью извлекать энергию из окружающей среды, обеспечивая возможность создавать условия для собственного существования»⁴, что, кроме того, отражает и действие универсального закона действия силы, вынесенной за пределы системы, описанного в п. 1.1 главы 1.

¹Дятлов А. В. Социальные ресурсы развития российского общества. Дисс. ... докт. соц. наук: 22.00.04. – Ростов н/Д, 2005. – 268 с. – С. 45.

²Локосов В. В. Трансформация российского общества : Социологические аспекты / В. В. Локосов; Ин-т социал.-полит. исслед. Рос. акад. наук. – Москва : РИЦ ИСПИ РАН, 2002. – 251 с. – С. 143.

³Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Sterlitaмак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 64.

⁴Varela F., Maturana H., Uribe R. Autopoiesis: The Organisation of Living Systems, Its Characterization and a Model // Biosystems, 1974, vol. 5, no. 4, pp. 187-196; Luhmann N. The Autopoiesis of Social Systems. Geyer F., Van der Zouwen J., eds. // Sociocybernetic Paradoxes. London, Sage, 1986, pp. 172-192.; Luhmann N. The Autopoiesis of social systems // Luhmann N. Essays on self-reference. – New York: Columbia University Press, 1990. – P. 1-20; Луман Н. Введение в системную теорию. – М.: Издательство «Логос», 2007. – 360 с.

В целом приведённые выше выводы обуславливают потребность в разработке методики оценки социоресурсного потенциала организации и прежде всего социального капитала как основной формы её социальных ресурсов. Социоресурсный потенциал организации определяется нами «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»¹.

Необходимость оценки социоресурсного потенциала определена тем, что фиксация наличия и уровня развития социального капитала организации возможна после оценки социоресурсного потенциала, который определяет саму возможность его формирования. Социальный капитал в функции ресурса управления не возникает спонтанно: для его формирования необходимы специфические условия и факторы.

Данный вывод обоснован с учётом положения теоретической части диссертации о возможности формирования социального капитала организации при наличии как минимум двух условий: а) совокупности системных детерминант, определяющих результативность данного процесса, б) социоресурсного потенциала как одной из базовых основ его формирования. Системные детерминанты формирования социального капитала формируются посредством целенаправленной деятельности субъектов управления, то есть выступают результатом осознанных управленческих действий.

Указанные выше условия в различных организациях формируются асинхронно и в разной степени, что обуславливает и различия в стартовых условиях для формирования социального капитала. Наличие

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 59.

социоресурсного потенциала позволяет сформировать социальный капитал как основной ресурс системы социально ориентированного управления организацией, а наличие системы социально ориентированного управления организацией свидетельствует о сформированности социального капитала в качестве её ресурса.

Проведённое исследование показало, что «взаимосвязь внутри пар концептов: “социоресурсный потенциал – социальный капитал” и “социальный капитал – социально ориентированное управление” обладает свойством супервентности (то есть указанные концепты находятся в отношениях взаимной детерминированности). Данное свойство способствует углублению понимания закономерностей формирования и развития социального капитала, поскольку: а) положительное изменение качеств социоресурсного потенциала определяет положительное изменение характеристик социального капитала (и наоборот); б) положительное изменение характеристик социального капитала определяет положительное изменение характеристик социально ориентированного управления (и наоборот)»¹.

Кроме того, было определено, что «в отношении пары концептов “социальный капитал – социально ориентированное управление” свойство супервентности усиливается также их глубинной, прямой связью в рамках социоресурсного подхода, предполагающего формирование социального капитала в качестве неременного, базового условия выстраивания и функционирования системы социально ориентированного управления в организации»².

Проблема обеспеченности социальными ресурсами актуализирована, с одной стороны, их возрастающей ролью в условиях трансформирующейся

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 60.

²Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 60.

социальной реальности, а с другой – их потенциалом в социальном управлении. Это переводит проблему их использования в процессе управления в практическую плоскость.

С учётом указанных обстоятельств полагаем необходимым включение социального капитала организации в состав её социоресурсного потенциала в качестве основной формы социальных ресурсов нематериальной природы, определяющих социальную эффективность, результативность и устойчивость функционирования организации (наряду с её материальными и нематериальными активами).

Выполняя функцию обеспечения деятельности, «социальные ресурсы имеют дискурсивный характер» (В. И. Ильин)¹, что «определяет их сущность и обуславливает их включённость в социальную деятельность в границах определённого пространства и времени»². В логике теории структуризации Э. Гидденса социальные ресурсы, как и ресурсы других видов, формируются и распределяются в пространстве в соответствии с определёнными правилами, способствуя структуризации социального пространства³.

Социальные ресурсы организации, не являясь объективными по своей природе, возникают в процессе совместной деятельности работников, «трактуются в контексте сближения идеального и возможного измерения и реализуются в интеракционном измерении»⁴ (А. В. Дятлов), что позволяет определить их (ресурсы) как «средства, с помощью которых исполняется власть, рутинная составляющая осуществления поведения в социальном воспроизводстве» (Э. Гидденс)⁵.

¹Ильин В. И. Социальная структуризация в транзитивном пространстве российского мегаполиса / В. И. Ильин // Мир России. – 2010. – № 1. – С. 89-125. – С. 91.

²Чернега А. А. Специфика социальных ресурсов: от понимания к применению // Вестник Кемеровского государственного университета. Политические науки и социология. – 2014. – № 2(58). – Т. 2. – С. 157-161. – С. 157.

³Гидденс Э. Устроение общества. Очерк теории структуризации. – М.: Академический проект, 2003. – 528 с. – С. 147.

⁴Дятлов А. В. Социальные ресурсы в контексте «динамического поля» // Теория и практика общественного развития. – 2008. – № 1. – С. 9-21. – С. 12.

⁵Гидденс Э. Устроение общества. Очерк теории структуризации. – М.: Академический проект, 2003. – 528 с. – С. 147

Обоснованная нами социоресурсная концепция управления основана на базисном положении «о социальном капитале как основной форме социальных ресурсов, что позволяет рассматривать его как ресурс социально ориентированного управления организацией»¹, образованный посредством трансформации исходных составляющих через «самовозрастающую стоимость» в собственно капитал². В нашей трактовке социальный капитал понимается как социальный ресурс, приносящий социальную «прибыль», выражающуюся не только (и не столько) в экономическом эквиваленте.

Отметим при этом, что по данным анализа публикаций и наших исследований социальный капитал может рассматриваться как фактор динамики экономических показателей, в частности, влияя на производительность труда, снижение транзакционных издержек за счёт повышения уровня доверия и эффективности институтов, а также «способствовать чистому накоплению физического капитала, <...> поскольку нормы внутренних инвестиций и сбережений, вероятно, будут выше в условиях социально-политической стабильности и финансовой определённости»³.

Опираясь на социологический подход, рассматривающий социальные ресурсы в более широком смысле, и понимая под ними «любые разновидности ресурсов, воспринимаемые в качестве таковых в процессах взаимодействий, включающиеся непосредственно в обеспечение социальных процессов и вызывающие развитие структуры общества»⁴, мы полагаем

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления организацией: ценностные аспекты формирования и развития // Science and Technology Research-2023 : сборник статей Международной научно-практической конференции (13 февраля 2023 г.). – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2023. – 173 с. – С. 142-148.

²Маркс К. Превращение денег в капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. – Т. 1. – Гл. 4. – 1987. – С. 181.

³Игумнов О. А. Социальный капитал в системе детерминант процесса управления экономической динамикой организации: социоресурсный подход // Социально-гуманитарные исследования: векторы развития науки и образования : материалы IX научно-практической конференции с международным участием, г. Москва, МПГУ, 25-26 апреля 2024 г. / под общ. ред. Д. А. Ростиславлева, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. [Электронное издание сетевого распространения]. – Москва : МПГУ, 2024. – 723 с. : ил. – С. 199-200. DOI: 10.37492/ISGO.2024.023

⁴Чернега А. А. Специфика социальных ресурсов: от понимания к применению // Вестник Кемеровского государственного университета. Политические науки и социология. – 2014. – № 2(58). – Т. 2. – С. 157-161. – С. 158.

целесообразным введение в научный оборот понятие «ресурс нематериальной природы», более корректно, по нашему мнению, отражающий социологическую сущность и содержание концепта «социальный капитал».

Кроме того, в разработанном нами подходе понятие «ресурс» представляется более широким, чем понятие «потенциал», хотя между указанными понятиями и существует прямая корреляционная связь (наличие определённого объёма ресурсов определяет соответствующий уровень потенциала). Отмечаемое в научном дискурсе отождествление понятий «ресурс» и «капитал» даёт основание для понимания капитала больше как категории, обладающей экономической коннотацией (подход Э. Гидденса), поэтому социальный капитал как основная форма социальных ресурсов «разводится» с понятием «ресурс» (подход П. Бурдьё). Основываясь на указанном подходе, мы придерживаемся позиции о трансформации ресурса в социальный капитал при условии его «востребованности агентами социальных полей и легитимировании его как ценности»¹.

Для проведения оценки социоресурсного потенциала необходима методика, позволяющая получить информацию о наличии и потенциале пула социальных ресурсов организации для реализации стратегий её инновационного развития, которые позволят сформировать новые факторы её конкурентоспособности, повысить результативность функционирования и социальную эффективность. Принципиально важно при этом, чтобы методика оценки была релевантна проблеме повышения эффективности социального управления организацией, обладая характеристиками социологического инструментария, что позволило бы избежать излишней «экономизации» как процедуры оценки, так и интерпретации её результатов.

При разработке авторского методического подхода к оценке социоресурсного потенциала российских организаций мы исходили

¹Бурдьё П. Различение: социальная критика суждения (фрагменты книги) / пер. с фр. О.И. Кирчик // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М.: РОССПЭН, 2004. – 680 с. – С. 524.

из возможности конвергенции двух подходов к анализу социальных ресурсов: а) *структурно-функционального* (Т. Парсонс, А. Р. Рэдклифф-Браун), определяющего социальные ресурсы как факторы, обеспечивающие возможность воспроизводства (поддержания) сложившейся социальной структуры, обусловленной социальными позициями и институциональными предписаниями, б) *деятельностного* (П. Бурдьё, П. Штомпка), трактующего социальные ресурсы как способность организации к самотрансформации (развитию), реализующейся посредством устремлений и активности субъектов. Это позволило сформулировать предположение об обладании всеми организациями социоресурсным потенциалом («портфелем»), обеспечивающим достижение целевых показателей и динамику её социального развития.

Идея конвергенции указанных подходов представляется логичной в рамках разработанного нами социоресурсного подхода в управлении, «ориентированного на перевод организации не только в режим устойчивой реализации её основных компетенций посредством воспроизводства социальной структуры, но и ориентацию на режим развития, определяющий её социально-инновационное поведение»¹.

По результатам исследования, опираясь на указанные выше соображения, был разработан методический подход к оценке социоресурсного потенциала, основанный на базовых положениях социоресурсного подхода в управлении. В частности, мы исходим из представления о том, что любая организация обладает социоресурсным «портфелем», который может быть проанализирован с использованием метода построения ресурсного «дерева» для выделения уровня развития ресурсов и их «веса», характеризующего значимость ресурсов в создании ценности организации и роль в достижении стратегических целей

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 60.

инновационного развития и конкурентоспособности, а также повышении социальной эффективности организации.

При анализе обеспеченности социальными ресурсами использован разработанный нами опросник «Структура социоресурсного потенциала организации» (приложение 20), предназначенный для экспертного опроса менеджеров среднего и высшего звена ($N = 293$) агропромышленного холдинга «XXX» (Белгородская область) в рамках проведения исследования «Организационная среда и социальный капитал российских организаций» (2020 г.). Опросник включает девять вопросов, которые были проверены на внутреннюю согласованность (α Кронбаха), который составил 0,781 («достаточное») (табл. 7).

Таблица 7 – Согласованность суждений по шкалам опросника «Структура социальных ресурсов и социальный капитал организации» ($N = 293$)

Шкалы (компоненты СК)	Коэффициент надёжности (α Кронбаха)
Структурный компонент	0,694
Когнитивный компонент	0,773
Реляционный компонент	0,875
Среднее значение	0,781

Для анализа сформированности социоресурсного потенциала («портфеля») применялся метод построения ресурсного «дерева». Нулевой уровень «дерева» соответствует всему ресурсному «портфелю» – 100% общего «веса» ресурсов.

С учётом указанных соображений на основании анализа данных, полученных по результатам экспертного опроса ($N = 293$), было определено, что «в общей структуре ресурсов организации, образующих её “социоресурсный портфель” 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: 55% (социальный

капитал) к 45% (иные социальные ресурсы)»¹, что подчёркивает значимую роль социального капитала как ресурса социально ориентированного управления и отражает в определённой степени тенденцию к гуманизации социального управления и повышению уровня его социальной ориентированности.

На основе полученных данных было построено ресурсное «дерево» социальных ресурсов организации с детализацией до 3-го уровня (в соответствии со сложившейся управленческой практикой), «ветка» социального капитала которого, отражающая состояние социального капитала, была преобразована таким образом, чтобы совокупный вес всех показателей на третьем уровне декомпозиции составлял в сумме 100%. Для этого вес элементов был преобразован из их процентной доли в абсолютные значения в процентах по ресурсному «дереву» в целом. Полученные абсолютные значения отражают долю и значимость компонентов социального капитала в структуре организационных ресурсов.

На основе сложившейся управленческой практики целесообразным считается построение ресурсного «дерева» до 3 уровня. Нулевой уровень соответствует всему ресурсному «портфелю» – 100% общего «веса» ресурсов. С учётом указанных соображений было построено ресурсное «дерево» социальных ресурсов организации, «ветка» социального капитала которого (с детализацией до 3-го уровня) представлена на рис. 27.

Для определения состояния и уровня обеспеченности социальными ресурсами на основании данных экспертного опроса было построено ресурсное «дерево», «ветка» которого, отражающая состояние социального капитала, была преобразована таким образом, чтобы совокупный вес всех показателей на третьем уровне декомпозиции составлял в сумме 100%, для этого «вес» элементов был преобразован из их процентной доли в абсолютные значения по ресурсному «дереву» в целом.

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 66.



Рисунок 27. «Ветка» социального капитала ресурсного «дерева» организации (по данным экспертного опроса)

Полученные абсолютные значения отражают долю и значимость компонентов социального капитала в структуре организационных ресурсов.

Оценка обеспеченности социальными ресурсами проводилась на основе показателей, сгруппированных в соответствии с обоснованными в теоретической части диссертации компонентами социального капитала: структурным, когнитивным и реляционным.

Так, «группа **структурных показателей** определяет физические (пространственные) возможности установления и поддержания социальных контактов, а также направленность и интенсивность взаимодействий, характеризуя организационные способности, что позволяет идентифицировать организацию как систему, учитывающую действие факторов внешней влияющей среды и адекватно реагировать на них. Данная группа показателей характеризует часть социоресурсного потенциала, формирующуюся с учётом воздействий внешней влияющей среды.

Группа **реляционных показателей** определяет качество социальных отношений, проявляющееся в высоком уровне социальной солидарности, взаимного доверия, наличии просоциальных установок, разделяемых норм взаимности и оптимальном по показателю результативности на уровне горизонтальной кооперации.

Группа *когнитивных показателей* определяет уровень коммуникативных возможностей для социальных контактов, проявляющийся в наличии общих языковых средств коммуникации, единого культурно-смыслового пространства, определяемого организационным тезаурусом»¹, а также пула организационных знаний.

По нашему мнению, основанному на личном опыте работы в бизнес-организациях, в структуру организационных знаний в качестве особого вида ресурса целесообразно включение неявного (периферийного) знания как формы существования нерационализированных представлений об окружающем мире и особый этап в развитии сознания индивида как члена организации. Являясь имплицитным по своей природе, неявное знание формируется в результате успешного опыта его применения, при этом быстрее имплицитируются рутинные, устойчивые процедуры профессиональной деятельности, обуславливающие в значительной степени результативность развития организации.

В нашем понимании, «группы реляционных и когнитивных показателей в совокупности характеризуют часть социоресурсного потенциала, формирование которой в определённой степени обуславливается воздействием факторов внутренней среды»². Совокупность трёх групп показателей образует социоресурсный потенциал (социоресурсный «портфель») организации, примерная структура которого приведена в приложении 20.

Показатель социоресурсного потенциала организации рассчитывается по формуле (3.1):

$$k_{\text{разв.РП}} = \sum k_{\text{вусi}} \times k_{\text{развЛПи}}, \quad (3.1)$$

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 68.

²Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 68.

где

$k_{\text{развЛП}i}$ – коэффициент развития i -го ресурса;

$k_{\text{веси}}$ – весовой коэффициент i -го ресурса, рассчитываемый по формуле (3.2):

$$Wi = \frac{\sum_{j=1}^m W_{tj}}{m}, \quad (3.2)$$

где n – число объектов анализа;

m – количество экспертов, участвовавших в опросе;

W_{ij} – относительный вес i -го объекта в соответствии с оценками j -го эксперта, рассчитываемый по формуле (3.3):

$$W_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^n x_{ij}} \quad (3.3)$$

Расчёт коэффициентов развития социоресурсного потенциала организации проводится на основе соотношения фактической балльной и оптимальной оценки в баллах i -го ресурса, рассчитываемой в виде среднего арифметического значения данных экспертного опроса.

Показатель оценки уровня организационных способностей рассчитывается по формуле (3.4):

$$k_{Oci} = \frac{O_{ц\phi i}}{O_{цmaxi}}, \quad (3.4)$$

где $O_{ц\phi i}$ – фактическая балльная оценка i -го показателя организационной способности;

$O_{цmaxi}$ – оптимальная балльная оценка i -го показателя организационной способности.

Интерпретация результатов проводится с использованием шкалы интервалов $[0; 1]$, представленной в табл. 8.

Таблица 8 – Значение показателей уровня развития социоресурсного потенциала организации (на основе расчёта средних значений по результатам экспертного опроса руководителей)

Значение показателя	Оценка показателя	Интерпретация показателя
0,81 – 1	очень высокий	абсолютный уровень развития потенциала: объём потенциала в полной мере позволяет обеспечить реализацию основных организационных компетенций и социально ориентированного управления (недирективными методами); высокие темпы социальной динамики (в режиме «развитие»), качественное воспроизводство социальных отношений, инновационная готовность и инновационный вектор развития организации
0,61 – 0,8	высокий	высокий уровень развития потенциала: объём потенциала обеспечивает в целом оптимальную (по показателям «результативность» и «эффективность») реализацию основных организационных компетенций, и социально ориентированного управления (преимущественно недирективными методами) социальную динамику (в режиме «развитие»), воспроизводство социальных отношений и устойчивость функционирования; инновационная готовность в стадии завершения формирования
0,41 – 0,6	средний	средний уровень развития потенциала: объём потенциала недостаточен (ресурсный дефицит) для реализации основных организационных компетенций и социально ориентированного управления (преобладание директивных методов); недостаточный темп социальной динамики (режим – «функционирование»); наличие проблемных зон в формировании групп показателей социоресурсного потенциала; инновационная готовность в стадии формирования
0,21 – 0,4	низкий	низкий уровень развития потенциала: социоресурсный потенциал в стадии формирования, влияние на реализацию организационных компетенций незначительное; низкие темпы социальной динамики; наличие проблемных зон в формировании групп показателей социоресурсного потенциала и системы социально ориентированного управления; деятельность в режиме «функционирование»; инновационная готовность на начальной стадии формирования
0 – 0,2	очень низкий	кризисный уровень развития потенциала: социоресурсный потенциал практически отсутствует; преобладают директивные методы управления; система социально ориентированного управления не сформирована; темпы социальной динамика низкие; инновационная готовность отсутствует; режим деятельности – «функционирование»

Полагаем очевидным, что «абсолютный уровень развития потенциала является, скорее, гипотетическим, поскольку на практике данного уровня организации достигают редко в силу многообразия и неоднозначности влияния факторов внутренней и внешней влияющей среды»¹.

Кризисный уровень свидетельствует о крайне низком уровне социоресурсного потенциала и конкурентоспособности организации. Оценку функциональных организационных способностей целесообразно проводить на основе VRIO-анализа, учитывающего ценность, редкость, возможность воспроизводства и организационную поддержку ресурса.

В соответствии с оценками указанных факторов возможно построение матрицы результатов и показателей VRIO-анализа, представленной в приложении 21.

VRIO – аббревиатура названия метода, основанного на исследовании ценности (*valuable*), редкости (*rare*), невозможности имитации (*inimitability*) и уникальности, незаменимости вклада конкретного ресурса в деятельность организации (*organization*). VRIO-анализ основан на положениях ресурсной теории, согласно которой некоторые организации систематически опережают своих конкурентов не потому, что занимают удачные позиции во внешней влияющей среде, а в связи с тем, что обладают ресурсами и способностями с уникальными свойствами. Под ресурсами данная теория понимает любые факторы (как материальные, так и нематериальные), а под способностями – навыки, которые организация может демонстрировать во внешней влияющей среде, опираясь на различные комбинации всех видов ресурсов.

Использование метода VRIO-анализа позволяет теоретически существенно дополнить социоресурсный подход к анализу деятельности организации на основе её конкурентных преимуществ, представленный ресурсной концепцией RBV (*resource-based view*) (ресурсно-

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 69.

ориентированный подход). Одной из базовых теоретических предпосылок данного подхода является идея о том, что источником устойчивых конкурентных преимуществ являются её неоднородные ресурсы.

В контексте концепции динамических способностей организации как направления в ресурсном подходе предметом исследования выступают «ресурсы и способности, которые не могут быть предметом купли и продажи (блокируются транзакциями)», а роль менеджеров заключается в создании «способности для поддержания неоднородности ресурсов <...> (проактивная деятельность), задача – сконструировать деятельность, акцент – на обучении созданию ресурсов»¹.

В нашем представлении включение в состав предмета данного вида анализа социальных ресурсов прежде всего в их основной форме – социального капитала, будет логичным с точки зрения расширения неоднородности ресурсов организации, а задача «поддержания» данного свойства позволяет предположить возможность дополнения пула ресурсов организации совокупностью социальных ресурсов, которые приобретут свойства средств, обеспечивающих результативное проявление «социального» в «экономическом».

При этом «социальный капитал организации, уровень развития которого определяется уровнем сформированности её социоресурсного потенциала», становится «одним из значимых факторов достижения экономической результативности»², подтверждая выводы исследователей проблем ресурсной концепции организации о том, что качество взаимоотношений между людьми оказывает большое влияние на экономические показатели»³.

Помимо обеспечения организационно-управленческих эффектов и повышения результативности реализации основной организационной

¹Орехова С.В., Леготин Ф.Я. Формирование ресурсной стратегии фирмы в контексте RBV-анализа // Известия УрГЭУ. – 2015. – № 4(60). – С. 15-26. – С. 16.

²Игумнов О. А. К проблеме определения концепта «социальный капитал организации» с позиции управления его эффектами // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции» (г. Москва, 1 февраля 2024 г.). Том 2. / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2024. – 158 с. – С. 57-67. – С. 66.

³Bazan L., Schmitz H. Social Capital and Export Growth : An Industrial Community in Southern Brazil // IDS Discussion paper no. 361. – Institute of Development Studies, 1997. – 42 p. – P. 26-27.

компетенции включения социального капитала в состав ресурсов организации в качестве равноправного элемента, можно предполагать и изменение характера социоресурсного потенциала организации (социоресурсного «портфеля»).

В частности, подобная инклюзия социального капитала повысит уровень уникальности социоресурсного «портфеля» как её конкурентного преимущества по следующим параметрам:

а) усложнение взаимодействия всех видов ресурсов организации (материальных, нематериальных и ресурсов нематериальной природы) усложняет их иерархию и систему горизонтальных связей между ними, что обеспечит новый уровень уникальности всего ресурсного потенциала организации и его неповторимость (поскольку одним из базовых ресурсных свойств социального капитала является его неповторимость, невозможность замещения любыми субститутами);

б) социально ориентированное управление организациями в современных условиях требует обеспечения новыми формами социальных ресурсов, особое место среди которых занимает социальный капитал; его постоянное приращение в процессе использования (представляющее собой одно из его базовых свойств) создаёт устойчивые конкурентные преимущества организации за счёт положительной динамики её результативности и социальной эффективности; чем большее количество ресурса требуется для указанных целей организации, тем выше уникальность её социоресурсного потенциала;

в) поскольку социальный капитал не имеет ресурсов-субститутов, являясь уникальным ресурсом, дополнительные затраты конкурентов на его «имитацию» в любых формах повышают уникальность как самого социального капитала, так и социоресурсного потенциала в целом. По нашему мнению, попытки «заместить» социальный капитал могут свестись к его подмене тем, что на самом деле социальным капиталом не является. Кроме того, согласимся с авторитетным мнением Г. Б. Клейнера, отмечающем, что

«стратегический ресурс для одной фирмы может не быть таковым для другой»¹, и уточнением В. Л. Тамбовцева о том, что «значимые ресурсы не могут не быть редкими»².

Не менее важной представляется роль социального капитала и как социального ресурса стратегического развития, обладание которым повышает степень независимости организации от изменений внешней влияющей среды, а также позволяет избежать формирования состояния «организационной миопии» (близорукости), под которым в современной управленческой практике понимается «ограниченная способность организации оценивать факты такими, какими они являются на самом деле, а также с точки зрения их возможного развития»³. Данное состояние в организации проявляется, в частности, в её неспособности «выявлять потенциальные возможности, которые могут повысить надёжность и устойчивость организационной системы, способствуя её долгосрочному функционированию и адаптации к изменениям в окружающей среде»⁴.

Наличие социального капитала как уникального социального ресурса нематериальной природы в совокупности с другими ресурсами позволит организации преодолеть описанное выше состояние и ресурсную зависимость, определяемую прямо пропорционально её потребности в ресурсах или действиях⁵, а также оценить её способности к развитию (динамике) в стратегически важных направлениях.

В рамках нашего концептуального подхода мы рассматриваем формирование социоресурсного потенциала как существенный элемент стратегии организации. В частности, «в условиях переориентации

¹Клейнер Г. Б. Ресурсная теория системной организации экономики // Российский журнал менеджмента. – 2011. – Том 9. – № 3. – С. 3-28. – С. 10.

²Тамбовцев В. Л. Стратегическая теория фирмы: состояние и возможное развитие // Российский журнал менеджмента. – 2010. – Том 8. – № 1. – С. 5-40. – С. 12.

³Катино М. Организационная миопия. Как организация искажает реальность. Проблемы рациональности и проницательности: почему организации не замечают очевидного? / Пер. с англ. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр» / С. Монакова. – 256 с. – С. 9.

⁴Катино М. Организационная миопия. Как организация искажает реальность. Проблемы рациональности и проницательности: почему организации не замечают очевидного? / Пер. с англ. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр» / С. Монакова. – 256 с. – С. 9.

⁵Thompson J. D. Organization in Action: Social Science Bases of Administration. – N. Y.: McGraw-Hill, 1967. – 192 p.

деятельности на стратегические цели организации приоритизируется работа по формированию и развитию корпоративной культуры, особенно в части формулирования и продвижения ценностей и основанных на них целей организации. <...> По сути дела, речь идёт о формировании смыслов “жизни” работника в организации, преодолении состояний “отчуждения от труда” и внутреннего отказа от работы, повышении уровня мотивации и удержании ключевых талантов, которые способствуют развитию ключевых стратегических возможностей организации и таким образом дополнительно формируют потенциал для повышения ценности организации»¹.

Наше исследование показало, что «купирование проявлений организационной “миопии” представляет собой своеобразный вызов для менеджмента современных организаций, принятие которого означает перевод управленческой деятельности с уровня реактивного реагирования на уровень применения социального компонента управления для повышения социальной эффективности и результативности организации в условиях неопределённости внешней влияющей среды. Одним из управленческих ресурсов данного процесса выступает пул социальных ресурсов организации, формирование которого становится приоритетной задачей корпоративного управления»².

Формирование стратегического социоресурсного потенциала представляет собой, по сути, управленческую задачу, результативность решения которой определяется, по нашему мнению, рядом факторов: «а) осознание субъектами управления сущности проблемы и цели формирования стратегического социоресурсного потенциала организации; б) признание персонала наиболее ценным стратегическим активом организации, определяющим успешность достижения стратегических целей;

¹Игумнов О. А. Формирование стратегического социоресурсного потенциала организации как управленческая задача // Новые вызовы – новые исследования : сборник статей IX Международной научно-практической конференции (9 января 2025 г.). – Петрозаводск : МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2025. – 146 с. – С. 115-132. – С. 123. DOI: 10.46916/13012025-1-978-5-00215-639-9

²Игумнов О. А. Проблема организационной «миопии» в контексте социоресурсного подхода в управлении / О. А. Игумнов // Высшая школа: научные исследования. Материалы Межвузовского международного конгресса (г. Москва, 6 марта 2025 г.). – Москва: Издательство Инфинити, 2025. – 136 с. – 54-59. DOI 10.34660/INF.2025.79.11.126

в) готовность субъектов управления к её решению в рамках социоресурсного подхода в социально ориентированном управлении преимущественно недирективными методами; г) принятие субъект-субъектного подхода в управлении и ориентация на учёт интересов всех субъектов с целью обеспечения устойчивого, инновационно ориентированного развития организации; д) реализация проектного подхода к формированию социоресурсного потенциала»¹.

Значение показателя оценки организационной способности находится в диапазоне [0; 1] и интерпретируется в соответствии с описанием, представленным в табл. 9.

Таблица 9 – Интерпретация значений показателя
оценки организационной способности

Значение показателя оценки	Интерпретация показателя
0,81 – 1	Стратегический уровень организационной способности
0,61 – 0,8	Позитивный уровень организационной способности
0,41 – 0,6	Нейтральный уровень организационной способности
0,21 – 0,4	Низкий уровень организационной способности
0 – 0,2	Нулевой (кризисный) уровень организационной способности

Далее на основе инструментов SWOT-анализа определяется устойчивость организации к воздействию факторов внешней среды и выводится соответствующий показатель (табл. 10).

Таблица 10 – Определение показателя устойчивости организации
к факторам внешней влияющей среды на основе SWOT-анализа

Внешние орг. способности	Угрозы (–) Т			Возможности (+) О		
	1	2	3	4	...	n
	F _{i1}	...	...	...	F...	F _{in}

¹Игумнов О. А. Формирование стратегического социоресурсного потенциала организации как управленческая задача // Новые вызовы – новые исследования : сборник статей IX Международной научно-практической конференции (9 января 2025 г.). – Петрозаводск : МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2025. – 146 с. – С. 115-132. – С. 126-127. DOI: 10.46916/13012025-1-978-5-00215-639-9

ильные стороны (+) S		F_{Sj2}	$F_{i1}F_{Sj2}$	...	...	...	...	$F_{in}F_{Sj2}$
			...	...	...	...	...	...
Итого			$\sum F_i F_{Sj}$					
Слабые стороны (-) W			...	...	...	...	...	...
		F_{Wn}	$F_{in}F_{Wn}$					$F_{in}F_{Wn}$
Итого			$\sum F_i F_{Wj}$					
Показатель устойчивости к внешнему воздействию				$K_{уст} = \sum \sum F_i(S, W)_j / n$, где n – количество факторов пересечения				

Значение указанного показателя находится в диапазоне [-1; 1] (табл. 11).

Таблица 11 – Интерпретация значений показателя устойчивости организации к факторам внешней влияющей среды

Значение показателя оценки	Интерпретация показателя
0,67 – 1	максимальный уровень устойчивости
0,34 – 0,66	положительный уровень устойчивости
минус 0,34 – 0,33	нейтральный уровень устойчивости
минус 0,67 – минус 0,33	отрицательный уровень устойчивости
минус 0,66 – минус 1	максимальный отрицательный уровень устойчивости (критическая неустойчивость)

Полученные в результате анализа данные позволяют рассчитать интегральный показатель социоресурсного потенциала организации ($K_{сп}$) по формуле (3.5):

$$K_{сп} = \sqrt[3]{k_{рп} \times k_{ос} \times k_{уст}}, \quad (3.5)$$

где $k_{рп}$ – показатель социоресурсного потенциала организации;

$k_{ос}$ – показатель организационных способностей;

$k_{уст}$ – показатель устойчивости организации к факторам внешней среды.

Интерпретация значений показателя социоресурсного потенциала в сочетании с уровнем стратегического потенциала организации приведена в табл. 12.

Таблица 12 – Интерпретация значений показателя уровня социоресурсного потенциала в сочетании с уровнем стратегического потенциала организации¹

Значение показателя оценки	Оценка показателя	Интерпретация показателя
0,67 – 1	очень высокий	максимальный уровень
0,34 – 0,66	высокий	положительный уровень
минус 0,34 – 0,33	средний	нейтральный уровень
минус 0,67 – минус 0,33	низкий	отрицательный уровень
минус 0,66 – минус 1	очень низкий	критический уровень

Отрицательные значения показателя социоресурсного потенциала организации свидетельствуют о её неспособности адекватно реагировать на факторы внешней влияющей среды, недостаточности ресурсов и компетенций для результативного функционирования и динамики.

Положительное значение показателя демонстрирует способность организации купировать угрозы, используя собственные возможности. Значение показателя, стремящегося к максимальному значению, даёт основание для оценки стратегического потенциала как достаточно высокого.

Проверка разработанных диагностических инструментов была проведена в ходе социологического исследования «Уровень развития социального капитала российских организаций» (2021 – 2022 гг.) на базе АПГ «XXX» (Белгородская область) с численностью персонала 4,5 тыс. человек (N = 297). Результаты, полученные в ходе исследования (табл. 13), позволили сделать выводы об уровне развития социоресурсного потенциала организации на основе показателей его оценки.

¹Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70. – С. 69.

Преобладание оценок «очень высокий уровень» составило основу для вывода о значимом уровне развития социоресурсного потенциала исследованной организации, что, кроме того, подтверждается результативностью её производственной деятельности (лидирующие позиции в Центральном Черноземье по производству и реализации мясопродуктов с положительной динамикой показателей (год к году)), а также эффективностью корпоративного управления (создание системы вертикально интегрированного управления, в которой система управления персоналом на основе развития социального партнёрства занимает ведущее место; результативность сбалансированной социальной политики; динамичность инновационного развития).

Таблица 13 – Результаты оценки уровня развития социоресурсного потенциала АПГ «XXX» (Белгородская область) (N = 297)

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

Разработанные основы методического подхода позволяют 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. 28) с учётом показателя устойчивости организации к воздействию факторов внешней влияющей среды.

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

Рисунок 28. Матрица стратегического выбора организации на основе уровня развития её социоресурсного потенциала («портфеля»)

Применительно к АПГ «XXX» показатели социоресурсного потенциала позволяют определить её позицию в квадранте 7 матрицы (лидер рынка и отрасли), что даёт возможность ей использовать развитый внутренний потенциал для обеспечения более устойчивого положения, постепенного укрепления устойчивости к воздействию внешних факторов и купирования воздействия факторов неопределённости внешней влияющей среды. Опыт работы автора в данной организации и анализ результатов её деятельности за 1998 – 2022 гг. показал, что для достижения лидирующих позиций организация последовательно прошла пять позиций-квадрантов (1-3-4-5-7).

Матрица стратегического выбора организации предполагает как минимум два варианта стратегического развития организации. Так, стратегия «внутреннего» развития позволяет использовать внутренний потенциал для создания более устойчивого положения организации, постепенного укрепления устойчивости к воздействию внешних факторов и купирования воздействия позиции неопределённости.

Стратегия «внешнего» развития организации основана на усилении внутреннего потенциала организации посредством оптимального использования возможностей внешней среды. Вместе с тем указанная стратегия менее привлекательна для организации, т.к. внешняя влияющая среда не всегда включает факторы, обуславливающие устойчивое положение на рынке и в отрасли на долгосрочной основе.

В ситуации, когда внешние угрозы потенциально могут нанести бóльший ущерб по сравнению с преимуществами от внешних возможностей, организация может достаточно долго находиться в квадранте «позиция внутренней слабости». Путь реализации стратегии в этом случае будет проходить через квадранты 1-3-6-7. Комбинированные стратегии (тип 1 + тип 2) являются противоположными по содержанию. Однако общим у данных вариантов стратегического выбора является то, что оба типа рано или поздно приводят организацию в квадрант «позиция неопределённости». Для перехода в квадрант «Лидер рынка и отрасли» организации следует последовательно пройти пять позиций-квадрантов (1-3-4-5-7), что потребует значительно больше времени и ресурсов, но обеспечит повышение уровня устойчивости и динамики её поступательного развития.

Стратегия одновременного развития внутреннего потенциала и возможностей устойчивости к факторам внешней влияющей среды, включая минимальное количество квадрантов (1-4-7), не обеспечивает долговременного успеха в отрасли, поскольку ориентирована на благоприятное стечение обстоятельств, которое носит вероятностный характер и в силу этого не создаёт ситуации устойчивого преимущества.

Состояние социальной организации как системы в определённый период времени детерминируется параметрами, влияющими на её функционирование. В свою очередь указанные параметры детерминированы внешней влияющей средой, внутренней организационной средой, ключевой компетенцией организации и её социоресурсным потенциалом. Таким образом, состояние организации в определённый период времени

представляет собой совокупный результат взаимодействия указанных параметров. Прогнозирование динамики изменения состояния организации является одной из основных задач субъектов управления.

Полученные в результате апробации результаты подтвердили практическую состоятельность формулы состояния социоресурсного потенциала организации. Эффективность разработанного подхода была подтверждена в результате экспертизы, установившей, что вклад социоресурсного потенциала в общий результат функционирования АПГ «XXX» по социальным эффектам превзошёл эффекты от использования ресурсов традиционного типа (преимущественно материальной природы). Таким образом, разработанная методика позволяет получить значимую, с точки зрения управления, информацию о социоресурсном потенциале, позволяющую повысить возможности организации в обеспечении уровня сбалансированного развития на основе имеющихся ресурсов и образуемого ими потенциала.

Выводы по главе 3

Актуальность проблемы измерения структуры и состава социальных ресурсов обусловлена тем обстоятельством, что в рамках социоресурсного подхода они рассматриваются как ресурсы-активы, то есть ресурсы, приносящие конкретную пользу в процессе своего использования. Основные проблемы операционализации и исследования социального капитала организации связаны с различием между индивидуальным и коллективным уровнями анализа, рисками его редукции к показателям доверия или другим частным проявлениям, игнорированием сложной внутренней структуры социального капитала и отождествлением социального капитала с факторами его формирования или организационно-управленческими эффектами.

В связи с указанными положениями представляется логичным и обоснованным проведение систематического мониторинга и анализа своеобразной «ресурсоотдачи» от социальных активов организации для их рационального и результативного использования в процессе формирования и развития социального капитала организации. Термин «ресурсоотдача» рассматривается в социальной коннотации как эффект влияния социальных ресурсов на результативность деятельности и социальную эффективность организации.

Обзор практики и подходов к измерению социального капитала демонстрирует отсутствие устоявшихся в рамках единого концептуального подхода к методам измерения социального капитала организаций. Большинство исследований ориентировано на диагностику и измерение социального капитала макроуровня, что не позволяет использовать их в качестве инструментария, и актуализирует потребность в его разработке для операционализации социального капитала организации.

Выделены ключевые теоретико-методологические проблемы, определяющие операционализацию и выбор измерительных процедур, в частности: 1) базовая дилемма теории социального капитала, противопоставляющая индивидуальный и коллективный уровни анализа; 2) риски смешения с другими концептами, выражающими социальные отношения и процессы (нормы, доверие, социальная солидарность, корпоративная культура и т.п.); 3) содержательные различия в понимании социального капитала и его интерпретации как специфической формы социальных ресурсов либо особой формы участия в коллективных структурах и движениях; 4) многомерный характер социального капитала, признаваемый сторонниками различных теоретических подходов; 5) необходимость дифференциации содержания социального капитала организации, факторов его формирования и эффектов (последствий) его накопления и использования.

Определено, что при исследовании социального капитала может быть использована одна из двух общих методологических стратегий, которые с определённой степенью условности можно назвать дедуктивной и индуктивной: 1) исследование социального капитала требует чёткого исходного определения самого предмета изучения с использованием дедуктивных методов выявления элементов его составляющих (например, структурного, когнитивного и реляционного измерений) и последующей операционализации ключевых понятий, результатом которых становятся конкретные индикаторы, строго соответствующие каждому компоненту теоретической схемы; 2) конструирование понятия «социальный капитал» в результате обобщения отдельных эмпирических явлений, имеющих отношение к социальному капиталу.

На основании результатов проведённого исследования сделан вывод об очевидности концептуального различия между факторами, содержанием и организационно-управленческими эффектами социального капитала и одновременно о нетривиальности аналогичной ясности на операциональном уровне или их взаимной подмене. В более общем – методологическом – смысле сделан вывод о необходимости интерпретации операционализации как двустороннего, итеративного процесса, в котором теоретическая логика и анализ данных дополняют и корректируют друг друга.

Методологически обоснована необходимость в процессе операционализации социального капитала дифференциации его содержания, факторов формирования и организационно-управленческих эффектов в конкретных организационном и социальном контекстах.

В наибольшей степени консенсус достигнут относительно структурного компонента социального капитала организации, который выражает его «объективную» сторону и более «удобен» для эмпирического наблюдения. Менее артикулированным, но не менее важным следствием многоаспектности социального капитала является необходимость учёта

не только разнообразия этих аспектов (независимо от конкретного концептуального подхода), но и их взаимной связи.

Простое механическое объединение результатов измерения разных компонентов не позволяет в достаточной мере раскрыть суть социального капитала и его функции в конкретном контексте. Использование индикаторов, являющихся результатом простого агрегирования данных исследования социального капитала на индивидуальном уровне, при изучении социального капитала организации представляется некорректной и недостаточно информативной стратегией.

При исследовании социального капитала целесообразно применение дедуктивной стратегии изучения социального капитала, факторов его формирования и организационно-управленческих эффектов. В частности, выявление состава и структуры факторов и вызываемых ими эффектов может быть обеспечено использованием методов кластерного и факторного анализа в рамках одного эмпирического исследования либо же методами систематического обзора и метаанализа при эмпирическом обобщении множества исследований.

Разработанная принципиальная схема операционализации социального капитала организации основана на необходимости определения измерительных средств и процедур для идентификации содержания социального капитала, факторов его формирования и организационных эффектов. Исходя из концептуальной модели анализа социального капитала, предложенной в диссертации, минимальное число частных показателей равно девяти (три типа отношений $\times$ три измерения). Каждый компонент социального капитала (структурный, когнитивный, реляционный) также может быть подвержен декомпозиции, в результате чего общее число измеряемых переменных может увеличиваться.

Операционализация и диагностика социального капитала обеспечивают субъектов управления значимой в управленческом смысле информацией о ресурсных возможностях инновационного развития организации. В рамках

социоресурсного подхода обоснованы две модели развития организации: функционирование (базовый) и развитие (инновационный).

Предложен перечень базовых методологических принципов, на которые целесообразно ориентироваться при изучении социального капитала организации и обеспечении оптимального использования человеческих ресурсов в управлении процессами его формирования: 1) необходимость проведения чёткого и операционализируемого различия между содержанием социального капитала организации, детерминантами его формирования и развития, а также его организационно-управленческими эффектами; 2) полнота охвата всех аспектов социального капитала; 3) интегрируемость с управленческими показателями; 4) несводимость социального капитала организации к сумме индивидуальных социальных капиталов работников; 5) учёт социокультурного контекста; 6) гибкость методологии и исследовательской стратегии.

Предложена принципиальная схема операционализации социального капитала организации как комплексного показателя, содержащая релевантные представленной в диссертации концептуальной модели индикаторы для оценки его компонентов. Процесс операционализации социального капитала предполагает решение двух задач: 1) обеспечение эмпирической интерпретации компонентов социального капитала; 2) разработка способов интеграции отдельных измерительных средств, отражающих связь между компонентами и позволяющих характеризовать социальный капитал организации как целостный концепт, не редуцируемый к сумме индивидуальных ресурсов членов организации.

Эмпирическая проверка предложенной принципиальной схемы операционализации и её валидация в условиях конкретной организации подтвердили теоретическую и методологическую состоятельность и надёжность разработанного социологического инструмента операционализации, а также его предназначенность для указанной процедуры. Валидация, кроме того, позволила провести диагностику

взаимовлияния конкретных переменных для определения возможных причинно-следственных связей, а также латентных переменных социального капитала.

На основе результатов операционализации разработаны рекомендации по совершенствованию управления процессами формирования и развития социального капитала, актуальные как для исследованных организаций, так и для организаций, планирующих осуществлять (или осуществляющих) указанные процессы.

Сравнительный анализ сложившихся в практике научно-методических подходов к оценке ресурсов, обладающих чертами нематериального свойства, выявил их недостаточную детерминированность, которая не позволяет определить, как изменение значений показателей приводит к изменениям результативности и наоборот.

Анализ спектра подходов к оценке социоресурсного потенциала как совокупности социальных ресурсов организации показал, что большинство методов оценки социальных ресурсов направлено на оценку, по сути, лишь экономической составляющей нематериальных ресурсов организации, не предполагает оценку социальных ресурсов, не учитывает специфику социального капитала как актива управления организацией, не рассматривает его как объект оценки, фактически отождествляя социальный капитал с понятием «нематериальный ресурс» в экономической коннотации.

Исследование выявило принципиальные отличия между нематериальными ресурсами и социальным капиталом, на основании чего предложено ввести в научный оборот термин «ресурс нематериальной природы» и включить социальный капитал в состав активов организации (наряду с её материальными и нематериальными активами) в качестве особой формы социальных ресурсов нематериальной природы, определяющей социальную эффективность, результативность и устойчивость функционирования организации.

Приведённые выводы обусловили потребность в разработке методики оценки обеспеченности организации социальными ресурсами в первую очередь социальным капиталом. Под термином «обеспеченность» понимается степень достаточности социальных ресурсов, используемых в управлении организацией, для достижения её целей и обеспечения социальной эффективности, результативного управления, устойчивости и инновационного характера развития организации.

Необходимость оценки социоресурсного потенциала определяется потребностью в фиксации наличия и уровня развития социального капитала организации, поскольку оценка социоресурсного потенциала определяет возможности формирования социального капитала.

Социальный капитал в функции ресурса управления не возникает спонтанно: для его формирования необходимы специфические условия и факторы. Данный вывод отражает обоснованное в теоретической части диссертации положение о возможности формирования социального капитала организации при наличии как минимум двух условий: а) совокупности системных детерминант, определяющих результативность данного процесса, б) социоресурсного потенциала как одной из базовых основ его формирования.

Авторский методический подход к оценке социоресурсного потенциала разрабатывался на основе возможности конвергенции 2-х подходов к анализу социальных ресурсов: а) *структурно-функционального* и б) *деятельностного*, что позволило сформулировать предположение об обладании всеми организациями социоресурсным потенциалом («портфелем»).

Идея конвергенции указанных подходов реализована в рамках разработанного социоресурсного подхода в управлении, ориентирующего организацию на перевод не только в режим устойчивого функционирования для реализации её основных компетенций посредством воспроизводства

социальной структуры, но и в режим развития, определяющий социально-инновационное поведение организации.

Использование метода построения ресурсного «дерева» позволило определить долю и значимость компонентов социального капитала в структуре организационных ресурсов, а также выявить и содержательно интерпретировать показатели уровня социоресурсного потенциала организации.

Обоснована инклюзия социального капитала в состав социоресурсного потенциала организации («портфеля»), что будет способствовать повышению уровня его уникальности как конкурентного преимущества по ряду параметров (усложнение взаимодействия всех ресурсов; потребность постоянного приращения как фактор уникальности и т.п.).

Определено, что перевод социального капитала в разряд стратегического ресурса нематериальной природы повышает степень независимости организаций от изменений внешней влияющей среды, обеспечивая преодоление состояния ресурсной зависимости и организационной «миопии» (ограниченной способности организации выявлять потенциальные возможности, которые могут повысить надёжность и устойчивость организационной системы в долгосрочной перспективе и адаптации к изменениям в окружающей среде).

На основе анализа социоресурсного потенциала сформирована матрица стратегического выбора как инструмент определения вариантов стратегического развития организации с учётом уровня её социоресурсного потенциала. Разработанный методический подход был эмпирически проверен в конкретной организации, что позволило подтвердить его валидность и пригодность для оценки и анализа социоресурсного потенциала с целью обеспечения сбалансированного, инновационно ориентированного развития организации.

ГЛАВА 4. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

4.1. Особенности характеристики социального капитала российских организаций в условиях трансформации управленческой среды

В условиях социальных трансформаций особую значимость приобретают социальные технологии, обеспечивающие актуализацию социальных ресурсов управления организациями и позволяющие интегрировать интересы субъектов управления. «Текучесть» социальной реальности и контекст организационных изменений требует применения социальных технологий, основанных на использовании потенциала социального капитала, призванных обеспечить устойчивость и инновационный характер развития организаций, что позволит оценивать эффективность преобразований на основе динамики инновационных изменений.

Изучение практики отдельных российских организаций потенциально обеспечивает возможность более точной оценки структуры и содержания их социального капитала. Однако оно не решает проблему вариативности организационной среды и типов организационной культуры и потому не позволяет в достаточной мере выявить роль ряда значимых факторов, определяющих формирование, развитие социального капитала. Поэтому для решения указанных задач был выбран метод опроса респондентов, позволяющий охватить множество различных организаций.

В качестве базы для анализа были использованы дополнительные данные, полученные в ходе социологического исследования «Уровень и динамика развития социального капитала российских организаций», проведённого в 2021 – 2022 гг. (N = 421) Цель исследования – выявление

уровня развития социального капитала в российских организациях, факторов, детерминирующих указанный процесс, а также особенных черт социального капитала российских организаций. Текст опросника приведён в приложении 12. Характеристики параметров выборки приведены в приложении 13.

Анализ данных, полученных в результате исследования, позволяет охарактеризовать состояние социального капитала ряда российских организаций, а также его отдельных компонентов. В ходе исследования социальный капитал отдельных организаций диагностировался как социальный ресурс на основе идеи социоресурсного подхода в социально ориентированном управлении и разработанной схемы его концептуального анализа.

В частности, «для оценки структурного компонента использовались пять диагностических индикаторов: 1) фактические возможности обращения к другим сотрудникам; 2) среднее число коллег, с которыми поддерживаются регулярные контакты (помимо непосредственно связанных с выполнением должностных обязанностей); 3) интенсивность контактов с коллегами; 4) стабильность сети социальных контактов; 5) наличие в организации “информационных брокеров” – лиц, выступающих в качестве социально-информационных посредников между работниками»¹.

Диаграмма, представленная в приложении 22, иллюстрирует распределение оценок респондентами возможности обратиться за помощью к различным категориям коллег. Оценка возможностей обращения к членам своего структурного подразделения прогнозируемо оказалась наибольшей, причём более половины респондентов выбрали максимальное значение для данного параметра. Среднее значение таких возможностей для этой категории коллег составило 5,9 балла. В отношении двух других категорий – малознакомых коллег и руководителей – эти оценки составили 4,3 и 4,6 балла соответственно.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 180.

Таким образом, возможности обращения к коллегам за пределами ближнего круга оцениваются чуть выше среднего и как мало отличающиеся друг от друга. Различия в значениях полученных данных можно с определённой степенью аппроксимации интерпретировать как проявление определённой автономии процесса формирования социальных связей в трудовом коллективе по отношению к процессу формирования социальных связей за его пределами, хотя в целом условия доступности контактов могут рассматриваться именно как общеорганизационный феномен.

Следующий индикатор структурного компонента социального капитала – среднее число коллег, с которыми работники поддерживают неформальное общение. Формулировка вопроса предполагала свободный ответ с указанием числа коллег для различных категорий в диапазоне от 0 до 99.

Следствием «выбросов», характерных для массовых опросов, и несоответствия ответов нормальному распределению стали значения, существенно превышающие ожидания и предыдущие данные (в одном из опубликованных исследований медианное значение числа контактов с «сильными» связями составило 2 человека, а со «слабыми» – 6 человек¹). Так, среднее значение числа контактов с коллегами своего структурного подразделения составило 28 человек (ст. откл. – 31,4), с коллегами других структурных подразделений – 22 человека (ст. откл. – 24,7), с руководителями – 15 (ст. откл. – 25,4). Исключительно высокое значение стандартного отклонения проблематизирует использование данного показателя, хотя сам факт относительных различий между группами работников представляется существенным.

Учитывая вероятные методические проблемы, связанные с формулировкой вопроса, более целесообразным представляется использование медианных значений, которые составили: а) для отношений внутри своего структурного подразделения – 10 человек; б) для отношений

¹См.: Германов И. А., Плотникова Е. Б., Булгакова Д. А. Структурный социальный капитал работников российских промышленных предприятий: опыт эмпирической оценки // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – Вып. 1. – С. 135-145.

с коллегами из других структурных подразделений – 10 человек; в) для отношений с руководителями – 3 человека. Эти данные представляются более корректными и показывают, что круг неформального общения большинства работников в равной мере состоит из коллег своего структурного подразделения и коллег из других подразделений. Различие между данными категориями не является полностью тождественным различию между «сильными» и «слабыми» связями¹.

Отметим, что «выявленная неоднозначность в использовании данного индикатора компенсируется наличием другого индикатора с близким по смыслу значением – интенсивность контактов с коллегами»². Ответы на данный вопрос выглядят более правдоподобно и не содержат признаков некорректной интерпретации. Оценивая среднюю интенсивность (частоту) контактов с коллегами, респонденты дали ответы, анализ которых представлен в приложении 23. Частота взаимодействия внутри своего структурного подразделения является наибольшей, что представляется вполне естественным, поскольку она обусловлена самой природой организации труда. Более интересны абсолютные значения, характеризующие такое взаимодействие, и разнообразие организационной среды с точки зрения относительной значимости разных типов контактов.

Данные, представленные в приложении 23, дают основания для вывода о том, что, в зависимости от вида деятельности, организационная среда может предполагать возможность и необходимость более или менее интенсивного взаимодействия внутри подразделений, между подразделениями, а также между руководителями и подчинёнными. Большинство организаций характеризуется высокой плотностью взаимодействия, предполагая ежедневные контакты с коллегами, однако

¹Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49.

²Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 181.

примерно для четверти организаций характерна более высокая структурная замкнутость.

Интенсивность взаимодействия, как порядковая переменная, представляет среднее значение для трёх категорий сотрудников. Интенсивность взаимодействия внутри своего структурного подразделения получила оценку 4,5 балла, с коллегами из других структурных подразделений – 3,3 балла, с руководителями – 3,1 балла. Наиболее существенный разброс значений при этом зафиксирован для оценки отношений с руководителями, что позволяет сделать вывод о стремлении работников к ограничению взаимодействия с руководством.

Четвёртый индикатор, используемый для измерения структурного компонента социального капитала, – стабильность социальных связей. Обобщение ответов на соответствующий вопрос, данное в табл. 14, показывает, что для российских организаций, представленных респондентами, в целом характерна высокая степень устойчивости социальных связей, то есть стремление поддерживать отношения в течение длительного времени.

Таблица 14 – Устойчивость социальных отношений
между сотрудниками организаций, представленных респондентами, %

Вариант ответа	Доля респондентов, выбравших вариант ответа
Отношения очень устойчивые, стабильные; люди долгое время сохраняют свой круг общения	43,2
Отношения в целом довольно стабильные, хотя иногда приходится менять круг общения	40,9
Отношения довольно подвижные; состав работников меняется, но все-таки удаётся поддерживать какие-то социальные связи	13
Отношения крайне неустойчивые; постоянно меняется кадровый состав; практически невозможно установить постоянный круг общения	2,9

Высокий или умеренно высокий уровень стабильности социальных отношений, характерный для большинства российских организаций, представленных респондентами, соответствует высокой потребности в стабильности и предсказуемости, типичной для российской деловой культуры.

Тем не менее лишь чуть более четверти организаций, представленных респондентами, можно охарактеризовать как статичные. Очевидно, что в условиях рыночной экономики поддержание более ригидных социальных структур практически невозможно. Лишь в очень небольшом числе организаций, представленных респондентами (2,9%), уровень нестабильности и подвижности социальной среды несовместим с возможностями формирования социальных связей и, как следствие, развитием социального капитала.

Как показало исследование, индикатором структурного компонента социального капитала, редко оказывающимся в фокусе внимания исследователей, выступает, по нашему мнению, «ролевая структура организации, а точнее, наличие в ней специфических ролей “информационных брокеров”. Такие позиции, не обязательно являясь формальными, обеспечивают циркуляцию значимой информации и фасилитацию контактов между сотрудниками, непосредственное взаимодействие которых в нормальных условиях по тем или иным причинам затруднено»¹.

Для оценки роли структурного компонента социального капитала респондентам было предложено ответить на вопрос: «Если работнику необходимо получить информацию, помощь, как-то обратиться к тем, кого он/она лично не знает, есть ли в организации люди, которые подскажут, что делать, и смогут выступить в качестве посредников?». Полученное распределение ответов показывает, что средняя оценка по 5-балльной шкале

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 181.

составила 4 балла, при этом почти половина участников опроса (46,3%) выбрала максимальную оценку.

Полученные данные коррелируют с ответами на предшествующие вопросы и отражают тенденцию к поддержанию стабильности социальной среды. При отсутствии в организации целенаправленной системы управления знаниями и коммуникациями с течением времени в ней возникают своего рода «коммуникационные узлы», обеспечивающие опосредованное неформальное взаимодействие, что может негативно сказываться на управляемости, формируя информационный «шум», искажающий восходящие и нисходящие коммуникации.

Выраженная ориентация на поддержание стабильной социальной среды способствует естественному возникновению «информационных брокеров» и посредников, в роли которых могут выступать секретари (референты), линейные руководители, опытные сотрудники или просто коммуникативно-активные работники, вовлечённые в широкие сети социальных связей. Появление информационного брокериджа и иных форм социального взаимодействия является отражением процесса формирования «зоны социального влияния, которая выступает средством самоорганизации совместной жизнедеятельности работников на основе того или иного типа социального взаимодействия, основанного на актуализации их социальной роли как активных субъектов управления»¹.

Полагаем, что «для большинства российских организаций характерен такой информационный “брокеридж”, основанный на естественном развитии социальных отношений, а не на информационно-коммуникационном администрировании. Информационные “брокеры” объективно выполняют

¹Буданова М. А., Иванов С. Ю. Зональное управление в социальных организациях / М. А. Буданова, С. Ю. Иванов. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. – 159 с.; Иванов С. Ю. Социально-ориентированное управление организацией на принципе зональности. Автореферат... докт. соц. наук. – М., 2010. – 56 с. – С. 14-15.

роль активных участников процесса формирования когнитивного компонента социального капитала организации»¹.

Данный феномен, по нашему мнению, следует рассматривать с позиции власти и влияния в социальных отношениях. Субъекты управления в организации, обладая реальной властью в виде властных полномочий и ресурсов, вместе с тем не всегда обладают влиянием, то есть возможностью воздействовать на восприятие и поведение работников. Информационное «брокерство» способствует «перетягиванию» возможностей влияния от субъекта управления к неформальным носителям значимой информации, что не позволяет рассматривать данное обстоятельство как норму социального управления, но отражает управленческие практики, исторически сложившиеся в российских организациях.

Общая качественная оценка структурных возможностей формирования социального капитала российских организаций позволяет охарактеризовать их как достаточные для развития социальных отношений. При этом очевидно, что более существенными являются возможности для развития социальных связей внутри структурных подразделений по сравнению с аналогичными возможностями в масштабах всей организации.

В рамках исследования для диагностики когнитивного компонента использовались следующие индикаторы: а) сложности в общении, связанные с социокультурной гетерогенностью персонала в РФ; б) степень самоидентификации и социальной солидарности; в) разделяемые системы представлений. Общая оценка средней сложности в общении, вызванной различиями в языке, возрасте, культуре, политических или религиозных представлениях в целом по выборке составила 2,5 балла, причём более 40% респондентов ответили, что в их организации отсутствуют какие-либо проблемы в коммуникациях по поводу профессиональной деятельности.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 181.

Приведённые значения свидетельствуют о низкой степени социокультурной гетерогенности и разнообразия персонала в большинстве организаций. Вместе с тем более чем в четверти организаций (26%) проблемы в деловых коммуникациях всё же отмечаются; оценка сложности в общении варьируется от 4 до 7 баллов. Можно предположить, что сложности в коммуникации могут являться одной из причин снижения эффективности организационного управления, что актуализирует данную управленческую проблему.

Исключительный интерес представляют оценки степени социальной солидарности работников как социального ресурса управления. Респонденты оценивали, в какой степени считают себя членами одной команды, чувствуют свою общность и солидарность, основанные на общих ценностях и целях, а также сходстве в их интерпретации. В приложении 24 представлены данные об оценке воспринимаемой общности и групповой солидарности в различных типах организационных отношений. Распределение оценок степени самоидентификации существенно различается в зависимости от типа отношений. Так, для отношений внутри организации в целом, а также между работниками и руководителями распределение является нормальным, а для отношений внутри рабочей группы – проблематичным.

Наибольшее число респондентов (26%) выбрало для их характеристики максимально возможную оценку (7 баллов), и почти столько же – 6 баллов. Это свидетельствует о том, что небольшие по численности трудовые коллективы в российских организациях формируются как особые социальные общности с очень высокой степенью групповой идентичности и социальной солидарности. Средняя оценка групповой солидарности для трудовых коллективов составила 5,2 балла по всей выборке. Для двух других типов отношений характерно более равномерное распределение оценок, а средние оценки составили 4,4 балла для общеорганизационных отношений и 4 балла – для отношений работников с руководителями.

На наш взгляд, показательно, что «число организаций, в которых социальная солидарность в иерархических отношениях оценивается как высокая, приблизительно равна числу организаций, в которых она, наоборот, крайне низка. В четверти организаций от выборки различия в самоидентификации, как можно предположить, закладывают социально-когнитивную основу антагонизма в отношениях между руководством и персоналом. Это связано с тем, что в данных организациях, вероятно, существует проблема формирования единых ценностей и основанных на них целей, а также единого организационного тезауруса для их интерпретации, что также можно рассматривать как актуальную управленческую проблему, решение которой будет способствовать формированию когнитивного компонента социального капитала»¹.

Примечательно и наличие организаций, в которых даже на уровне небольших коллективов групповая идентичность не формируется и не образует общей основы для плодотворного сотрудничества и коллективных действий. Доля таких организаций в целом невелика, однако само их наличие свидетельствует о том, что формирование общей групповой идентичности не является неизбежным следствием совместной трудовой деятельности.

Отсутствие неизбежности в формировании общих культурных перспектив и схем восприятия как следствия совместной социально-трудовой деятельности проявляется и при использовании третьего индикатора когнитивного аспекта социального капитала. Ответы на вопрос о том, в какой мере работники знают историю своей организации, разделяют её ценности и принципы, которые она провозглашает, в целом соответствуют оценке групповой идентичности в масштабах организации (приложение 25).

Средняя оценка совпадения разделяемых когнитивных моделей организации составила 4,2 балла по 7-балльной шкале. Большинство

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 183.

респондентов склонны выбирать средние значения шкалы, что затрудняет рациональную рефлексию разделяемых схем восприятия в организации. Однако тот факт, что в ряде случаев выбираются и крайние значения шкалы, показывает, что субъективно внутренняя организационная среда может восприниматься по-разному.

Данное обстоятельство, в свою очередь, является косвенным признаком того, что степень взаимопонимания и наличие общей когнитивной основы для взаимодействия могут варьироваться в широких пределах. Тем самым использование данного индикатора для оценки когнитивной предпосылки формирования социального капитала можно полагать в целом обоснованным. Указанный индикатор представляется также важным и с точки зрения корпоративного управления, поскольку общая когнитивная основа формирует единый организационный тезаурус – совокупность значений понятий, с помощью которых взаимодействуют все члены организации и формируются поведенческие нормы, контролируемые организационной средой.

При этом разные индикаторы, при помощи которых измеряется когнитивный компонент социального капитала, имеют самостоятельную значимость и не могут быть редуцированы друг к другу. Корреляционный анализ, проведённый в отношении двух индикаторов, не дифференцированных по типам отношений (сложность взаимодействия, обусловленная социокультурными различиями, и недостаточная общность схем восприятия) показал слабость корреляционной связи между ними: коэффициент корреляции Спирмена составил 0,142.

На основе анализа данных нами сделан вывод о том, что «все индикаторы, используемые для измерения когнитивного компонента социального капитала, являются актуальными (работоспособными) и отражают важные различия между организациями. Для российских организаций в целом характерны умеренно-позитивные когнитивные условия формирования социального капитала. При этом, как и в случае

со структурным аспектом, существуют явные признаки преобладания отношений аффилиации, что выражается в заметно более успешном формировании групповой идентичности на уровне небольших коллективов»¹.

Реляционный компонент социального капитала в рамках разработанного нами концептуального подхода выражает наиболее существенные аспекты содержания социальных связей в организации. Для измерения реляционного компонента в исследовании были использованы следующие индикаторы, представляющие разные виды социальных ресурсов управления: 1) доверие к коллегам; 2) готовность оказать различные виды помощи; 3) выраженность норм универсализма и взаимности; 4) эффективность социального контроля в отношении просоциального поведения.

В качестве дополнительного индикатора нормативной среды, который использовался также и для проверки промежуточной гипотезы 1, был использован индикатор восприятия индивидуального социального капитала. Полученные оценки каждого типа индикаторов позволяют сделать вывод о том, что «доверие – один из наиболее распространённых индикаторов социального капитала; во многих случаях последний редуцируется к доверию² (что, как уже было отмечено, не соответствует нашему концептуальному подходу). Мы исходим из того, что доверие может рассматриваться в качестве одной из «фундаментальных социальных предпосылок формирования устойчивых и плодотворных социальных связей и взаимодействий»³ при условии его анализа наряду с другими

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 183.

²См., напр.: Воробьёва Л. В. Роль доверия в современном обществе // Преподаватель: XXI век. – 2009. – № 2. – С. 295-299; Глушко И. В. Социальное доверие: концепт и структура // Философия права. – 2013. – № 6(61). – С. 94-98; Гудков Л. Д. «Доверие» в России: смысл, функции, структура // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2012. – № 2(112). – С. 8-47; Тамбовцев В. Л. Понятие социально-экономического генотипа и современные исследования в сфере менеджмента // Российский журнал менеджмента. – 2014. – Том 12. – № 2. – С. 117-132; Тарасевич В. Н. Современное доверие: содержание и кризис // Журнал институциональных исследований. – 2011. – Том 3. – № 4. – С. 18-26; Тюрин Г. В. Корпорации, социальный капитал и модернизация страны // Неприкосновенный запас. – 2006. – № 4-5(48-49). URL: <https://magazines.gorky.media/nz/2006/4/korporaczii-soczialnyj-kapital-i-modernizaczija-strany.html> (дата обращения: 9.03.2019); Чупров В.И. Доверие в саморегуляции изменяющейся социальной реальности : монография / В. И. Чупров, Ю. А. Зубок, Н. А. Романович. – М.: Норма, 2019. – 208 с.

³Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 183.

детерминантами, определяющими успешность формирования социального капитала.

В рамках исследования были измерены показатели уровня доверия, во-первых, работников по отношению к коллегам, а во-вторых, руководителей по отношению к работникам в целом. В табл. 15 приведены результаты оценки воспринимаемого уровня доверия в различных типах социальных отношений в организации, образующих реляционный компонент социального капитала.

Таблица 15 – Оценка доверия коллегам со стороны работников и руководителей российских организаций, представленных респондентами, %

Тип отношений	Варианты ответов				
	очень доверяю	скорее, доверяю	сложно оценить, бывает по-разному	скорее, не доверяю	совсем не доверяю
Работники в отношении:					
- своего структурного подразделения	19	48	27	5	1
- коллег из других структурных подразделений	3	21	47	23	5
- руководителей	11	35	32	16	5
Руководители в отношении:					
- работников организации	8	45	34	10	2
- других руководителей	7	36	42	12	3

Полученные данные, представленные с использованием инвертированной 5-балльной шкалы для оценки среднего уровня доверия в организации, позволили построить ранжированный ряд доверия по типам отношений, который будет выглядеть следующим образом: 1) доверие работников к коллегам своего структурного подразделения – 3,8 балла; 2) доверие работников коллегам из других структурных подразделений – 2,9 балла; 3) доверие руководителей другим руководителям – 3,3 балла;

4) доверие работников руководителям – 3,3 балла; 5) доверие руководителей работникам – 3,4 балла.

Приведённые данные показывают «максимальный уровень взаимного доверия внутри небольших коллективов, что дополнительно подтверждает особую роль отношений аффилиации для российских организаций. Вместе с тем отметим, что почти половина опрошенных руководителей выбрала умеренно высокую, а не максимальную оценку; более четверти респондентов не готовы признать, что даже внутри коллектива отношения являются подлинно доверительными. Подобный разрыв в уровне доверия является, по нашему мнению, серьёзным препятствием для развития “слабых” горизонтальных связей»¹.

Значительный интерес представляет соотношение воспринимаемого уровня доверия в различных типах горизонтальных и вертикальных отношений за пределами своего трудового коллектива. Как видно, максимальный уровень доверия зафиксирован в отношениях между сотрудниками одного структурного подразделения, а минимальный – в их отношениях с коллегами из других структурных подразделений. Несмотря на то, что речь идёт о коллегах, которые по определению не являются совершенно посторонними, такой разрыв в уровне доверия является серьёзным препятствием для развития «слабых» горизонтальных связей, что позволяет определить его как актуальную управленческую проблему.

Характерная для российской практики управления высокая ценность дистанции власти может порождать специфическую форму доверия, основанного на восприятии власти и иерархических отношениях. Если рассматривать эти отношения как своего рода социальный контракт («лояльность в обмен на покровительство»), при котором руководитель выступает (по определению Г. Хофштеде) в роли «благоволеющего

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 184.

автократа»¹, то стороны готовы доверять друг другу в той мере, в которой данный социальный контракт соблюдается.

Зафиксированный уровень доверия, в значительной мере, по нашему мнению, обусловлен прагматическими механизмами оппортунистического поведения. В той мере, в которой руководство выполняет базовые принципы указанного выше контракта, ему готовы доверять, однако это доверие не является безусловным и подлежит пересмотру при изменении конъюнктуры. Тот факт, что в целом доверие к руководству демонстрирует менее половины респондентов, свидетельствует в пользу указанного предположения.

Просоциальные установки – не менее важный элемент социального капитала организации. В отличие от доверия они определяют моральную и психологическую готовность индивида к определённому поведению. Исследование просоциальных установок работников организаций уже предпринималось российскими исследователями, однако оно не учитывало типы отношений, в рамках которых может быть оказана та или иная форма помощи². Просоциальные установки дифференцированы не только по значимости оказываемой помощи, но и по типу социальных отношений. Респонденты оценивали готовность работников к оказанию различных видов помощи коллегам. В приложении 26 результаты опроса обобщены в виде средних оценок видов помощи и соответствующих им типов социальных отношений.

Помимо того, что индикаторы просоциальных установок входят в структуру показателей социального капитала, они имеют и самостоятельную ценность. Во-первых, они подтверждают обоснованность выделения трёх типов отношений как основы социального капитала, демонстрируя важные и устойчивые различия между ними. Для всех видов потенциальной помощи респонденты фиксируют существенно более

¹Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. – New York: McGraw-Hill, 2010. – 576 p. – P. 76.

²Каравай А. В. Социальный капитал российских рабочих и их установки в отношении его накопления // Мониторинг общественного мнения. – 2016. – № 3. – С. 1-15. – С. 5.

выраженные просоциальные установки в отношении своего коллектива и, что ещё интересно, более позитивные установки в вертикальных, нежели горизонтальных, отношениях за пределами «ближнего круга» коллег.

Во-вторых, с точки зрения социально ориентированного управления самостоятельную значимость имеют и данные о готовности к разным формам поддержки своих коллег. Примечательно, что работники демонстрируют большую склонность к малозатратным формам поддержки. При этом любые финансовые формы поддержки воспринимаются как менее допустимые даже в сравнении с нефинансовой помощью, требующей значительных затрат личного времени и сил.

Наиболее выражены просоциальные установки в отношении информационно-консультационных действий. Работники готовы делиться информацией и опытом со всеми коллегами: внутри своего структурного подразделения оказать максимальный уровень поддержки готовы 58% респондентов. С прагматической управленческой точки зрения такие установки способствуют формированию благоприятных условий для создания эффективных систем управления знаниями и организационного обучения, формирования организационного тезауруса, посредством которого интерпретируется и пропагандируется организационная идеология социальной солидарности, что способствует формированию и развитию когнитивного и реляционного компонентов социального капитала организации.

Третья составляющая реляционного компонента социального капитала – нормативная, характеризующая действующие в организации социальные нормы и систему социального контроля. В рамках исследования были измерены три нормативных элемента: а) выраженность норм универсализма; б) выраженность взаимности; в) эффективность социального контроля, проявляющаяся в типичных и ожидаемых реакциях на проявления дискриминации и несправедливости.

Все нормативные элементы измерялись при помощи пар полярных утверждений, образующих противоположные точки шкалы, положение на которой респондент должен определить, характеризуя свою организацию. В приложении 27 приведено распределение оценок респондентов для указанных элементов организационной среды. Более высокие оценки соответствуют выбору утверждений, отвечающих: а) норме универсализма («в организации действуют общие правила, одинаковые для всех, ни для кого не делается исключений»); б) норме взаимности («работники считают необходимым помогать друг другу и участвовать в совместном решении задач»); в) эффективному социальному контролю (работники «настойчиво стараются добиться справедливости», реагируя на проявления несправедливости и дискриминации).

Обращает на себя внимание «разнообразие нормативной организации российских предприятий, в том числе наличие значительной доли предприятий с ярко выраженной воспринимаемой асоциальностью и аномией»¹. Тем не менее общий баланс оценок незначительно смещён в положительную часть шкалы: средняя оценка норм универсализма по всей выборке составила 4,6 балла, норм взаимности – 4,5 балла, эффективности социального контроля – 4 балла, что свидетельствует об определённой положительной трансформации представлений об универсализме как норме организационного поведения и тенденции организационного развития, которую целесообразно закреплять и развивать.

Корреляционный анализ показал наличие связи между различными элементами нормативной среды организации. Так, коэффициент корреляции Спирмена составил: а) для норм универсализма и взаимности – 0,628; б) для норм универсализма и социального контроля – 0,459; в) для норм взаимности и социального контроля – 0,551. Умеренно высокий характер связи свидетельствует, с одной стороны, о внутренней содержательной

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 184.

связности теоретически определённых нормативных элементов социального капитала. С другой стороны, данные элементы всё же обладают достаточной самостоятельностью, в связи с чем приведение нормативного компонента к какому-либо одному индикатору представляется обоснованным и целесообразным.

Приведённые выше данные характеризуют отдельные важные элементы социального капитала российских организаций. Каждый из рассмотренных показателей описывает вариативность социальной среды российских организаций, однако рассмотренные сами по себе они не позволяют оценить уровень социального капитала, который предполагает, что система социальных связей становится организационным ресурсом только как результат синергетического эффекта проявления совокупного влияния структурного, когнитивного и реляционного компонентов социального капитала.

При расчёте показателей реляционного компонента была использована дополнительная процедура агрегации индикаторов. Поскольку данный компонент включает в себя три типа индикаторов, относящихся к доверию, просоциальным установкам и нормам, каждый из которых, *a priori*, считается равнозначным другим, было принято решение использовать усреднённые данные по каждому из этих элементов. В итоге реляционный компонент рассчитывался как среднее значение трёх показателей, характеризующих отношения доверия, просоциальные установки и нормативную среду.

Отметим также, что не все исходные индикаторы позволяют дифференцировать социальный капитал по типам отношений. По этой причине показатели социального капитала по типам отношений основаны на меньшем числе индикаторов (11), чем показатели трёх его компонентов (43).

В табл. 16 приведены средние значения выраженности трёх компонентов социального капитала в целом по выборке, характеризующие общее

состояние социального капитала российских организаций, представленных респондентами.

Таблица 16 – Средние значения выраженности компонентов социального капитала российских организаций, представленных респондентами

Компоненты	Среднее значение	Стандартное отклонение
Структурный компонент	0,549	0,139
Когнитивный компонент	0,610	0,209
Реляционный компонент	0,532	0,171

Анализ данных табл. 16 показывает, что когнитивный компонент социального капитала в российских организациях, представленных респондентами, в целом более выражен, чем структурный и реляционный. На наш взгляд, это отражает важность символической стороны социальных отношений, присущей российской деловой культуре. Однако общий разброс значений не очень высок, а распределение организаций по каждому компоненту близко к нормальному (рис. 29 – 31).

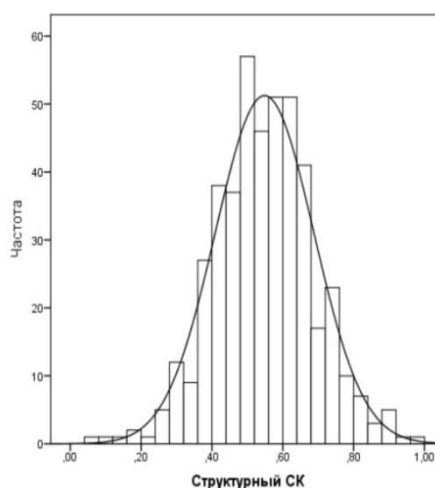


Рисунок 29. Распределение значений структурного компонента социального капитала российских организаций, представленных респондентами (нормальное распределение)

В нашем понимании нормальный характер распределения значений компонентов социального капитала «является признаком качества использованного инструментария и методики исследования, а также

иллюстрирует разнообразие российских организаций с точки зрения различных особенностей социальной среды»¹.

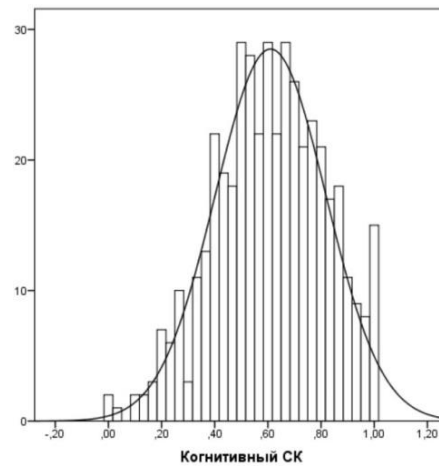


Рисунок 30. Распределение значений когнитивного компонента социального капитала российских организаций, представленных респондентами (нормальное распределение)

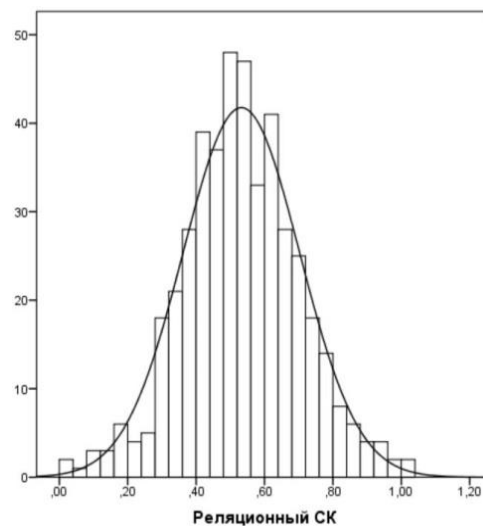


Рисунок 31. Распределение значений реляционного компонента социального капитала российских организаций, представленных респондентами (нормальное распределение)

Кроме того, можно сделать вывод о том, что различные аспекты социального капитала, хотя и связаны друг с другом, всё же целесообразно рассматривать как самостоятельные показатели для измерения. Полученные результаты, представленные на рис. 29 – 31, свидетельствуют, с одной

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 185.

стороны, о внутренней связности разных аспектов социального капитала, с другой – о подтверждении необходимости их дифференциации. Тем самым концептуальная модель анализа социального капитала организации, обоснованная в диссертации, получила дополнительное эмпирическое подтверждение.

Отметим, что «более высокий коэффициент корреляции для когнитивного и реляционного компонентов также соответствует общей теоретической логике нашего исследования, поскольку, в отличие от структурного, они в значительной степени более непосредственно выражают содержательные аспекты социальных отношений в организации»¹.

В ходе анализа отдельных показателей уже было отмечено особое положение отношений, складывающихся в рамках небольших трудовых коллективов. Результаты обобщающего анализа подтверждают этот вывод и явно свидетельствуют о приоритетности отношений аффилиации в процессе структурирования социальных отношений в организациях.

Несмотря на то, что организации, по сути, сосредоточены на функциональных связях, отражающих наблюдаемые социальные трансформации, для российской практики управления характерны более диффузные социальные отношения (тяготеющие к разнородности и недостаточной сплочённости) и выраженная склонность к формированию достаточно плотных групповых отношений, не затрагивающих всю организацию.

Диффузность выступает в качестве необходимого и важного условия социального обмена, не предполагающего жёсткой детерминации по срокам и формам вознаграждения за добровольно или инициативно оказанные другим субъектом услуги. Социальный обмен предполагает добровольное и инициативное предоставление выгод и услуг другому, что и создаёт диффузные обязательства, при которых данный тип обмена, по мнению

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 185.

П. Блау, «вовлекает факторы, создающие диффузные будущие обязательства, не специализированные чётко, при которых природа возврата не может оговариваться, но по большей части оставлена на усмотрение того, кто его осуществляет»¹.

Проведённое исследование позволило выявить новые стороны взаимодействия разных аспектов социального капитала в небольших структурных подразделениях, что представляет особый практический интерес в плане организационных изменений, поскольку в нашем представлении, основанном на личном опыте работы в бизнес-структурах, современным трендом выступает перенос акцента в социальном управлении с работы с коллективами на работу с группами, что повышает результативность решения управленческих задач.

Подтверждён также сделанный ранее вывод о том, что социальный капитал в бóльшей степени формируется иерархическими отношениями, чем отношениями обмена, объединяющими работников разных структурных подразделений на основе «слабых связей» и логики взаимовыгодных обменов. Это может быть следствием, с одной стороны, высокой дистанции власти и значимости иерархических отношений как источника социальной структуры, с другой – низкого уровня генерализованного доверия, характерного для российского общества. Кризис «доверия незнакомым», отмеченный в нашем исследовании, следует рассматривать как один из значимых вызовов в процессе формирования социального капитала российских организаций.

Данные исследования позволяют сделать вывод о том, что в исследованных российских организациях сложился определённый социоресурсный потенциал для формирования социального капитала, а у руководителей различных уровней сформированы определённые представления о его структурных компонентах. Кроме того, данные исследования не подтверждают точку зрения ряда зарубежных

¹Blau P. Exchange and Power in Social Life. – N. Y.: Wiley, 1986. – 352 p. – P. 38.

исследователей (Ф. Фукуяма, Р. Патнэма, Т. Николса и др.), утверждавших, что в России «полностью отсутствует социальный капитал». С практической точки зрения результаты исследования подтверждают вывод, что формирование и развитие социального капитала как процесс, обеспеченный социальными ресурсами, целенаправленно и систематически осуществляемый, может быть результативным и обеспечивать социальные эффекты, определяющие общую эффективность организации.

Средние значения выраженности компонентов социального капитала несколько выше теоретического среднего, однако в нашем представлении, сколько-нибудь содержательная интерпретация этих показателей возможна только в перспективе: при проведении сравнительных лонгитюдных исследований, изучении динамики показателей или же при сравнительном анализе специфики проявления социального капитала в организациях разных типов (по сферам деятельности, численности работников и т.д.).

Проведённое исследование осуществлялось с целью определения факторов формирования социального капитала российских организаций, их значимости и взаимосвязи между ними, что позволило конкретизировать проблему особенностей формирования и развития социального капитала как ресурса управления.

Как уже отмечалось, в качестве инструмента анализа был определён факторный анализ. Интерпретация полученных данных с использованием методов факторного анализа обеспечила редукцию данных, определение структуры взаимосвязей между переменными и их классификацию. Объективность анализа данных обеспечивалась тем, что факторный анализ не требует априорного разделения признаков на зависимые и независимые, что предполагает наличие ряда величин, не известных до начала исследования, но обуславливающих проявление различных соотношений между переменными. Факторный анализ, таким образом, позволил выявить и интерпретировать латентные общие факторы с одновременной

минимизацией их числа и степени зависимости от соответствующих характерных факторов.

Поскольку были получены ответы от 421 респондента по 35 параметрам, общее количество вариантов ответов оказалось значительным для формирования кластеров, позволяющих сгруппировать все исследуемые организации по определённым признакам для анализа значимых детерминант формирования их социального капитала. По указанной причине для кластеризации был использован метод многомерного статистического анализа на основе выделения факторов (метод главных компонент) и применения метода «вращения» матрицы факторных нагрузок, то есть поиска такого положения системы координат, которое для каждой строки (столбца) увеличивало бы большие факторные нагрузки и уменьшало бы малые. Применение указанных методов позволило максимизировать дисперсию переменной (фактора), минимизировать разброс вокруг неё и на этой основе выделить кластеры организаций, формирование социального капитала которых определяется различными факторами.

Для проведения многомерного статистического анализа все вопросы из опросника были разбиты по логическим блокам, разделяющим результаты по организациям и по сотрудникам. Из полученных 110 переменных для анализа не использовались переменные, описывающие организацию, самого респондента и рабочий климат, которые оценивались не по 5-балльной шкале, то есть отбирались переменные, измеряющие показатели с точки зрения респондента. Таким образом, было отобрано 35 переменных, оценённых по пятибалльной шкале, группировка которых представлена в приложении 28.

Поскольку отмечено смещение доли ответов по многим переменным в крайние точки порядковой шкалы, не представляется возможным использование исходных данных с применением количественной шкалы, поэтому для многомерного статистического анализа данные были преобразованы. Для расчёта индексов оценок работниками социально-

психологического климата в организациях было признано некорректным рассчитывать среднюю составляющую по блокам, поскольку респонденты склонны группировать разные оценки на одном и том же участке шкалы. Этими обстоятельствами обусловлена необходимость отделения смысловой части ответов от влияния на них стиля реагирования, описанная в научных публикациях¹.

Выделение смысловой составляющей из полученных ответов было проведено с использованием методики Ш. Шварца, которая заключается в определении среднего значения по всем ответам (*mean*) и поправкой всех переменных на данную величину путем вычитания средней величины из существующих значений по каждому пункту опросника. Таким образом, были получены новые центрированные переменные, отражающие сравнительную значимость той или иной проблемы из пула вопросов по отношению к средней значимости всех проблем. Центрированные переменные были приведены к нормальному распределению, что позволило провести многомерный кластерный анализ различными методами, основанными на количественных данных.

Для обработки данных и проведения анализа использовался статистический пакет *IBM SPSS Statistics 25.0*. На первом этапе анализа из исходных переменных были выделены центрированные переменные, имеющие нормальное распределение в количественной шкале, а также проведён факторный анализ с целью «сужения» пространства исходных характеристик социально-психологического климата в организации и получения агрегированных, укрупнённых факторов, влияющих на атмосферу и рабочие процессы исследуемых организаций. Перед проведением компонентного анализа была построена корреляционная матрица попарных коэффициентов корреляции Пирсона, из которой

¹Магун В. С., Руднев М. Г. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2008. – № 1. – С. 33-58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznennye-tsennosti-rossiyskogo-naseleniya-shodstva-i-otlichiya-v-sravnении-s-drugimi-evropeyskimi-stranami> (дата обращения: 13.04.2022).

следовало, что между рассматриваемыми переменными имеется значимая корреляция.

На втором этапе была проведена процедура уменьшения размерности для сокращения числа независимых переменных, выделения главных факторов и последующей классификации организаций в соответствии с указанными факторами. С этой целью был осуществлен компонентный анализ, который показал устойчивую факторную структуру показателей. Для снижения размерности был выбран метод главных компонент с «вращением» факторов по методу «варимакс», позволяющий оптимально разбить переменные на группы факторов. Таким образом, первоначальные центрированные переменные были сформированы в однородные группы, обозначающие разные характеристики организации.

На следующем этапе был проведён анализ графика вида «каменистая осыпь» (рис. 32), оценённый по новым переменным, на котором по горизонтальной оси отложены номера компонентов, а по вертикальной – их собственные значения (то есть доли объяснения дисперсии).

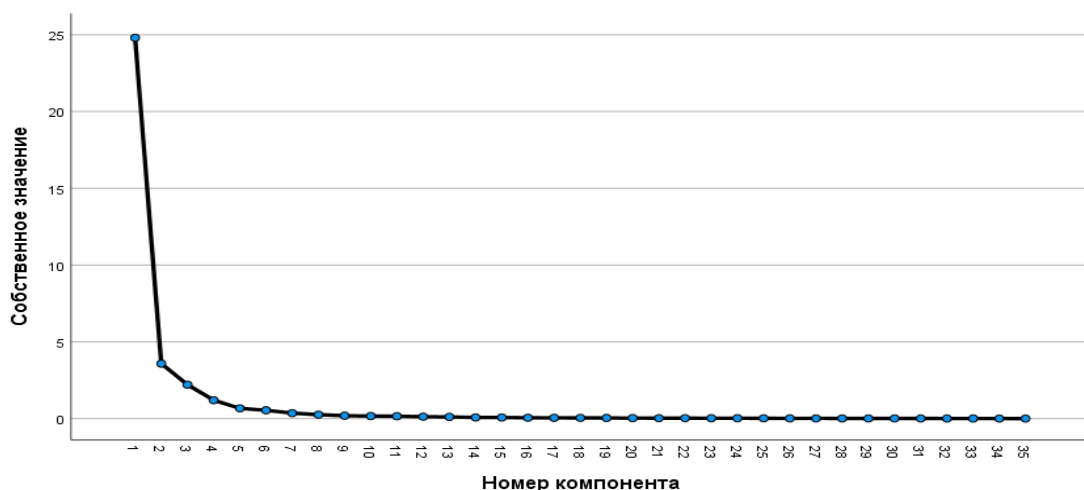


Рисунок 32. График «каменистая осыпь»

Следует отметить, что после третьей компоненты существенно – в сторону снижения – меняются предельные собственные значения, поэтому были выбраны три компоненты, объясняющие наибольшую часть дисперсии первоначальных переменных.

В связи с этим на основе 35 переменных были получены три некоррелированных компоненты, которые в сумме объясняют 87,4% дисперсии исходных переменных (табл. 17). Кроме того, «извлечённые общности главных компонент близки к единице, что свидетельствует об успешном снижении размерности»¹.

Таблица 17. Собственные значения
и суммарно объяснённая дисперсия компонент

Компонента	Начальные собственные значения			Собственные значения после «вращения»		
	всего	% дисперсии	суммарный %	всего	% дисперсии	суммарный %
1	24,8	70,9	70,9	14,9	42,7	42,7
2	3,6	10,2	81,1	9,7	27,7	70,5
3	2,2	6,3	87,4	5,9	16,8	87,4

Матрица нагрузок, полученная после «вращения» методом «варимакс», приведённая в приложении 29, отражает корреляции между отобранными главными компонентами и первоначальными переменными. Все переменные формируют значения главных компонент; переменные с высоким значением корреляции, вносящие наибольший вклад в соответствующую компоненту (более 0,5), выделены цветом.

Наибольший вклад в первую компоненту вносят переменные качества коммуникации (доверие и солидарность, коммуникабельность, условия организационной среды), характеризующие степень солидарности и доброжелательности. Вторая компонента образована блоками «Условия труда» и «Организационная среда», характеризующими организационную составляющую процесса труда. Третья компонента характеризует уровень социальной поддержки и коммуникабельности сотрудников и включает блоки «Поддержка» (взаимопомощь) и «Коммуникабельность» (интенсивность общения).

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 186.

Таким образом, были получены три логично интегрированных показателя для классификации организаций. Сформированные главные компоненты получили следующие названия: компонента 1 – «Солидарность», компонента 2 – «Управление», компонента 3 – «Взаимопомощь» (приложение 30). Для наглядного представления распределения переменных была визуализирована трёхмерная диаграмма, демонстрирующая соотношение компонент (рис. 33).

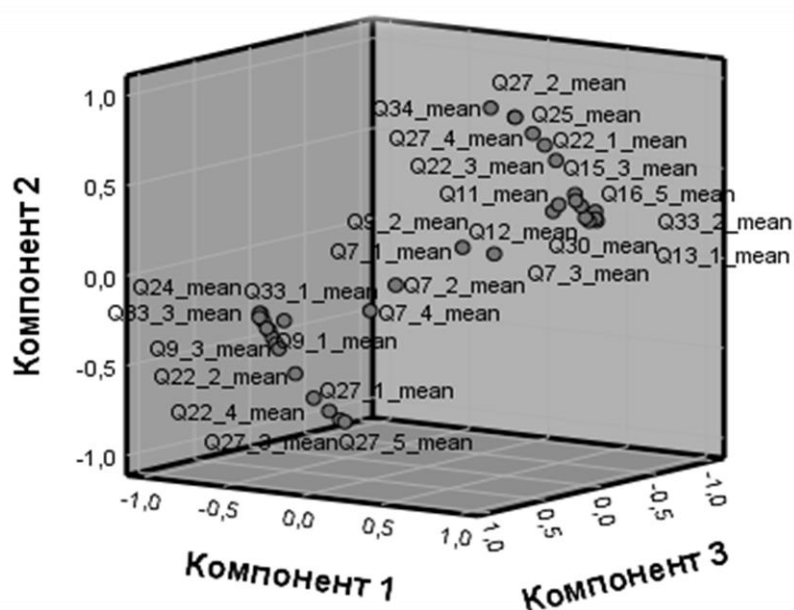


Рисунок 33. Диаграмма компонент, определяющих кластеризацию российских организаций, представленных респондентами (компонент 1 – «Солидарность», компонент 2 – «Управление», компонент 3 – «Взаимопомощь»).

Точки обозначают центрированные переменные; сосредоточение точек в разных областях трёхмерного пространства свидетельствует о качественном преобразовании их в компоненты.

После снижения размерности и выделения трёх главных компонент по выявленным факторам был проведён кластерный анализ. Декомпозиция на кластеры была выполнена методом иерархического агломерационного кластерного анализа. Иерархический кластерный анализ позволил определить оптимальное количество кластеров. Расстояния между наблюдениями в кластерах были определены по квадратам расстояния

Евклида, а расстояния между кластерами – с помощью метода Варда, максимизирующего дисперсию между ними.

Результаты кластеризации российских организаций, приведённые на рис. 33, расширяют теоретический базис для дальнейшего развития концепции социального капитала как ресурса социально ориентированного управления в части определения возможности анализа с точки зрения специфики проявления его характеристик в различных российских организациях. Данный аспект, по нашему мнению, имеет как теоретический, так и практический интерес, в частности, для конкретизации форм проявления социального капитала в реальных условиях организационной среды различных организаций.

В результате проведения иерархического кластерного анализа было сформировано три кластера. Подтверждение качества разбиения на кластеры проведено методом кластерного анализа с использованием метода K -средних. Количество кластеров – три – было задано по результатам иерархического кластерного анализа. Проведённый дисперсионный анализ (ANOVA) (табл. 18) показал, что «переменные “Управление” и “Солидарность” вносят наибольший вклад в результаты классификации, а также обеспечивают наибольшее расстояние между кластерами, исходя из значения F -критерия. Следовательно, данные переменные имеют ключевое значение в формировании кластеров»¹.

Полученные по иерархическому методу кластеры были соотнесены с разбиением по методу K -средних. Данные, приведённые в приложении 31, отражают средние значения трёх сформированных компонент по трём кластерам в разрезе двух методов классификации, которые стандартизированы, то есть значение компоненты, близкое к нулю, характеризуется как среднее.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 187.

Таблица 18 – Дисперсионный анализ кластеров,
полученных методом *K*-средних

	Кластер		Ошибка		<i>F</i>	<i>p</i> -уровень
	средний квадрат	ст.св.	средний квадрат	ст.с в.		
Солидарность	113,1	2,0	0,5	418,0	243,9	0,000
Управление	113,9	2,0	0,5	418,0	248,1	0,000
Взаимопомощь	15,3	2,0	0,9	418,0	16,5	0,000

В данном случае «средние значения по двум методам примерно одинаковы, что означает корректность кластерного анализа. В каждом кластере было получено примерно одинаковое количество наблюдений, что также свидетельствует о качественном разбиении»¹.

В кластере 1 компонента, обозначающая организационную составляющую, имеет высокое значение (0,94). Это указывает на то, что организации из первой группы имеют оптимальный уровень управления (по ответам сотрудников), так как отклонение значений от среднего в положительную сторону близко к единице. В то же время в этих организациях отмечается и высокая удовлетворённость уровнем солидарности и доброжелательности, а также незначительная неудовлетворённость уровнем взаимопомощи сотрудников. На основании указанных данных сделан вывод об оптимальности уровня корпоративного управления и степени сформированности корпоративной культуры в первом кластере и наличии определённых проблем с организацией взаимопомощи работников.

В кластере 2 зафиксирован относительно благоприятный (0,65) социально-психологический климат, характеризующийся солидарностью и доброжелательностью, однако существуют проблемы с организацией управления (- 0,76). К взаимопомощи у работников отношение нейтральное.

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 187.

В кластере 3 выявлен неблагоприятный уровень социально-психологического климата с точки зрения уровня солидарности и доброжелательности ($-0,94$), что свидетельствует о сложности формирования межличностного взаимодействия. К организационным проблемам сотрудники относятся практически нейтрально, а взаимопомощь и поддержка работников выражены незначительно ($0,31$).

Таким образом, первоначальные переменные были преобразованы по методике Ш. Шварца, после чего разделены по четырём главным компонентам: «солидарность», «доброжелательность», «уровень организации» и «взаимопомощь сотрудников». Проведённый с использованием метода Варда иерархический анализ позволил выделить три кластера, после чего было проведено сравнение полученного разбиения с кластеризацией по методу *K*-средних.

В результате анализа «кластеры распределились по различным характеристикам (компонентам), из которых можно заключить, что в анализируемой выборке выделены три группы организаций: 1) организации с оптимальным уровнем корпоративного управления, но с незначительно сниженной удовлетворённостью взаимоподдержкой работников; 2) организации с достаточно благоприятным социально-психологическим климатом, но недостаточно оптимальным уровнем корпоративного управления; 3) организации с низким уровнем социально-психологического климата, но с достаточным уровнем организации взаимопомощи работников»¹.

В нашем понимании, организации, выделенные в каждом кластере, «обладают потенциалом развития социального капитала при повышении уровня взаимоподдержки и развития взаимозависимости работников (кластер 1), совершенствовании качества корпоративного управления организацией

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 187-188.

(кластер 2) и активного применения социоресурсного подхода в корпоративном управлении (кластер 3)»¹.

Резюмируя приведённые выше данные, мы констатируем, что распределение российских организаций, представленных респондентами, по кластерам на основе указанных характеристик социального капитала позволяет в контексте изменяющейся управленческой среды определить актуальные направления социально ориентированного управления коллективами (повышение уровня взаимозависимости работников, повышение качества корпоративного управления, активизация перехода к социально ориентированному управлению), а также организации, обладающие социальными активами, обуславливающими социальную эффективность и инновационное развитие (повышение уровня доверия, удовлетворённости и лояльности персонала, развитие социально-трудового партнёрства, повышение инновационной готовности организации).

На основании данных кластеризации по трём компонентам, определяющим формирование и развитие социального капитала российских организаций, представленных респондентами, было выдвинуто предположение о возможности определения его особенных характеристик, доказанное в результате исследования. Кластерный анализ, по сути, стал одним из инструментов выявления особенностей социального капитала российских организаций, а его результаты позволили сформировать эмпирическую базу для обоснования феномена неоднородности российских организаций по уровню развития и наличию особенных характеристик их социального капитала, определяемых спецификой его формирования и функционирования в условиях социальных трансформаций.

В развитие тезиса о неоднородности социального капитала в организациях, представленных респондентами, нами было также обосновано положение о том, что внутри каждого из кластеров социальный

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188. – С. 188.

капитал каждой организации может обладать различными характеристиками, оказывающими как позитивное, так и негативное влияние на процесс его формирования и развития. Результаты кластерного анализа позволили выявить и систематизировать подобные особенные характеристики по степени их влияния (позитивного или негативного) на развитие социального капитала, что представляет собой основу разработки и принятия управленческих решений для закрепления результатов проявления позитивных характеристик и купирования результатов влияния негативных характеристик.

Особенные характеристики социального капитала как компонента организационной среды были классифицированы на две группы.

Первая группа представлена особенными чертами, позитивно влияющими на формирование и развитие социального капитала, уникальностью организации и её динамические способности. В частности, к подобным характеристикам отнесены: а) степень распространённости элементов корпоративной культуры; б) высокий уровень разделяемости ценностей, принципов и правил организации; в) развитость горизонтальных связей (готовность помочь коллегам своего структурного подразделения и других подразделений); г) высокая эффективность взаимодействия при низком уровне деструктивной конфликтности; д) оптимальный организационный дизайн, исключающий проявления микрополитики в доступе к ресурсам организации; е) высокий уровень социальной солидарности и доверия. Распределение особенных характеристик первой группы относительно компонентов социального капитала приведено в табл. 19.

На основании представленности указанных характеристик в организациях в каждом из кластеров можно сделать вывод о том, что указанные характеристики образуют, по сути, базис эмпирически обоснованной «эталонной» модели социального капитала.

Таблица 19 – Распределение особенных характеристик первой группы, позитивно влияющих на формирование и развитие социального капитала российских организаций, представленных респондентами, относительно его структурных компонентов

Особенные характеристики	Компонент социального капитала
а) степень распространённости элементов корпоративной культуры	когнитивный
б) высокий уровень разделяемости ценностей принципов и правил организации	когнитивный
в) развитость горизонтальных связей (готовность помочь коллегам своего структурного подразделения и других подразделений)	реляционный
г) высокая эффективность взаимодействия при низком уровне деструктивной конфликтности	реляционный
д) оптимальный организационный дизайн, исключающий проявления микрополитики в доступе к ресурсам организации	структурный
е) высокий уровень социальной солидарности и доверия	реляционный

Данная модель содержательно демонстрирует вектор движения организаций по пути формирования и развития социального капитала и содержит ответ на вопрос о составе совокупности характеристик организационной среды, обеспечивающих результативное формирование социального капитала.

Аналогичные модели были результативно положительно апробированы в практике управления различными организациями в 2020 – 2022 гг., что подтверждено актами внедрения. Дополнительный экспертный опрос руководителей разного уровня данных организаций (N = 178) показал, что 88% респондентов отмечают практическую значимость и результативное влияние на формирование социального капитала организации особенных характеристик, отнесённых к первой группе. Полученные данные позволяют рассматривать разработанную «эталонную» модель социального капитала организации как верифицированную, а необходимость её формирования –

как одну из основных целей и условий реализации социально ориентированного управления.

Вторая группа представлена особенными чертами, негативно характеризующими процесс формирования и развития социального капитала организации. К данной группе отнесены: а) высокий уровень структурной «замкнутости»; б) фрагментарность формирования корпоративной культуры; в) формализм в следовании организационным ценностям и правилам; г) партикуляризм (избирательность применения норм (правил) и следования им); д) статичность социальных связей (низкий уровень развития слабых (горизонтальных) 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. Распределение особенных характеристик второй группы относительно компонентов социального капитала приведено в табл. 20.

Таблица 20 – Распределение особенных характеристик второй группы, негативно влияющих на формирование и развитие социального капитала российских организаций, представленных респондентами, относительно его компонентов

Особенные характеристики	Компонент социального капитала
а) высокий уровень структурной «замкнутости»	структурный
б) фрагментарность формирования корпоративной культуры	когнитивный
в) формализм в следовании организационным ценностям и правилам	когнитивный
г) партикуляризм	когнитивный
д) статичность социальных связей (низкий уровень развития слабых (горизонтальных) связей)	реляционный
е) низкий уровень (или несформированность) групповой идентичности	когнитивный
ж) значительный объём неформальных информационных потоков	когнитивный

з) низкий уровень социальной солидарности трудовых коллективов	реляционный
и) преобладание отношений подчинения над отношениями социально-трудового партнёрства	реляционный

В содержательном отношении выделение особенных черт, 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. Кластерный анализ стал начальным этапом процесса выявления «особенного» в «общем». В данном случае «особенное» (как характеристика, присущая отдельному объекту) рассматривается как одно из проявлений специфики функционирования «общего» (как характеристики совокупности объектов).

На основании данных анализа эмпирического материала сделан вывод о наличии ряда закономерностей процесса формирования и развития социального капитала организации в качестве социального ресурса социально ориентированного управления. В частности, 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, определяемых уровнем развития социоресурсного потенциала организации и спецификой её внутренней среды.

Полагаем, что на основе характеристик «эталонной» модели социального капитала возможна разработка предложений по совершенствованию практики управления российскими организациями, повышения их социальной эффективности и результативности. Указанный вывод позволяет рассматривать дальнейшее развитие положений об «эталонной» модели социального капитала в качестве ресурса управления (в части структуры, компонентов и взаимосвязей между ними) как новое

перспективное направление его исследований в виде социального ресурса в рамках предметного поля социологии управления.

Ценность результатов проведённого исследования заключается, по нашему мнению, в том, что указанные характеристики социального капитала выявлены на основе перехода от выделения кластеров организаций («первое приближение») к анализу специфики социального капитала российских организаций («второе приближение»), что углубило понимание его разнообразия и специфики на уровне конкретных эмпирических объектов.

Выявление особенных характеристик социального капитала организаций – это фактически «движение вглубь» разработанного концептуального подхода к анализу социального капитала организаций, в частности, в рамках выделенных кластеров. Подобное движение позволяет: а) проводить анализ социального капитала организаций внутри каждого из кластеров; б) определять специфику внутренней среды исследованных организаций; в) подтвердить предположение о наличии как минимум двух совокупностей характеристик организационной среды (позитивных и негативных), влияющих на формирование и развитие социального капитала.

Указанное предположение, обладая характеристиками определённой теоретической и практической новизны, вместе с тем в целом не противоречит теоретическим позициям ведущих социологов, отмечающих, что социальный капитал может обладать не только исключительно позитивными, но и отдельными негативными характеристиками, формирование и сущность которых также требует дальнейшего эмпирического исследования и теоретического обоснования.

4.2. Организационно-управленческие эффекты интеграции социального капитала в систему социально ориентированного управления российскими организациями

С позиций разработанного социоресурсного подхода социальный капитал российских организаций представляет научный интерес не только как актуальный концепт, но и как значимый фактор, определяющий значимые организационно-управленческие эффекты. Полученные в результате исследования данные позволяют утверждать, что «влияние социального капитала на организационное функционирование и его эффективность может быть разнообразным»¹.

В социологии управления под управленческим эффектом понимается проявление синергии в социальных организациях, означающее прирост дополнительной энергии, превышающей сумму индивидуальных усилий участников. Данная интерпретация основана на идеях теории синергии, с позиции которой синергия представляется как «феномен согласованного действия элементов сложной системы без управляющего действия извне»². Проявление синергии в организации вместе с тем представляется проблематичным именно в силу её природы как системы, в которой управляющее воздействие и его социальные аспекты являются факторами, определяющими возможность появления и существования эффекта синергии. Исходя из этого возрастание совокупной энергии, в подходе Г. Хакена, как организационно-управленческий эффект может определяться типом внутриколлективной связи³.

Анализ организационно-управленческих эффектов, получаемых от использования социального капитала как ресурса управления, предполагает, помимо определения их сущности, и их классификацию (группировку), которая показала, что возможно выделение пяти таких групп:

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 203-204.

²Хакен Г. Синергетика / Г. Хакен. – М.: Мир, 1985. – 419 с. – С. 219-221.

³Хакен Г. Синергетика / Г. Хакен. – М.: Мир, 1985. – 419 с. – С. 219-221.

а) *синергетические*, обуславливающие субаддитивность социальных действий членов организации; б) *конкурентообеспечивающие*, направленные на повышение уровня конкурентоспособности работников и организации; в) *нормативно-регламентирующие*, способствующие повышению степени согласованности и упорядоченности деятельности работников и устойчивости функционирования организации; г) *инновационные*, формирующие высокий уровень инновационной готовности и обеспечивающие динамику развития организации; д) *социально-психологические*, способствующие положительной трансформации социальных отношений в организации, повышению уровня доверия, снижению уровня конфликтности и применения неправовых практик.

Объединяя усилия значительного числа субъектов для достижения целей, обеспечивая массовость и одновременность усилий, организация создаёт условия для прироста энергии и повышения эффективности и результативности коллективных усилий, а благодаря управляющей подсистеме действия работников организуются, координируются и синхронизируются, что и является источником повышения общей синергии организации.

Под организационно-управленческими эффектами мы понимаем также и конкурентные преимущества, возникающие в организации в результате достижения определённого уровня развития её социального капитала, выступающего в качестве социального ресурса. На макроуровне указанные эффекты обеспечивают высокую инновационную готовность, возможность реализации проектов организационных изменений, реорганизации рабочих процессов, приводящих к повышению целостности социальной системы и развитию её эмерджентных свойств.

Под управленческой эффективностью в контексте концепции диссертационного исследования понимается также способность организации к устойчивому функционированию на основе применения совокупности инструментов управления и оптимального использования социальных

ресурсов для достижения целей повышения социальной эффективности и устойчивого инновационного развития организации.

Указанные группы организационно-управленческих эффектов имеют практикоориентированный характер, выступая, по сути, результатом выражения 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»¹. Улучшение социально-психологического климата организации повышает уровень взаимного доверия и приверженность сотрудников ценностям и целям организации, способствует формированию социальной солидарности как во всей организации, так и на уровне субгрупп, выполнению взаимных обязательств, складыванию социальной общности и повышению социальной «связности» организации.

В подобных условиях эффективно создаются и результативно действуют групповые нормы (как формальные, так и неформальные), осуществляются меры социальной поддержки, способствующие формированию уверенности работников в том, что их ценят и уважают как членов коллектива. Указанные обстоятельства фасилитируют коллективные действия и справедливый обмен ценными ресурсами внутри организации.

По нашему мнению, выгодополучателями от проявления данной группы эффектов социального капитала выступают: а) *работники*, включённые в социальные сети, получающие доступ к необходимым ресурсам

¹Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : монография / Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31. – С. 26.

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. Иными словами, «возрастающая важность социального капитала особенно заметна при переходе от производства, основанного на низком доверии, к производству, основанному на высоком доверии»¹.

На макроуровне выгодополучателем выступает *социум*, поскольку наличие значительного количества организаций, обладающих развитым социальным капиталом, обеспечивающим указанные эффекты, способствует укреплению социальной стабильности и одновременно повышает уровень социальной динамики на основе реализации социального потенциала общества.

Главным результатом действия данной группы эффектов является накопление социального капитала как «непрекращающегося усилия социальности в социальном поле»² (П. Бурдье), «когда капитал тянется к капиталу»³ (В. В. Радаев).

Группа *синергетических эффектов* характеризует «субаддитивность»⁴ социальных действий членов организации (результативность совместных усилий выше суммы индивидуальных вкладов работников); повышение результативности на основе коллаборативных практик при минимальном увеличении объёма материальных ресурсов управления»⁵. Опираясь на обоснованные в диссертации положения концепции социального капитала

¹Фукуяма Ф. Великий разрыв / Фрэнсис Фукуяма; пер. с англ. под общ.ред. А. В. Александровой. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. – 476 с. – С. 281.

²Bourdieu P. Les rites de l'institution. Actes de la recherche en sciences sociales. – 1982. – Vol. 43. – p. 58-63.

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

⁴Субаддитивность – 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»).

⁵Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31. – С. 27.

как социального ресурса, мы констатируем проявление синергетического характера деятельности в организациях, в которых социальный капитал выступает в качестве значимого фактора построения совместной деятельности.

При этом выявлена амбивалентность как характерная черта совместной деятельности людей в организации, проявляющаяся как: а) *«капитальное в социальном»*; б) *«социальное в капитальном»*.

Проявление *«капитального в социальном»* предполагает понимание социального капитала как такового, как ценности, использование которой приводит к созданию новых ценностей. Позитивное влияние социального капитала определяется качеством целенаправленного социального взаимодействия, результативность которого определяется двумя факторами: 1) мобилизацией творческой и трудовой энергии работников, поскольку «индивидуальная мотивация творчества и труда существенно усиливается в сфере социальных контактов и отношений»¹; 2) 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 творчески-трудовой энергии с качеством породивших эту энергию социальных взаимодействий. Формы социальных взаимодействий, доказавшие свою полезность, институционализируются в форме социально-экономических активов субъекта (уровне дохода, различных формах участия в творческих коллективах и группах и т.п.).

¹Салихов Б.В. Корпоративный социальный капитал как фактор воспроизводства новых взглядов. URL: <https://bv-salikhov.ru/sotsialnyj-kapital.html> (дата обращения: 17.10.2023).

Конкурентообеспечивающие эффекты направлены «на повышение уровня конкурентоспособности работников и организации (высокий уровень взаимного доверия, лояльности и вовлечённости субъектов управления, трансфер неявных знаний как факторы конкурентоспособности организации в целом)»¹. Сотрудники организаций, обладая профессиональными знаниями и компетенциями, а также способностью и желанием делиться ими с коллегами, способны обеспечить успешность организации в достижении целей, увеличивая её привлекательность и репутацию для партнёров, инвесторов, клиентов и общества в целом.

В экономическом смысле социальный капитал является фактором повышения объёма денежного потока (прибыли), поскольку отношения взаимопонимания, надёжности, доверия, сплочённости и слаженности в работе позволяют увеличивать производительность труда и улучшать качество продукции и услуг за счёт высокой ответственности за результаты совместной деятельности. Управление отношениями между работниками, таким образом, повышает уровень конкурентоспособности; наличие социоресурсного потенциала и развивающегося на его основе социального капитала становятся не только новой областью управления организацией, но и ключевыми факторами её конкурентоспособности.

Группа *нормативно-регламентирующих эффектов* проявляется в повышении «согласованности и упорядоченности деятельности субъектов управления; устойчивости функционирования организации (нормативно и ценностно обусловленное взаимодействие субъектов управления обеспечивает его результативный характер и поддержание порядка управления)»². Результатом действия данной группы эффектов является формирование системы управления как согласованной системы действий

¹Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : монография / Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31. – С. 27.

²Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : монография / Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31. – С. 27.

социальных акторов, «поддерживающих и конструктивно изменяющих социальный порядок без насилия и манипуляции другими участниками совместной деятельности <...>» на основе «оптимального сочетания формальных правил и нормальных отношений между управляющими и персоналом»¹.

Нами 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. Результатом действия указанного механизма выступает «<...> формирование адекватных проблеме правил и норм поведения, общих целей и задач; создаётся внутренне согласованная система их поддержания в рабочем состоянии»², что и обеспечивает эффективность взаимодействия.

Дополнительными проявлениями данной группы эффектов выступают изменения в организационных процессах: а) контингентность (случайность) заменяется необходимостью и осмысленной упорядоченностью, осознаваемой субъектами управления как акторами; б) состояние резиньяции (отказа от активных действий) сменяет состояние резилиентности (способность к адаптации), что определяет проактивный характер деятельности, её направленность на опережение и устойчивость функционирования и развития организации.

Поскольку данные процессы имеют субъект-субъектный характер и основаны на высоком уровне доверия в организации, они создают определённые условия для формирования неманипулируемого механизма социального управления, устойчивого к целенаправленному искажению отдельными субъектами управления информации с целью принятия более «благоприятных» для них управленческих решений. Основным критерием

¹Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2. – С. 40-45. – С. 41.

²Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследований / Редколлегия: А. В Тихонов (отв. ред.) и др. – М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2010. – 607 с. – С. 71-72. – С. 74.

результативности управления становится обеспечение ценностно-целевой направленности деятельности организации.

Результирующее действие данной группы эффектов проявляется в том, что в организации складываются условия, препятствующие появлению «дисфункции бюрократии», определённые Р. Мертоном как «непреднамеренные и часто разрушительные последствия бюрократизации»¹. В условиях действия неманипулируемых механизмов управления осложняется смещение целей, сдвиг акцента с целей на средства, что, как правило, негативно трансформирует качество социальных отношений. В частности, смещение с того, что «социологи называют *первичными отношениями* на *вторичные отношения*, то есть с отношений между людьми, которые находятся в ситуации «лицом-к-лицу», личностных и наполненных богатыми, разнообразными значениями, на отношения отдалённые, анонимные и жёстко ограниченные по тематике»². Купирование проявлений бюрократизации в организационной среде обуславливает предупреждение деперсонализации организационной жизни, ведущей к социальному отчуждению.

Инновационные эффекты определяют «инновационную готовность субъектов управления и <...> динамику развития организации (на основе развития корпоративной системы обучения и трансфера знаний, которые формируют вектор инновационного движения организации»³. Под инновационной готовностью мы понимаем совокупность показателей текущего состояния организации, уровень сформированности которых определяет возможность реализации инновационного развития организации посредством разнообразных форм инновационной деятельности.

¹Merton R. Social Theory and social structure. – New York: Free Press, 1957. – 645 p. – P. 195.

²Бергер П., Бергер Б. Социология: биографический подход // Личностно-ориентированная социология. – М.: Академический проект, 2004. – 608 с. – С. 226.

³Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : монография / Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31. – С. 27.

Принципиальное значение в контексте проблемы диссертационного исследования имеет реализация социологического подхода к инновационному процессу, предполагающая не столько сопротивление или отказ от принятых в обществе норм, сколько форматы деятельности, направленной на изменение и развитие, в ходе которой «сопротивление инновационному процессу является естественным социальным фильтром для новшеств»¹, а также важность социальной диффузии инноваций, обеспечиваемой многофакторным анализом внутренней среды организации, для определения готовности к инновационной деятельности. Социальная диффузия в значительной мере определяет результативность инновационной деятельности, поскольку все факторы диффузии подчинены специфике организации как социальной системы, в рамках которой реализуются инновации.

Особенности социальных отношений, определяемые проявлениями действия социального капитала, являются сущностно значимыми для инновационного развития организации. В частности, реализация преимуществ данной группы эффектов будет обеспечиваться посредством: а) формирования корпоративной культуры организации, ориентированной на инновационность, развитие корпоративного духа и поощрение инновационно направленной деятельности работников; б) формирования системы мотивации, поощряющей создание (или участие в создании) инноваций; в) формирования системы мониторинга неудовлетворённости и сопротивления инновациям для снижения воздействия «негативного фона» на результативность инновационной деятельности. При этом особая роль принадлежит мониторингу «напряжённости» внутри социальной структуры организации и нарушения процессов её взаимодействия с внешней средой как двух основных причин изменений (Т. Парсонс), что выводит социальную

¹Неверов А. В., Дудник А. С. Концептуальные и методические аспекты готовности организации к внедрению инноваций // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2016. – Т. 16. – № 3. – с. 623-636. – С. 629.

организационную среду на ведущие позиции в числе факторов инновационных процессов.

В совокупности организационно-управленческих эффектов социального капитала данная группа является наиболее значимой как проявление интегративной способности организации к восприятию, осмыслению и принятию инноваций, определяющей вектор и смысл её развития в условиях трансформирующейся социальной реальности.

Социально-инвестиционные эффекты характеризуют отдачу от специфических «вложений» нематериальной природы: «инвестиции в социальный капитал не предполагают значительных материальных вложений, но требуют специфических вложений нематериальной природы в виде взаимного доверия, готовности субъектов управления к взаимодействию на основе формализованных норм предпочтительно в форме аффилиации, в наибольшей степени обеспечивающей групповую солидарность на основе разделяемых ценностей»¹.

Значимым показателем проявления организационных эффектов, обусловленных уровнем социального капитала, выступает снижение количества (или фиксация отсутствия) так называемых «неправовых практик» в сфере социально-трудовых отношений, которые в работах Т. И. Заславской и М. А. Шабановой определяются как «совокупность устойчивых и массовых социальных действий (взаимодействий), связанных с нарушением акторами разных уровней норм права легитимных (признаваемых большинством общества) законов и других формально-юридических норм, а также укоренённых социокультурных традиций, регулирующих отношения труда и занятости граждан»².

Уровень актуальности данной проблемы обусловлен состоянием социально-трудовых конфликтов в российских организациях. Так, по данным

¹Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31. – С. 27.

²Заславская Т. И., Шабанова М. А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. – 2002. – № 6. – С. 3-17. – С. 5, 8-9.

анализа социально-трудовых конфликтов (СТК) и оценки развития трудовых отношений в РФ в 2021 году, проведённого ФНПР в январе 2022 года, в 98 социально-трудовых конфликтах (66% от общего количества) зафиксированы противоправные действия работодателей, прямо нарушающие законные трудовые права работников: в 60 СТК (40% от общего количества) невыплата заработной платы работникам свыше двух месяцев; в 30 СТК (20%) нарушение требований к условиям труда и норм техники безопасности; в 5 СТК (3%) работодателями был нарушен порядок начисления стимулирующих выплат медработникам за работу с коронавирусными больными; в 3-х СТК (2%) работодатели открыто препятствовали деятельности профсоюза предприятия; в 4-х СТК (3%) работодателями нарушен порядок и правила оформления трудовых отношений (у работников отсутствовали трудовые договоры, оформленные в соответствии со ст. 67 ТК РФ); в 5 СТК (3%) работодатели не выполняли положения действующего коллективного договора. При этом в 19 конфликтах (13% от общего количества) работодатели не только не вступали в социальный диалог с работниками, но, защищая свои интересы, откровенно шли на открытый конфликт и деструктивные действия¹.

Одной из доминант современных изменений социально-трудовых отношений является их флексибельность (гибкость), предполагающая межпрофессиональную и межорганизационную мобильность, предоставление определённой свободы при выполнении предписываемого задания². Гибкость предполагает эластичность трудовых норм, социальных ролей и статусов, форм коммуникаций. Однако заявленное в Трудовом кодексе РФ уменьшение роли государства в регулировании трудовых отношений вместо стимулирования социальной активности субъектов социально-трудовых отношений привело к продолжению практики

¹ Анализ социально-трудовых конфликтов и оценка развития трудовых отношений в РФ в 2021 году. URL: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/analiz-sotsialno-trudovyykh-konfliktov-i-otsenka-razvitiya-trudovyykh-otnosheniy-v-rossiyskoy-federatsii.html> (дата обращения: 25.05.2022).

² Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. – СПб: Наука, 2006. – 426 с. – С. 41-43.

установления работодателем правил, к которым работники вынуждены подстраиваться¹.

Таким образом, флексибельность фактически приняла форму оппортунистического поведения работников, что, по нашему мнению, объясняется особенностями менталитета российского персонала и практики управления им, которые в исследованиях К. Клеман были определены как «гибкость по-русски», то есть как предполагающая неформальность трудовых отношений, выстраивание их в логике межличностных взаимоотношений работников с руководством². Фиксируемые неправовые практики, являясь порождением либеральных подходов в социально-трудовой сфере, не способствуют формированию и закреплению форм социального партнёрства и создают негативный фон для формирования социального капитала организаций.

Особая роль организационно-управленческих эффектов и обуславливаемая ими управленческая эффективность отмечены в процессе развития организации. В любой социальной организации существует проблема организационного «разрыва», то есть несоответствия существующего уровня эффективности организации и его желаемого уровня (рис. 34).

В этом случае задачей субъектов управления будет являться преодоление организационного «разрыва» и обеспечение повышения эффективности организации на основе управленческих эффектов, обусловленных действием социального капитала в организации.

Управленческая проблема заключается в сложности анализа причин и форм проявления «разрыва», определении методов его преодоления, чем, наш взгляд, и объясняется наличие нерешаемых в течение длительного

¹См.: Климова С.Г, Клеман К. Роль нового Трудового кодекса в регламентации трудовых отношений в России // Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. Де Барделебен, С.Г. Климовой, В.А. Ядова. – М.: Академический проект, 2004. – 320 с. – С. 13-26.

²Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. – 2003. – № 5. – С. 62-72; Клеман К. Формальные и неформальные правила: каков оптимум? // Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. де Барделебен, С.Г. Климовой, В.А. Ядова. – М.: Академический проект, 2004. – 320 с. – С. 135-192.

времени проблем организационного развития, отсутствие инновационного вектора их развития и низкая социальная эффективность.

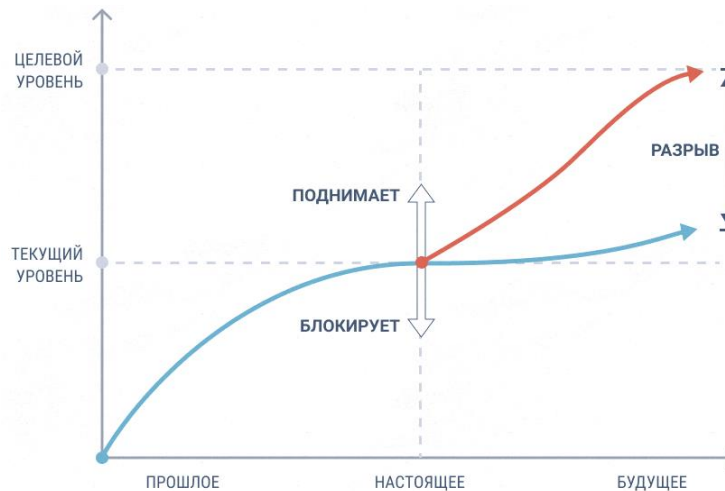


Рисунок 34. Схема ситуации организационного «разрыва»¹

Другой аспект указанной проблемы обусловлен недостаточной компетентностью субъектов управления для проведения систематического анализа внутренней и внешней влияющей среды организации, либо отсутствием управленческой практики подобного рода. Именно в ситуации осознания организационного «разрыва» у организации, как саморазвивающейся системы, появляется возможность реформатирования прежней целостности и формирования новых параметров организационного порядка. По сути, точка «разрыва» – это точка бифуркации, в которой организация качественно изменяется при изменении параметров, определяющих её развитие в условиях нелинейности, многовариантности и непредсказуемости, которые с позиций современной социологической науки рассматриваются как «имманентные характеристики социального мира»².

Наличие нового системного качества фиксируется, но оно должно быть дополнено осознанием идеи изменения вида организации как системной целостности по мере развития самой системы. Кроме того, как отмечает

¹Коуэн О., Федурко Е. Основы теории ограничений. – Таллинн: TOC Strategic Solutions, 2012. – 350 с. – С. 35.

²Добреньков В.И. Синергетическая парадигма глобального мира // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450. – С. 437.

В. С. Стёпин, «возникает два смысла процессуальности объекта (системы)»¹, проявляющейся в двух аспектах: как саморегуляция и как саморазвитие, как процесс перехода от прежнего типа саморегуляции к новому в условиях нелинейности развития. В этих условиях, как справедливо отмечает В. И. Добренёв, «настоящее не только определяется прошлым, но и строится, формируется из будущего»².

Полагаем, что «использованный <...> инструментарий позволяет в определённой мере оценить возможное влияние социального капитала на такие управленческие показатели, как удовлетворённость и лояльность персонала, мотивация, трансфер знаний, инновационная активность, эффективность профессиональной кооперации, конфликтность и дискриминация»³ (вопросы анкеты 28 – 34). Содержательный анализ указанных переменных представлен ниже.

С целью оценки удовлетворённости и лояльности персонала в рамках предложенной концепции в ходе социологического исследования «Факторы мотивации персонала организации в процессе формирования корпоративной культуры» (2018 – 2020 гг.) проведена диагностика двух показателей субъективного восприятия респондентами удовлетворённости работников трудом и оценки их желания сменить место работы. Количество переменных обусловлено объективными ограничениями исследования.

Ответ на вопрос измерялся с использованием 7-балльной шкалы. По всей выборке среднее значение по первому показателю составило 4,1 балла (ст. откл. – 1,7), по второму – 3,9 (ст. откл. – 1,8). По данным исследования, «более высокие значения соответствуют более высокой степени удовлетворённости и лояльности. Общая удовлетворённость при этом оказывается в целом несколько выше, чем нежелание менять место работы. Это может указывать на то, что стабильность рабочего места

¹Стёпин В. С. Классика, неклассика, постнеклассика: критерии различения // Постнеклассика: философия, наука, культура. – СПб.: Издательский дом «Мирь», 2009. – С. 249-295. – С. 267.

²Добренёв В. И. Синергетическая парадигма глобального мира // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450. – С. 438.

³Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 204.

не является доминирующим мотивом трудовой деятельности»¹. Формирование удовлетворённости и лояльности персонала – важные, но не специфичные управленческие задачи, решение которых может быть связано с развитием социального капитала организации.

Более глубокое управленческое значение могут иметь организационно-управленческие эффекты, связанные с решением собственно профессиональных задач: трансфер знаний, инновационная активность и кооперация. Для оценки эффективности трансфера знаний в организации респондентам было предложено оценить, насколько легко в организации получить нужную информацию, знания и поделиться опытом. Средняя по выборке оценка оказалась достаточно высокой – 4,8 балла по 5-балльной шкале (ст. откл. – 1,6).

Для диагностики внутреннего инновационного климата в организации респондентам было предложено оценить вероятность, с которой инициатива (предложение) сотрудника будет положительно воспринято коллегами и руководством. Для оценки вероятности использовалась 10-балльная шкала, являющаяся приближением интуитивно понятной шкалы оценки вероятности от 0 до 100%. Распределение оценок представлено в приложении 32.

Как видно из данных приложения 32, «распределение ответов соответствует паттерну, уже зафиксированному ранее: поддержка является максимальной и ярко выраженной в рамках отношений аффилиации. С точки зрения реальной организационной поддержки наиболее существенное значение имеет поддержка со стороны руководства, которая в целом по выборке носит умеренный характер и составляет в среднем 5,3 балла (поддержка своего коллектива при этом получила оценку 6,3 балла, а поддержка малознакомыми коллегами – 4,7 балла)².

Результаты исследования дают основания для вывода о том, что «наличие такого явного расхождения в профессиональных отношениях

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 204.

²Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 205.

внутри коллектива и в масштабе всей организации – серьёзная проблема, ограничивающая возможности любой организации, особенно крупной, в достижении эффекта организационной синергии. Непосредственным выражением возможностей подобной синергии может выступать эффективность кооперации как внутри, так и между подразделениями»¹.

В своё время в работе «Общее и промышленное управление» (1916) основатель теории управления А. Файоль, определяя сущность организации, отмечал, что одним из наиболее значимых, по его выражению, «принципов» социального порядка является культура организационных коммуникаций (взаимодействия). Известный американский теоретик управления Э. Деминг также отмечал высокую роль деловых коммуникаций в качестве мотиватора трудовой деятельности в организации. В работах учёного отмечается, что солидаристские (коллективистские) взаимоотношения в организации естественным образом развивают чувство взаимопомощи, взаимоподдержки, содействуют установлению социально-партнёрских взаимоотношений как между субъектами управления².

Теоретические подходы классиков управления подтверждаются и данными социологического исследования «Идеальный топ-менеджер: каким его видят россияне?», проведённого ВЦИОМ в марте 2022 года (N = 1 600; выборка стратифицированная двухосновная случайная; погрешность – 2,5% ($p > 0,05$)). В ходе исследования на вопрос о качествах, наиболее важных для работника, были получены результаты, представленные на рис. 35.

Среди организационно-управленческих эффектов, выявленных в процессе исследования, – уровень конфликтности и степень распространённости дискриминационных практик. Актуальность данных эффектов подтверждается статистическими данными об уровне конфликтности в российских организациях. Так, по данным московской

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 206.

²Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Эдвардс Деминг: Пер. с англ. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 419 с.

школы управления «Сколково» и инвестиционной организации «А1», уровень конфликтности (индекс А1¹) в российском бизнесе к середине 2021 года составил 2,21 (на начало года – 1,96), что является максимальным значением за четыре года.

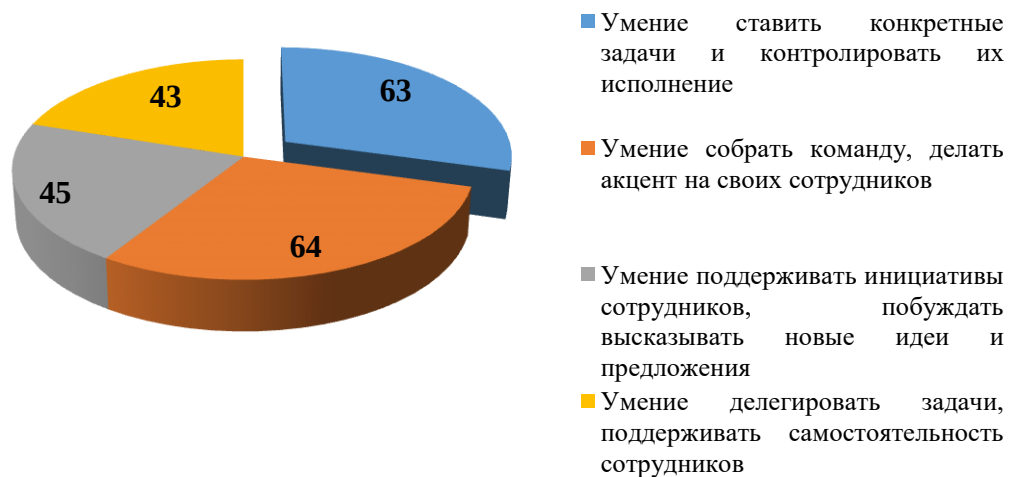


Рисунок 35. Качества топ-менеджера, наиболее важные для работников (по данным социологического исследования «Идеальный топ-менеджер: каким его видят россияне»)², %

Снижение конфликтности зафиксировано только в четырёх регионах: Кабардино-Балкарии (–79,2%, показатель индекса конфликтности – 0,97), Тверской (– 68,5% и 0,31), Мурманской (– 45,5% и 0,95) и Калужской областях (– 42,3% и 0,81). В числе лидеров по уровню конфликтности – Республика Тыва (+ 112,5%; индекс 4,50), г. Москва (+ 12%; 4,25), Республика Хакасия (+166,0%; 3,89), г. Санкт-Петербург (+ 50,2%; 3,76), Республика Крым (+ 41%; 2,86)³.

¹Индекс А1 рассчитывается с учётом динамики трёх показателей: количества судебных исков в арбитражные суды и суды общей юрисдикции, отобранных по тематикам корпоративных споров; сообщений в печатных и электронных СМИ федерального и регионального уровня, посвященных корпоративным конфликтам; количества организаций достаточного для корпоративных конфликтов размера, действующих на рынке.

²Идеальный топ-менеджер: каким его видят россияне? URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-03-28_Rodin_K._Idealnyi_rukovoditel_2_.pdf (дата обращения: 4.04.2022)

³В России рекордно вырос уровень конфликтности деловой среды. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4996547> (дата обращения: 10.04.2022).

По данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (г. Санкт-Петербург), в первом полугодии 2022 года зарегистрировано 69 социально-трудовых конфликтов, что является минимальным показателем за 2018 – 2022 гг. По сравнению с аналогичным периодом 2021 года количество социально-трудовых конфликтов снизилось на 4%. Подобные конфликты зафиксированы в 12 отраслях экономики (2019 год – 28 отраслей, 2020 год – 23 отрасли, 2021 год – 27 отраслей) и по сравнению с 2021 годом отраслевая диверсификация социально-трудовых конфликтов снизилась на 63%. За 2018 – 2022 гг. это минимальный показатель количества отраслей, в которых зафиксированы трудовые конфликты. Динамика социально-трудовых конфликтов в российских организациях по федеральным округам в 1-м полугодии 2022 года представлена на рис. 36.

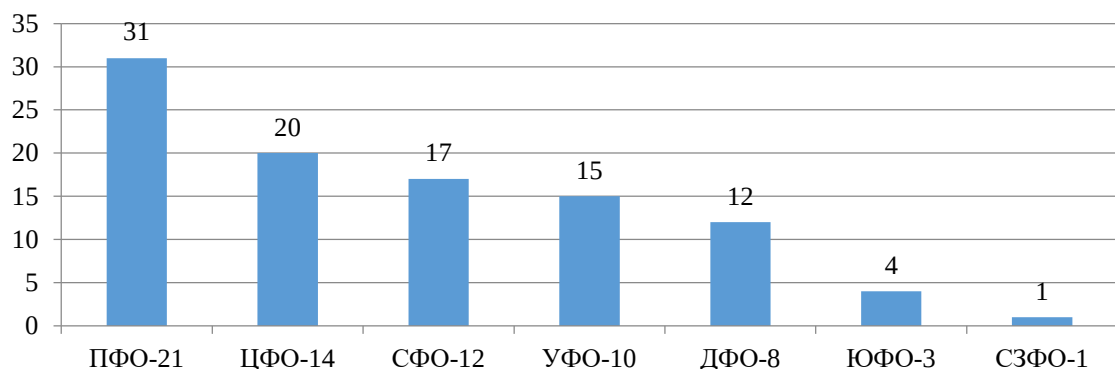


Рисунок 36. Динамика социально-трудовых конфликтов в российских организациях в 1-м полугодии 2022 года (по федеральным округам)¹, %

Результаты анализа позволяют также сделать вывод о том, что наличие в организациях коллективного договора не является фактором, купирующим развитие социально-трудовых конфликтов, поскольку в 55% организаций, где отмечены подобные конфликты, коллективные договоры были

¹Центр «Социально-трудовые конфликты» представляет анализ социально-трудовой обстановки в РФ. URL: <https://fnpryar.ru/blog/centr-socialno-trudovye-konflikty-predstavlyayet-analiz-socialno-trudovoj-obstanovki-v-rf/> (дата обращения: 18.09.2022).

заключены, а в 45% организаций коллективные договоры отсутствуют (рис. 37)¹.

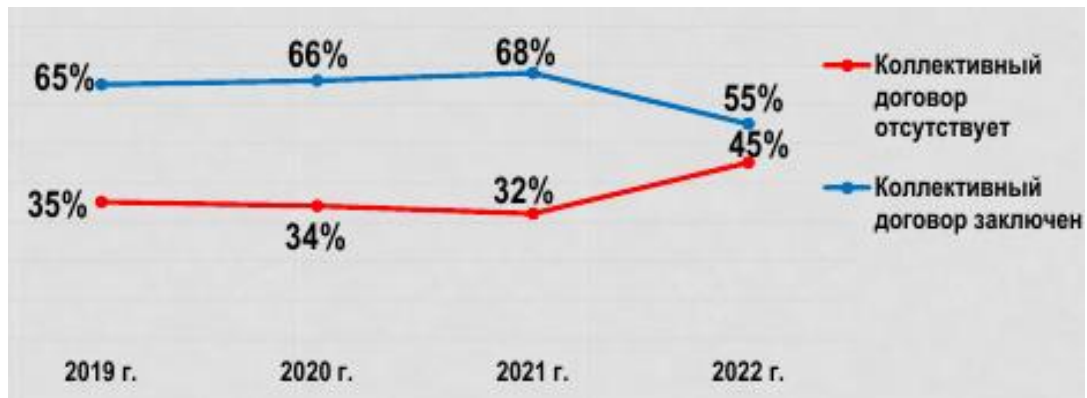


Рисунок 37. Распределение социально-трудовых конфликтов в российских организациях с учётом наличия коллективного договора в 2019 году – 1-м полугодии 2022 года, %

При этом анализ причин социально-трудовых конфликтов в динамике за 2019 г. – первое полугодие 2022 г. (рис. 38) показал, что 5 из 6 основных причин (полная невыплата заработной платы, нарушение условий труда, снижение уровня оплаты труда, сокращение работников, невыплата надбавок) обусловлены несоблюдением основных положений трудового законодательства РФ и (или) коллективных договоров (при их наличии в организации).

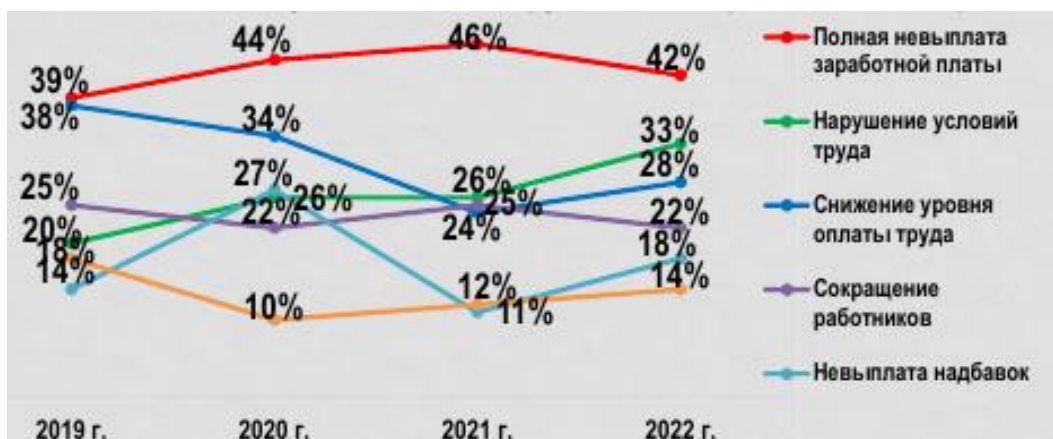


Рисунок 38. Динамика распределения причин социально-трудовых конфликтов в РФ в 2019-2022 гг., %

¹Анализ СТК в первом полугодии 2022 года. URL: <https://fnpryar.ru/blog/centr-socialno-trudovye-konflikty-predstavlyaet-analiz-socialno-trudovoj-obstanovki-v-rf/> (дата обращения: 18.09.2022).

Приведённое основание позволяет сделать вывод, что коллективный договор, *per se*, не является безусловным фактором, обеспечивающим партнёрство в социально-трудовой сфере, поскольку более важным представляется обязательность его соблюдения сторонами на условиях их равноправия и взаимного доверия. Другой вывод заключается в усилении необходимости формализации партнёрства в социально-трудовой сфере в соответствии с законодательством РФ и развития социального диалога в рамках актуализации проблемы формирования системы социально ориентированного управления российскими организациями.

Управленческое значение указанных организационно-управленческих эффектов определяется не только их влиянием на способность реализации человеческого потенциала, но и величиной рисков, в том числе легальных, создаваемых ими в отношении организационного функционирования. В приложении 33 приведено распределение организаций, представленных респондентами, по оценочной интенсивности конфликтов в различных типах организационных отношений. Используемая методология не задавала конкретных видов конфликтов и охватывала любые спорные ситуации, возникающие внутри организации¹. Как видно из данных приложения 33, для исследованных российских организаций в целом характерны низкий или умеренный уровень конфликтности, что вполне соответствует ценностному профилю российской деловой культуры².

Исследование показало, что «различия в уровне конфликтности между разными категориями работников сравнительно небольшие, а конфликтность в иерархическом измерении выше, чем в слабых горизонтальных связях»³, что также подтверждается и данными, приведёнными в приложении 33. Основными причинами конфликтов в организациях являются:

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 206.

²Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. – New York: McGraw-Hill, 2010. – 576 p.

³Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 207.

ограниченность и неравномерность распределения ресурсов; нарушение взаимодействия при выполнении взаимозависимых задач; различия в представлениях и ценностях; различия в целях; различия в жизненном опыте и уровне образования; неэффективная система организационных коммуникаций.

Согласно результатам исследования, распространённость дискриминационных практик, то есть ущемление прав и интересов работника по полу, возрасту, религии, национальности и другим не связанным с работой признакам, большинство респондентов склонно оценивать, как низкую.

Так, средняя оценка распространённости проявлений дискриминации в организации при приёме на работу, карьерном продвижении, распределении обязанностей и вознаграждении составила в среднем 3 балла по 7-балльной шкале (ст. откл. – 1,8), причём почти треть опрошенных (28%) оценили её как минимальную. При этом почти в каждой десятой организации, по мнению респондентов, дискриминационные практики распространены очень широко, что можно рассматривать как фактор чрезмерной формализации процесса развития корпоративной культуры, её декларативность, а также недостаточность внимания к социальным аспектам управления. Для субъектов управления это является ещё и своеобразным вызовом, требующим адекватных ему управленческих решений и действий.

Для оценки возможной связи между социальным капиталом и организационными эффектами был использован, как и ранее, корреляционный анализ. В приложении 34 представлены значения коэффициентов корреляции, позволяющие оценить относительную силу связи социального капитала и аспектов организационного функционирования, измеренных в процессе исследования (за исключением мотивации работников). Приведённые данные свидетельствуют о наличии выраженной устойчивой связи между социальным капиталом и различными

организационно-управленческими эффектами (значение α Кронбаха = 0,997 (выше нормативного показателя «высокий»)), что подтверждает корректность разработанной концептуальной модели.

Все выявленные в процессе исследования организационно-управленческие «эффекты имеют управленческую значимость и могут выступать как явными управленческими целями, так и как неэксплицированными факторами экономической деятельности. В отличие от социального капитала, являющегося своего рода «скрытой» организационно-управленческой переменной, данные эффекты непосредственно отражают значимые для управления показатели эффективности»¹.

По данным исследования, «наиболее высокое значение эффекта наблюдается в случае трансфера знаний. Это позволяет утверждать, что информационная функция социального капитала является, возможно, одним из наиболее значимых проявлений социального капитала в управлении. Иначе говоря, социальный капитал в первую очередь повышает эффективность циркуляции информации и знаний в организации, обеспечивая их широкую доступность для работников»². Аналогичные выводы представлены в российских и зарубежных исследованиях, показывающих исключительно позитивное воздействие социального капитала на трансфер знаний и облегчение доступа организации к внутренней и внешней информации³.

Более того, нами определено, что «в отличие от большинства организационно-управленческих эффектов, связь трансфера знаний

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 210.

²Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 211.

³Коба Н. В. Влияние социального капитала на процесс коммерциализации знания в организации // Бизнес-информ. – 2013. – № 9. – С. 208-214; Adler P. S., Kwon S.-W. Socialcapital: prospects for a new concept // Academy of Management Review. – 2002. – Vol. 27. – No 1. – P. 29-30; Hau Y. S. et al. The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions // International Journal of Information Management. – 2013. – Vol. 33. – No 2. – P. 356-366; Maurer I., Bartsch V., Ebers M. The value of intra-organizational social capital: How it fosters knowledge transfer, innovation performance, and growth // Organization Studies. – 2011. – Vol. 32. – P. 157-185.

и социального капитала не зависит от типа отношений, в которых развивается социальный капитал. Это может свидетельствовать об исключительной важности сбалансированного и всеобъемлющего характера развития социального капитала для циркуляции значимой информации и эффективности организационного обучения»¹.

Так, например, «наименьшая величина эффекта зафиксирована в отношении показателей конфликтности и распространённости дискриминационных практик. На наш взгляд, это может быть объяснено тем, что в основе внутриорганизационных конфликтов (типология конфликтов не конкретизировалась) как горизонтальных, так и вертикальных лежат, как правило, объективные различия в интересах отдельных групп и категорий работников, вытекающие из сути выполняемой работы, различий в системе вознаграждения, степени ответственности и т.п.»². Развитый социальный капитал, по всей видимости, способен смягчить проявления конфликтности и упростить поиск их решений, однако не обладает возможностью устранить их объективные предпосылки.

В эффекты общеорганизационного характера наибольший вклад, насколько позволяют судить полученные данные, вносит иерархический компонент социального капитала. Это отражается в более высоких значениях коэффициента корреляции для таких эффектов, как удовлетворённость и лояльность персонала, а также распространённость дискриминационных практик. Указанный компонент оказывает наибольшее влияние и на частоту междепартаментных конфликтов.

Однако в том случае, когда для организации важна междепартаментная кооперация и взаимодействие, на первое место выходят отношения обмена, преимущественно «слабые» горизонтальные связи. Данное обстоятельство обусловлено природой департаментализации как вида организационной структуры, предполагающей достаточно высокий уровень автономности

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 212.

²Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 212.

структурных подразделений, обусловленной децентрализацией их функций. Поскольку в данной структуре заложена внутриорганизационная конкуренция, взаимодействие между департаментами для его оптимизации строится на основе принципа обмена.

Совокупность описанных организационно-управленческих эффектов не является исчерпывающей. Результаты исследования убедительно свидетельствуют в пользу утверждения о том, что инвестиции в социальный капитал способны оказывать достаточно значимое и многовекторное положительное воздействие на социальную эффективность и инновационное развитие организации.

Как и любой ресурс управления, социальный капитал для выполнения роли актива требует «инвестиций» в развитие и поддержание его актуального состояния, однако речь идёт не только (и не столько) о финансовом компоненте инвестирования. Инвестиции в развитие социальных отношений, основанных на социальной солидарности, повышение уровня доверия связаны с социальным компонентом управления, изменением базовых представлений субъектов управления о сущности процесса социального управления, реализуемого с использованием социальных ресурсов нематериальной природы.

Важным в концептуальном смысле мы считаем то, что полученные в процессе исследования «данные показывают, что связь интегральных показателей социального капитала с организационными эффектами значительно сильнее, чем связь отдельных [компонентов] социального капитала. Это означает, что ценность социального капитала выше в случае его сбалансированного развития в масштабах всей организации, а сам социальный капитал должен рассматриваться как самостоятельный, интегральный феномен, отражающий содержание и условия социального

взаимодействия внутри коллективов, в больших горизонтальных сетях, а также в системе управленческой иерархии»¹.

Как уже отмечалось, формирование социального капитала – управляемый процесс, в рамках которого возможно целенаправленное влияние на сбалансированный характер его развития посредством формирования организационной среды, определяющей совокупность системных детерминант, позитивно влияющих на результативность указанного процесса.

Для углубления понимания сложности данного процесса нами «проведена также оценка вклада отдельных компонентов социального капитала в величину организационных эффектов. <...> Наибольший вклад в наблюдаемые эффекты вносит реляционный компонент социального капитала, а наименьший – структурный»². Данные результаты в целом соответствуют теоретическим положениям разработанной в диссертации концептуальной модели, «поскольку именно реляционный компонент социального капитала формирует собственно содержание социальных взаимодействий, тогда как когнитивный и в особенности структурный компоненты отражают, скорее, их предпосылки и возможности реализации в конкретных условиях»³.

В ходе проверки гипотезы о том, что в организациях с малой численностью персонала социальный капитал, основанный на отношениях аффилиации, обуславливает более выраженные организационные эффекты, не выявлено значимой зависимости между отношениями аффилиации, как значимым фактором формирования социального капитала, и показателями организационных эффектов в различных по размеру организациях.

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 214-215.

²Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 215.

³Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 215.

В частности, определено, что в организациях с различной численностью работников наблюдается тенденция к снижению значения показателя уровня доброжелательности и стремления к общению по мере увеличения численности персонала: если в организациях с численностью персонала менее 50 работников показатель доброжелательности атмосферы равен 4,3 балла, то при возрастании численности персонала до 500 сотрудников и более данный показатель составляет уже 3,9 балла (по 5-балльной шкале). Поскольку разница в показателях незначительна, по всей видимости, даже если размер организации и оказывает какое-то влияние, то, вероятно, «этот эффект перекрывается действием других факторов»¹. Можно предположить, что указанными факторами могут быть специфика деятельности организаций, сложившийся тип корпоративной культуры, традиции деловых коммуникаций и т.п.

В рамках исследования были также рассчитаны коэффициенты корреляции для оценки связи организационно-управленческих эффектов с теми факторами, которые обладают потенциалом для развития социального капитала организации. При этом «результаты оказались вполне однозначными: связь между организационными факторами и эффектами, хотя и была зафиксирована в большинстве случаев, но значения коэффициентов оказались заметно ниже, чем при анализе показателей социального капитала. Таким образом, для выраженности организационных эффектов бóльшее значение имеет именно уровень развития социального капитала как интегрального показателя, чем роль факторов, которые способствуют его формированию»².

Вместе с тем было выявлено одно отклонение от указанной закономерности: связь между уровнем развития системы социальной поддержки и лояльностью персонала оказалась несколько выше (коэффициент корреляции Спирмена – 0,521), чем связь между

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 215.

²Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 216.

интегральными показателями социального капитала и лояльностью персонала. Это, на наш взгляд, объясняется тем, что готовность работать в организации – в значительной мере рациональное и прагматичное решение, для принятия которого непосредственные преимущества и выгоды от социальных гарантий могут оказаться важнее, чем даже очень комфортная и благоприятная социальная среда. Во всех остальных случаях социальный капитал демонстрирует существенно более высокую роль в объяснении организационных эффектов, чем действие обособленных управленческих инструментов.

Таким образом, результаты проведённого исследования позволяют сделать вывод о том, что социальный капитал организации – это **«не просто теоретическая конструкция, но самостоятельный и содержательный организационный феномен, воздействующий на функционирование организации и решение управленческих задач именно как особый тип ресурса, имеющий экономическую ценность, то есть именно как особый вид капитала»**¹. Социальный капитал в указанном качестве является интегральным результатом взаимодействия различных аспектов социальных связей, определяющим возможности их практического использования в процессе достижения организационных целей, решения задач по повышению устойчивости функционирования организации, повышения её результативности и социальной эффективности.

Организационно-управленческим эффектом, который был измерен иным способом, является динамика уровня трудовой мотивации персонала. Его связь с социальным капиталом, в нашем представлении, является взаимной. Для оценки мотивации респондентам было предложено распределить 100 условных баллов между различными мотивами, определяющими желание работать в данной организации. Подобный метод, по нашему мнению, позволяет более точно отразить сложную

¹Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 216.

мотивационную структуру работников, хотя, безусловно, аллоцентрические оценки мотивации могут рассматриваться лишь как в значительной степени аппроксимация усреднённого мотивационного профиля персонала организации. В приложении 35 представлен ранжированный перечень мотивов, наиболее значимых, по мнению респондентов, в целом по выборке исследованных российских организаций. Результаты оценки мотивации показывают безусловную приоритетность стабильности рабочего места в качестве основы трудовой мотивации.

Данный вывод подтверждается и результатами исследования ВЦИОМ «Ценности современного российского общества» (июнь 2022 года, N = 1 600, $p > 0,05$), по результатам которого ответы на вопрос: «Как Вы оцениваете вероятность появления следующих проблем в Вашей жизни?» выявили, что из 8 значимых факторов потеря работы занимает 7-ю позицию после беспорядков внутри страны, вызванными акциями протеста против власти (6-я позиция), разгула преступности (5-я позиция), снижения доходов (3-я позиция) и роста социальной несправедливости и неравенства между людьми (1-я позиция)¹. Характерно при этом, что, по данным социологического исследования ВЦИОМ «Счастлив сегодня и здесь: что говорят россияне о счастье» (июль 2022 года, N = 1 600, $p > 0,05$), успехи на работе, а также деньги (премия, повышение оклада) делают счастливыми только 3% опрошенных россиян².

Иными словами, работа для россиян не имеет смысло-жизненной ценности, выступая скорее в качестве инструментального фактора. Косвенно это подтверждается и данными опроса ВЦИОМ о вовлечённости россиян в работу, проведённого в августе 2021 года, в ходе которого 82% респондентов ответили, что удовлетворены своей работой, 60% респондентов не хотели бы менять ни место работы, ни сферу деятельности, при этом 30%

¹Ценности современного российского общества URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-07-20_Cennosti_sovremennogo_rossiiskogo_obshchestva_Fedorov.pdf (дата обращения: 28.08.2022).

²Счастлив сегодня и здесь: что говорят россияне о счастье. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/schastliv-segodnja-i-zdes-cto-govorjat-rossijane-o-schaste> (дата обращения: 30.08.2022).

опрошенных считают, что не становятся более профессиональными на своей работе¹.

Приведённые данные позволяют сделать вывод о том, что уверенность в стабильности рабочего места в российских организациях воспринимается как гораздо более важный мотив, чем социальные гарантии и содержательные аспекты труда, из чего можно заключить, что одну из основ социально-трудовых отношений между работником и работодателем составляют именно гарантии сохранения рабочего места.

Обобщённые данные исследования по всей выборке, однако, не дают достаточно точного представления о разнообразии российских организаций с точки зрения особенностей мотивационного профиля персонала, поэтому был проведён кластерный анализ для определения выраженных различий между организациями в плане структуры доминирующих мотивов работников. В результате кластерного анализа выделены шесть кластеров, соответствующих шести типам организаций с точки зрения доминирующей мотивации работников. В табл. 21 приведены данные по каждому кластеру.

Таблица 21 – Значимость мотивов для работников организаций выделенных кластеров, баллы (центроиды)

Мотив	Кластеры					
	1	2	3	4	5	6
Стабильность рабочего места	62,9	13,3	19,9	10,5	4,8	10,2
Интересная работа	3,9	4,9	13,3	64,9	5,5	6,4
Материальное вознаграждение	13,5	6,0	19,9	13,9	65,5	10,5
Социальные гарантии	4,2	5,6	14,9	2,3	3,6	22,0
Карьерные возможности	7,1	56,2	15,8	2,0	8,6	9,6
Комфортная социальная среда	8,5	13,9	16,0	6,4	12,0	41,2
Размер кластера, %	18,8	11,9	38,7	6,5	11,9	12,3

Примечание: *полужирным* шрифтом выделены наиболее значимые мотивы для каждого кластера

Кластер 1 – «Организации, ориентированные на стабильность» – характеризуется персоналом, исключительно высоко ценящим стабильность рабочего места. Хотя этот мотив, как было показано выше, выступает самым

¹Человек и его работа. Аналитический обзор. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/chelovek-i-ego-rabota> (дата обращения: 27.07.2022)

важным, в целом по выборке в данном типе организаций его роль является всеобъемлющей. Организации подобного типа особенно часто встречаются в обрабатывающих отраслях. Это единственная отрасль, в которой преобладают организации этого типа.

Кластер 2 – «Организации, ориентированные на карьеру» – объединяет организации, для персонала которых приоритетным мотивом является прежде всего карьерный рост. Ни в одной отрасли, однако, такой тип организаций не считается доминирующим, хотя они достаточно распространены в организациях сферы культуры, спорта и развлечений.

Кластер 3 – «Сбалансированные организации» – является наиболее крупным, охватывающим более трети всех обследованных организаций, для которых характерно поддержание мотивационного баланса. Организации данного типа доминируют в большинстве отраслей.

Кластер 4 – «Организации, ориентированные на развитие» – является самым маленьким по количеству организаций, включающим организации, персонал которых мотивирован стремлением к интересной работе, личностному и профессиональному развитию. Относительно более широко такие организации представлены в сфере обрабатывающей промышленности, системе государственного управления и обеспечения безопасности.

Кластер 5 – «Организации, ориентированные на прибыль» – состоит из организаций, персонал которых мотивирован почти исключительно материальными факторами. Такие организации встречаются в большинстве отраслей, однако в сфере добывающей промышленности они абсолютно доминируют. Относительно высока их доля также и в сфере транспорта.

Кластер 6 – «Социально ориентированные организации» – включает организации, персонал которых ценит, во-первых, социальный комфорт, во-вторых, высокий уровень социальных гарантий. Для них не характерна достижительная мотивация ни материального, ни карьерного, ни профессионального типов. Подобного рода организации в большей

степени представлены сферой образования, научной и инновационной деятельности, а также СМИ (телекоммуникаций).

Результаты кластерного анализа были использованы для выявления возможной связи между типичной мотивацией персонала организации и уровнем развития её социального капитала. Однако проведенный дисперсионный анализ показал отсутствие статистически значимой связи между принадлежностью к кластеру и показателями уровня развития социального капитала. Хотя средние значения отдельных компонентов социального капитала несколько различаются между кластерами, в целом связь оказалась незначительной.

Для исключения возможного влияния кластеризации на выявление связи между доминирующим типом мотивации персонала и социальным капиталом дополнительно были рассчитаны коэффициенты корреляции между количеством баллов, распределённых для каждого мотива, и показателями социального капитала. Однако и в этом случае какая-либо связь не установлена.

Отметим, что в ходе исследования измерялся не столько уровень мотивированности работников (то есть количество индивидуальных усилий и энергии, направленных на выполнение трудовых задач), сколько типичная структура трудовой мотивации (соотношение мотивов) персонала организации как фактора её эффективности.

Так, зафиксировано, что исследованные организации с существенно различающейся мотивацией персонала и опирающиеся на разные модели стимулирования могут результативно формировать социальный капитал. Выявлено, что структура мотивации, как личностная характеристика, не играет существенной роли в формировании социального капитала организации и не является объектом обратного воздействия (приложение 36).

Вместе с тем при проведении социологического исследования «Факторы мотивации персонала организации в процессе формирования корпоративной культуры» (N = 293, 2018 – 2022 гг.) нами была исследована структура

мотивации работников до начала процесса формирования корпоративной культуры и компонентов социального капитала и на промежуточном этапе через 2 года в АПГ «XXX» (Белгородская область). Для исследования была использована типологическая модель В.И. Герчикова, предполагающая сложную структуру мотивации, представленную пятью типами, имеющими разный вес (приложение 37). В модели выделяются четыре базовых типа мотивации: достижения (инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский) и один тип мотивации избегания (избегательный).

Как показали результаты исследования, в структуре мотивации работников в начале исследования преобладал избегательный тип, характеризующийся очень слабой мотивацией к эффективной работе, низкой квалификацией и отсутствием желания её повышать; безответственностью и стремлением избежать любой работы, связанной с личной ответственностью; отсутствием активности и негативным отношением к активности других. Наличие в структуре мотивации инструментального типа подтверждает сделанный ранее вывод о готовности российских работников поступиться материальными и карьерными возможностями в обмен на гарантии занятости и уверенность в завтрашнем дне, поскольку инструментальный тип предполагает стабильность дохода именно как заработанного, а не просто «полученного».

Аналогичное исследование, проведённое через 2 года, показало положительную динамику структуры трудовой мотивации работников (приложение 38) за счёт снижения доли работников с преобладанием избегательного и инструментального типов и увеличения доли работников с преобладанием профессионального и патриотического типов в ходе реализации проекта по формированию корпоративной культуры.

Эффекты, определяемые социальным капиталом, проявляются не только сами по себе, но и во взаимодействии, что обеспечивает совокупный организационно-управленческий эффект. Иными словами, существует

системный баланс организации, когда общий эффект системы образуется в результате сложения двух составляющих: суммы индивидуальных эффектов и суммы эффектов от их взаимодействия друг с другом. Эффекты, образующие общий эффект, определяются как «внутренний» эффект, а эффекты, образующиеся в результате взаимодействия друг с другом – как эмерджентный эффект.

Схематично вариант процесса взаимодействия эффектов социального капитала в организации представлен на рис. 39.

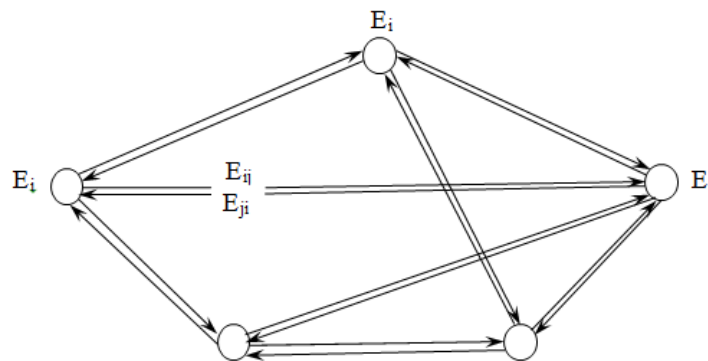


Рисунок 39. Вариант взаимодействия эффектов социального капитала в организации¹

Предложенная исследовательская стратегия позволила выявить характеристики социального капитала российских организаций, взаимосвязей между факторами его формирования, содержанием и его эффектами, однако она имеет ограничения в плане объективного отражения состояния организационной среды конкретной организации.

С общетеоретической точки зрения результаты эмпирического исследования полностью подтвердили обоснованность выделения социального капитала в качестве самостоятельной основной формы социальных ресурсов организации, отличающейся как от факторов его формирования, так и от продуцируемых им организационно-управленческих эффектов.

¹Балацкий Е.В. Учение о неэргичности социального мира // Мир России. – 2020. – Т. 29. – № 1. – С. 174–193. – С. 181. URL: <https://nonerg-econ.ru/cat/6/476/> (дата обращения: 20.10.2022).

Во-первых, являясь комплексным, многокомпонентным организационным феноменом, социальный капитал продуцирует множественные организационно-управленческие эффекты в различных сферах функционирования организации, значимые для её результативности и эффективности. При этом социальный капитал относится к числу наиболее универсальных видов капитала, подобно человеческому капиталу, и в отличие от производственного, финансового, интеллектуального или природного капиталов. Это означает, что управление формированием и развитием социального капитала является значимой сферой функционирования организаций независимо от их типа, размера, специфики деятельности и отраслевой принадлежности.

Во-вторых, анализ современной российской практики управления даёт основания полагать, что объективные предпосылки для формирования социального капитала являются в целом не вполне благоприятными. Хотя оценка социального капитала российских организаций в сравнительной перспективе требует дополнительных исследований, полученные результаты, в совокупности с имеющимися компаративными данными о макроуровневых показателях социетального социального капитала, позволяют обоснованно предположить, что условия для формирования социального капитала российских организаций в целом менее благоприятны, чем в большинстве развитых стран.

На стратегическом уровне управления социальный капитал целесообразно рассматривать как его самостоятельную область. Представление о стратегической ценности социального капитала пока ограничено преимущественно академическими исследованиями¹, а в практике стратегического управления организациями социальный капитал как самостоятельная область управления и инвестирования практически не рассматривается.

¹Hahapiet J. Capitalizing on connections: social capital and strategic management / Social Capital: Reaching Out, Reaching In. Ed. by V. O. Bartkus, J. H. Davis. – Cheltenham; Northampton: Edward Elgar, 2009. – P. 205-238.

Для оценки представленности темы социального капитала в современных практиках социального управления был проведён выборочный контент-анализ годовых нефинансовых отчётов крупных российских организаций, работающих в разных отраслях экономики по критерию выделения (упоминания) социального капитала в качестве социального ресурса управления организациями в ежегодных отчётах, размещённых на официальных сайтах организаций и в обзорных аналитических материалах на сайте Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

В частности, изучены отчёты организаций: ПАО «Сбербанк», ПАО «МТС», ПАО НК «Роснефть», ПАО «Лукойл», ГК «Росатом», ПК «x5 RetailGroup», ООО «Мираторг Финанс», ПАО «Сибур-Холдинг», ПАО «Аэрофлот», АО «Силловые машины», ПАО «Новатек», ПАО АК «АлРоса», ПК «Coca-Cola HBC Russia», НАО «Deloitte», НАО «PriceWaterhouse&Coopers», ПАО «ГМК «Норильский Никель», ПАО «Сегежа Group», «Билайн» (ПАО «Вымпелком»), ГК «Внешэкономбанк» (ВЭБ.РФ), ПАО «Газпром», ПАО «Российские железные дороги», АО «Металлоинвест», ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат», МКПАО «ОК РусАл» за 2018 – 2020 гг.

Контент-анализ показал, что в большинстве из перечисленных отчётов (кроме отчёта ПАО «Лукойл») проблематика социального капитала как самостоятельной области управления не нашла своего отражения ни прямо, ни косвенно. В отчёте ПАО «Лукойл» социальный капитал упоминается при описании источников создания стоимости организации наряду с другими видами капитала: финансовым, производственным, интеллектуальным, человеческим и природным¹. Однако содержательно социальный капитал интерпретируется в широком смысле в связи с устойчивым развитием,

¹Годовой отчёт ПАО «Лукойл» за 2018 год. URL: <http://www.lukoil.ru/FileSystem/9/445658.pdf> (дата обращения: 18.05.2020).

корпоративной социальной ответственностью и репутацией в глазах общественности¹.

Однако процесс интерпретации понятия «социальный капитал», безусловно, представляет собой самостоятельный пул проблем. Результаты исследования подтвердили, что «социальный капитал пронизывает все организационные отношения и рабочие процессы и никоим образом не может рассматриваться как своего рода “непрофильный актив”, являющийся “нагрузкой” по отношению к основным бизнес-процессам. Социальный капитал определяет эффективность организационных коммуникаций, способность коллективно решать рабочие задачи, генерировать и реализовывать инновации, то есть эффекты, обеспечивающие организационную продуктивность. <...> Это легитимирует отношение к социальному капиталу как к самостоятельному объекту стратегического управления, не сводимому ни к корпоративной социальной ответственности или социальной политике, ни даже к управлению человеческими ресурсами»².

Интеграции социального капитала в систему социального управления способствует не только опыт реализации концепций КСО, устойчивого развития, стратегического управления человеческими ресурсами, но и распространение идеологии сбалансированной системы показателей, которая обосновывает необходимость отражения в системе стратегического

¹См. напр.: Благов Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента». – 2010. – 272 с.; Благов Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестник С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2006. – Вып.2. – С. 3-24.; Благов Ю. Е. Эволюция концепции КСО и теория стратегического управления // Вестник С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2011. – Вып. 1. – С. 3-26; Благов Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т 2. – № 3. – С. 17-34; Морозов А. А. Корпоративная социальная ответственность в контексте социально-экономического развития общества // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 10. – С. 3119-3128. URL: [10.18334/rp.19.10.39401](https://doi.org/10.18334/rp.19.10.39401) (дата обращения: 19.05.2019); Стрелец И. А. Корпоративная социальная ответственность в новой экономике // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 5. – С. 797-806. URL: [10.18334/rp.18.5.37575](https://doi.org/10.18334/rp.18.5.37575) (дата обращения: 19.05.2019).

²Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций и концепция социальной солидарности: ценностные ориентиры и механизмы формирования // Современное состояние: векторы развития : Роль социально-гуманитарного знания в подготовке педагога : Материалы V международной конференции (г. Москва, МПГУ, 27 апреля – 25 мая 2020 г.) / под общ. ред. М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. [Электронное издание сетевого распространения]. – Москва: МПГУ, 2020. – 573 с. – С. 194-204. – С. 197.

управления как финансовых целей и показателей, так и ряд других показателей, в том числе связанных с развитием человеческого капитала¹. Включение аспектов формирования и развития социального капитала представляется логичным развитием этой идеологии, хотя и требующим дополнительных усилий по взаимоувязке целей различных групп.

Указанный вывод соответствует и результатам исследования, проведённого совместно структурами ООН и консалтинговой организацией *Accenture Strategy* в 2019 году. Вопреки традиционным представлениям о том, что корпорации ориентированы, прежде всего, на интересы собственников и инвесторов, опрошенные руководители на первое место поставили потребителей (53%) и работников (44%). Их стратегическая значимость оказалась гораздо выше, чем значимость отношений с правительством (41%), поставщиками (25%), советами директоров (23%), инвесторами (20%)². Стратегическая ценность отношений с работниками для современного крупного бизнеса не вызывает сомнений, а идентификация новых аспектов организационного функционирования, оказывающих значимое воздействие на социальные условия воспроизводства и развития социального капитала, становится научно обоснованным направлением корпоративного управления.

Конкретизация рекомендаций по повышению эффективности социального управления организацией требует решения как минимум трёх взаимосвязанных вопросов: 1) определение целей в области управления социальным капиталом и их увязка с другими стратегическими целями организации; 2) определение основных направлений реализации целей развития социального капитала организации; 3) разработка системы индикаторов для измерения степени достижения целей в области управления социальным капиталом и фактических результатов данного процесса.

¹Нортон Р. С., Каплан Д. П. Сбалансированная система показателей: От стратегии к действию. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 294 с.

²The Decade to Deliver: A Call to Business Action. The 2019 UNGC Accenture Strategy CEO Study on Sustainability. UNGC; Accenture Strategy, 2019. – P. 25. URL: <https://www.unglobalcompact.org/library/5715> (дата обращения: 18.06.2019).

Обеспечение сбалансированного развития социального капитала может рассматриваться как ещё одна универсальная рекомендация при формулировании приоритетных целей развития российских организаций. Под сбалансированностью развития социального капитала организации в нашем подходе понимается представленность в нём компонентов и аспектов проявления, обеспечивающих продуцирование эффектов, влияющих на эффективность, результативность и инновационный характер развития организации. Показателями сбалансированности социального капитала организации выступают сформированная система горизонтальных и вертикальных коммуникаций, высокий уровень лояльности, вовлечённости и мотивации персонала, его просоциальные установки, а также высокая инновационная готовность организации.

Исследование показало наличие в российских организациях дисбалансов как с точки зрения относительной выраженности компонентов социального капитала, так и с точки зрения уровня его развития. Было выявлено также, что организации, сформировавшие более сбалансированный по уровню развития компонентного состава социальный капитал, получают возможность получить в целом большую отдачу от его использования в качестве основной формы социальных ресурсов управления. Поэтому идентификация и преодоление своеобразных «разрывов» в структуре социального капитала следует рассматривать как общее условие целеполагания организации в сфере социального управления.

В развитие предыдущей рекомендации следует обратить внимание на особую важность преодоления «разрыва» между отношениями обмена и аффилиации. Подобный «разрыв», по сути, означает «замыкание» содержательных социальных связей внутри небольших групп или коллективов при усилении антагонистических отношений между ними, что определяет риски деструкции организационной связности.

При определении специфических целей в управлении социальным капиталом может быть использована матрица соответствия функциональных

областей управления и приоритетных компонентов социального капитала организации, составленная на основе анализа полученных данных (табл. 22).

Таблица 22 – Приоритетность (ранг) развития типов социальных отношений как основы социального капитала в зависимости от категорий стратегических задач

Категории стратегических задач	Типы социальных отношений		
	аффилиация	иерархия	обмен
Формирование инновационного потенциала организации	1	2	3
Сохранение человеческих ресурсов	2	1	3
Развитие человеческих ресурсов	2-3	2-3	1
Трансфер знаний	2-3	2-3	1
Привлечение человеческих ресурсов	3	2	1
Эффективность и результативность организационных процессов	3	2	1

Категории стратегических задач отбирались по критерию их значимости для управления человеческими ресурсами, развития инновационного потенциала организации, обеспечения её эффективности и результативности, то есть по основным критериям, обеспечивающим устойчивость и конкурентоспособность современных организаций.

Приведённые в табл. 22 данные иллюстрируют различия в акцентах, которые необходимо фиксировать в зависимости от того, какие функциональные области управления организацией имеют большее стратегическое значение. В терминах сбалансированности социальный капитал связан прежде всего с двумя функциональными областями управления организацией: с обучением и развитием персонала и с внутренними организационными процессами, которые представляют собой содержательные элементы системы социально ориентированного управления.

Формулирование стратегических целей развития социального капитала и управление процессом их достижения невозможны без обоснованной системы показателей, позволяющей контролировать его текущее состояние

и динамику. В настоящее время методические подходы к измерению социального капитала организаций только разрабатываются¹ и, как следствие, в академической среде отсутствует консенсус относительно оптимальной стратегии измерения и выбора конкретных индикаторов.

Проведённое исследование позволило зафиксировать группы факторов, контролируемых организацией и обеспечивающих воздействие на различные компоненты социального капитала для получения организационно-управленческих эффектов. Данный перечень, очевидно, не является исчерпывающим, однако он позволяет определить некоторые возможные направления развития организации. В порядке уменьшения приоритетности «перечень основных направлений развития социального капитала выглядит следующим образом: 1) социально ориентированное управление; 2) корпоративная культура; 3) КСО и социальная политика; 4) информатизация; 5) функциональная взаимозависимость»².

В инструментальном отношении с точки зрения средств управления социальным капиталом эти общие направления могут быть конкретизированы. В частности, было установлено, что наиболее универсальное и ощутимое воздействие на формирование социального капитала оказывают мероприятия в области формирования корпоративной культуры и реализации политики корпоративной социальной ответственности.

В сфере корпоративной культуры организациям рекомендуется в первую очередь формировать образ организации, ориентированной на работника. Трансляция системы корпоративных ценностей, в которых организация признаёт и уважает интересы и потребности работников, а также поощрение соответствующих организационных практик оказывают существенное

¹См., напр.: Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы и возможности измерения на уровне организации // Петербургская социология сегодня. – 2014. – № 1-1. – С. 10-41.

²Igumnov O. A. Social capital in the context of the formation of deliberative management models // Proceedings of the International Conference «Scientific Research of the SCO countries: synergy and integration». Part 1 – Reports in English. – Beijing, 2021. – 209 p. – P. 72-78. – P. 76.

положительное воздействие на развитие всех компонентов социального капитала.

Для российской практики корпоративного управления характерна исключительно высокая роль целей и ценностей руководителей и, соответственно, их восприятие работниками¹. Управление, ориентированное на развитие социального капитала, с учётом указанной особенности, должно демонстрировать символически и подтверждать на практике отказ от сугубо технократического, функционального восприятия работников и признание их интересов и ожиданий.

Учитывая, что ориентация на работника не является достаточно распространённым типом корпоративной культуры в российских организациях, следование данной рекомендации требует в первую очередь изменения установок высшего руководства, по крайней мере, на декларативном уровне. По нашему мнению, «согласованность ценностей и целей работника и организации является базой для формирования лояльности персонала, формирующейся в условиях когнитивной гармонии»², когда работник в организации не только «работает», но и «живёт».

Руководителям российских организаций, заинтересованным в развитии социального капитала, также можно рекомендовать повышение уровня открытости организации и уменьшение степени жёсткости контроля. Содействие нормам открытости может осуществляться за счёт: а) повышения информированности персонала о деятельности организации, процедурах и результатах реализации управленческих решений; б) поддержания оптимального уровня кадровой мобильности, а также периодической горизонтальной ротации; в) интенсификации взаимодействия с внешней средой (партнёрами, потребителями, местными сообществами, СМИ, профессиональными сообществами); г) разработки решений,

¹См., напр.: Аналитический обзор по результатам исследования «Ценностные основы социальной деятельности российского предпринимательства». – М.: Новард, 2015. – 85 с.

²Igumnov O.A. Social capital in the context of the formation of deliberative management models // Proceedings of the International Conference «Scientific Research of the SCO countries: synergy and integration». Part 1 – Reports in English. – Beijing, 2021. – 209 p. – P. 72-78. – P. 76.

обеспечивающих большую доступность контактов с коллегами из различных сегментов организации. Реализация указанных предложений будет способствовать формированию организационного медиапространства как элемента социальной системы.

Ослабление контроля может также предполагать частичную децентрализацию и повышение личной ответственности исполнителей, отказ от сплошного контроля процессов в пользу контроля результатов, а также другие решения с учётом специфики деятельности и особенностей персонала организации. Организационные ценности и нормы, в силу своей устойчивости, являются главным условием для развития корпоративной культуры, способствующей развитию социального капитала. Изменение транслируемых норм может потребовать кардинальных трансформаций в восприятии организационных систем и управленческой иерархии.

Как показало исследование, «развитию социального капитала будут также способствовать кодификация и внедрение принципов КСО, социальной политики, а также формирование механизмов регулирования внутриорганизационных конфликтов. Эти управленческие решения на практике воплощают принципы социально ориентированного управления, как они воспринимаются в российской деловой культуре. В этом смысле корпоративная культура и социальная политика взаимно дополняют друг друга, создавая в организации социальную среду, которая воспринимается как комфортная и способствующая позитивным отношениям в коллективе»¹.

Для управления социальным капиталом важно учитывать ограничивающие факторы в виде изменения установок и содержания управленческих практик. Использование инструментов КСО ограничено, прежде всего, потребностью в финансовых и организационных ресурсах. Решение данной управленческой задачи требует определённой нагрузки на бюджет организации, поскольку предполагает гарантированное

¹Igumnov O.A. Social capital in the context of the formation of deliberative management models // Proceedings of the International Conference «Scientific Research of the SCO countries: synergy and integration». Part 1 – Reports in English. – Beijing, 2021. – 209 p. – P. 72-78. – P. 76-77.

финансовое обеспечение регулярного финансирования корпоративных социальных программ, а также участие в социальных программах в регионе присутствия организации.

Достаточно эффективными представляются меры по созданию механизмов регулирования организационных конфликтов. Они требуют, прежде всего, управленческих решений и организационных ресурсов, например, в виде комиссий по разрешению споров или системы подачи жалоб, которые бы гарантировали сотруднику объективный разбор ситуаций и недопустимость преследования со стороны непосредственного руководителя или других лиц, занимающих более высокие статусные позиции. Это, в частности, подтверждают и результаты анализа причин социально-трудовых конфликтов, проведённого ФНПР в 2021 – 2022 гг., которые были приведены выше.

Информатизация документооборота, учётных и контрольных функций, производственных (технологических) процессов – важный компонент управленческой эффективности, косвенно связанный с задачами развития социального капитала. Последнему способствуют в первую очередь корпоративные социальные технологии, позволяющие осуществлять не столько вертикальные и однонаправленные, сколько горизонтальные и интерактивные коммуникации формального и неформального характера, использующие потенциал современных социальных медиа для создания виртуальных сообществ, обмена информацией и знаниями, совместной работы над проектами и иных форм коллаборации.

Развитие корпоративных социальных медиа различных типов (корпоративные социальные сети, чаты, блоги, видеоконференции, коллаборативные сервисы, *wiki*-ресурсы и др.) считается одной из наиболее важных тенденций в современном управлении процессами формирования социального капитала¹.

¹Сипатова М. В. Корпоративные социальные сети как бизнес-инструмент // Управление человеческим потенциалом. – 2014. – № 1. – С. 28-39; Chui M. et al. The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies. – McKinsey Global Institute, 2012. – 184 p.; Razmerita L., Kirchner K. and Nabeth T.

Внедрение информационно-коммуникационных технологий «обеспечивает воздействие на различные компоненты социального капитала:

- а) *структурный*: посредством создания новых условий для упрощения контактов и виртуального пространства взаимодействия для сотрудников;
- б) *когнитивный*: обеспечение формирования единого информационного и смыслового пространства для универсализации понимания ценностей и целей организации; создание условий для преодоления возможных различий в корпоративном тезаурусе и восприятии организационной среды, снижения негативного влияния потенциальных коммуникативных барьеров;
- в) *реляционный*: повышая гибкость коммуникативных стратегий и тактик, обеспечивая большую прозрачность коммуникаций, снижая возможный стрессовый характер личных контактов»¹.

Не менее важным полагаем и то, что «особенно ценной информатизация организационных коммуникаций является для развития социального капитала в отношениях обмена и иерархических отношениях. Преимущества корпоративных информационных социальных ресурсов дополняются сравнительно низкими затратами на их внедрение; небольшие организации могут использовать для создания внутренней информационной среды внешние сервисы, такие как социальные сети общего пользования, групповые чаты в мессенджерах, сервисы (порталы) групповой работы и т.п.»².

Исключительное значение имеет высокая гибкость и адаптивность социальных информационных ресурсов, позволяющих разрабатывать управленческие решения с учётом особенностей организации и стратегических задач в области развития социального капитала.

Social media in organizations: Leveraging personal and collective knowledge processes // Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce. – 2014. – Vol. 24. – P. 74-93.

¹Igumnov O. A. Social capital in the context of the formation of deliberative management models // Proceedings of the International Conference «Scientific Research of the SCO countries: synergy and integration». Part 1 – Reports in English. – Beijing, 2021. – 209 p. – P. 72-78. – P. 77.

²Igumnov O. A. Social capital in the context of the formation of deliberative management models // Proceedings of the International Conference «Scientific Research of the SCO countries: synergy and integration». Part 1 – Reports in English. – Beijing, 2021. – 209 p. – P. 72-78. – P. 77.

Информатизация организационных коммуникаций и формирование организационных информационных сетей, развивающих коллаборативное взаимодействие, обеспечивают и трансфер корпоративных знаний, сопровождающий процесс формирования когнитивного компонента социального капитала и систему корпоративного обучения и развития персонала. Работники в этом случае начинают наращивать как личный потенциал конкурентоспособности, так и общий уровень конкурентоспособности организации.

Использование инструментария, направленного на повышение уровня взаимозависимости, является, по-видимому, наиболее сложным с управленческой точки зрения способом приращения социального капитала организации посредством перестройки управленческих процессов организации.

Организация труда, основанная на принципе взаимозависимости, предполагает, что успешное выполнение профессиональной функции требует координации и кооперации, тем самым способствуя ограничению эгоистической мотивации, повышению чувствительности к интересам и мнению коллег, развитию навыков совместной деятельности, формированию идентичности организации. Подобные социальные эффекты достигаются, только если зависимость носит взаимный характер, не являясь асимметричной. Ключевым барьером в реализации этого метода являются объективные требования конкретного вида деятельности, обусловленные спецификой профессиональной деятельности.

В крупных организациях естественные условия для совместной деятельности, как правило, ограничиваются собственным структурным подразделением, что способствует преимущественному развитию отношений аффилиации. Особую значимость в связи с этим имеет создание условий, повышающих взаимозависимость работников за пределами конкретного структурного подразделения.

В частности, повышению взаимозависимости работников будут способствовать создание временных кросс-департаментных рабочих и проектных групп, горизонтальная ротация персонала, введение процедур горизонтального согласования решений, периодическое изменение функционала подразделений. Очевидную проблематичность при этом, вероятно, будут представлять повышение сложности процессов администрирования и снижение скорости принятия управленческих решений. Кроме того, использование данного типа управленческих инструментов требует достаточно высокого уровня сформированности управленческих компетенций менеджеров и навыков персонала.

Развитие взаимозависимости будет купировать проявления синдрома «шахты», обусловленного сужением специализации подразделений и сферы деятельности сотрудников, приводящего к «размыванию» общей стратегии организации и дивергенции её целей, описанного в работах Г. Саймона, Ф. Селзника и Дж. Тетт¹.

Так, в работах Г. Саймона приведена интерпретация понятия «дивергенция целей» как тенденции к постепенной утрате работниками (по мере развития организации и усложнения её структуры) способности воспринимать цели организации и понимать перспективы её развития как социальной целостности. Результатом указанного процесса является сужение видения работниками структурных подразделений процессов в организации, их восприятие исключительно посредством целей и задач собственного подразделения, сформулированных в результате декомпозиции общих целей организации. Таким образом, дивергенция целей может рассматриваться в качестве основного источника позиционного конфликта в организации и фактора, затрудняющего достижение общеорганизационных целей, являясь, по сути, дисфункцией организации².

¹Тетт Дж. Проклятие эффективности, или Синдром «шахты»: Как преодолеть разобщённость в жизни и бизнесе: пер. с англ. / Джиллиан Тетт. – Москва: Издательство «Олимп-Бизнес», 2017. – 336 с.

²Саймон Г.А. Методологические основания экономики // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник. 1989-90. – М.: Наука, 1991. – 279 с. – С. 91-109; Саймон Г.А. Рациональность как

Более основательно эта проблема была представлена в концепции «воплощения и защиты институциональных целей», предложенной Ф. Селзником, обосновавшим необходимость использования специальных средств и системы мер для смягчения эффекта дивергенции целей. Учитывая тенденцию структурных подразделений к автономии, Ф. Селзник обоснованно предлагал высшему руководству, используя противоречия между подразделениями, создавать их временные коалиции или формировать новые подразделения под новые цели¹.

Как полагают Г. Саймон и Ф. Селзник, дивергенция целей рассматривается как негативный и одновременно неизбежный эпифеномен, порождаемый разделением труда в организации и профессионализацией; это, по сути, дисфункция, ведущая к снижению уровня интеграции в организации, которую можно смягчить, но, скорее всего, сложно устранить. Таким образом, повышение функциональной взаимозависимости как детерминанта формирования социального капитала определённо будет проявлять себя как существенный фактор реализации стратегии организации и достижения её целей.

Все перечисленные инструменты развития социального капитала, так или иначе, входят в систему управления организацией. Практическая новизна заключается в их целенаправленном использовании и «настройке» в качестве средств формирования и развития социального капитала организации.

В указанном контексте результативность уже используемых или потенциально обусловленных управленческих решений, направленных на формирование социального капитала организаций, целесообразно рассматривать в контексте ответов на следующие вопросы: 1) обеспечивают ли они новые возможности для социальных контактов и взаимодействия сотрудников, доступность, востребованность и удобство таких возможностей

процесс и продукт мышления // THESIS. – 1993. – вып. 3. – С. 16-38; March J.G., Guetzkow H., Simon H. Organizations. – New York: John Wiley & Sons, 1958. – 262 p.

¹Selznick P. Leadership in administration; a sociological interpretation. – Evanston, Ill., Row, Peterson, 1957. – 184 p.

для разных категорий работников?; 2) позволяют ли они уменьшить коммуникационные барьеры во взаимодействии?; 3) способствуют ли они взаимопониманию среди сотрудников, формированию общих представлений об организации, её целях и идентичности организации?; 4) предотвращают ли они формирование замкнутых групп в организации, а также антагонистических отношений между ними?; 5) повышают ли они уровень взаимного доверия и готовности к кооперации, содействуют ли развитию норм взаимности, сотрудничества и универсализма?

Эти же вопросы являются ключевыми при разработке управленческих решений, направленных на развитие социального капитала. Сбалансированное развитие социального капитала потребует множества решений, относящихся ко всем его компонентам и типам.

Примерами подобных решений, комбинация которых может способствовать развитию социального капитала, могут быть: а) формирование тематических групп по обмену опытом и лучшими практиками сотрудников разных подразделений; б) разработка информационных карт с описанием компетенций сотрудников; в) организация практикоориентированных курсов по развитию коммуникативных навыков; г) поощрение работников за пополнение и использование корпоративной базы знаний; д) активное вовлечение в проекты, реализуемые на основе коллаборационных технологий; ж) внедрение систем вознаграждения за коллективные достижения; з) отказ от решений по планировке организационного пространства, направленных на дистанцирование руководства от сотрудников (например, организация рабочего места руководителя подразделения в отдельном кабинете, а не в одном офисном (рабочем) пространстве с работниками и т.п.); и) вовлечение работников в обсуждение организационных целей и связанных с ними задач.

Совокупность указанных организационно-управленческих эффектов обуславливает наиболее значимый из них в современных условиях –

инновационную готовность, под которой мы понимаем интегративную способность организации к восприятию, осмыслению и принятию инноваций, определяющую вектор и смысл её развития в условиях трансформирующейся социальной реальности.

Многообразие возможных решений образует основу для управленческого экспериментирования и поиска баланса между развитием социального капитала, оказывающим долгосрочное воздействие на организацию, целями и задачами организации. Однако основополагающее значение для результативной деятельности организации имеет понимание социального капитала как самостоятельного ресурса организационного развития и ценности его сбалансированного развития для повышения социальной эффективности организации на основе продуцируемых им организационных эффектов.

4.3. Направления совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями

В контексте предмета исследования представляется целесообразным анализ процесса формирования и совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями. Актуальность данной проблемы обусловлена изменением современных подходов к социальному управлению, всё в бóльшей степени опирающемуся на использование социальных технологий, в том числе и на положения социоресурсного подхода.

По нашему мнению, решение задачи изменения характера механизма управления российскими организациями с традиционного на социоресурсный предполагает решение как минимум двух проблем: 1) проблемы методов формирования указанного механизма и 2) проблемы

его совершенствования в условиях социальных трансформаций, определяющих и трансформацию управленческой среды российских организаций.

Формирование социоресурсного механизма управления российскими организациями представляет собой сознательно формируемую 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 целостной качественной определённости. В указанном контексте логичной представляется опора на классическое определение П. Макхамера, Л. Дардена и др., интерпретирующее механизм как «единицы и действия, организуемые так, чтобы производить регулярные перемены от начала или создания до конца или истечения условий»¹, что, на наш взгляд, и обеспечивает указанную выше качественную определённость.

Действие обозначенного механизма обеспечивается за счёт алгоритмов (последовательности) действий и состояний, определяемых в соответствии с общими принципами управления (планирование, организация, мотивация, контроль и координация (при обеспечении обратной связи)), а также процессного подхода на базе модели *PDCA* («*Plan-Do-Check-Act*»: «планирование – действие – проверка – корректировка») (цикл Э. Деминга – У. Э. Шухарта).

Формирование социоресурсного механизма управления организацией, являясь, по сути, управленческой деятельностью, предполагает реализацию общего алгоритма процессов управления: а) целеполагание, основанное на ценностях организации; б) планирование (стратегическое, тактическое и операционное); в) организация деятельности по выполнению планов; г) мотивация деятельности субъектов управления; д) контроль;

¹Machamer P., Darden L., Craver C.F. Thinking about Mechanisms. *Philosophy of Science*. 2000. – № 67(1). – P. 1-25. – P. 3.

е) обеспечение обратной связи для оценки степени достижения целей и коррекции деятельности субъектов управления.

Структура социоресурсного механизма в целом соответствует структуре управления в общем смысле. Вместе с тем в процессе исследования данного феномена, нами выделен ряд особенностей, принципиально отличающих его от традиционно применяемого механизма управления организацией, в частности: 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 процессе которого работники-субъекты рассматриваются как значимая детерминанта социальных процессов в организации, проявляя способность к самостоятельности, самоорганизации и самосовершенствованию; источником самоорганизации при этом выступает «внутренняя активность со стороны структурных элементов и личности» (Т. Парсонс); в) направленность на формирование и развитие компонентов социального капитала как основной формы социальных ресурсов и в качестве одной из основных целей функционирования социоресурсного механизма.

Принципиально важным в указанном контексте представляется положение, сформулированное в работах Т. М. Дридзе, о том, что «для перевода социального управления из субъект-объектной схемы в субъект-субъектную недостаточно признания объекта субъектом, необходима перестройка методологии исследования социального управления»¹. Полагаем, что представленные в диссертации социоресурсный подход и концепция социального капитала как основной формы социальных ресурсов вносят определённый вклад в разработку методологических

¹Дридзе Т.М. Две новые парадигмы социального познания и социальной практики // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. – М., 2001. – 640 с. – С. 222.

аспектов исследования социального управления с учётом изменения общей парадигмы управления.

В частности, субъект-субъектный подход в социально ориентированном управлении, отражая тенденцию к «субъектизации» объекта управления, изменяет характер организации, придавая ей черты «человекоцентричности». С нашей точки зрения, концепты «социально ориентированное управление» и «человекоцентричная организация» основаны на сходной теоретической идее о трансформации объекта управления (в классической схеме) в субъекта, обладающего правом на осознанный выбор, собственными интересами, что позволяет ему выступать в качестве «действующего актора», который, в подходе А. Турена, «меняет реальность»¹.

Отметим, что субъект-субъектная парадигма предполагает реализацию идеи формирования и развития социального капитала с позиции социократии. Социократия определяется как метод управления и принятия решений на основе «петель» обратной связи, которые активируются при формировании ключевого аспекта формирования социального капитала – предрасположенности всех индивидов и коллективных акторов к построению социальных отношений нового качества. Поскольку «петли» обратной связи обладают только усиливающим эффектом в зависимости от первоначального импульса, это даёт возможность рассматривать их и как условие корректной диагностики, и в качестве факторов повышения эффективности и результативности процесса формирования особых характеристик социального капитала, определяющих его «эталонную» модель.

Социресурсный механизм управления организацией рассматривается нами в качестве структурного компонента, реализующегося в рамках более широкого понятия – механизма управления, представленного в виде динамической структуры взаимодействий социальных субъектов, «содержание которых складывается в процессе формирования социальных

¹Игумнов О. А. Социально ориентированное управление и человекоцентричная организация в контексте субъектизации объекта // Социально-гуманитарные знания. – 2025. – № 1. – С. 177-182.
DOI: 10.34823/SGZ.2025.1.52062

отношений. Социоресурсный механизм управления реализует регулирующую и мобилизующую функции, что проявляется в активизации субъектов управления»¹, изменении их ценностных и целевых установок, обеспечивая связь и взаимообусловленность управленческих решений. Ценностью организации в указанном процессе выступает формирование системы социально ориентированного управления на основе субъект-субъектного подхода.

Цель функционирования социоресурсного механизма – «перевод организации в новое качественное состояние, обеспечивающее устойчивое функционирование и сбалансированность интересов субъектов управления»² с использованием социальных ресурсов и социально ориентированных методов оптимизации социального взаимодействия субъектов управления в процессе реализации перечисленных процессов. Достижение указанной цели обеспечивается за счёт формирования и развития социального капитала как результата социального по целям и содержанию процесса последовательной смены состояний организации с целью получения планируемого (целевого) состояния и параметров социальных отношений, а также системной устойчивости организации.

Планирование на всех уровнях управления целесообразно осуществлять в соответствии со стратегической целью организации, направленной на формирование устойчиво функционирующей, инновационно ориентированной организации на основе функционирования системы социально ориентированного управления. Выполнение планов осуществляется с использованием преимущественно недирективных методов управления. Мотивация предполагает формирование представления о ценностях, целях, содержании и направлениях действий субъектов управления для согласования их ценностных и целевых установок с ценностями и целями организации, обеспечения взаимосвязи

¹Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2022. – № 3. – С. 179-188.

²Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224.

и взаимообусловленности управленческих решений на основе взаимного учёта интересов.

В рамках разработанного социоресурсного подхода *совершенствование* социоресурсного механизма управления организацией также предполагает решение двух проблем: а) проблемы выбора методов социального управления как системы способов и приёмов воздействия на объект управления, посредством которых может быть реализована указанная выше цель и б) проблемы учёта управляемых (целенаправленно изменяемых в процессе управления) факторов процесса совершенствования социоресурсного механизма организации.

Основные направления совершенствования социоресурсного механизма управления определены посредством дополнительного анализа результатов эмпирического исследования российских организаций (N = 421), полученных после группировки вопросов и ответов респондентов и на основе разработанной «эталонной» модели социального капитала организации. В процессе исследования было проверено предположение о том, что «в небольших организациях должны складываться более благоприятные условия для развития социального капитала в силу того, что они способны обеспечить распространение отношений аффилиации (и связанных с ними позитивных эффектов) на всю организацию»¹.

Для оценки обоснованности «связи между размером организации и показателями социального капитала был использован корреляционный анализ, в ходе которого размер организации рассматривался как переменная, измеренная по порядковой шкале. Результаты показали, что значимая связь между размером организации и социальным капиталом отсутствует»² (значение коэффициента Спирмена составило - 0,05).

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

С содержательной точки зрения приведённые 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, обеспечиваемая системой корпоративного обучения и развитием коллаборативных практик в организациях. Указанные условия находятся в номологической связи друг с другом, представляя собой константы, уровень сформированности (развития) каждой из которых определяет уровень сформированности (развития) других констант.

Вместе с тем данные исследования не подтвердили сложившееся стереотипное представление, согласно которому социальный капитал более результативно формируется в организациях со значительным количеством работников и развитыми сетевыми структурами. Результаты исследования дают основание для вывода о бóльшей результативности процесса формирования социального капитала в небольших коллективах, в которых соблюдаются указанные выше условия.

На основе результатов анализа нами определены основные направления совершенствования социоресурсного механизма развития социального капитала, которые представлены тремя группами, содержательно соответствующими компонентам социального капитала организации: реляционно-ориентированные, когнитивно-ориентированные и структурно-ориентированные.

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 работы по реализации инициативы президента РФ В.В. Путина о 5-летию созидательного предпринимательского труда;

- 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;

- активизация применения коллаборативных практик как социальной технологии управления (формирование коллаборативных сообществ, поощряющих применение работниками их способностей и компетенций в групповых проектах и стремление к выполнению миссии организации);

- переход к преимущественно недирективным методам управления и человекоцентричности, направленным на реализацию принципа «любая работа осуществляется через отношения» и обеспечивающим следующие характеристики управленческой деятельности: а) аутентичность и проявленность (способность к рефлексии и обратной связи); б) сопереживание и эмпатия; в) способность замечать «незаметное» (латентные проблемы) для своевременного реагирования; г) гибкость; д) способность варьировать степень своей активности, энергии и влияния в зависимости от ситуации и уровня собственного ресурсного состояния; е) интегральная информированность («включённость» в проблемы организации); ж) системность мышления.

Реализация перечисленных мер будет способствовать формированию дополнительных к описанным выше позитивных организационно-управленческих эффектов, среди которых отмечаем: повышение уровня вовлеченности персонала; повышение уровня доверия; формирование социальных ресурсов организации и их использование в процессе

достижения целей организации; повышение уровня адаптивности организации к изменениям внешней среды.

Группа *когнитивно-ориентированных* мероприятий предполагает:

- планомерное формирование корпоративной культуры, ориентированной на работника как субъекта управления, открытость организации, относительную свободу и нежёсткие формы контроля;
- пропаганду и продвижение корпоративных ценностей в «мягких», социально комфортных формах;
- формирование корпоративной системы обучения и развития персонала для развития корпоративного тезауруса, пропаганды миссии организации, её ценностей и целей посредством формирования пула «агентов» продвижения, образуемого преимущественно из менеджеров среднего уровня и линейных руководителей;
- реализацию целенаправленной социальной политики, развитие социальной сферы организации, ориентацию на создание условий для достойного труда и реальную заботу о работниках.

Структурно-ориентированные мероприятия ориентируют на 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 связность организации; использование средств цифровизации в связи с возрастающей ролью социального взаимодействия в опосредованных формах; дизайн организационного пространства с учётом факторов фасилитации социального взаимодействия в профессиональной деятельности и исключения проявлений микрополитики при решении вопросов размещения работников и распределения пространственных ресурсов.

Предполагаемыми результатами реализации рекомендаций по указанным направлениям, по нашему мнению, должны стать:

- а) сформированный социальный капитал, обладающий способностью к трансформации в конкурентное преимущество;
- б) повышение устойчивости развития, социальной эффективности и результативности организации;
- в) повышение качества и результативности социального взаимодействия в организации, снижение количества неконструктивных конфликтов;
- г) усиление внутренней связности организации за счёт повышения эффективности кооперации между работниками, динамической устойчивости отношений власти и подчинения, а также укрепления порядка управления;
- д) повышение уровня лояльности, вовлечённости, мотивации и организационной идентичности работников.

Результаты проведённого исследования подтвердили, что «социальный капитал, как многокомпонентный феномен, может быть объектом целенаправленного управленческого воздействия»¹ и формируется в результате реализации основных направлений формирования и развития социоресурсного механизма управления организацией (при соблюдении обязательных условий, указанных выше). Результативность процессов формирования и развития социального капитала организации обуславливается преимущественно её комплексным социально ориентированным, инновационным развитием, планомерной работой по формированию и развитию социального капитала, а не отдельными организационными факторами или эпизодическими управленческими решениями.

В рамках разработанного социоресурсного подхода совершенствование социоресурсного механизма управления организацией требует также и решения проблемы методов социального управления, посредством которых он может быть реализован.

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 54.

Характеризуя методы управления в составе инструментария социоресурсного механизма управления, мы исходим из необходимости определения как минимум трёх характеристик. В частности, направленность методов управления выражает их ориентированность на конкретный объект управления; содержание отражает специфику приемов и способов воздействия; организационная форма интерпретируется как специфика воздействия на реальную ситуацию в организации (прямое и косвенное); постановка задачи и создание стимулирующих условий управленческого воздействия. Обоснованные в диссертации особенности социального капитала как объекта управления обуславливают преимущественное использование социальных и социально-психологических методов формирования и развития социоресурсного механизма управления.

Социально-психологические методы управления носят системообразующий характер, поскольку определяют приоритет цели и способ максимизации социальных результатов управленческого воздействия. В качестве приоритетов рассматриваются: а) человеческий ресурс, определяющий эффективность деятельности организации и б) комфортность её социальной среды, повышающие качество трудовой жизни и укрепляющие целостность, устойчивость и результативность организации как системы.

Социально-психологические методы направлены, прежде всего, на изменение мотивационной сферы работников, формирование поведенческих установок посредством внушения, убеждения, научения и подражания. В соответствии с порядком управления, формирующимся в организации в виде рутинизируемых управленческих практик, механизм управления также предполагает и применение организационно-административных методов, посредством которых реализуются функции организации и координации действий работников.

Любой объект управления подвержен изменениям, которые составляют сущность управления как деятельности субъекта по преобразованию объекта.

Управление тем, что не поддаётся или не подлежит изменению, невозможно. Объект управления обладает совокупностью переменных управляемого или неуправляемого характера. Управляемые переменные находятся в поле влияния субъекта управления с точки зрения возможности влияния на них или с учётом их значимости для организации. Наиболее значимые из переменных, изменение которых особо актуально, определяются как социальные проблемы. Социальные проблемы выполняют в процессе управления ориентирующую и мотивационно-стимулирующую функции.

Социальный капитал в рамках социоресурсного механизма управления выступает и в качестве его ресурса, и в качестве объекта. Подобная амбивалентность социального капитала обусловлена его уникальной природой: социальные сети, основанные на социальных связях, обладают ресурсным потенциалом управления, способствующим формированию и развитию социального капитала. В контексте данных особенностей представляется целесообразным проведение анализа специфики формирования социального капитала как ведущего компонента социоресурсного механизма управления.

Как показало наше исследование, «тип организации (коммерческая, бюджетная и т.п.) значимо не влияет на формирование её социального капитала. Формирование социального капитала не зависит также и от того, является ли организация самостоятельной структурой или же филиалом (представительством)»¹. Указанные обстоятельства затрудняют анализ возможного влияния особенностей деловой культуры и практик социального управления российских организаций, но представляют научный интерес с точки зрения сравнения специфики формирования социального капитала и основанного на нём управленческого механизма в разных странах.

Вместе с тем отраслевое разнообразие выборки также позволяет сделать выводы об уровне развития социального капитала в организациях различных

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 47.

отраслей экономики РФ. В приложении 39 представлены показатели значения индекса социального капитала для организаций различных отраслей. Наиболее высокие и наиболее низкие значения уровня развития социального капитала характерны для организаций сектора услуг, тогда как отрасли, связанные с производством, демонстрируют средние показатели. Корреляционная связь уровня развития социального капитала с видом экономической деятельности организации выявлена как тренд, исследование которого возможно в рамках развития исследовательской программы формирования и развития социального капитала российских организаций.

В частности, мы предполагаем, что вид деятельности организации определяет специфику социальных отношений и интеракций, которая влияет на результативность формирования социального капитала. Так, «более высокий уровень социального капитала характерен для организаций отраслей, содержание основной деятельности в которых связано в первую очередь с интеллектуальными и творческими операциями, а самый низкий уровень социального капитала – в отраслях, связанных с интенсивной работой с людьми и требующих значительного [уровня] “эмоционального интеллекта”»¹ (способность распознавать эмоции, понимать намерения другого, а также управлять собственными эмоциями и эмоциями других).

Противоположная ситуация наблюдается в организациях бюджетного сектора – в здравоохранении и образовании, а также в организациях добывающих и обрабатывающих отраслей, в которых «наличие достаточных структурных возможностей для социального взаимодействия сопровождается определённой атомизацией, недоверием и относительной неготовностью к просоциальному поведению»². Таким образом, отраслевой фактор может оказывать влияние и на развитие отдельных компонентов социального капитала, что подтверждают значения индексов социального капитала в организациях различных отраслей, приведённые на рис. 40.

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 48-49.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.



Рисунок 40. Значения индексов социального капитала в российских организациях различных отраслей экономики, представленных респондентами¹

Вместе с тем отметим, что влияние отраслевого фактора следует учитывать, но не абсолютизировать, поскольку «при всей важности объективных особенностей разных видов бизнеса для развития социального капитала бóльшее значение имеют собственно управленческие факторы»², а не специфика сферы деятельности организации.

В процессе диссертационного исследования нами было выдвинуто предположение о том, что в небольших по численности персонала организациях должны складываться более благоприятные условия для развития социального капитала в силу того, что они способны обеспечить распространение отношений аффилиации (и связанных с ними позитивных организационно-управленческих эффектов) на всю организацию.

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 48.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

В частности, «для оценки связи между размером организации и показателями социального капитала был применен корреляционный анализ, в ходе которого размер организации рассматривался как переменная, измеренная по порядковой шкале. Результаты показали, что значимая связь между размером организации и социальным капиталом отсутствует»¹: коэффициент Спирмена для интегрального коэффициента составил - 0,05 (отсутствие связи не зависит от метода расчёта интегрального коэффициента).

С точки зрения формирования социоресурсного механизма управления указанный выше вывод означает, что формирование и развитие социального капитала будут результативны в организациях вне зависимости от их размера при условии целенаправленной работы по данному направлению, что не подтверждает сложившийся стереотип, в соответствии с которым социальный капитал с большей результативностью формируется в организациях со значительным количеством работников и развитыми сетевыми структурами.

Исследование показало, что указанный процесс результативнее проходит в небольших по численному составу рабочих группах. Расчёт аналогичных показателей по типам социальных отношений показал несколько более сложную ситуацию. Так, для отношений аффилиации и отношений обмена связь так и не была выявлена, а связь между отношениями иерархии и размером организации определена как статистически незначимая (значение коэффициент Спирмена – 0,123, $p = 0,009$).

Для более глубокого понимания природы данной связи был проведён однофакторный дисперсионный анализ, который подтвердил её наличие ($F = 2,70$, ст. св. – 5, $p = 0,02$). Сравнение средних значений показало источник межгрупповых различий, которые обеспечиваются преимущественно более

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

высоким значением отношений иерархического типа для небольших по численности организаций (до 50 чел.): 0,55 (при среднем значении 0,49 для всей выборки). Для других типов отношений значения показателей также выше среднего, однако превышение не является статистически значимым.

Полученные в ходе исследования данные «позволяют предположить, что в небольших организациях иерархические отношения имеют больше шансов быть персонализированными, а руководители рассматриваются в значительной мере как члены группы, чем как представители другой страты»¹. Более явная включённость в групповые отношения способствует тому, что ранее зафиксированная тенденция к априорному доверию руководителям дополнительно усиливается в небольших организациях. Анализ связи между типом и размером организации и значением индекса социального капитала не выявил значимых показателей.

В дополнение к организационным факторам, которые были описаны выше при характеристике выборки (тип, отрасль, размер организации), используемый инструментарий содержит индикаторы для измерения социально-коммуникационной составляющей организационных процессов. Данные факторы, «являясь результатом принятия конкретных управленческих решений относительно организации рабочего процесса, организационных коммуникаций и интеракций, находятся в сфере управленческого контроля, хотя во многом определяются и особенностями конкретного бизнеса»².

С позиций механизма управления данные индикаторы, имеющие целеориентированный характер, позволяют определить результирующую составляющую деятельности субъекта управления по формированию социального капитала (в планировании, при выборе методов управления, мотивации и мониторинга достижения целевых показателей).

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

Респондентам, в частности, было предложено оценить организацию процесса труда, наиболее характерную для их коллективов. Наиболее типичные ответы приведены в приложении 40, данные которого показывают, что «работа в небольших коллективах остаётся самой распространенной формой организации трудовой деятельности. Такая модель способствует естественному «замыканию» социальных контактов внутри отделов, бригад, команд и других малых групп»¹.

Принимая во внимание, что содержание и особенности социальных процессов могут предполагать различную степень взаимодействия работников, в ходе исследования респондентам было предложено оценить степень взаимозависимости, необходимой для выполнения основных организационных задач (по 5-балльной шкале). Распределение ответов на этот вопрос характеризуется как близкое к нормальному: 27% респондентов выбрали среднее значение (3 балла), 29% – низкий уровень взаимозависимости (1 и 2 балла), а 44% – высокий (4 и 5 баллов). В среднем по выборке уровень взаимозависимости в организациях получил оценку 3,2 балла.

В ходе исследования для оценки возрастающей значимости новых информационно-коммуникационных технологий в организации деловых коммуникаций «респондентам был также задан вопрос об интенсивности использования средств коммуникации в сети интернет (электронная почта, чаты, социальные сети, порталы и др.) для решения рабочих задач. Средняя оценка по 5-балльной шкале в целом по выборке равна 4 баллам. <...> При этом более половины респондентов (51%) оценили интенсивность использования информационных технологий максимально высоко (5 баллов). Совсем не используются информационные технологии для организационных коммуникаций только в 5% российских организаций, участвовавших

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

в исследовании»¹. Последний показатель обусловлен, вероятнее всего, недостаточным уровнем информационной культуры и сформированности навыков работы с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Так, по данным исследования ВЦИОМ «Забота о сотрудниках: новые факторы», проведенного в январе и июле 2021 года (опрошено 3,2 тыс. респондентов, выборка стратифицированная, двухосновная случайная; погрешность 2,5% ($p > 0,05$)), среди основных источников информирования первое место занимает корпоративный сайт и социальные сети (приложение 41), при этом 53% опрошенных ответили отрицательно на вопрос о наличии корпоративного средства информирования².

Для оценки влияния названных выше факторов на организацию внутренней среды нами были проведены соответствующие расчёты, аналогичные выполненным выше. В результате анализа определено, что «форма организации рабочего процесса в целом оказывает незначительное влияние на формирование социального капитала. Однако в компаниях, основанных на работе в сети интернет, показатель как общего уровня социального капитала, так и его отдельных компонентов оказались выше, чем для других типов компаний. Особенно это проявляется на примере наиболее значимого компонента социального капитала – реляционного. Его значение для компаний, активно использующих интернет-коммуникации, оказалось выше, чем в среднем по выборке (0,58 против 0,53)»³.

Выявленная специфика формирования социального капитала позволяет сделать вывод о возрастающей роли опосредованного взаимодействия с использованием инструментов цифровизации, в рамках которого разграничение взаимодействия, непосредственных и опосредованных социальных связей представляется неактуальным нарративом. Аналогичная

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 50.

²Забота о сотрудниках: новые факторы. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/zabota-o-sotrudnikakh> (дата обращения: 6.10.2021).

³Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 50.

точка зрения сформулирована Г. С. Батищевым, отмечавшим, что «нет иного пути, кроме одного: пути полного и бескомпромиссного сращения и взаимопроникновения деятельности и общения. Дело идёт не просто об их сочетании или каком-то объединении, а о *принципе межсубъектности* как всё пронизывающем принципе самой деятельности»¹.

Наглядны и различия в показателях индекса социального капитала, который в наибольшей степени отражает взаимосвязь разных компонентов. Для организаций, активно практикующих интернет-взаимодействие, данный показатель оказался равным 0,245, что значительно выше, чем для организаций, ориентированных на работу небольших коллективов (0,207), больших коллективов (0,214) или индивидуальную работу (0,203).

Данные исследования позволяют предположить, что «современные формы организации труда, несмотря на отсутствие или дефицит личных контактов, не препятствуют формированию положительных социальных связей. Не исключено, что более высокая гибкость организаций, в которых данная форма взаимодействия преобладает, минимизирует риск возникновения социальных конфликтов и другие негативные стороны групповой динамики»².

Полагаем, что подобные «организационные формы в большей степени ориентированы на поколения Y и Z, для которых технологическая опосредованность социальных коммуникаций является естественной, как и высокий уровень запроса на комфортные социальные связи»³. Признание корректности этой гипотезы позволяет предположить, что «по мере дальнейшего увеличения доли “интернет-поколений” на рынке труда будет

¹Батищев Г. С. Деятельность и ценности. Критика «деятельностного» подхода и теории интериоризации // Батищев Г. С. Избранные произведения / Под общ.ред. З.К. Шаукеновой. – Алматы: Институт философии, политологии и религиоведения КН МОН РК, 2015. – 880 с. – С. 479

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 50.

³См.: Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 50; Полянок О. В. и др. Поколение Z: фиджитал-поколение сотрудников // Евразийский юридический журнал. – 2019. – № 7. – С. 389-393; Bolton R. N., Parasuraman A., Hoefnagels A. Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda // Journal of Service Management. – 2013. – Vol.24. – P.245-267; Kultalahti S., Viitala R. L. Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work // Journal of Organizational Change Management. – 2014. – Vol. 27. – P. 569-582.

усиливаться и роль организаций с технологически опосредованной организацией рабочих процессов, соответственно, и социальный капитал предприятий»¹, формирующийся, *ceteris paribus*, и с учётом действия указанного фактора.

Для оценки возможной роли степени взаимозависимости и интенсивности использования электронных коммуникаций был использован корреляционный анализ (по Спирмену). Значения коэффициентов для различных индикаторов социального капитала, представленные в табл. 23, дают основание для вывода о наличии устойчивой и статистически значимой положительной связи между внутриорганизационными факторами и социальным капиталом.

Анализ данных табл. 23 показывает, что «за исключением двух, все коэффициенты значимы на уровне 0,01.

Таблица 23 – Коэффициенты корреляции Спирмена между показателями внутриорганизационных факторов, компонентов и базовых отношений социального капитала российских организаций, представленных респондентами²

Индикатор социального капитала	Степень взаимозависимости на рабочем месте	Интенсивность использования ИКТ в рабочем процессе
Структурный компонент	0,131	0,196
Когнитивный компонент	0,168	0,232
Реляционный компонент	0,219	0,242
Отношения аффилиации	0,210	0,198
Отношения обмена	<i>0,119</i>	0,193
Отношения иерархии	<i>0,097</i>	0,195
Социальный капитал (ср. значение)	0,208	0,275

Примечание: *курсивом* отмечены корреляции, значимые на уровне 0,05, **полужирным** – значимые на уровне 0,01

Небольшая величина эффекта может быть объяснена сложностью и многоаспектностью социального капитала, не дающими основания

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 51.

полагать, что его формирование может быть детерминировано каким-то одним фактором»¹.

Несмотря на то, что корреляционный анализ не фиксирует наличие причинно-следственных связей, «есть основания полагать, что и взаимозависимость, и использование информационных технологий формируют условия, способствующие развитию разных компонентов социального капитала. В отличие от последнего, они не являются результатом социального взаимодействия, а отражают либо специфику бизнес-процессов, либо управленческие решения в области организационных коммуникаций»².

Отметим, что «степень взаимозависимости при выполнении профессиональных задач характеризуется заметно более сильной связью с реляционным компонентом социального капитала. Это можно объяснить тем, что профессиональная взаимозависимость задаёт объективную потребность в более высоком уровне доверия и ориентации на других»³, обеспечивая тем самым функциональность социального капитала как с организационной, так и с индивидуальной точки зрения.

Логичными представляются также и данные о том, что взаимозависимость способствует формированию в первую очередь отношений аффилиации; очевидно, взаимозависимость работников при выполнении трудовых операций и становится фактором, который способствует формированию и развитию небольших сплочённых коллективов внутри организации.

Следующая группа факторов, которая в качестве элемента социоресурсного механизма управления может влиять на формирование социального капитала, связана с социальной политикой организации и деятельностью в сфере корпоративной социальной ответственности (КСО).

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 50.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 50-51.

³Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 51.

Эти направления управления прямо «отражают социальную ориентированность организации и её способность целенаправленно формировать отношения доверия, особенно в иерархических отношениях, универсальные правила, гарантирующие справедливость в распределении благ и возможностей, а также урегулировании конфликтов»¹.

Инструментарий исследования содержит два типа индикаторов, позволяющих косвенно отразить содержание и развитость социальной политики предприятия. Первый тип индикаторов отражает информированность респондентов о наличии в организации документов, регулирующих социальную политику. Распределение ответов респондентов на данный вопрос представлено в табл. 24.

Таблица 24 – Информированность работников российских организаций, представленных респондентами, о наличии утвержденных документов и стандартов в области социальной политики, %

Тип документа	Варианты ответа		
	да, точно есть	нет, точно нет	не знаю / затрудняюсь ответить
Стандарты корпоративной социальной ответственности	42	23	35
Социальная политика предприятия, социальный кодекс	39	25	36
Коллективный договор	58	19	23
Кодекс корпоративной/деловой этики	44	25	31
Политика управления персоналом	51	16	33

Результаты опроса «показали наличие сильной положительной связи: компании, в которых приняты (по мнению респондентов) различные типы документов, социальный капитал выражен в большей степени, чем в компаниях, относительно которых респонденты не уверены, и в ещё большей степени – по сравнению с теми, в которых таких документов нет»²

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 51.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 52.

(табл. 25). Наличие других, кроме коллективного договора, документов демонстрирует положительную связь с социальным капиталом.

Таблица 25 – Связи между наличием документов в области социальной политики и уровнем развития социального капитала в российских организациях, представленных респондентами
(по данным дисперсионного анализа)¹

Тип документа	F (ст. св. = 2)	Значение индекса социального капитала (среднее)	
		при наличии документов	при отсутствии документов
Стандарты корпоративной социальной ответственности	16,28*	0,61	0,51
Социальная политика предприятия, социальный кодекс	13,80*	0,60	0,52
Коллективный договор	2,77	0,58	0,54
Кодекс корпоративной/деловой этики	14,25*	0,60	0,52
Политика управления персоналом	4,94*	0,58	0,53

* $p < 0,01$; коэффициент линейной корреляции значений социального капитала при наличии и отсутствии документов -0,8985 (высокая зависимость)

В случае коллективного договора, который, в отличие от других документов, предусмотрен гл. 7 Трудового кодекса РФ (гл. 7), соответствующая тенденция также присутствует, однако уровень статистической значимости в данном случае несколько выше 0,05.

Указанное обстоятельство позволяет заключить, что организации, которые активно внедряют документы, регламентирующие политику организации в области КСО, и обеспечивают информированность о них работников, характеризуются и более высоким уровнем развития социального капитала.

По нашему мнению, «наличие внутренних документов в области КСО и социальной политики оказывает наибольшее влияние на отношения обмена, то есть отношения с малознакомыми коллегами, связи с которыми основаны не столько на групповой идентичности и солидарности, сколько

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56.

на взаимовыгодных обменах»¹. Особое значение при этом имеют социальные кодексы и кодексы деловой этики, наличие которых, в силу указанных обстоятельств, не является простой данью моде, а выступает фактором формализации социально-трудового партнёрства, значимость которого была обоснована выше.

Наиболее эффективны данные документы в крупных организациях, в которых работники вовлечены в прямые или опосредованные контакты с большим количеством коллег, в том числе малознакомых. В этих условиях формализация кодексов в качестве норм взаимодействия и социально ответственного поведения позволяет повысить предсказуемость и надёжность социальных связей без механизмов, основанных на личном знакомстве.

Второй тип индикаторов, использованных для анализа социальной политики и КСО организации, основан на оценках респондентами степени соблюдения в организации принципов указанных направлений деятельности. Респонденты оценивали пять компонентов социальной политики по 5-балльной шкале.

Средняя оценка по каждому из пяти компонентов в целом по выборке оказалась следующей (чем выше оценка, тем более выражен соответствующий компонент): соблюдение трудового законодательства – 3,6 балла (ст. откл. – 1,4); наличие и эффективность профсоюзных организаций – 2,2 (ст. откл. – 1,4); наличие и эффективность коллегиальных органов управления – 2,4 (ст. откл. – 1,4); развитость системы социальной поддержки – 3,0 (ст. откл. – 1,4); наличие эффективных механизмов разрешения конфликтов и споров – 2,9 (ст. откл. – 1,4)².

Согласно результатам анализа, социальная политика российских организаций в целом характеризуется высоким разнообразием, о чём свидетельствует значительное количество документов нефинансовой

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 52.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56.

отчётности российских организаций, представленных на сайте Российского Союза промышленников и предпринимателей (далее – РСПП) (отчёты 212 организаций и 4 отраслевых отчёта)¹. При этом «общие оценки смещены в отрицательную сторону, что свидетельствует о заметном несоответствии между высоким запросом на развитую социальную политику, отвечающую специфике российской деловой культуры, и реалиями трудовых отношений и корпоративной социальной ответственности»².

Представленные в приложении 42 результаты корреляционного анализа показывают, как различные элементы социальной сферы, операционализируемой в соответствии с принципами социально ориентированного управления и социоресурсного подхода, связаны с социальным капиталом. Приведённые данные подтверждают сделанный ранее вывод о положительном влиянии уровня развития социальной сферы организации на развитие её социального капитала. Реализация социальных программ и деятельность в области КСО демонстрируют устойчивую положительную связь с уровнем развития, прежде всего когнитивного и реляционного компонентов социального капитала организаций.

Приведённые данные согласуются и с данными ряда исследований. Например, в исследовании Российского института директоров (2015 г.) отмечено, что самым востребованным элементом КСО в российских организациях являются именно мероприятия по социальной поддержке работников и членов их семей³. В свою очередь, по данным Российского союза промышленников и предпринимателей (2018 г.), поддержание достойной жизни своих сотрудников и членов их семей находится в числе приоритетов российских предприятий в рамках реализации концепции устойчивого развития⁴.

¹Библиотека корпоративных нефинансовых отчётов. URL: <https://rspp.ru/tables/non-financial-reports-library/> (дата обращения: 3.04.2021).

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 53.

³Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004-2014 гг. – М.: Российский институт директоров, 2015. – 88 с. – С. 84.

⁴Российский бизнес и цели устойчивого развития. – М.: РСПП, 2018. – 200 с. – С. 9.

Патерналистские ожидания способствуют росту доверия и позитивному восприятию своей организации, следовательно, и развитию социального капитала. И наоборот, несоответствие подобным ожиданиям в российской практике управления может вызывать серьезное напряжение и взаимное недоверие. Можно предположить, что организациям, которые не реализуют социально ориентированную политику, следует принять во внимание указанное обстоятельство как осложняющее процесс формирования и развития социального капитала и негативно влияющее на его результативность.

Показательно, что, по данным опроса, профсоюзные организации рассматриваются как наименее значимые субъекты социальной политики, способные повлиять на формирование социального капитала. Формальный и декоративно-декларативный статус профсоюзных организаций, их оппортунистическая позиция и относительная пассивность не формируют восприятия их в качестве серьёзного актора, способного обеспечить баланс интересов сторон трудовых отношений. Указанный вывод также соответствует и имеющимся данным о невысоком уровне доверия к российским профсоюзам и оценкам исследователей, констатирующих кризис традиционных профсоюзов.

Так, по данным исследования ВЦИОМ «Профсоюзы сегодня» (март 2019 года; опрошено 1 600 человек в 132 населённых пунктах в 46 областях, краях и республиках России, статистическая погрешность не превышает 3,5%), при нарушении трудовых прав российские работники в первую очередь меняют место работы (7%) и обращаются с проблемой к начальству (6%). Лишь 2% респондентов обращались в профсоюзные органы или совет трудового коллектива. К работе профсоюзов россияне относятся скорее скептически: 53% опрошенных считают, что они не помогают защищать трудовые права.

Кроме того, 42% опрошенных считают, что профсоюзы в нашей стране не играют никакой роли, а 40% полагают, что профсоюзы

играют незначительную роль¹ (для сравнения: по данным аналогичного опроса в 2015 году указанный показатель составлял в сумме 68%)². Представленные результаты, по нашему мнению, дают основание для вывода о том, что предположение о прямой зависимости между наличием профсоюза и развитием социального капитала в организации не может быть признано в достаточной мере обоснованным.

Как показало исследование, «значительную роль в формировании социального капитала играют также механизмы урегулирования трудовых конфликтов и гарантии соблюдения трудового законодательства»³. Указанные элементы социального партнёрства обеспечивают уверенность работников в соблюдении внутренних правил, а также в том, что их личные инвестиции в корпоративно ориентированную деятельность будут использованы в их интересах и интересах организации, что будет способствовать укреплению относительного баланса социальных отношений.

С точки зрения влияния социальной политики на формирование отдельных компонентов социального капитала обращают на себя внимание следующие моменты. Несмотря на то, что социальная политика проявляет себя в первую очередь в развитии реляционного компонента социального капитала (что вполне объяснимо с точки зрения предложенной в диссертации концепции), данные показывают связь и с другими компонентами, что требует пояснения.

Полагаем, что в данном случае связь некорректно трактовать как причинно-следственную. Скорее, осознанная и целенаправленная социальная политика по развитию социальной сферы оказывает комплексное воздействие на условия труда и социальную организацию, которое выходит за рамки перечисленных выше индикаторов и способствует также тому, что система управления создаёт больше структурных возможностей для

¹Профсоюзы сегодня. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/profsoyuzy-segodnya> (дата обращения: 3.04.2022)

²Профсоюзы в России: вчера и сегодня. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/profsoyuzy-v-rossii-vchera-i-segodnya> (дата обращения: 3.04.2022)

³Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 53.

установления социальных контактов, содействуя формированию корпоративной идентичности благодаря учёту интересов и мнений работников.

Можно заключить, что для формирования доверия и положительных установок в отношениях с руководством для работников в российских организациях более важна уверенность в способности руководителя найти решение проблемной ситуации, чем личное участие работника в управлении организацией. Это соответствует ценностному профилю российской деловой культуры, сочетающему высокий запрос на стабильность (уверенность в завтрашнем дне) с высокой дистанцией власти и готовностью отказаться от притязаний на участие в управлении.

Третья группа детерминант, которая непосредственно влияет на результативность формирования и развития социального капитала, относится к корпоративной культуре, «то есть целенаправленно формируемым и продвигаемым ценностям и принципам, регулирующим практические способы решения организационных задач и направленным на создание единого символического пространства»¹. Для анализа указанного аспекта можно ограничиться лишь некоторыми компонентами корпоративной культуры, обладающими теоретической перспективой значимого влияния на социальный капитал.

Прежде всего, были оценены три измерения корпоративной культуры: ориентация на работу или на работника, открытость-закрытость и степень контроля. Для этого применялись пять пар полярных утверждений, описывающих организацию, для оценки соответствия той или иной альтернативе с использованием 7-балльной шкалы. В целом по выборке для российских организаций получены следующие оценки корпоративной культуры: ориентация «на работу - на работника» – 3,5 балла; «закрытость - открытость» – 3,8 балла; «жесткий контроль - слабый контроль» – 4 балла.

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 53.

Общий баланс оценок смещён в сторону более технократических, закрытых и контролируемых организаций, однако вариативность корпоративных культур достаточно высока (табл. 26).

Таблица 26 – Вариативность типов корпоративной культуры российских организаций, представленных респондентами¹

Измерение корпоративной культуры	Доля организаций, имеющих определённую выраженность черты, %		
	1-2,9 балла	3-5 баллов	5,1-7 баллов
Ориентация на работу – ориентация на работника*	36	49	15
Закрытость – открытость	28	51	21
Жёсткий контроль – слабый контроль*	23	54	23

*при оценке ориентации на работу/работника и степени жесткости/мягкости контроля рассчитывалось среднее значение от двух использованных пар утверждений

Корреляционный анализ выявил устойчивую положительную связь между тремя измерениями корпоративной культуры, определяющую, что «ориентация корпоративной культуры на работника предполагает также большую открытость (коэффициент Спирмена = 0,662) и свободу (0,538), при этом открытость предполагает свободу (0,515)»².

Двухэтапный кластерный анализ с использованием программы IBM SPSS Statistics 25.0 показал, что использование трёх измерений корпоративной культуры в качестве входных переменных даёт наилучшие результаты классификации организаций при выделении двух кластеров. При этом «один кластер характеризуется большей ориентацией на работу, закрытостью и жёстким контролем, а второй – бóльшей ориентацией на работника, открытостью и свободой»³, что определяется ценностями организации и основанной на них позиции субъектов управления. Дальнейший анализ подтвердил сделанные выводы.

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 54.

²Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 54.

³Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 54.

В приложении 43 приведены результаты корреляционного анализа, показывающие степень связи между показателями корпоративной культуры и социального капитала российских организаций, представленных респондентами. Отметим, что «результаты корреляционного анализа однозначно указывают на наличие сильной положительной связи между корпоративной культурой, ориентированной на работника, свободу и открытость, и социальным капиталом организации»¹. Интерпретация представленных в приложении 44 данных позволяет обозначить несколько аспектов, важных для формирования социоресурсного механизма управления российскими организациями.

Первое. Несмотря на то, что связь между корпоративной культурой и социальным капиталом отмечена для всех трёх измерений, предложенных в данном исследовании, наиболее сильна она в случае ориентации на работника. Эта составляющая корпоративной культуры непосредственно отражает относительную значимость и ценность работника, его интересов и мнения для организации, следовательно, влияет и на его отношение к организации и организационной среде. Интерпретация указанных результатов основана на понимании норм открытости, свободы и ориентации на работника как более комфортных и поэтому более позитивно воспринимаемых работниками и способствующими формированию готовности соблюдать организационные правила и следить за их соблюдением другими работниками.

Второе. Подобная интерпретация была бы неполной без учёта возможных обратных связей между корпоративной культурой и социальным капиталом. Корреляционный анализ, *per se*, не позволяет судить о причинно-следственных связях, а теоретическое понимание двух названных категорий предполагает их относительную автономию. Поэтому может быть предложено и альтернативное объяснение: организации с развитым

¹Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 49.

социальным капиталом (в которых фиксируется наличие большинства его компонентов, определяющих эффективность организации), работники которых в бóльшей степени готовы соблюдать организационные нормы и воспринимать социальный контроль в неформальных вариантах, предоставляют возможность управленческому персоналу несколько снизить административную активность и способствовать формированию корпоративной культуры, основанной на высокой степени открытости и ориентированности на работника.

Третий аспект касается вклада корпоративной культуры в развитие социального капитала. Корпоративная культура, ориентированная на работника, открытость и «мягкие» формы контроля в наибольшей степени способствуют развитию социального капитала в иерархической системе отношений. Анализ показал, что дифференцированное воздействие корпоративной культуры особенно характерно для отношений доверия; иными словами, организации, демонстрирующие и стимулирующие более либеральное поведение, способны значительно улучшить отношение работников к руководству, повысить доверие к принимаемым им решениям, а также готовность помогать в решении поставленных задач. Наиболее заметное положительное влияние на доверие руководству оказывают ориентация на работника и открытость организационных управленческих практик. «Мягкие» формы контроля, в свою очередь, оказывают относительно бóльшее воздействие на просоциальные установки.

В ходе проведённого нами в 2018 – 2020 гг. исследования «Формирование корпоративной культуры организации: социологические детерминанты» было опрошено 203 руководителя разных уровней управления (экспертный опрос) и 597 работников АПГ «ХХХ» (Белгородская область) с целью выявления социологических детерминант формирования корпоративной культуры. В частности, были исследованы факторы согласования ценностей организации и ценностей работников.

Результаты опроса показали, что данный процесс может быть успешным при планомерной целенаправленной работе по разъяснению сущности ценностей и основанных на них целей (в данном случае в качестве каналов коммуникации использовались корпоративная газета и корпоративная система обучения персонала).

Работа заняла 1 год и показала результаты, приведённые в приложении 45, демонстрирующие положительную динамику в восприятии и принятии ценностей и целей работниками организации, что позволило решить две управленческие проблемы: а) купирование возможности проявления эффекта «неравенства предпринимательства» путём закрепления норм организационной системности и трудового поведения (в первую очередь работник достигает цели организации в рамках её ценностей, а затем реализует свои цели, адаптированные к ценностям организации); б) преодоление непредсказуемости процесса управления как процесса и как системы (когда правила обнародованы, но их нарушения не пресекаются, что ведёт как к разрушению системы управления, так и к иным, трудно предсказуемым последствиям).

Вместе с тем была проведена и диагностика динамики доверия работников непосредственным руководителям для проверки рабочей гипотезы о том, что восприятие ценностей положительно влияет на качество отношений, в частности, на уровень доверия. Результаты диагностики, приведённые в приложении 45, позволяют сделать вывод о линейной зависимости и синхронной положительной динамике процессов восприятия организационных ценностей и формирования доверия работников непосредственным руководителям.

Корпоративная культура содержит и более «видимый» компонент, отражающий целенаправленные управленческие усилия в символической сфере и предполагающий трансляцию желаемого образа мыслей и действий (как паттернов) посредством внутреннего PR, корпоративных мероприятий

и других инструментов, находящихся в прямой сфере ответственности конкретных должностных лиц.

На диаграмме приложения 46 представлена распространённость некоторых компонентов корпоративной культуры в российских организациях, в значительной мере различающихся по интенсивности их использования. В целом несколько чаще используются нарративы, посвящённые истории организации и её достижениям, а также акцент на её уникальности и превосходстве; реже всего используется корпоративный стиль. В целом показатели интенсивности использования различных компонентов корпоративной культуры коррелируют друг с другом в значительной степени (коэффициент корреляции варьируется в пределах от 0,344 до 0,649).

Приведённые данные свидетельствуют о том, что организации, целенаправленно занимающиеся формированием корпоративной культуры, как правило, реализуют комплексный подход, используя различные компоненты. При этом проведение корпоративных мероприятий коррелирует с другими компонентами не столь значимо (приложение 47). В ряде случаев полученные коэффициенты корреляции свидетельствуют о существовании сравнительно незначимой связи или даже её полном отсутствии, что позволяет сделать общий вывод об относительной ценности поверхностных элементов корпоративной культуры, особенно таких, как корпоративная символика и фокус на собственной исключительности, которые практически не способствуют развитию социального капитала.

Корпоративные мероприятия, при условии, что они не навязываются и не сопровождаются жёстким контролем, являются достаточно эффективным инструментом развития социального капитала. С учётом того, что они представляют собой управленческий инструмент, *sui generis*, можно утверждать, что в данном аспекте корпоративная культура является фактором развития социального капитала, а не наоборот, что уже было обосновано выше.

Второй важный вывод заключается в том, что в отличие от факторов, рассмотренных ранее, инструментальный уровень корпоративной культуры содействует развитию социального капитала, прежде всего, в отношениях обмена. Иначе говоря, компоненты корпоративной культуры, в особенности корпоративные мероприятия и – в меньшей степени – нарративы, способствуют развитию социальных отношений в организации в качестве основы формирования социального капитала.

Проведённый анализ подтвердил, что социальный капитал, как многокомпонентный феномен, является объектом целенаправленного управленческого воздействия. Приведённые выше выводы имеют практическое значение, поскольку определяют факторы, использование которых обуславливает эффективность и результативность процесса формирования социоресурсного механизма управления российскими организациями. Учёт данных факторов, кроме того, позволяет совершенствовать процессы планирования социального развития организации, направленного на повышение её социальной эффективности и результативности, а также формирование бренда привлекательного работодателя.

Результаты проведённого теоретического и эмпирического анализа, обобщение практики социально ориентированного управления и формирования социального капитала в российских организациях составили базу для определения основных направлений совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями, которые представлены тремя группами, содержательно соответствующими компонентам социального капитала организации: реляционно-ориентированное, когнитивно-ориентированное и структурно-ориентированное.

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;

- 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;

- активизацию применения коллаборативных практик как социальной технологии управления (формирование коллаборативных сообществ, поощряющих применение работниками их талантов в групповых проектах и мотивацию к реализации миссии организации);

- переход к преимущественно недирективным методам управления и человекоцентричности, направленным на реализацию принципа «любая работа осуществляется через отношения», обеспечивающего базовые характеристики управленческой деятельности: аутентичность и проявленность (способность к рефлексии и обратной связи); сопереживание и эмпатия; способность замечать «незаметное» (латентные проблемы) для своевременного реагирования; гибкость; способность варьировать степень своей активности, энергии и влияния в зависимости от ситуации и уровня собственного ресурсного состояния; интегральная информированность («включённость» в проблемы организации); системность мышления.

Реализация перечисленных мер будет способствовать формированию дополнительных к описанным выше позитивных организационно-управленческих эффектов, среди которых: а) повышение уровня вовлечённости персонала; б) повышение уровня доверия; в) формирование социальных ресурсов организации и их использование в процессе достижения целей организации; г) повышение уровня адаптивности организации к изменениям внешней среды.

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 развития корпоративного тезауруса, пропаганды миссии организации, её ценностей и целей;
- реализацию целенаправленной социальной политики, развитие социальной сферы организации.

Структурно-ориентированное направление ориентировано на 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; использование средств цифровизации в связи с возрастающей ролью социального взаимодействия в опосредованных формах.

Предполагаемыми результатами реализации рекомендаций по указанным направлениям, по нашему мнению, 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, предлагаемых для реализации на различных уровнях управления:

а) *Совет при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам* (проекты решений по развитию ресурсов нематериальной природы стратегического развития РФ (в том числе условий для развития социального капитала российских организаций));

б) *федеральные органы законодательной власти РФ (Государственная Дума РФ и Совет Федерации Федерального Собрания РФ)* (законодательная регламентация вопросов повышения эффективности и результативности труда за счёт ресурсов нематериальной природы (прежде всего социального капитала) в рамках реализации национального проекта РФ «Производительность труда (национальная программа «Эффективный труд»)» и достижения национальной цели России «Устойчивая и динамичная экономика»);

в) *федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие государственную политику в сфере образования* (актуализация ФГОС высшего образования в рамках формирования суверенной системы образования РФ в части уточнения содержания групп универсальных компетенций, в частности, содержание компетенции УК-3 в учебных планах образовательных программ высшего образования (базового и специализированного уровней); разработка содержания образовательных программ по направлению подготовки 39.03.01 Социология (базовый уровень) и образовательных программ специализированного высшего образования по направлению подготовки 39.04.01 Социология, нацеленных на подготовку специалистов социологического профиля в области социоресурсного управления, формирования и развития социального капитала организации; подготовка рабочих программ дисциплин,

направленных на развитие компетенций по формированию социоресурсного механизма управления организациями, использованию социальных ресурсов в качестве инструментов управления (варианты названий: «Социальные ресурсы управления организациями», «Социоресурсное управление», «Социальный капитал в системе управления организацией» и т.п.); разработка программ дополнительного профессионального образования (ДПО) для руководителей организаций по проблемам социоресурсного управления, формирования и развития социального капитала организации в условиях трансформации управленческой среды;

г) объединения работодателей РФ (*Российский Союз промышленников и предпринимателей*) (создание экспертного совета по обобщению управленческих практик формирования социального капитала как ресурса нематериальной природы социально ориентированного управления в российских организациях (в рамках реализации инициативы Президента РФ В.В. Путина о 5-летию созидательного предпринимательского труда)).

Выводы по главе 4

В условиях социальных трансформаций особую значимость приобретают социальные технологии, обеспечивающие актуализацию социальных ресурсов управления организациями и позволяющие интегрировать интересы субъектов управления различных уровней. Социальные технологии, основанные на использовании компонентов социального капитала, призваны обеспечить устойчивость и инновационный характер развития организаций, что позволит на основе динамики изменений оценивать эффективность их преобразования.

В ходе исследования выявлены новые стороны взаимодействия разных аспектов социального капитала в небольших структурных подразделениях,

что представляет особый практический интерес в аспекте современных организационных изменений, основным трендом которых выступает перенос акцента в социальном управлении с работы с коллективами на работу с группами, что повышает результативность управленческих практик.

Подтверждён вывод о том, что социальный капитал в современных условиях российской управленческой практики в бóльшей степени формируется иерархическими отношениями, чем отношениями обмена, объединяющими работников разных структурных подразделений на основе «слабых связей» и логики взаимовыгодных обменов. Указанное обстоятельство является следствием, с одной стороны, высокой дистанции власти и значимости иерархических отношений как источника социальной структуры, с другой – низкого уровня генерализованного доверия, характерного для российского общества.

В результате кластеризации российских организаций, определено, что каждый выделенный кластер обладает потенциалом развития социального капитала: при повышении уровня взаимоподдержки и развития взаимозависимости работников (для кластера 1), совершенствовании качества корпоративного управления организацией (для кластера 2) и активного применения социоресурсного подхода в корпоративном управлении (для кластера 3).

Распределение исследованных российских организаций по кластерам на основе характеристик социального капитала позволяет в контексте трансформирующейся управленческой среды определить: а) актуальные направления социально ориентированного управления коллективами (повышение уровня взаимозависимости работников, повышение качества корпоративного управления, активизация перехода к социально ориентированному управлению); б) организации, обладающие позитивными характеристиками, обуславливающими социальную эффективность и инновационное развитие (повышение уровня доверия, удовлетворённости,

лояльности, развитие социально-трудоового партнёрства, повышение инновационной готовности организации).

На основании данных кластеризации по трём компонентам, определяющим формирование и развитие социального капитала российских организаций, были выявлены его особенные характеристики, позволившие сформировать эмпирическую базу для обоснования феномена неоднородности российских организаций по уровню развития и проявлениям особенных характеристик их социального капитала, определяемых спецификой его формирования и функционирования в условиях социальных трансформаций.

В развитие тезиса о неоднородности социального капитала в российских организациях, представленных респондентами, обосновано положение о том, что внутри каждого из кластеров социальный капитал каждой организации может быть описан как социальное явление, обладающее особенными характеристиками, оказывающими как позитивное, так и негативное влияние на процесс его формирования и развития. Результаты кластерного анализа позволили выявить и систематизировать подобные особенные характеристики по степени их влияния на развитие социального капитала, составляющие основу разработки и принятия управленческих решений по закреплению результатов действия позитивных характеристик и купированию результатов влияния негативных характеристик.

Особенные характеристики социального капитала российских организаций как компонента организационной среды представлены двумя группами.

Первая группа образована особенными чертами, позитивно влияющими на формирование и развитие социального капитала, уникальность организации и её динамические способности, среди которых выделены: а) распространённость элементов корпоративной культуры; б) высокий уровень разделяемости ценностей, принципов и правил организации; в) развитость горизонтальных связей (готовность помочь коллегам

собственного структурного подразделения и других подразделений); г) высокая эффективность взаимодействия при низком уровне деструктивной конфликтности; д) оптимальный организационный дизайн, исключающий проявления микрополитики в доступе к ресурсам организации; е) высокий уровень социальной солидарности и доверия.

Указанные характеристики образуют базис эмпирической «эталонной» модели социального капитала, содержательно определяющей совокупность характеристик организационной среды, обеспечивающих результативное формирование социального капитала.

Вторая группа представлена особенными чертами, негативно характеризующими процесс формирования и развития социального капитала организации, и включает: а) высокий уровень структурной «замкнутости»; б) фрагментарность формирования корпоративной культуры; в) формализм в следовании организационным ценностям и правилам; г) партикуляризм (избирательность применения норм (правил) и следования им); д) статичность социальных связей (низкий уровень развития слабых (горизонтальных) 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.

Проявление действия характеристик данной группы определяет проблемные аспекты формирования и развития социального капитала, которые целесообразно нивелировать посредством выработки соответствующих управленческих решений для перевода организации в режим развития социального капитала как ресурса социального ориентированного управления.

Анализ организационно-управленческих эффектов, определяемых использованием социального капитала как ресурса управления, выявил пять групп указанных эффектов: а) *синергетические*, обуславливающие

субаддитивность (сверхсуммативность) социальных действий членов организации; б) *конкурентообеспечивающие*, направленные на повышение уровня конкурентоспособности работников и организации; в) *нормативно-регламентирующие*, способствующие повышению степени согласованности и упорядоченности деятельности работников и устойчивости функционирования организации; г) *инновационные*, формирующие высокий уровень инновационной готовности и обеспечивающие динамику развития организации; д) *социально-психологические*, способствующие положительной трансформации социальных отношений в организации, повышению уровня доверия, снижению уровня деструктивной конфликтности и применения неправовых практик.

Указанные группы организационно-управленческих эффектов имеют практико-ориентированный характер, являясь результатом проявления позитивных характеристик социального капитала и эффективного функционирования системы социально ориентированного управления организации.

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.

Выгодополучателями от проявления данной группы эффектов социального капитала выступают: а) *работники*, включённые в социальные сети, получающие доступ к необходимым ресурсам традиционных форм, а также возможность пользования результатами проявления указанных эффектов социального капитала; б) *организация*, приобретающая вовлечённых, лояльных работников, что позволяет ей результативно реализовывать организационные компетенции и обеспечивать развитие социального капитала.

Группа *синергетических эффектов* характеризует сверхсуммативность социальных действий членов организации, когда результативность совместных усилий выше суммы индивидуальных вкладов работников; повышение результативности на основе коллаборативных практик при минимальном увеличении объёма материальных ресурсов управления. Констатируется проявление синергетического характера деятельности в организациях, в которых социальный капитал выступает в качестве значимого фактора организации совместной деятельности.

В процессе исследования выявлена амбивалентность совместной деятельности людей в организациях с развитым социальным капиталом, проявляющаяся в следующем: а) «*капитальное в социальном*» (понимание социального капитала как такового, как ценности, использование которой приводит к созданию новых ценностей; представляет собой целенаправленное генерирование дополнительной трудовой энергии созидательной деятельности, определяемой качеством социальных отношений); б) «*социальное в капитальном*» (формирование положительной обратной связи творчески-трудовой энергии с качеством социальных взаимодействий, породивших данный вид энергии).

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.

Нормативно-регламентирующие эффекты проявляются в повышении согласованности и упорядоченности деятельности субъектов управления, устойчивости функционирования организации на основе нормативно и ценностно обусловленного взаимодействия субъектов управления, обеспечивающего его результативный характер и поддержание порядка управления. Результатом действия данной группы эффектов является формирование системы управления как согласованной системы действий

социальных акторов. Реализация преимуществ, обеспечиваемых данной группой эффектов социального капитала, создаёт основу для формирования регулятивных механизмов управления социальным порядком в 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. Под инновационной готовностью понимается совокупность показателей текущего состояния организации, уровень сформированности которых определяет возможность реализации инновационного развития организации посредством разнообразных форм инновационной деятельности.

В совокупности организационно-управленческих эффектов социального капитала данная группа является наиболее значимой как проявление интегративной способности организации к восприятию, осмыслению и принятию инноваций, определяющей вектор и смысл её развития 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 на основе разделяемых ценностей.

Все выявленные в процессе исследования организационно-управленческие эффекты выступают как явные управленческие цели и как неэксплицированные факторы социально-экономической эффективности организации. В отличие от социального капитала, являющегося своего рода «скрытой» организационно-управленческой переменной, данные эффекты

непосредственно отражают значимые для управления показатели эффективности.

Определено, что наибольший вклад в зафиксированные эффекты вносит реляционный компонент социального капитала, а наименьший – его структурный компонент. Полученные результаты соответствуют теоретическим положениям разработанной концептуальной модели анализа социального капитала, в которой реляционному компоненту отведена ведущая роль.

Сделан вывод о том, что социальный капитал организации представляет собой самостоятельный содержательный организационный феномен, как основная форма организационных ресурсов воздействующий на функционирование организации и решение управленческих задач и, в силу этого, обладающий социальной ценностью. Социальный капитал в указанном качестве является интегральным результатом взаимодействия различных аспектов социальных связей, определяющим возможности их практического использования в процессе достижения организационных целей, решении задач по повышению устойчивости функционирования организации, повышения её социальной эффективности и результативности.

Потребности формирования и совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями обусловлены актуальностью проблемы изменения современных подходов к социальному управлению. В этих условиях решение задачи изменения характера механизма управления организацией с традиционного на социоресурсный предполагает решение двух проблем: 1) проблемы методов формирования указанного механизма; 2) проблемы его совершенствования в условиях социальных трансформаций, определяющих трансформации управленческой среды российских организаций.

Формирование социоресурсного механизма управления российскими организациями интерпретировано 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 целостной качественной определённости.

В процессе исследования выявлены особенности социоресурсного механизма управления, принципиально отличающих его от традиционно применяемого механизма управления организацией, в частности: 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 процессе которого работники-субъекты рассматриваются как значимые детерминанты социальных процессов в организации, способные к самостоятельности, самоорганизации и самосовершенствованию; в) направленность на формирование и развитие компонентов социального капитала как основной формы социальных ресурсов и в качестве одной из основных целей социоресурсного механизма.

Совершенствование социоресурсного механизма управления организацией предполагает решение двух проблем: а) выбора методов социального управления, понимаемых как система способов и приёмов воздействия на объект управления, посредством которых может быть реализована цель совершенствования данного механизма; б) учёта управляемых (изменяемых в процессе управления) факторов процесса совершенствования социоресурсного механизма организации.

Определены основные направления совершенствования социоресурсного механизма развития социального капитала, представленные тремя группами, содержательно соответствующими компонентам социального капитала организации: реляционно-ориентированные, когнитивно-ориентированные и структурно-ориентированные.

К *реляционно-ориентированным* отнесены: 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; 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; активизация применения коллаборативных практик как социальной технологии управления; переход к преимущественно недирективным методам управления и человекоцентричности, направленным на реализацию принципа «любая работа осуществляется через отношения».

Группа *когнитивно-ориентированных* мероприятий предполагает: планомерное формирование корпоративной культуры, ориентированной на работника как субъекта управления, открытость организации, относительную свободу и нежёсткие формы контроля; пропаганду и продвижение корпоративных ценностей в «мягких» формах; формирование корпоративной системы обучения и развития персонала; реализацию целенаправленной социальной политики, развитие социальной сферы организации.

Структурно-ориентированные мероприятия направляют на 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 связность организации; использование средств

цифровизации в связи с возрастающей ролью социального взаимодействия в опосредованных формах.

Результаты проведённого исследования подтвердили, что социальный капитал как многокомпонентный феномен является объектом целенаправленного управленческого воздействия и формируется в результате реализации основных направлений формирования и развития социоресурсного механизма управления организацией (при соблюдении обязательных условий, обоснованных в главе 4). Результативность процессов формирования и развития социального капитала организации обуславливается преимущественно её комплексным социально ориентированным, инновационным развитием, а не отдельными организационными факторами или эпизодическими управленческими решениями.

Обобщённые результаты проведённого исследования социоресурсного механизма управления российскими организациями составили основу для разработки дополнительных рекомендаций по формированию и развитию социального капитала российских организаций, предложенных к реализации на различных уровнях управления (Совет при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам; федеральные органы законодательной власти РФ (Совет Федерации и Государственная Дума РФ Федерального Собрания РФ); органы исполнительной власти, осуществляющие государственную политику в сфере образования; объединения работодателей (Российский Союз промышленников и предпринимателей)).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях изменяющейся управленческой реальности и формирования нового социального контекста, обусловленных повышением динамики социально-экономического развития, особую актуальность приобретает проблема поиска новых ресурсов социального управления организациями, обеспечивающих их оптимальные для изменяющихся условий результативность и инновационный характер. Анализ практики социального управления показывает, что в организациях формируется представление о социальных ресурсах как инновационном источнике эффективности социального управления. Одним из ресурсов нематериальной природы, обеспечивающих социальную эффективность и результативность, выступает социальный капитал организаций.

Идентификация и обобщение возможных социальных механизмов, способствующих формированию и развитию социального капитала как ресурса управления современными российскими организациями – одна из главных научных проблем настоящего исследования. Решение данной социально-экономической проблемы предложено в рамках концепции социоресурсного управления, основанной на новом понимании роли социальной составляющей корпоративного управления и переосмыслении роли работника как субъекта управления. Подобный подход означает изменение представлений о роли человека как субъекта организационных отношений, обладающего интересами, признаваемыми организацией, как равноправного партнёра социально-трудовых отношений и активного участника управленческого процесса.

По сути, речь идёт о возрождении фундаментальной идеи о субъектности каждого работника организации, его значимости в общем процессе труда и определяющей роли баланса интересов организации

с социальными интересами и потребностями тех, кто своим трудом обеспечивает достижение коллективных целей.

Современная организация как сложная социальная система приобретает, интегрирует, потребляет, воспроизводит и распределяет различные виды ресурсов. В рамках социоресурсного подхода основными задачами субъектов социального управления становятся выявление новых социальных ресурсов, их формирование и использование в интересах организации, а также воспроизводство (наращение) для дальнейшего использования.

Социальные ресурсы управления организацией представляют собой совокупность средств нематериальной природы управленческого воздействия субъекта на объект управления для достижения целей организации и балансировки социально значимых интересов субъектов управления. Социальные ресурсы управления существуют в двух состояниях: а) в актуальном, когда ресурс используется в качестве средства управляющего воздействия, обеспечивающего достижение цели; б) в состоянии ожидания – как ресурс-резерв, находящийся в состоянии интенциональной готовности к применению в соответствующих сущности и управленческому потенциала ресурса условиях.

Социальные ресурсы как таковые выполняют ряд функций: инструментально-деятельностную, коммуникативную, интеграционную, структурообразующую. В то же время социальные ресурсы обладают особенностями, отличающими их от ресурсов других видов, в частности: социальной природой, ценностью, неисчерпаемостью, способностью к воспроизводству в процессе использования, потребностью в постоянном использовании для развития (поддержание в актуальном состоянии), многообразием форм, комплементарностью, невозможностью замены субститутами, а также невозможностью имитации.

Установлено, что социальные ресурсы организации характеризуются показателями, которые предложено структурировать в группы, формируемые по основным показателям организационного развития: а) структурные

показатели, образующие организационные способности; б) реляционные показатели, определяющие качество социальных отношений; в) когнитивные показатели, определяющие единое культурно-смысловое пространство организации. Совокупность указанных групп образует социоресурсный потенциал (социоресурсный «портфель») организации.

В результате исследования идентифицирован и предложен для введения в научный оборот новый тип социального управления, обозначаемый понятием «социоресурсное управление», который понимается как вид социального управления, основанный 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 устойчивое функционирование и сбалансированность интересов субъектов управления.

Социоресурсное управление реализуется в рамках социоресурсного подхода, основанного на идее формирования ресурсов нематериальной природы, определяющих эффективность социального управления организациями, в числе которых особая роль отводится социальному капиталу.

Обосновано, определено и рекомендовано к введению в научный оборот понятие «социоресурсная организация», интерпретируемое как организация, обладающая специфическими социальными ресурсами и применяющая их для сбалансированного (оптимального) управления социальными процессами во внутренней среде, обеспечения устойчивого функционирования организации, её результативности и социальной эффективности.

Социоресурсная организация характеризуется синергизмом, открытостью, внутренней интегрированностью (связностью), постоянным развитием горизонтальной кооперации, приводящей к формированию новых, быстро адаптируемых структур (самоуправляемых команд). Вместе с тем, обладая свойствами нелинейной системы, социоресурсная организация

характеризуется большей гибкостью, более высокими адаптационными способностями и способностью к трансформации типа собственной динамики. Кроме того, фиксируемая в организации данного типа нелинейность горизонтальной кооперации обеспечивает сверхсуммативность как эффект совместных действий.

В структуре предлагаемого социоресурсного подхода категория социального капитала занимает особое место, указывая на социальные связи и отношения как на самостоятельный источник создания ценности. Социальный капитал организации в рамках заявленного подхода понимается как основная форма социальных ресурсов управления, представленная структурным, когнитивным и реляционным компонентами, определяющая характер социальных отношений между субъектами управления, опосредованных функционально обусловленной деятельностью и их социально значимыми интересами. В указанном качестве социальный капитал в организационно-управленческом контексте интерпретируется и как объект, и как ресурс управления, обеспечивающий достижение организационных целей.

Социальный капитал организации, как интегральный феномен, существует: а) при наличии инфраструктуры, обеспечивающей возможность социального взаимодействия (структурный аспект); б) при обладании индивидами совокупностью разделяемых представлений относительно ценностей и целей организации, способов их достижения и способностью коммуницировать друг с другом (когнитивный аспект); в) при готовности индивидов, участвуя в позитивных социальных связях, основанных на доверии и просоциальных установках, соблюдать общие нормы и требовать такого же соблюдения от других (реляционный аспект).

В результате исследования установлен значимый в методологическом отношении факт: социальный капитал не редуцируется ни к сумме индивидуальных социальных капиталов сотрудников, ни к общественному

социальному капиталу, представленному в форме генерализованного доверия, ни к социальной солидарности либо к просоциальным установкам.

Формирование социального капитала организации основано на социальных связях, возникающих в рамках трёх качественно дифференцируемых типов социальных отношений: а) аффилиации, характеризующейся сильными социальными связями и выраженной групповой идентичностью; б) иерархии; в) отношений обмена между работниками разных структурных подразделений организации.

Формирование и развитие социального капитала организации проходит в условиях влияния трёх сред: социокультурной, институциональной и внутренней среды организации. Непосредственное воздействие факторов внешней влияющей среды на социальный капитал организации носит существенный, неустранимый, но вместе с тем и ограниченный характер. Так, ни социокультурная, ни институциональная среда не влияют непосредственно на формирование структурного компонента социального капитала организации, такое влияние может быть лишь опосредованным в силу действия «барьеров входа» объективного и субъективного характера. При этом институциональная среда воздействует преимущественно на формирование реляционного компонента социального капитала, а социокультурная – на формирование реляционного и когнитивного компонентов.

Исследование диалектики взаимодействия корпоративной культуры и социального капитала определило, что понимаемая как совокупность организационных ценностей, норм, представлений и символических объектов корпоративная культура формирует среду, институционализирующую и закрепляющую применяемые в организации практики, направленные на формирование социального капитала.

Сделан вывод о том, что в той мере, в которой корпоративная культура является объектом управленческого воздействия, она может интерпретироваться как значимый фактор формирования и развития

социального капитала организации. С управленческой точки зрения корпоративная культура представлена как одна из системных детерминант развития социального капитала организации. Установлено, что социальный капитал и корпоративная культура являются пересекающимися, но несводимыми друг к другу организационными феноменами.

Социальный капитал, по данным исследования, выступает в качестве ресурса социального управления российскими организациями в той мере, в которой он способствует созданию организационных условий, способствующих: а) обеспечению фактического использования индивидуального социального капитала в качестве ресурса в соответствии с организационными целями; б) обеспечению взаимосогласованности различных содержательных компонентов социального капитала; в) обеспечению баланса компонентов социального капитала в соответствии с функциональными потребностями организации; г) учёту социально значимых интересов субъектов управления, развитию социального партнёрства и социальной солидарности в организации; д) устойчивому функционированию, повышению социальной эффективности, результативности и уровня конкурентоспособности организации.

Определено, что социальный капитал в качестве ресурса управления повышает роль социально-трудовых отношений как источника организационных изменений, переводя их в состояние социальной солидарности, что позволяет рассматривать его в качестве социального актива организации. Социальное управление становится сферой социального взаимодействия, в которой функциональное содержание трудовой деятельности людей не представлено непосредственно.

Предложены принципиальная схема и алгоритм операционализации социального капитала, основанные на принципе «снизу вверх», с учётом контекстуальных факторов. Обоснованы концептуальные положения диагностики и измерения социального капитала организации (необходимость дифференциации содержания социального капитала и системных

детерминант его формирования; учёт различных аспектов и проявлений социального капитала; неприемлемость индикаторов, полученных посредством агрегирования результатов измерения параметров социального капитала индивидов; применение методик, основанных на теоретико-дедуктивном и эмпирико-индуктивном подходах; полнота охвата всех аспектов социального капитала; интегрируемость с управленческими показателями; несводимость социального капитала организации к сумме индивидуальных социальных капиталов работников; необходимость учёта социокультурного контекста, определяющего субъективный смысл и восприятие конкретных организационных и управленческих практик; гибкость методологии и исследовательской стратегии).

На основе анализа опроса респондентов ряда российских организаций разработан перечень возможных индикаторов социального капитала организации, учитывающий содержание структурного, когнитивного и реляционного его компонентов.

В результате проведённого исследования российских организаций, представленных респондентами, выявлено:

- 1) большинство организаций характеризуются высокой плотностью взаимодействия внутри организации;
- 2) для данных организаций характерна высокая степень устойчивости социальных связей в течение длительного периода времени, соответствующая высокой потребности в стабильности и предсказуемости, свойственной российской деловой культуре;
- 3) структурные возможности формирования социального капитала в указанных организациях характеризуются как достаточно высокие для развития социальных связей, при этом более существенными являются возможности для развития социальных связей внутри рабочих групп по сравнению с аналогичными возможностями в масштабах всей организации;

4) небольшие по численности трудовые коллективы в данных организациях зачастую формируются как особые социальные общности с достаточно высокой степенью групповой идентичности и социальной солидарности, понимаемой как совокупность человеческих потенциалов, основанной на общности ответственности и единстве многообразия, что, вероятно, объясняется коллективистской природой менталитета российского работника;

5) максимальный уровень взаимного доверия, как правило, фиксируется внутри небольших коллективов, что дополнительно подтверждает особую роль отношений аффилиации для российских организаций;

6) характерная для российской деловой культуры высокая ценность дистанции власти способствует формированию специфической формы доверия и отношений, основанных на условиях социального «контракта» («лояльность в обмен на покровительство»), при этом стороны готовы доверять друг другу в той мере, в которой данный «контракт» соблюдается;

7) социальные связи в большей степени рассматриваются как личный, нежели организационный ресурс; ориентация на индивидуальный социальный капитал как организационный ресурс в незначительном количестве организаций считается нормой. Корреляционный анализ выявил, что нормативный характер использования индивидуального социального капитала положительно связан с другими элементами нормативной среды: наиболее значимая связь наблюдается в отношении норм взаимности, а наименьшая значимость – в отношении норм универсализма;

8) различные аспекты социального капитала в данных организациях связаны друг с другом, но могут тем не менее рассматриваться и как самостоятельные его проявления. В частности, когнитивный компонент социального капитала в целом более выражен, чем структурный и реляционный, однако общий разброс значений между индексами уровня развития компонентов не очень высок, а распределение организаций по значениям каждого компонента близко к нормальному;

9) отношения социальной аффилиации не только характеризуются существенно более высоким уровнем развития социального капитала, но и демонстрируют более высокое разнообразие типов организационной среды, что предоставляет возможность расширения набора инструментов управления процессом формирования и развития социального капитала при учёте данной характеристики;

10) в небольших по размеру организациях иерархические отношения имеют больше шансов быть персонализированными, а руководители рассматриваются в значительной мере как члены группы, чем как представители другой страты; в целом анализ связи между типом и размером организации и уровнем развития социального капитала не выявил значимых различий;

11) форма организации рабочего процесса в целом оказывает незначительное влияние на социальный капитал, однако в организациях, основанных на взаимодействии посредством сети интернет, показатели как общего уровня развития социального капитала, так и его отдельных компонентов выше, чем для других типов организаций. В значительной мере данная особенность проявляется на примере реляционного компонента социального капитала;

12) организации, которые активно внедряют документы, регламентирующие политику организации в области КСО, и обеспечивают информированность о них работников, характеризуются более высоким социальным капиталом. Данная связь носит обратный характер: высокий уровень развития социального капитала обеспечивает уверенность в существовании документов, регламентирующих социальную политику; организации, активно внедряющие документы, регламентирующие социально-трудовую сферу, более заинтересованы в формировании благоприятного социального климата;

13) сделан вывод о положительном влиянии социальной политики организации на развитие её социального капитала: все формы социальной

политики и деятельности в области КСО демонстрируют устойчивую положительную связь с различными компонентами социального капитала;

14) выявлена устойчивая положительная связь между тремя измерениями корпоративной культуры (ориентация на работу или работника, закрытость – открытость, жесткий контроль – слабый контроль), определяющая, что ориентация на работника предполагает большую открытость и свободу;

15) российские организации в значительной мере различаются по интенсивности использования разнообразных компонентов корпоративной культуры: в целом чаще используются нарративы, посвященные истории организации и её достижениям, а также акцент на её уникальности и превосходстве, при этом реже используется корпоративный стиль;

16) корпоративные мероприятия при условии, что они не навязываются и не сопровождаются жёстким контролем, – это достаточно эффективный механизм развития социального капитала. С учётом того, что корпоративные мероприятия являются своеобразным управленческим инструментом, можно утверждать, что в данном контексте корпоративная культура – фактор развития социального капитала, а не наоборот;

17) для исследованных российских организаций в целом характерны низкий или умеренный уровень конфликтности, что вполне соответствует ценностному профилю российской деловой культуры; различия в уровне конфликтности между разными категориями работников сравнительно небольшие, а конфликтность в иерархическом измерении выше, чем в слабых горизонтальных связях;

18) выявлена выраженная устойчивая связь между социальным капиталом и продуцируемыми им организационно-управленческими эффектами (α Кронбаха = 0,997, «очень хорошее»), что подтверждает предложенную концептуальную модель социального капитала как ресурса управления российских организаций.

Данные проведённого исследования обоснованно свидетельствуют в пользу утверждения о том, что инвестиции в социальный капитал организации способны оказывать сильное и многовекторное положительное воздействие на эффективность её функционирования. На основе полученных данных проведена кластеризация исследованных организаций по параметрам «солидарность», «управление» и «взаимопомощь», в результате которой в анализируемой выборке выделены три кластера организаций:

1) организации с оптимальным уровнем корпоративного управления, но с незначительно сниженной удовлетворённостью взаимоподдержкой работников;

2) организации с достаточно благоприятным социально-психологическим климатом, но недостаточным уровнем корпоративного управления;

3) организации с низким уровнем социально-психологического климата, но с достаточным уровнем организации взаимопомощи работников.

Сделан вывод о том, что организации, выделенные в кластеры, обладают потенциалом развития социального капитала: а) при повышении уровня взаимоподдержки и развития взаимозависимости работников (кластер 1); б) при совершенствовании качества корпоративного управления организацией (кластер 2); в) при активном применении социоресурсного подхода в корпоративном управлении (кластер 3).

Проведённый анализ подтвердил в целом научную состоятельность концепции социального капитала организации. Связь интегральных показателей социального капитала с организационно-управленческими эффектами значительно выше, чем связь отдельных компонентов социального капитала. В логике обоснованного концептуального подхода это означает, что ценность социального капитала выше в условиях его планомерного сбалансированного развития в масштабах всей организации. Социальный капитал, выступая социальным активом организации, рассматривается как самостоятельный, интегральный феномен, отражающий

содержание и условия социального взаимодействия внутри коллективов, в социальных сетях, а также в системе управленческой иерархии.

В результате анализа организационно-управленческих эффектов, получаемых от использования социального капитала как ресурса управления, выявлено пять групп указанных эффектов: а) *синергетические*, обуславливающие субаддитивность социальных действий членов организации; б) *конкурентообеспечивающие*, направленные на повышение уровня конкурентоспособности работников и организации; в) *нормативно-регламентирующие*, способствующие повышению степени согласованности и упорядоченности деятельности работников и устойчивости функционирования организации; г) *инновационные*, формирующие высокий уровень инновационной готовности, обеспечивающей динамику развития организации; д) *социально-психологические*, способствующие положительной трансформации социальных отношений в организации, повышению уровня доверия, снижению уровня конфликтности и применения неправовых практик.

Указанные группы организационно-управленческих эффектов имеют практикоориентированный характер, являясь результатом проявления позитивных характеристик социального капитала и эффективного функционирования системы социально ориентированного управления организации.

Оценка вклада отдельных компонентов социального капитала в величину организационных эффектов показала, что наибольший вклад в зафиксированные эффекты вносит реляционный компонент социального капитала, а наименьший – его структурный компонент. Полученные результаты соответствуют теоретическим положениям диссертации, поскольку именно реляционный компонент социального капитала выступает его ведущим компонентом, определяющим содержание социальных взаимодействий. Когнитивный и структурный компоненты рассматриваются

как предпосылки социальных взаимодействий и возможности их реализации в условиях конкретного социального контекста.

Для оценки обоснованности использования теоретического концепта «социальный капитал» были рассчитаны коэффициенты корреляции связи показателей социального капитала с организационными эффектами, а также с детерминантами развития социального капитала. Анализ полученных данных выявил, что связь между организационными факторами и эффектами была зафиксирована в большинстве случаев, но значения коэффициентов оказались заметно ниже, чем при анализе показателей социального капитала. Определено, что для выраженности организационных эффектов большее значение имеет именно уровень развития социального капитала как интегрального показателя, чем роль факторов, которые способствуют его формированию.

Сделан вывод о том, что социальный капитал организации представляет собой не только теоретический концепт, но и самостоятельный содержательный организационный феномен, воздействующий на функционирование организации и решение управленческих задач именно как особый тип организационных ресурсов, обладающий социально-экономической ценностью.

Указанные обстоятельства легитимизируют отношение к социальному капиталу как социальному ресурсу и самостоятельному объекту социального управления (в том числе и на стратегическом уровне), не редуцируемому ни к КСО, ни к социальной политике, ни к управлению человеческими ресурсами.

Интеграция социального капитала в систему социального управления организации в силу указанных выше обстоятельств является одной из главных практико-ориентированных рекомендаций, сформулированных по итогам проведённого исследования. Реализация указанной рекомендации позволит повысить эффективность социального управления организации при условии решения как минимум трёх взаимосвязанных вопросов: 1) определение целей

в области управления социальным капиталом и их увязка с другими стратегическими целями организации; 2) определение основных направлений реализации целей формирования и развития социального капитала организации; 3) разработка системы индикаторов для измерения степени достижения целей в области управления социальным капиталом и фактических результатов данного процесса.

Исследование выявило, что одним из проблемных аспектов функционирования организаций, представленных респондентами, является развитие горизонтальных связей работников в пределах организации (отношения обмена). Вместе с тем уменьшение потребности в контроле и повышение уровня доверительности отношений между сотрудниками позволяют ускорить информационные потоки и обмен знаниями внутри организации. В результате ожидаемо возрастёт инновационная активность, активизируется разработка новых продуктов и процессов, а внедренные инновации и новые технологии позволят дифференцировать организацию от конкурентов.

Потребности формирования и совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями обусловлены актуальностью проблемы изменения современных подходов к социальному управлению. В этих условиях решение задачи изменения характера механизма управления организацией с традиционного на социоресурсный, предполагает решение двух проблем: 1) проблемы методов формирования указанного механизма и 2) проблемы его совершенствования в условиях социальных трансформаций, определяющих, в свою очередь, и трансформации управленческой среды российских организаций.

Формирование социоресурсного механизма управления российскими организациями представлено в диссертации 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 целостной качественной определённости.

Выявлены особенности социоресурсного механизма управления, принципиально отличающие его от традиционно применяемого механизма управления организацией, в частности: 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 процессе которого работники-субъекты рассматриваются как значимые детерминанты социальных процессов в организации, способные к самостоятельности, самоорганизации и самосовершенствованию; в) направленность на формирование и развитие компонентов социального капитала как основной формы социальных ресурсов и в качестве одной из основных целей социоресурсного механизма.

Совершенствование социоресурсного механизма управления организацией предполагает решение двух проблем: 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.

Определены основные направления совершенствования социоресурсного механизма развития социального капитала, представленные тремя группами, содержательно соответствующими компонентам социального капитала организации: реляционно-ориентированные, когнитивно-ориентированные и структурно-ориентированные.

Потребности формирования и совершенствования социоресурсного механизма управления российскими организациями обусловлены актуальностью проблемы изменения современных подходов к социальному

управлению. В этих условиях решение задачи изменения характера механизма управления организацией с традиционного на социоресурсный предполагает решение двух социально значимых управленческих проблем: 1) проблемы методов формирования указанного механизма; 2) проблемы его совершенствования в условиях социальных трансформаций, определяющих трансформации управленческой среды российских организаций.

Решение указанных проблем имеет социальную и научную значимость, поскольку определяет новые возможности применения социального капитала как инновационного ресурса социально ориентированного управления, повышающего общий уровень качества и результативности управления в социуме за счёт формирования новых механизмов социальной координации и регулирования деятельности субъектов в рамках организаций на основе качественного преобразования социальных отношений.

Обобщённые результаты проведённого исследования социоресурсного механизма управления российскими организациями составили основу для разработки дополнительных рекомендаций по формированию и развитию социального капитала российских организаций, предложенных к реализации на различных уровнях управления.

Полученные научные результаты позволяют сделать вывод о подтверждении в целом общей гипотезы исследования, а также гипотез следствия.

Перспективы научной разработки проблемы диссертации. Основной вектор дальнейших исследований направлен на удовлетворение потребности практики управления российскими организациями в современных ресурсах управления, обладающих нематериальной природой, основная форма которых представлена социальным капиталом. В указанном контексте фундаментальная социологическая перспектива дальнейшего исследования

социального капитала представляется нефинитной и связана со следующими направлениями¹:

а) исследование проблемы «экономизации» социального капитала как проявления дихотомии «экономическое-социальное»;

б) анализ методологических аспектов «социологического империализма» в исследовании социального капитала;

в) обоснование сущности и механизмов проявления аксиологических аспектов социального капитала организации как её ценности-цели;

г) конкретизация и обоснование методов результативной интеграции социального капитала в систему социального управления организациями в качестве основной формы социальных ресурсов;

д) разработка инструментов формирования и внедрения социоресурсного механизма в систему управления российских организаций для формирования эталонной модели социального капитала;

е) разработка методов и инструментария оценки влияния социального капитала организации на её социально-экономическую результативность, социальную эффективность, инновационную готовность и уровень конкурентоспособности в рамках решения проблемы преодоления междисциплинарных границ и лиминальности концепции социального капитала организации, поскольку «невозможно задать все интересные вопросы о каком-либо действительно важном явлении в рамках одной теории или даже в рамках набора сопоставимых, логически совместимых теорий»².

¹Игумнов О. А. Социальный капитал в управлении организациями: социологические перспективы социоресурсного подхода // Социология. – 2025. – № 1. – С. 105-111. DOI: 10.61726/7965.2025.10.49.001 (дата обращения: 30.01.2025)

²Calhoun C. Social Theory and the Public Sphere // Turner. 1996, pp. 429-470. – p. 435.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аберкромби Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби. Б.С. Тернер, С. Хилл. – М.: Экономика, 2004. – 624 с.
2. Авдошин С. М., Тарасов В. Б. Синергетические организации в экономике XXI века. / С. М. Авдошин, В. Б. Тарасов // Известия АИН им. А.М. Прохорова. Бизнес-информатика. – 2006. – Т. 17. – С. 155-163.
3. Аверин А. В. Ментальные и ценностные основания корпоративной культуры // Транспортное дело в России. – 2012. – № 6-1. – С. 80-82.
4. Агапов П. В., Добренков В. И., Кравченко А. И. Социальные системы и процессы: неоклассические пролегомены. – М.: Академический проект, 2021. – 639 с.
5. Агеев А. С. Digital divide и элементы его архитектуры: к вопросу о правовых аспектах цифрового неравенства // Конституционное и муниципальное право. – 2021. – № 10. – С. 23-26.
6. Аглямова Г. Р., Нугаев М. А. Интеллектуальный потенциал молодого города: структура, содержание, социальные функции // Вестник Академии управления ТИСБИ. – 2002. – № 3. URL: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2002/issue3/> (дата обращения: 03.07.2020).
7. Адлер П., Хекшер Ч., Прусак Л. Строим коллаборативное предприятие // Сотрудничество / пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 170 с.
8. Азаренко С. А. Социальная топология в современном обществознании / С. А. Азаренко // Социальная философия и опыт современного обществознания : к 40-летию философского факультета / Урал. гос. ун-т им. А.М. Горького, Филос. фак., Каф. социальной философии ; [под ред. В. Е. Кемерова, Т. Х. Керимова]. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2005. – С. 55-72.

9. Алексеева А. Ю. Уверенность, обобщённое доверие и межличностное доверие: критерии, различия / Ю. А. Алексеева // Социальная реальность. – 2008. – № 7. – С. 85-98.
10. Алексеева А. Ю. Концептуальные основы исследования феномена доверия: обзор основных подходов // Мир экономики и управления. – 2004. – Том 4. – Вып. 1. – С. 136-151.
11. Алексеева Е. П. Репутационный капитал современной российской организации как форма социального капитала // Политика и общество. – 2012. – № 2(86). – С. 96-100.
12. Алиев Д. Ф. Социальная физика 5.0. URL: <https://rgsu.net/social-physics-5-0> (дата обращения: 17.03.2024)
13. Алиев Д. Ф. Социальная физика 5.0. Время. Цифровая синхронизация // Вестник современных цифровых технологий. – 2023. – № 16. – С. 24-29.
14. Алмакаева А. М., Волченко О. В. Динамика социального капитала в России // Мониторинг общественного мнения. – 2018. – № 4. – С. 273-293. – С. 283-284.
15. Аналитический обзор по результатам исследования «Ценностные основы социальной деятельности российского предпринимательства». – М.: Новард, 2015. – 85 с.
16. Андрамонова В. В. Социальные сети: теоретико-методологический аспект исследования // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. – 2015. – № 21. – С. 148-152.
17. Ардашкин И. Б. Доверие в науке и религии: к вопросу о становлении культуры доверия // Вестник томского государственного университета. – 2013. – № 370. – С. 56-60.
18. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 512 с.
19. Афанасьев Д.Ю. Философская проблема понимания капитала как общественной категории // Философия хозяйства. – 2018. – № 4. – С. 118-137.

20. Афанасьев М. Н. Общественный капитал российских элит развития // Общественные науки и современность. – 2009. – № 3. – С. 5-16.
21. Афанасьева В.В. Социум: нелинейность, хаос, фрактальность. URL: <http://zemob.ru/index.php/rus-proekt/zemskij-klub-2018/205-lektsiya-very-afanasevoj-sotsium-nelinejnost-khaos-fraktalnost> (дата обращения: 7.11.2021)
22. Бабинцев В. П. Солидарность как принцип жизнедеятельности гражданского общества // Общество, экономика, право: вызовы современности и тенденции развития. Сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции. г. Волжский, 2020. – С. 346-349.
23. Бабинцев В. П., Гайдукова Г. Н., Шаповал Ж. А. Солидарные основания гражданского общества в российском регионе // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 4(72). – С. 14-19.
24. Базалеев О. А. Социальный капитал как фактор управления. Дис. ... канд. социол. наук. – Саратов, 2002. – 148 с.
25. Бакурадзе А.Б. Аксиологические основания управления социальной организацией: философский анализ. Автореф. дисс. ... докт. филос. наук. – М., 2013. – 50 с.
26. Балацкий Е.В. Учение о неэргодичности социального мира // Мир России. – 2020. – Т. 29. – № 1. – С. 174–193. – С. 181. URL: <https://nonerg-econ.ru/cat/6/476/> (дата обращения: 20.10.2022).
27. Бардина С. М. Кооперация или недоверие? Влияние объёма социального капитала на стратегии экономического поведения // Социология власти. – 2015. – Том 27. – № 4. – С. 159-176.
28. Барков С. А. Организация и рынок как объекты социального управления: институциональный анализ. Автореферат дисс. ... докт. социол. наук. – М., 2009. – 46 с.
29. Барков С. А. Организация и рынок как формы экономической социальности. – М.: РГОТУПС, 2008. – 247 с.

30. Барков С. А. Теория организации: институциональный подход. – М.: КДУ, 2009. – 295 с.
31. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Честер Барнард; пер. с англ. В. Кошкина. – М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2009. – XXXII+333 с.
32. Барсукова С. Ю. Сетевая взаимопомощь российских домохозяйств: теория и практика экономики дара // Мир России. – 2003. – № 2. – С. 81–122.
33. Батаева Е. В. Социальные акции и интеракции в виртуальных сообществах // Социологический журнал. – 2011. – № 3. – С. 50-70.
34. Батищев Г. С. Деятельность и ценности. Критика «деятельностного» подхода и теории интериоризации // Батищев Г. С. Избранные произведения / Под общ. ред. З. К. Шаукеновой. – Алматы: Институт философии, политологии и религиоведения КН МОН РК, 2015. – 880 с.
35. Беленкова А. А. Простой пиар. – М.: НТ Пресс, 2006. – 255 с.
36. Беленкова О. А. Философия социального управления в техногенном обществе : монография / О. А. Беленкова, Е. В. Вежнина. – М.: ИНФРА-М 2018. – 113 с.
37. Белкин В. Н. и др. Теоретико-методологические основы социального капитала организации. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. – 200 с.
38. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Стимулирование развития социального капитала предприятия // Вестник Челябинского государственного управления. Экономические науки. – 2016. – № 2. – С. 102-114.
39. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / пер с англ. – М.: Academia, 2004. – 786 с.
40. Белоусов К. Ю. Негативный социальный капитал современных российских корпораций: тенденции, перспективы, проблемы и пути их решения // Социальный капитал современного общества: Материалы

работы II Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 6 октября 2017 г. – СПб.: Скифия-принт, 2018. – С. 15-25.

41. Беляева Л. А. Нематериальный капитал: к методологии исследования // Социологические исследования. – 2014. – № 10. – С. 36-44.
42. Беляева Л. А. Социальный капитал: проблемное поле и эмпирическое изучение // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12. – № 4. – С. 154-166.
43. Бергер П., Бергер Б. Социология: биографический подход // Личностно-ориентированная социология. – М.: Академический проект, 2004. – 608 с.
44. Бергер П. Л. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания : [Перевод] / Питер Бергер, Томас Лукман. – М.: Моск. филос. фонд, 1995. – 323 с.
45. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду // Социальная политика: реалии XXI века. Вып. 2. – М., 2004. – С. 432-461.
46. Благов Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2006. – Вып. 2. – С. 3-24.
47. Благов Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т 2. – № 3. – С. 17-34.
48. Благов Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. СПб. : Изд-во «Высшая школа менеджмента». – 2010. – 272 с.
49. Благов Ю. Е. Эволюция концепции КСО и теория стратегического управления // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2011. – Вып. 1. – С. 3-26.
50. Блауберг И. В., Юдин Б. Г. Становление и сущность системного подхода. – М.: Изд-во «Наука», 1973. – 271 с.

51. Блок М., Головин Н. А. Социальный капитал: к обобщению понятия // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2015. – Сер. 12. – Вып. 4. – С. 99-111.
52. Блуммарт Т. Четвёртая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности / Тью Блуммарт, Стефан ван ден Брук при участии Эрика Колтофа ; Пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2019. – 204 с.
53. Богатырёва В. В. Роль социального и человеческого капиталов в формировании и функционировании социально-экономической системы государства // Экономическая наука сегодня. – 2020. – № 11. – С. 5-11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sotsialnogo-i-chelovecheskogo-kapitalov-v-formirovanii-i-funktsionirovanii-sotsialno-ekonomicheskoy-sistemy-gosudarstva> (дата обращения: 20.01.2021).
54. Богданов А. А. Всеобщая организационная наука (тектология). – Л.; М.: Книга, 1925-1929. – Ч. I-III. – 712 с.
55. Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т. 1-2. – М., 1990.
56. Богданов А. А. Новый мир // Вопросы социализма. Работы разных лет. – М.: Политиздат, 1990. – С. 28-90.
57. Бондаренко В. А., Сулименко О. В. «Человеческий» и «социальный» капитал: особенности вывоза из России // Концепт. – 2015. – № 24. URL: <http://e-koncept.ru/2015/75299.htm> (дата обращения: 14.07.2018).
58. Бразевич С. С., Маргулян Я. А., Бразевич Д. С. Влияние цифровых компетенций персонала на развитие социального капитала организаций как ресурса управления // Alma Mater (Вестник высшей школы). – 2024. – № 2. – С. 57-62.
59. Бразевич С. С. Социальные сети мигрантов как новая коммуникативная локальность, квазиинституты этничности и логика виртуализации социального капитала // Российский научный журнал «Телескоп: журнал

- социологических и маркетинговых исследований». – 2023. – № 1. – С. 38-47.
60. Бразевич С. С. Солидарность как фактор социального прогресса в социологической концепции М. М. Ковалевского // Вестник ИНЖЭКОНа. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – № 4(63). – С. 44-49.
 61. Буайе П. Анатомия человеческих сообществ. Как сознание определяет наше бытие / Паскаль Буайе ; Пер. с англ. – М.: Альпина нон-фикшн, 2019. – 436 с.
 62. Буданова М. А. Проблемы становления самоуправления на производстве. Автореф. дисс. ... доктора филос. наук. – М.: МПГУ, 1992. – 33 с.
 63. Буданова М. А., Гостенина В. И. Социальное партнёрство в системе социально-трудовых отношений. – М.: «Прометей» МПГУ, 2003. – 96 с.
 64. Буданова М. А., Иванов С. Ю. Зональное управление в социальных организациях / М. А. Буданова, С. Ю. Иванов. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. – 159 с.
 65. Иванов С. Ю. Социально-ориентированное управление организацией на принципе зональности. Автореферат... докт. соц. наук. – М., 2010. – 56 с.
 66. Буданова М. А., Коноплин Ю. С., Корнийчук М. С. Социальные стратегии развития общественного капитала в российских организациях // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура: научный и социокультурный журнал. – 2019. – Вып. № 2 (73). – С. 97-108.
 67. Бурдые П. Различение: социальная критика суждения (фрагменты книги) / пер. с фр. О.И. Кирчик // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М.: РОССПЭН, 2004. – 680 с.
 68. Бурдые П. Социальное пространство и генезис классов // Бурдые П. Социология политики / Пьер Бурдые ; [сост., общ. ред. и предисл.

- Н. А. Шматко ; пер. с фр.: Е. Д. Вознесенская и др.]. – М.: Socio-Logos, 1993. – 333 с.
69. Бурдьё П. Социология социального пространства. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб: Алетейя, 2007. – 288 с.
 70. Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – Т. 3. – С. 60-75.
 71. Бушуев Н. О. Влияние доверия на культуру организации // Вести науки и образования. – 2019. – № 10(64). Часть 1. – С. 58-61.
 72. Быстрянец П. С. Социологический анализ институционального доверия в сфере социального управления. Автореферат дис. ... канд. социол. наук. СПб, 2020. – 18 с.
 73. Быстрянец П. С. Социологический взгляд на феномен доверия // Известия Санкт-Петербургского экономического университета. – 2017. – № 4(106). – С. 119-125.
 74. Бюссе С. Социальный капитал и неформальная экономика в России // Мир России. – 2002. – № 2. – С. 93-104.
 75. Василенко Н. В. Институциональные особенности коллаборации в организационных структурах инновационной экономики // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2016. – № 4(246). – С. 21-28.
 76. Вахтина М. А. Является ли доверие признаком института? // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2018. – Том 9. – № 3. – С. 22-36.
 77. Вебер М. Основные социологические понятия / Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
 78. Веблен Т. Теория праздного класса. Пер. с английского [Текст]. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.
 79. Веблен Т. Б. Теория делового предприятия. – М.: Дело, 2007. – 288 с.

80. Веселов Ю. В., Липатов А. А. Доверие в организации: методологические основания исследования в экономике, социологии и менеджменте // Российский журнал менеджмента. – 2015. – Том 13. – № 4. – С. 85-104.
81. Власюк Г. В. Ресурсы социальной организации. Научное издание. – М.: Издательство АСВ, 2010. – 352 с.
82. Волкова В. Н., Чикер В. А., Почебут Л. Г. Различия поколений в консолидации социального капитала: организационный и субкультурный аспекты // Социальная психология и общество. – 2019. – Т. 10. – № 2. – С. 127-145. <https://doi.org/10.17759/sps.2019100210> (дата обращения: 28.09.2023).
83. Вольчик В. В. Проблема доверия и модернизация институтов // Terra Economicus. – 2012. – Том 10. – № 2. – С. 12-18.
84. Вормс Р. Общественный организм.: Пер с фр. / Под ред. и с предисл. А. С. Трачевского. Изд. 2-е. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 272 с.
85. Воробьёва Л. В. Роль доверия в современном обществе // Преподаватель: XXI век. – 2009. – С. 295-299.
86. Воронкова Н. В. Социальный потенциал организации. Дисс. ... канд. социол. наук. – М., 2007. – 159 с.
87. Всемирная энциклопедия: Философия XX век/ гл. науч. ред. и сост. А. А. Грицанов. – М: АСТ; Минск: Харвест: Современный литератор, 2002. – 976 с. – С. 87-88.
88. Гвишиани Д. М. Организация и управление. – М.: Наука, 1972. – 536 с.
89. Гвишиани Д. М. Социология бизнеса. Критический очерк американской теории менеджмента. – М., 1962. – 195 с.
90. Герасимчук Д. Н. Социальный капитал как фактор конкуренции субъектов регионального рынка труда. Дисс. ... канд. социол. наук – Южно-Сахалинск, 2015. – 192 с.
91. Герман М. В., Каз М. С., Вдовина А. А. Когнитивные и некогнитивные навыки для развития человеческого и социального капитала // Вестник

Томского государственного университета. Экономика. – 2023. – № 62. – С. 267-279. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kognitivnye-i-nekognitivnye-navyki-dlya-razvitiya-chelovecheskogo-i-sotsialnogo-kapitala> (дата обращения: 12.02.2024).

92. Германов И. А. Концептуализация и операционализация понятия «социальный капитал» в исследованиях организаций // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2017. – Вып. 1. – С. 106-114.
93. Германов И. А., Плотникова Е. Б., Булгакова Д. А. Структурный социальный капитал работников российских промышленных предприятий: опыт эмпирической оценки // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – Вып. 1. – С. 135-145.
94. Гидденс Э. Устроение общества. Очерк теории структуризации. – М.: Академический проект, 2003. – 528 с.
95. Глушко И. В. Социальное доверие: концепт и структура // Философия права. – 2013. – № 6(61). – С. 94-98.
96. ГОСТ Р ИСО 9000:2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Изд. официальное. – М.: Стандартинформ, 2018. – 53 с.
97. ГОСТР ИСО 26000: 2012 Руководство по социальной ответственности. Издание официальное. – М.: Стандартинформ, 2014. – 114 с.
98. Гостенина В. И., Мельников С. Л., Лапыко Т. П., Гузеев А. Н. Транзитивная социология: предметно-субъектная область социологического анализа общественных систем // Вопросы истории. – 2023. – № 4-2. – С. 202-209.
99. Гостенина В. И., Мельников С. Л. Экономическая триада эффективности производства и её современное дополнение – социальный капитал // Социология. – 2023. – № 2. – С. 93-100.

100. Градосельская Г. В. Анализ социальных сетей: автореф. дис. ... канд. социол. наук. – М., 2001. – 22 с.
101. Градосельская Г. В. Сетевые измерения в социологии. – М.: Новый учебник, 2004. – 248 с.
102. Градосельская Г. В. Социальные сети: обмен частными трансфертами. – URL: <http://www.nir.ru/sj/sj/sj99-grado.html> (дата обращения: 10.07.2020).
103. Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. – 2009. – № 4. – С. 31-50.
104. Гудков Л. Д. «Доверие» в России: смысл, функции, структура // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2012. – № 2(112). – С. 8-47.
105. Гудкова Т. В. Социальный капитал как фактор социокультурного и экономического развития общества // Философия хозяйства. – 2015. – 2(98). – С. 197-204.
106. Гужавина Т. А. Коллективные действия и социальный капитал: импликация концепций // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2020. – Т. 13. – № 1. – С. 191-203. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnye-deystviya-i-sotsialnyy-kapital-implikatsiya-kontseptsii>. (дата обращения: 28.04.2023).
107. Гужавина Т. А. Социальное доверие в гражданском обществе // Проблемы развития территории. – 2012. – Вып. 6(62). – С. 115-122.
108. Гуськова Н. Д., Ключева А. П. Современные теории социального капитала // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 2. – С. 152-160.
109. Гуц А. К. Квантовая механика для социологов: аксиомы квантовой социологии // Математические структуры и моделирование. – 2021. – № 2(58). – С. 65-95.
110. Гуц А. К., Паутова Л. А. Социальная топология и топосы Гротендика // Математические структуры и моделирование. – 2015. – № 4(36). – С. 93-109.

111. Давыдов Д. А. Концепции социального капитала в политической науке: критический анализ. Диссертация ... канд. полит. наук. – М., 2016. – 149 с.
112. Давыдов Д. А. Теория социального капитала: от социологии к экономике и обратно // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2015. – № 1. – С. 100-109.
113. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Эдвардс Деминг: Пер. с англ. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 419 с.
114. Демчук Д. Б. Измерение когнитивного социального капитала в организации: подходы и методы // Социальная и экономическая психология. – 2017. – № 2. – С. 165-184.
115. Джейблин Ф., Патнэм Л. Организационная культура. Власть и политика, контекст и дискурс-анализ / Пер. с англ. – Харьков: изд-во «Гуманитарный центр», 2021. – 352 с.
116. Джонсон Р. А., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство: (Теория систем и руководство системами) / Р. А. Джонсон; Пер. с англ. И. М. Михайлова и др.; Под ред. и с предисл. Ю. В. Гаврилова и Ю. Т. Печатникова. – 2-е изд., доп. – М.: Советское радио, 1971. – 647 с.
117. Дзыгивский П. И. Игра в собственность [Текст] : Основания социальной физики / П. И. Дзыгивский. – СПб.: Alexandria, 2016. – 159 с.
118. Дискин И. Е. Российская модель социальной трансформации // Pro et Contra. – 1999. – № 3. – С. 5-40.
119. Добреньков В. И. Синергетическая парадигма глобального мира // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 3. – С. 433-450.
120. Дридзе Т. М. Две новые парадигмы социального познания и социальной практики // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. – М., 2001. – 640 с.

121. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. и послесл. А.Б. Гофмана. – М.: Наука, 1991. – 572 с.
122. Дюркгейм Э. О. Социология. Её предмет, метод, предназначение. – М., 1995. – 352 с.
123. Дятлов А. В. Социальные ресурсы развития российского общества. Дисс. ... докт. соц. наук: 22.00.04. – Ростов н/Д, 2005. – 268 с.
124. Дятлов А. В. Социальные ресурсы в контексте «динамического поля» // Теория и практика общественного развития. – 2008. – № 1. – С. 9-21.
125. Епанчинцев А. О. Социальный капитал в западных и российских социокультурных системах: дис. ... канд. социол. наук. – Ростов-н/Д., 2005. – 130 с.
126. Ермолов Ю. А. Концепции корпоративной (организационной) культуры как современный этап развития теории управления человеческими ресурсами: компаративный анализ // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 7. – С. 42-48.
127. Жукова Т. И., Коржева Э. М. К проблеме социологизации в виртуальных сетевых сообществах // Труды ИСА РАН. – 2008. – Т. 34. – С. 45-59.
128. Зазулина М. Р. Социальный капитал: дилеммы теоретической концептуализации // Вестник НГУ. Серия: Философия. – 2015. – Том 13, выпуск 2. – С. 62-69.
129. Зарубина Н. Н. Тенденции дегуманизации в цифровом обществе: к обоснованию гуманистического подхода к технологическому развитию // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. – 2021. – № 4. – С. 60-70.
130. Заруцкая В. С. Управление сетевым взаимодействием организации на основе оценки социального капитала : канд. экон. наук : 08.00.05 / Заруцкая Вера Сергеевна; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»]. – Екатеринбург, 2022. – 30 с. URL: [https://www.dissercat.com/content/upravlenie-setevym-](https://www.dissercat.com/content/upravlenie-setevym)

vzaimodeistviem-organizatsii-na-osnove-otsenki-sotsialnogo-kapitala (дата обращения: 18.05.2023).

131. Заславская Т. И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004. – 400 с.
132. Заславская Т. И., Шабанова М. А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. – 2002. – № 6. – С. 3-17.
133. Заякина Р. А. Двойственное значение доверия в теории социального капитала // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2023. – Т. 11. – № 5. – С. 251-260. URL: <https://ecsocmenus.elpub.ru/jour/article/view/247/246> (дата обращения: 17.03.2024).
134. Зборовский Г. Е. Теория социальной общности: Монография. – Екатеринбург: Гуманитарный университет. – 2009. – 304 с.
135. Здравомыслов А. Г. Поле социологии в современном мире / А. Г. Здравомыслов; под общ. ред. Н. И. Лапина; науч. коммент. к твор. биогр. авт. Н. И. Лапина, В. А. Ядова, О. Н. Яницкого, В. Г. Николаева, Н. Е. Покровского. – М.: Логос, 2010. – 408 с.
136. Здравомыслов А. Г. Теории социальной реальности в российской социологии // Здравомыслов А. Г. Социология российского кризиса: статьи и доклады 90-х годов. – М.: Наука, 1999. – 352 с.
137. Зиммель Г. Большие города и духовная жизнь // Логос. – 2002. – № 3(34). – С. 23-34.
138. Зиммель Г. Большие города и духовная жизнь/ Георг Зиммель ; перевод с немецкого К. Левинсон. – Москва: Strelka Press, 2018. – 110 с.
139. Иванов А. Н., Иванова Т. Ю. Сеть организаций и сетевая организация: соотношение понятий и особенности управления // European Social Science Journal. – 2012. – № 4. – С. 469-474.

140. Иглакова О. В. Подходы к операционализации концепции человеческого ресурса // Вестник Томского университета. Философия. Социология. Политология. – 2013. – № 1(21). – С. 196-203.
141. Игумнов О. А. «Исчезновение» организации как проблема дискурса социологии управления: социоресурсный подход к интерпретации // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева.– Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 222 с. – С. 17-31.
142. Игумнов О. А. «Капитализация» социального капитала организации как ресурса управления: социологические аспекты // Прорывные научные исследования: проблемы, пределы и возможности: сборник статей Международной научно–практической конференции (г. Казань, РФ, 2 февраля 2023 г.). – Уфа: Omega science, 2023. – 218 с. – С. 182-191.
143. 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.
144. Игумнов О. А. Внутренние факторы формирования социального капитала российских организаций // Вестник МГУ. Серия 18. Социология и политология. – 2021. – № 1. – С. 263-278.
145. Игумнов О. А. Интеграция социального капитала в систему социально ориентированного управления российским и организациями // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 30 ноября 2023 г.). Том 2 / Отв. ред. Д.Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 191 с. – С. 92-98.
146. Игумнов О. А. К вопросу о развитии теории социального капитала, или нужно ли множить сущности без необходимости // Наука. Культура. Общество. – 2023. – Т. 29. – № 1. – С. 173-182. – С. 176. DOI: <https://doi.org/10.19181/nko.2023.29.1.13> (дата обращения: 12.05.2023).

147. Игумнов О. А. К вопросу об «экономизации» концепта «социальный капитал организации»: социально-управленческий аспект // Современные исследования высшей школы-2023 : сборник статей Международной научно-практической конференции (7 февраля 2023 г.). – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2023. – 85 с. : ил. – Коллектив авторов. – С. 59-67.
148. Игумнов О. А. К проблеме определения концепта «социальный капитал организации» с позиции управления его эффектами // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции» (г. Москва, 1 февраля 2024 г.). Том 2 / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2024. – 158 с. – С. 57-67.
149. Игумнов О. А. Концептуальная модель социального капитала как источника внутренних организационных возможностей // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура: научный и социокультурный журнал // М.: РУТ (МИИТ), 2019. Вып. № 4(75). – 110 с. – С. 58-66.
150. Игумнов О. А. Концептуальная схема и эмпирическая проверка операционализации социального капитала организаций // Социологический журнал. – 2024. – Том 30. – № 1. – С. 64-89.
151. Игумнов О. А. Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации // Социология. – 2019. – № 2. – С. 133-141.
152. Игумнов О. А. Методологические подходы к формированию инструментария эмпирического исследования социального капитала // ОБЩЕСТВО – НАУКА – ИННОВАЦИИ: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции (Иркутск, 22 декабря 2019 г.) / в 2 ч. Ч. 2. – Sterlitaмак: АМИ, 2019. – 234 с. – С. 93-103.
153. Игумнов О. А. Методология и инструментарий эмпирического исследования социального капитала организации: анализ теоретических

подходов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2020. – № 4. – С. 161-184.

154. Игумнов О.А. Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире : сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2022. – 238 с. – С. 154-169.
155. Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216.
156. Игумнов О. А. Оценка социоресурсного потенциала российских организаций в контексте социоресурсного подхода в управлении // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Саратов, 9 февраля 2024 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2024. – 242 с. – С. 58-70.
157. Игумнов О. А. Пространственный аспект организационных сетей как фактор формирования структурного компонента социального капитала // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений. Материалы XX Международной научной конференции. Россия, г. Москва, 8-9 декабря 2022 года / Под ред. д.э.н., проф. Платоновой Е. Д., к.п.н, доц. Игумнова О. А. – Москва: Издательство «Перо», 2023. – 195 с.
158. Игумнов О. А. Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. – 2020. – № 1. – С. 136-148.
159. Игумнов О. А. Социальный капитал в организационно-управленческом контексте // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2019. – № 1. – С. 100-108.

160. Игумнов О. А. Социальный капитал в социологическом дискурсе: теоретические аспекты и управленческий контекст : монография / О. А. Игумнов. – Саратов: Издательство «КубиК», 2020. – 250 с.
161. Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления организацией: ценностные аспекты формирования и развития // Science and Technology Research-2023 : сборник статей Международной научно-практической конференции (13 февраля 2023 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2023. – 173 с. – С. 142-148.
162. Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: социализация концепта в рамках теории социальных сетей и социоресурсного подхода // Материалы XIX Всероссийской очно-заочной научной конференции «Современные дискурсы социологической теории и практики» / Под общ. ред. С. Ю. Иванова и Е. Н. Юдиной. – М.: Издательство «Спутник+», 2023. – 165 с.
163. Игумнов О. А. Социальный капитал как ресурс управления: формирование и развитие в российских организациях. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 219 с. – С. 152-153.
164. Игумнов О. А. Социальный капитал как социальный ресурс управления российских организаций в условиях изменяющейся управленческой среды // Социология. – 2020. – № 3. – С. 179-188.
165. Игумнов О. А. Социальный капитал как фактор управления устойчивостью организации: социоресурсный подход // Менеджмент XXI века: формирование суверенной системы образования Российской Федерации : Материалы XXII международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 22-23 ноября 2023 года / под ред. А. В. Колышкина, В. В. Тимченко, Т. В. Рогозиной, А. О. Кравцова, М. В. Жаровой. – Санкт-Петербург. – Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2024. – 1 электр. опт. диск. – Текст: электронный. – 273 с. – С. 207-211. DOI: <https://10.61726/6559.2024.18.45.001> (дата обращения: 18.08.2024).

166. Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций и концепция социальной солидарности: ценностные ориентиры и механизмы формирования // 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 общ. ред. М. М. Мусарского, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. [Электронное издание сетевого распространения]. – Москва : МПГУ, 2020. – 573 с. – С. 194-205. URL: http://mpgu.su/wp-content/uploads/2020/11/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_2020.pdf (дата обращения: 5.11.2022)
167. Игумнов О. А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46.
168. Игумнов О. А. Становление концепций социального капитала: обзор теоретических подходов // Социология. – 2019. – № 1. – С. 41-49.
169. Игумнов О. А. Теоретические подходы к изучению социального капитала: сущность и природа противоречий // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции» (г. Москва, 10 августа 2023 г.). Том. 1 / Отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2023. – 219 с. – С. 79-88.
170. Игумнов О. А. Факторы формирования социального капитала российских организаций // Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56.
171. Игумнов О. А. Экономический империализм в исследовании социального капитала: проблема междисциплинарного взаимодействия / Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: сборник статей Международной научно-

- практической конференции (12 января 2023 года, г. Уфа) / в 4 ч. Ч. 4 – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2023. – 166 с.
172. Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. ЛП Международная научно-практическая конференция. 15 января 2022 года. г. Пенза. – 2022. – 202 с. – С. 164-174.
173. Игумнов О. А., Иванов С. Ю. Социоресурсный подход в социальном управлении: постановка проблемы // Социология. – 2022. – № 1. – С. 215-224.
174. Игумнов О. А., Мусарский М. М. Аксиологические аспекты социального капитала как ресурса управления организацией // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещения». – 2023. – 348 с. – С. 323-327.
175. Игумнов О. А. «Виртуализация» социального капитала организации: проблемы управления в условиях цифровизации // Актуальные вопросы научных исследований в условиях формирования многополярного мира : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 октября 2024 г., г. Саратов). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – 126 с. – С. 115-120.
176. Игумнов О. А. Социально ориентированное управление и человекоцентричная организация в контексте субъективизации объекта // Социально-гуманитарные знания. – 2025. – № 1. – С. 177-182. DOI: 10.34823/SGZ.2025.1. (дата обращения: 30.01.2025).
177. Игумнов О. А. Социальный капитал в управлении организациями: социологические перспективы социоресурсного подхода // Социология. – 2025. – № 1. – С. 105-111. DOI: 10.61726/7965.2025.10.49.001
178. Игумнов О. А. Формирование стратегического социоресурсного потенциала организации как управленческая задача // Новые вызовы –

новые исследования : сборник статей IX Международной научно-практической конференции (9 января 2025 г.). – Петрозаводск : МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2025. – 146 с. – С. 115-132. DOI: 10.46916/13012025-1-978-5-00215-639-9

179. Игумнов О. А. Имитационные практики управления социальным капиталом организации // Современная российская наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей VII Всероссийской научно-практической конференции. (г. Пенза, 15 марта 2024 г.). – Пенза, МЦНС «Наука и просвещение», 2024. – 184 с. – С. 176-182. DOI: <https://10.61726/7347.2024.18.51.001>
180. Игумнов О. А. Социальный капитал в системе детерминант процесса управления экономической динамикой организации: социоресурсный подход // Социально-гуманитарные исследования: векторы развития науки и образования : материалы IX научно-практической конференции с международным участием, г. Москва, МПГУ, 25-26 апреля 2024 г. / под общ. ред. Д. А. Ростиславлева, Е. А. Омельченко, А. А. Шевцовой. [Электронное издание сетевого распространения]. – Москва : МПГУ, 2024. – 723 с. : ил. DOI: 10.37492/ISGO.2024.023
181. Игумнов О. А. Проблема концептуализации социального капитала: обзор критических позиций // Наука XXI века: становление, развитие, прогнозы : монография / С. Н. Абрашкина, Д. А. Алференко, А. А. Алюшина [и др.]. – Петрозаводск: МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2025. – 342 с. – С. 27-47. DOI: 10.61726/7588.2025.88.75.001
182. Игумнов О. А. Проблема организационной «миопии» в контексте социоресурсного подхода в управлении // Высшая школа: научные исследования. Материалы Межвузовского конгресса. – Москва: Изд-во «Инфинити», 2025. – 136 с. – С. 54-59. DOI: 10.34660/INF.2025.79/11/126
183. Ильин В. И. Классовая структура: классические концепции и современная Россия // Отечественные записки. – 2003. – № 4. – С. 492-500.

184. Ильин В. И. Потребление как дискурс / В. И. Ильин. – СПб.: Интерсоцис, 2008. – 446 с.
185. Ильин В. И. Социальная структуризация в транзитивном пространстве российского мегаполиса / В.И. Ильин // Мир России. Социология. Этнология. – 2010. – Т. 19. – № 1. – С. 89-125.
186. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. – М., 2011. – 464 с.
187. Индексы РСПП в области устойчивого развития, корпоративной ответственности и отчётности – 2017. – М.: РСПП, 2017. – 13 с.
188. Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004-2014 гг. – М.: Российский институт директоров, 2015. – 88 с.
189. Казорина Ж. А., Гостенина В. И. Индикаторы развития предприятия: социальный капитал и кадровый потенциал персонала // Среднерусский вестник общественных наук. – 2023. – Т. 18. – № 6. – С. 103-120.
190. Калигин Н. А. Принципы организационного управления. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 272 с.: ил.
191. Канаева О. А. Корпоративная социальная ответственность: эволюция теоретических взглядов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Экономика. – 2013. – № 2. – С. 130-145.
192. Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. – М: Изд-во «АльфаПресс», 2005. – 352 с.
193. Каравай А. В. Социальный капитал российских рабочих и их установки в отношении его накопления // Мониторинг общественного мнения. – 2016. – № 3. – С. 1-15.
194. Карапетян Р. В., Никифорова О. А., Таранова О. А. Международная научная конференция «Труд и общество в реалиях XXI века» // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2017. – № 2. – С. 197-202.
195. Карпичев В. С. Идея неравновесности – возможности для социологии // Социологические исследования. – 2008. – № 10. – С. 23-28.

196. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – Пер. с англ.; под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
197. Катино М. Организационная миопия. Как организация искажает реальность. Проблемы рациональности и проницательности: почему организации не замечают очевидного? / Пер. с англ. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр» / С. Монакова. – 256 с.
198. Кезин А. В. Менеджмент: методологическая культура. – М.: Гардарики, 2001. – 269 с.
199. Кемеров В. Е. Время и пространство // Современный философский словарь. – Лондон, Франкфурт-на-Майне, Париж, М., Минск: ПАНПРИНТ. – 1998. – 1 064 с. – С. 164-165.
200. Кемеров В. Е. Социальная философия: смена парадигм / В. Е. Кемеров. – М.: Академический проект, 2022. – 127 с.
201. Кирдина С. Г. Методологический институционализм и мезоуровень социального анализа // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 51-59.
202. Клейнер Г. Б. Ресурсная теория системной организации экономики // Российский журнал менеджмента. – 2011. – Том 9. – № 3. – С. 3-28.
203. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. – 2003. – № 5. – С. 62-72.
204. Клеман К. Формальные и неформальные правила: каков оптимум? // Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. де Барделебен, С. Г. Климовой, В. А. Ядова. – М.: Академический проект, 2004. – 320 с. – С. 135-192.
205. Климова С. Г., Клеман К. Роль нового Трудового кодекса в регламентации трудовых отношений в России // Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. Де Барделебен, С. Г. Климовой, В. А. Ядова. – М.: Академический проект, 2004. – 320 с. – С. 13-26.

206. Климонтович Н. Ю. Без формул о синергетике. – Минск, 2008. – 223 с.
207. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента. – СПб., 2004. – 368 с.
208. Клочков А. К. Вовлечённость и лояльность персонала от А до Я / Алексей Клочков. – Москва : Эксмо. – 240 с.
209. Князева Е. Н. Синергетика как направление универсализма в современном научном познании // Синергетика, философия, культура. – М., 2001. – 364 с.
210. Князева Е. Н., Курдюмов С. П. Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры. – СПб.: Алетейя, 2002. – 414 с.
211. Коба Н. В. Влияние социального капитала на процесс коммерциализации знания в организации // Бизнес-информ. – 2013. – № 9. – С. 208-214.
212. Кобелева Х. А. Проблема формирования социального капитала в современной России // Вестник ВГУ. Сер. «История. Политология. Социология». – 2015. – № 3. – С. 75-77.
213. Коблова Ю. А. Виртуальные организации как новейшая форма сетевых структур // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – № 3(47) – С. 18-21.
214. Коваленко Б. Б., Пономарёв А. С., Смешко О. Г. Построение корпоративной структуры управления предпринимательской организации холдингового типа: монография / под ред. д.э.н., проф. Е. С. Ивлевой. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. – 136 с.
215. Козырева П. М. Межличностное доверие в процессе формирования социального капитала // Социологические исследования. – 2009. – № 1. – С. 43-54.
216. Кондратьев Н. Д. Основные проблемы экономической статики и динамики: предварительный эскиз. – М.: Наука, 1991. – 569 с.

217. Кондратьева Е. В. Типы социального капитала и экономическое благосостояние: оценки для России // Мир экономики и управления. – 2018. – № 4. – С. 42-54.
218. Кончаковский Р. В. Сетевое интернет-сообщество как социокультурный феномен. Автореф. дисс... канд. социол. наук. – Екатеринбург, 2010. – 22 с.
219. Коньков А. Т. Концепция социального капитала в современной социологии : монография / А. Т. Коньков. – Южно-Сахалинск : СахГУ, 2006. – 223 с.
220. Корниенко В. И. Роль социального капитала в принятии оптимальных управленческих решений // Вестник Московской государственной академии делового администрирования. – 2013. – № 2(22). – С. 38-44.
221. Королёв Е. А. Системы управления: оптимизация и эффективность // Управленец. 2010. – № 3-4(7-8). – С. 39-43.
222. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121-139.
223. Коуэн О., Федурко Е. Основы теории ограничений. – Таллинн: ТОО Strategic Solutions, 2012. – 350 с.
224. Кравченко С. А. Социологическая диагностика синергийных сложностей современной России : монография / С.А. Кравченко ; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ, Кафедра социологии. – Москва : МГИМО-Университет, 2024. – 380, [1] с.
225. Кузнецов Б. Л. Синергетический менеджмент в машиностроении. – Набережные Челны: Изд. КамПИ, 2003. – 399 с.
226. Кузнецов В. Н. О социологическом смысле идеологии консолидации: геокультурный аспект // Безопасность Евразии. – 2003. – № 3(13). – С. 7-47.
227. Курлов А. Б. Методология социального познания : монография. – Москва : Проспект, 2022. – 232 с.

228. Кэмерон К. С., Куинн Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
229. Кэмпбелл Э., Саммерс Л. К. Стратегический синергизм, 2-е изд. – СПб: Питер, 2004. – 416 с.
230. Лалу Ф. Открывая организации будущего. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2018. – 432 с.
231. Ланцман А. В. Социальный капитал как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Дисс. ... канд. экон. наук. – М., 2007. – 158 с.
232. Лапин Н. И. Теория и практика социального планирования / Н. Лапин, Э. Коржева, Н. Наумова. – М.: Прогресс, 1980. – 240 с.
233. Лапин Н. И. Неформализованные элементы системы моделирования // Системные исследования. Ежегодник-1979. – С. 163-179.
234. Ластовкина Д. А. Социальные сети в контексте социального капитала: обзор зарубежных теоретических подходов // Society and Security Insights. – 2020. – Т. 3. – № 3. – С. 146-166. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-seti-v-kontekste-sotsialnogo-kapitala-obzor-zarubezhnyh-teoreticheskikh-podhodov> (дата обращения: 15.06.2021).
235. Лахгайн Б., Устименко Е. М. Социальный капитал на современных крупных предприятиях // Социальный капитал современного общества: Материалы работы II Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 6 октября 2017 г. – СПб.: Скифия-принт, 2018. – С. 190-199.
236. Лебедева Н. Н., Ломовцева О.А. Социальный капитал и модернизация этноэкономики юга России // Общественные науки и современность. – 2006. – № 2. – С. 109-117.
237. Левина Е. Ю., Гильмеева Р. Х., Шибанкова Л. А. Социальный капитал университета в эпоху цифровизации: перспективы новой концепции // Потенциал когнитивной педагогики в эпоху цифровизации: сб. науч.

- трудов. – Казань: Институт педагогики, психологии и социальных проблем, 2020. – 112 с. – С. 68-80.
238. Лиlienфельд-Тоаль П. Ф. Мысли о социальной науке будущего: Человеческое общество как реальный организм. – М., 2012. – 413 с.
239. Логинов В. И. Социальный капитал организации: диагностика и управление. Диссертация ... канд. социол. наук. – Тверь, 2010. – 202 с.
240. Локосов В. В. Социология радикальных изменений: трансформация российского общества в 1987-2020 гг. : [Монография]. – М.; ФНИСЦ РАН, 2022. – 552 с.
241. Локосов В. В. Трансформация российского общества : Социолог. аспекты / В.В. Локосов; Ин-т социал.-полит. исслед. Рос. акад. наук. – Москва : РИЦ ИСПИРАН, 2002. – 251 с.
242. Лоскутов А. Ю., Михайлов А. С. Введение в синергетику. – М.: Наука, 1990. – 272 с.
243. Лотман Ю. М. Избранные статьи: В 3 т. Т. 3. – Таллинн: Александра, 1993. – С. 345-355.
244. Лукин В. Н., Мусиенко Т. В. Социальный капитал и доверие как факторы общественной и политической консолидации // ИНТЕЛПРОС. – 2014. – № 3. URL: http://www.intelros.ru/readroom/credo_new/k3-2014/25374-socialnyy-kapital-i-doverie-kak-factory-obschestvennoy-i-politicheskoy-konsolidacii.html (дата обращения: 6.12.2018).
245. Луман Н. Введение в системную теорию. – М.: Издательство «Логос», 2007. – 360 с.
246. Магун В. С., Руднев М. Г. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2008. – № 1. – С. 33-58.
247. Малинин Е. Д. Концепция корпоративной культуры как управленческой технологии. Автореф. дисс. ... докт. соц. наук. – Новосибирск, 2003. – 40 с.

248. Мальцева Д. В. Сетевой подход в социологии: генезис идей, современное состояние и возможности применения. Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. – М., 2014. – 26 с.
249. Мамардашвили М. К. Картезианские размышления // М.: Издательская группа «Прогресс»; «Культура», 1993. – 352 с.
250. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том 1. – М.: Эксмо, 2017. – 200 с.
251. Маркс К. Превращение денег в капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М., 1987. – Т. 1. – Гл. 4.
252. Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений. – М.: Госполитиздат, 1956. – 688 с.
253. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – М.: Политиздат, 1980. – Т. 48.
254. Масленников Е. В. Принципы формирования концептуальной модели предмета исследования в методологическом контексте социологического измерения // Вестник Московского университета. – 2011. – № 3. – С. 116-132.
255. Мельникова Н. Е., Лисина М. Ю. Социальный капитал в системе управления военизированной организацией // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – № 6. – С. 58-63. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-v-sisteme-upravleniya-voenizirovannoy-organizatsiey>. (дата обращения: 10.10.2023).
256. Механизмы управления / Под ред. Д. А. Новикова. – М.: УРСС (Editorial URSS), 2011. – 216 с.
257. Микешина Л. А. Диалог когнитивных практик. Из истории эпистемологии и философии науки. – М.: РОССПЭН, 2010. – 567 с. – С. 128-129.
258. Милль Дж. С. Основы политической экономии. Т. 6. – М., 1980. – 498 с.
259. Мильнер Б. З. Реформы управления и управление реформами. В 2-х ч. М.: ИЭ РАН, 1994. – 427 с.
260. Мильнер Б. З. Теория организации. 4-е изд. – М.: ИНФРА, 2004. – 558 с.

261. Морозов А. А. Корпоративная социальная ответственность в контексте социально-экономического развития общества // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 10. – С. 3119-3128. URL: [10.18334/rp.19.10.39401](https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-v-kontekste-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-obshchestva) (дата обращения: 19.05.2019).
262. Мясникова О. Ю., Зенкина Е. В., Ефимочкина Н. Б. Управление развитием социального капитала в условиях цифровизации // Инновации и инвестиции. – 2023. – № 3. – С. 60-65. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-sotsialnogo-kapitala-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 28.07.2023).
263. Назаретян А. П. Универсальная перспектива творческого интеллекта в свете постнеклассической методологии // Вызов познанию: стратегия развития науки в современном мире. – М., 2004. – 475 с.
264. Натхов Т. Образование, социальный капитал и развитие // Вопросы экономики. – 2010. – № 8. – С. 112-122.
265. Неверов А. В. Дудник А. С. Концептуальные и методические аспекты готовности организации к внедрению инноваций // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2016. – Т. 16. – № 3. – с. 623-636.
266. Никаноров С. П. Концептуализация предметных областей / С. П. Никаноров. – Москва : Концепт, 2009. – 267 с.
267. Никаноров С. П. Метод концептуального проектирования систем организационного управления // Социология: методология, методы, математические модели (4М). – 1996. – № 7. – С. 30-55.
268. Никаноров С. П. Теоретико-системные конструкты для концептуального анализа и проектирования / С. П. Никаноров. – 2-е изд., стер., препр. – Москва : Концепт, 2008. – 311 с.
269. Новиков Д. А. Методология управления. Изд. стереотип. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2016. – 128 с.
270. Нормы и мораль в социологической теории: от классических концепций к новым идеям: [монография] / [И. Ф. Девятко и др.]; Отв. ред.

- И. Ф. Девятко, Р. Н. Абрамов, И. В. Катерный; ФНИСЦ РАН. – М.: Весь Мир, 2017. – 288 с.
271. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
272. Нортон Р. С., Каплан Д. П. Сбалансированная система показателей: От стратегии к действию. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 294 с.
273. Одяков С. В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2011. – № 9. – С. 266-273.
274. Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1987. – 798 с.
275. Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы и возможности измерения на уровне организации // Петербургская социология сегодня. – 2014. – № 1-1. – С. 10-41.
276. Орехова С. В., Заруцкая В. С. Социальный капитал и результаты деятельности организации: пример рынка туристских услуг // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2021. – Т. 13. – № 4. – С. 25-39. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-i-rezultaty-deyatelnosti-organizatsii-primer-rynka-turistskih-uslug> (дата обращения: 1.12.2021).
277. Орехова С. В., Леготин Ф. Я. Формирование ресурсной стратегии фирмы в контексте RBV-анализа // Известия УрГЭУ. – 2015. – № 4(60). – С. 15-26.
278. Осипов М. Ю. Опыт философии хозяйства / М. Ю. Осипов. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 381 с.
279. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс ; под общей ред. В. Ф. Чесноковой и С. А. Белановского. – Изд. 2-е. – М.: Академический проект, 2002. – 880 с.
280. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. пер. с англ. –

М.: Аспект-Пресс, 1997. – 270 с.

281. Парсонс Т. Система современных обществ/Пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалёва. – Москва: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
282. Патнэм Р. Чтобы демократия работала. Гражданские традиции в современной Италии. – М., 1996. – 288 с.
283. Пауэлл У. Сети и хозяйственная жизнь / У. Пауэлл, Л. Смит-Дор // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М.: РОССПЭН, 2004. – 674 с.
284. Пауэлл У., Смит-Дор Л. Сети и хозяйственная жизнь // Экономическая социология. – 2003. – Т. 4 – № 3. – С. 61-105.
285. Пентленд А. Социальная физика. Как Большие данные помогают следить за нами и отбирают у нас частную жизнь. – М.: Издательство АСТ, 2018. – 352 с.
286. Петросян А. Э. Природа организационных целей (концептуальный портрет в историческом интерьере) // Вестник Омского университета. – 2015. – № 3. – С. 68-78.
287. Петухов В. В. Общественная и политическая активность россиян: характер и основные тенденции // Мониторинг общественного мнения. – 2003. – № 5-6(67-68). – С. 4-13.
288. Питерс Т. Совершенство сейчас: Как гуманный менеджмент делает бизнес сильнее / Том Питерс ; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 314 с.
289. Платонова Е. Д., Глазкова А. А. Накопление и воспроизводство человеческого потенциала: современный взгляд на теорию и практику. Монография. – М.: АПК и ППРО, 2008. – 231 с.
290. Плотникова Е. Б., Германов И. А. Роль социального капитала в формировании управленческой активности трудового поведения // Вестник Тюменского государственного университета. – 2018. – № 3. – С. 43-58.

291. Плотникова Е. Б., Кузнецов А. Е., Маркова Ю. С. Социальный капитал как концепт и феномен // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. Вып. 3. – 2017. – С. 460-476.
292. Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию. – М.: Мысль, 1973. – 318 с.
293. Подорога В. А. Топология страсти. Мераб Мамардашвили: современность философии. – М.: Канон + РООИ «Реабилитация», 2020. – 352 с.
294. Позитивная организация: Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма / Роберт Куинн : [перевод с английского]. – Москва : Издательство «Олимп-Бизнес», 2017. – 208 с.
295. Полищук М. А. Онтологические аспекты управления организацией. Дисс. ... канд. филос. наук: 09.00.01. – Магнитогорск, 2006. – 139 с.
296. Полянок О. В. и др. Поколение Z: фиджитал-поколение сотрудников // Евразийский юридический журнал. – 2019. – № 7. – С. 389-393.
297. Попов В. Л. Система управления как совокупность социальных отношений [Электронный ресурс]. URL: <http://www.inventech.ra/lib/sociolog/sociolog0017/> (дата обращения: 16.09.2019).
298. Почебут Л. Г. Социальный капитал личности : монография / Л. Г. Почебут, А. Л. Свенцицкий, Л. В. Марарица, Т. В. Казанцева, И. В. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 250 с.
299. Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования // Организационная психология. – 2018. – Т. 8. – № 2. – С 47-71.
300. Почебут Л. Г., Безносков Д. С. Эффективность социального капитала организации // Психология в системе социально-производственных отношений: сб. материалов конф. Красноярск: Сибирский

государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, 2021. – 181 с. – С. 57-60.

301. Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В. Методологические основы изучения социального капитала организации: принципы исследования // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. – № 2. – С. 8-22.
302. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Методологическое сопровождение исследований социального капитала организации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 4 (104). – С. 325–335; doi: 10.35750/2071-8284-2024-4-325-335.
303. Пригожин А. И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. Изд. 2-е, испр. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 400 с.
304. Пригожин А. И. Качество целей // Общественные науки и современность. – 2010. – № 1. – С. 114-125.
305. Пригожин А. И. Организации: Системы и люди. Изд. стереотип. – М.: ЛЕНАНД, 2020. – 176 с.
306. Пригожин А. И. Социология организаций / Отв. ред. Д.М. Гвишиани. Изд. 2-е, доп. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 264 с.
307. Пригожин А. И. Социология организаций. – М.: Наука, 1980. – 257 с.
308. Пригожин А. И. Управленческие идеи: Вы какое положение на рынке хотите занять? Как для этого должна измениться Ваша организация? – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 480 с.
309. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. – М.: URSS, 2020. – 320 с.
310. Пригожин И. Г. Сетевое общество // Социологические исследования. – 2008. – № 1. – С. 24-27.
311. Принципы научного менеджмента / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А. И. Зак. – М.: Журн. «Контроллинг» : Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.
312. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капитала и их конвертация // Общественные науки и современность. 2002. – Т. 3. – № 4. – С. 20-31.

313. Радаев В. В. Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия // Политические исследования. – 1993. – № 5. – С. 79-87.
314. Рейхерт Е. С. Социальное управление как особая разновидность управления // Вестник ЮУрГУ. – 2006. – № 13. – С. 338-342.
315. Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с.
316. Роджерс Ф. Взгляд изнутри. Человек – фирма – маркетинг. – М.: Прогресс, 1990. – 279 с.
317. Российский бизнес и цели устойчивого развития. Сборник корпоративных практик. / Е. Н. Феоктистова, Г. А. Копылова, М. Н. Озерянская, М.В. Москвина, Н. И. Хофманн, Д. Р. Пуртова. – РСПП, Москва, 2018. – 200 с.
318. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. – М.: Росстат, 2018.
319. Садовский В. Н. Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ. – М.: Наука, 1974. – 279 с.
320. Саймон Г. А. Методологические основания экономики // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник. 1989-90. – М.: Наука, 1991. – 279 с. – С. 91-109.
321. Саймон Г. А. Рациональность как процесс и продукт мышления // THESIS. – 1993. – вып. 3. – С. 16-38.
322. Сакаева М. М. Спрос предпринимателей на социальный капитал в поле рынка и политики // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2015. – № 1. – С. 110-122.
323. Салихов Б. В. Корпоративный социальный капитал как фактор воспроизводства новых взглядов. URL: <https://bv-salikhov.ru/sotsialnyj-kapital.html> (дата обращения: 17.10.2023).
324. Салихов Б. В., Лунёва Е. В. Социальный капитал как фактор инновационного развития предприятия: Монография. – М.: «Дашков и К», 2011. – 140 с.

325. Саркисов Г. И. Государственное управление как фактор развития социального капитала. Автореферат дисс. ... канд. соц. наук. – М., 2008. – 27 с.
326. Сетров М. И. Основы функциональной теории организации. Философский очерк. – Л.: Наука, 1972. – 164 с.
327. Сидоренков А. В. «Организационная идентичность» и «организационная идентификация»: содержание и соотношение понятий // Организационная психология. – 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 120-152.
328. Сидорина Т. Ю. Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия // Журнал исследований социальной политики. – 2007. – № 3. – С. 319-334.
329. Симченко Н. А. и др. (ред.) Марксистская экономическая теория в истории капитализации России. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2018. – 375 с.
330. Сипатова М. В. Корпоративные социальные сети как бизнес-инструмент // Управление человеческим потенциалом. – 2014. – № 1. – С. 28-39.
331. Смирнова Н. М. Социальная феноменология в изучении современного общества / Н. М. Смирнова. – М.: «Канон⁺» РООИ «Реабилитация», 2009. – 400 с.
332. Снежко С. В. Неформальные отношения как социальный ресурс организации // Вестник Московского университета. Сер. 21. Управление (государство и общество). – 2010. – № 1. – С. 17-26.
333. Соболева И. В. Социальный капитал или социальный ресурс? // Экономическая наука современной России. – 2006. – № 3(34). – С. 16-29.
334. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1981. – 1 600 с.
335. Современная образовательная среда и инновационное развитие организаций в экономике знаний: монография : в 2 кн. : кн. 1 / под ред. Е. С. Яхонтовой. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2014. – 312 с.

336. Сорокин П. А. Человек, цивилизация, общество. – Москва: Политиздат, 1992. – 543 с.
337. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России / О.И. Шкаратан и коллектив. – М.: Изд-во «Олма Медиа Групп», 2009. – 555 с.
338. Социальный капитал современного общества: Материалы работы II Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 6 октября 2017 г. – СПб.: Скифия-принт, 2018. – 382 с.
339. Социологический словарь / Сост. А. Н. Елсуков, К. В. Шульга. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Университетское, 1991. – 528 с.
340. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. – СПб: Наука, 2006. – 426 с.
341. Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследований/ Редколлегия: А. В Тихонов (отв. ред.) и др. – М.: «Канон⁺» РООИ «Реабилитация», 2010. – 607 с.
342. Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А. В. Тихонов. Изд. 2-е, испр. – М.: ЛЕНАНД, 2016. – 480 с.
343. Социология управления: фундаментальное и прикладное знание / Отв. ред. А. В. Тихонов. – М.: «Канон⁺» РОИИ «Реабилитация», 2014. – 560 с.
344. Спенсер Г. Основания социологии; Социология как предмет изучения // Западноевропейская социология XIX века: Тексты / Под ред. В. И. Добренькова. – М.: Издание Международного Университета Бизнеса и Управления, 1996. – 352 с.
345. Спивак В. А. Системный подход к изменениям в организациях // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2014. – Т. 6. – № 2. – С. 95-115.
346. Старк Д. Гетерархия: неоднозначность активов и организация разнообразия в постсоциалистических странах / Д. Старк // Экономическая социология : Новые подходы к институциональному и

- сетевому анализу / сост. В. В. Радаев. – М.: РОССПЭН, 2002. – 276 с. – С. 47-95.
347. Старк Д., Ведреш Б. Социальное время сетевых пространств: анализ последовательности формирования сетей и иностранных инвестиций в Венгрии, 1987-2001 гг. // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 1. – С. 14-45.
348. Степаненко В. П. Социальный капитал в социологической перспективе: теоретико-методологические аспекты исследования // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 2. – С. 24-41.
349. Степанова О. М. Сущность и роль социального капитала в принятии управленческих решений в экономической сфере // Вестник РУДН. Серия «Государственное и муниципальное управление». – 2014. – № 3. – С. 26-33.
350. Стёпин В. С. Смена типов научной рациональности// Синергетика и психология: тексты – М: ИФ РАН, 1999. – 361 с.
351. Стёпин В. С. Классика, неклассика, постнеклассика: критерии различия // Постнеклассика: философия, наука, культура. – СПб.: Издательский дом «Мирь», 2009. – С. 249-295.
352. Стрелец И. А. Корпоративная социальная ответственность в новой экономике // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 5. – С. 797-806. URL: [10.18334/rp.18.5.37575](https://doi.org/10.18334/rp.18.5.37575) (дата обращения: 19.05.2019).
353. Стрельникова Т. В. Современные исследования систем социального управления // Здоровье и образование в XXI веке. – 2017. – Т. 2. – № 2. – С. 129-133.
354. Субачев А. А. Систематизация подходов к сущности самоуправления в организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – Том 8. – № 3 (2016). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/33EVN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. (дата обращения: 8.10.2021).
355. Талев Н. Н. Рискуюя собственной шкурой: Скрытая асимметрия повседневной жизни. – М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2018. – 384 с.

356. Тамбовцев В. Л. Институциональный анализ экономики: качественные и количественные исследования и методы // Вопросы теоретической экономики. – 2024. – № 2. – С. 45-55.
357. Тамбовцев В. Л. Понятие социально-экономического генотипа и современные исследования в сфере менеджмента // Российский журнал менеджмента. – 2014. – Том 12. – № 2. – С. 117-132.
358. Тамбовцев В. Л. Стратегическая теория фирмы: состояние и возможное развитие // Российский журнал менеджмента. – 2010. – Том 8. – № 1. – С. 5-40.
359. Тамбовцев В. Л. Что в экономике эволюционирует? // Вопросы экономики. – 2024. – № 4. – С. 5-23.
360. Тарасевич В. Н. Современное доверие: содержание и кризис // Журнал институциональных исследований. – 2011. – Том 3. – № 4. – С. 18-26.
361. Татарко А. Н. Социальный капитал как объект психологического исследования. Монография. – М.: 2011. – 173 с.
362. Татарко А. Н. Исследования социального капитала в поликультурном обществе: теоретико-методологические проблемы и важнейшие результаты // Социальная психология и общество. – 2021. – Т. 12. – № 4. – С. 34-52.
363. Тахтаджян А. Л. Тектология: история и проблемы // Системные исследования. Ежегодник. 1971. – М.: Наука, 1972. – С. 200-277.
364. Тённис Ф. Общность и общество. Основные понятия чистой социологии / Пер. с нем. Д. В. Складнева. – М.: Фонд Университет: СПб.: Фонд «Университет» : Владимир Даль, 2002. – 451 с.
365. Темницкий А. Л. Социокультурный подход к исследованию трудового поведения наёмных работников в Российской Федерации. Дисс. ... докт. социол. наук. – М., 2022. – 417 с.
366. Тернер С. П. Прогресс социологии? // Социологические исследования. – 2023. – № 7. – С. 3-16.

367. Тетт Дж. Проклятие эффективности, или Синдром «шахты»: Как преодолеть разобщённость в жизни и бизнесе: пер. с англ. / Джиллиан Тетт. – Москва: Издательство «Олимп-Бизнес», 2017. – 336 с.
368. Титаренко Л. Г. Современная западная социология: реконструкция парадигм: пособие /Л.Г. Титаренко. – Минск : БГУ, 2015. – 215 с.
369. Титаренко Л. Г. Российская социология в поисках ответов на теоретические вызовы // Социологические исследования. – 2023. – № 5. – С. 15-25.
370. Титов В.Н. Социальный капитал организации в условиях нарастающих социально-экономических рисков (обзор литературы) // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2021. – Т. 29. – № 6. – С. 1451-1458. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-organizatsii-v-usloviyah-narastayuschih-sotsialno-ekonomicheskikh-riskov-obzor-literatury> (дата обращения: 18.04.2022).
371. Титов В. Н. Социальный капитал организации: проблемы накопления и использования // Экономическая наука современной России. – 2012. – № 3(58). – С. 86-99.
372. Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2. – С. 40-45.
373. Тихонова Н. Е. Последствия кризиса 2020-2021 гг. для различных профессиональных групп российского общества // Социологический журнал. – 2021. – Т. 27. – № 2. – С. 46-67.
374. Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Экономическая социология. – 2006. – Т. 7. – № 3. – С. 28-41.
375. Тихонова Н. Е. Социальный капитал как фактор неравенства // Общественные науки и современность. – 2004. – № 4. – С. 24-35.
376. Торгованова О. Н., Шабанова А.Е. Социальные отношения как форма социального капитала // Вестник Тверского государственного

- технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. – 2021. – № 1(24). – С. 23-26. URL: <https://vestnik-ob.ru/files/618aaa71a8d398.77215973.26.pdf#page=23> (дата обращения: 27.02.2021).
377. Тощенко Ж. Т. Социология жизни. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 399 с.
378. Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. – М.: Научный мир, 1998. – 204 с.
379. Тюрин Г. В. Корпорации, социальный капитал и модернизация страны // Неприкосновенный запас. – 2006. – № 4-5(48-49). URL: <https://magazines.gorky.media/nz/2006/4/korporaczii-soczialnyj-kapital-i-modernizacziya-strany.html> (дата обращения: 9.03.2019).
380. У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи. Социально-экономическая литература 20-30-х годов. Сост. и автор вступ. ст. Э.Б. Корицкий – Л., 1990. – 334 с.
381. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. Под. ред. В. В. Щербины. – М.: НИГО, 2004. – 520 с.
382. Урбан О. А., Безрукова О. В. Концептуальные основы исследования социального капитала социально ориентированных некоммерческих организаций // Теория и практика общественного развития. – 2020. – № 12(154). – С. 14-18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-issledovaniya-sotsialnogo-kapitala-sotsialno-orientirovannyh-nekommercheskih-organizatsiy> (дата обращения: 4.05.2021).
383. Урсул А. Д. Общенаучный статус и функции системного подхода // Системные исследования. Ежегодник-1977. – М., 1977. – С. 29-47.
384. Уцци Б. Источник и последствия укоренённости для экономической эффективности организаций: влияние сетей // Экономическая социология. – 2007. – Т. 8. – № 3. – С. 44-58.
385. Файзуллин Ф. С. Социальный капитал и разработка технологии его реализации // Проблемы востоковедения. – 2021. – Т. 91. – № 1. –

- С. 23-29. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-i-razrabotka-tehnologii-ego-realizatsii> (дата обращения: 12.03.2022).
386. Файзуллин Ф. С., Файзуллин И. Ф. Социальный капитал как объект управления // Известия Уфимского научного центра РАН. – 2022. – № 1. – С. 85-89. URL: https://web.archive.org/web/20220614123604id_/http://journal.ufaras.ru/wp-content/uploads/2022/03/85-89.pdf (дата обращения: 12.02.2022).
387. Федотова Н. Н. Теоретическая рефлексия динамики идентичности: формирование процессуальной теории. Автореф. дис. ... докт. социол. наук. – М., 2013. – 50 с.
388. Философия управления сложностью в условиях конвергенции социогуманитарных и естественно-научных знаний. Материалы «круглого стола» // Философия науки и техники. – 2017. – Т. 22. – № 1. – С. 5-29.
389. Фламгольц Э., Рэндл И. Корпоративная культура: Решающий стратегический актив предприятия. – М.: УРСС : ЛЕНАНД, 2021. – 328 с.
390. Флигстин Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века // Экономическая социология. – 2013. – Т. 14. – № 1. – С. 28-53.
391. Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений // Экономическая социология. – 2001. – Том 2. – № 4. – С. 28-55.
392. Франчук В. И. Общая теория социальных организаций / Академия социологии и управления. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2001. – 236 с.
393. Франчук В. И. Основы проектирования организационных систем / В. И. Франчук. – М.: Экономика, 1991 – 111 с.
394. Франчук В. И. Основы современной теории организаций / В. И. Франчук; Акад. орг. наук, Ин-т орг. систем. – М.: ИОС, 1995. – 75 с.

395. Фролов С. С. Методы управления социальными процессами в трудовых коллективах. – М.: Информэлектро, 1987. – 258 с.
396. Фролов С. С. Социальная интеграция системных компонентов организации как одна из целей управленческой деятельности // Вестник университета. – 2016. – № 3. – С. 259-264.
397. Фролов С. С. Возникновение и развитие правил в практике управления социальными системами // Социологические исследования. – 2015. – № 3. – С. 120-127.
398. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Фрэнсис Фукуяма; пер. с англ. под общ. ред. А.В. Александровой. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. – 476 с.
399. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М.: ООО Издательство АСТ»: ЗАО НПП «-Ермак», 2004. – 730 с.
400. Хакен Г. Принципы работы головного мозга: Синергетический подход к активности мозга, поведению и когнитивной деятельности. – М., 2001. – 351 с.
401. Хакен Г. Синергетика / Г. Хакен. – М.: Мир, 1985. – 419 с.
402. Харламов А. В., Безродная Л. В., Поддячая Е. А. Методы изучения социального капитала в интернет-среде // Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 1. – С. 42-47.
403. Хасянова М. Г. Значение ценностей в корпоративной культуре // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – № 22-2. – С. 189-194.
404. Хвезюк Н. Г. Развитие социальных отношений в корпорациях в условиях реформирования российского общества: дисс. ... д-ра социол. наук: 22.00.04. – Уфа, 2014. – 318 с.
405. Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социальная психология. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 82-91.

406. Хунагов Р. Д. Консолидация российского регионального сообщества: анализ рисков и угроз // Гуманитарий Юга России. – 2023. – Т. 12. – № 1. – С. 39-53.
407. Хунагов Р. Д. Консолидационные процессы в региональном социуме: этапы становления и ресурсный потенциал // Гуманитарий Юга России. – 2023. – Т. 12. – № 5. – С. 45-58.
408. Человек. Наука. Цивилизация. К семидесятилетию академика В. С. Стёпина. – М.: Канон+, 2004. – 816 с.
409. Человеческий капитал в модели устойчивого экономического роста России : Монография / О. В. Карамова, Г. А. Терская, Н. Н. Соловых [и др.]; под науч. ред. О. В. Карамовой, Г. А. Терской, Н. В. Цхададзе. – М.: Прометей, 2023. – 514 с.
410. Чернега А. А. Специфика социальных ресурсов: от понимания к применению // Вестник Кемеровского государственного университета. Политические науки и социология. – 2014. – № 2(58). – Т. 2. – С. 157-161.
411. Чернов С. А., Дайкер А. О. Сетевая организация: составляющие, виды и закономерности. – LAP LAMBERT, 2015. – 263 с.
412. Чупров В. И. Доверие в саморегуляции изменяющейся социальной реальности : монография / В. И. Чупров, Ю. А. Зубок, Н. А. Романович. – М.: Норма, 2019. – 208 с.
413. Шапошникова В. В. Социальный капитал в трудовых коллективах промышленных предприятий. Дис. ... канд. экон. наук. – М., 2009. – 179 с.
414. Шарков Ф. И., Гостенина В. И., Лоскутова И. М., Сычёва Е. Ю. Корпоративная культура организации: управление социальным капиталом в условиях вызовов и рисков // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2023. – Т. 23. – № 1. – С. 142-155.
415. Швери Р. Теоретическая социология Джеймса Коулмана: аналитический обзор // Социологический журнал. – 1996. – № 1-2. – С. 62-81.

416. Шеффле А. Основные связи умственной организации // Социология / В. Зомбарт ; пер. с нем. И. Д. Маркусона. – 2-изд., стер. – М.: УРСС, 2003. – 138 с.
417. Шихирев Н. П. Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 17-32.
418. Шкаратан О. И. Социология неравенства. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 526 с.
419. Шкаратан О. И. Промышленное предприятие: Социологические очерки. – М.: Мысль, 1978. – 263 с.
420. Шматко Н. А. Плюрализация социального порядка и социальная топология // Социологические исследования. – 2001. – № 9. – С. 14-18.
421. Шмерлина И. А. «Интерсубъективность»: становление социально-феноменологического понятия // Социологический журнал. – 2021. – Том. 27. – № 3. – С. 35-39.
422. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ.; под ред. В.А. Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 441 с.
423. Штомпка П. Формирование социологического воображения. Значение теории // Социологические исследования. – 2005. – № 10. – С. 64-72.
424. Шютц А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии / Сост. А. Я. Алхасов; Пер. с англ. А.Я. Алхасова, Н.Я. Мазлумяновой; Науч. ред. перев. Г. С. Батыгин. – М.: Ин-т Фонда «Общественное мнение», 2003. – 336 с.
425. Щедровицкий Г. П. Принципы и общая схема методологической организации системно-структурных исследований и разработок// Системные исследования. Ежегодник-1981. – М., 1981. – С. 193-227.
426. Щербина В. В. Социальные теории организации : Словарь / В.В. Щербина. – М.: Инфра-М, 2000. – 264 с.

427. Щербина В. В. Социология управления как специальная социолого-регулятивная теория: генезис, рост, перспективы // Социологические исследования. – 2020. – № 5. – С. 56-66
428. Щербина В. В., Попова Е. П. Современные концепции структурных изменений в организации // Социологические исследования. – 1996. – № 1. – С. 98-107.
429. Эткинс П. Порядок и беспорядок в природе. – М.: Мир, 1987. – 224 с.
430. Янг С. Системное управление организацией. Пер. с англ. под ред. С. П. Никанорова, С. А. Батасова. – М., «Советское радио», 1972. – 456 с.
431. Ященко Г. В. Корпоративная культура во внутриорганизационном социальном управлении. Автореф. дисс. ... канд. соц. наук. – Ростов-на-Дону, 2007 – 27 с.
432. Adler P. S., Kwon S.-W. Social capital: prospects for a new concept // Academy of Management Review. – 2002. – Vol. 27. – No 1. – P. 17-40.
433. Aguirre J. L. L. Studying social capital in the new communitarian horizon: A multi-method research strategy. In: Handbook of Research on Methods and Techniques for Studying Virtual Communities: Paradigms and Phenomena. Ed. by B. K. Daniel. – Hershey; New York: Information Science Reference, 2011. – P. 753-765.
434. Ahn M. Y., Davis H. H. Sense of belonging as an indicator of social capital // International journal of sociology and social policy. – 2020. – Vol. 40. – N 7/8. – P. 627-642.
435. Alqithami S., Budiarto R., Alzahran M. et al. Towards social capital in a network organization: a conceptual model and an empirical approach // Entropy. – 2020. – Vol. 22. – N. 5. – P. 1-19. URL: <https://www.mdpi.com/1099-4300/22/5/519>. (дата обращения: 15.06.2021).
436. Al-Tit A. A., Al-Ayed S., Alhammadi A. et al. The impact of employee development practices on human capital and social capital: the mediating contribution of knowledge management // Journal of open innovation:

- technology, market, and complexity. – 2022. – Vol. 8. – N. 4. – P. 1-17. URL: <https://www.mdpi.com/2199-8531/8/4/218> (дата обращения: 12.01.2023).
437. Baehr P. Social extremity, communities of fate, and the sociology of SARS // European Journal of Sociology. – 2005. – № 46(2). – С. 179-211. DOI: 10.1017/S000397560500007X.
438. Baert P. Social Theory in the Twentieth Century. – Cambridge, 1998. – 240 p.
439. Baker W., Dutton J. Enabling positive social capital in organizations / Exploring Positive Relationships at Work: Building a Theoretical and Research Foundation. Ed. by J. Dutton, B. Ragins. – Lawrence Erlbaum, 2007. – P. 325-345.
440. Baker W. E. Floor Trading and Crowd Dynamics // Adler P. A. and Pet. Adler (eds). The Social Dynamics of Financial Markets. – Greenwich, CT: JAI Press, 1984. – P. 107-128.
441. Barnard Ch. A Definition of Authority. – N.Y., 1952. – 382 p.
442. Barnes J. Class and committees in a Norwegian Island Parish // Human Relations. – 1954. – N 7. – pp. 39-58.
443. Bauman Z. Collateral damage. Social Inequalities in a global age. – Cambridge : Polity Press, 2011. – 224 p.
444. Bazan L., Schmitz H. Social Capital and Export Growth : An Industrial Community in Southern Brazil // IDS Discussion paper no. 361. – Institute of Development Studies, 1997. – 42 p. – P. 26-27.
445. Beck U. The Metamorphosis of the World. – Cambridge : Polity Press, 2016. – 224 p.
446. Becker G. S. Human Capital. – N.Y., 1964. – 423 p.
447. Bennis W. Organizational development: Its nature, origins and prospects. Reading, MA: Addison-Wesley, 1969. – 87 p.
448. Bhaskar R. Realist Theory of Science.–N.Y., L, Harvester, 1970. – 292 p.
449. Black J. A., Edwards S. Emergence of virtual or network organizations: fad or feature // Journal of Organizational Change Management. – 2000. – Vol.13. – P. 567-576.

450. Blanchard A., Horan T. Virtual communities and social capital // Social Science Computer Review. – 1998. – Vol. 16. – P. 293-307.
451. Blau P. Exchange and Power in Social Life. – N. Y.: Wiley, 1986. – 352 p.
452. Blau P., Scott W. Formal Organizations. – L., 1979. – 344 p.
453. Boeck T., Fleming J. Social Policy – a Help or a Hindrance to Social Capital // Social Policy and Society. – 2005. – Vol. 4. – № 3. – pp. 259-270.
454. Bolton R. N., Parasuraman A., Hoefnagels A. Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda // Journal of Service Management. – 2013. – Vol. 24. – P. 245-267.
455. Boring E. G. The use of operational definitions in science // Psychological Review. – 1945. – Vol. 52. – № 5. – P. 243-245. URL: <https://doi.org/10.1037/h0054934> (дата обращения: 13.04.2022).
456. Bourdieu P. Les rites d'institution. Actes de la recherche en sciences sociales. – 1982. – Vol. 43. – p. 58-63.
457. Bourdieu P. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital // Kreckel, Reinhard (ed.): Soziale Ungleichheiten Soziale Welt, Sonderband 2. – Göttingen 1983. – s. 183-198.
458. Bowen H. Social Responsibilities of the Businessman. – New York: Harper, 1953. – 298 p.
459. Boyd R., Richerson P. J. Culture and the Evolutionary Process. – Chicago: University of Chicago Press, 1985. – 340 p.
460. Burke M., Kraut R., Marlow C. Social capital on Facebook: Differentiating uses and users // Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems. – Vancouver: ACM, 2011. – P. 571-580.
461. Burnett P. J. Considering the Relational Contours of Sociological Research Methods. URL: https://www.researchgate.net/publication/289377039_Considering_the_Relational_Contours_of_Sociological_Research_Methods (дата обращения: 20.06.2021).
462. Burns T., Stalker G. M. The Management of Innovation. – Oxford University Press, 1994. – 269 p.

463. Burt R. S. Structural Holes: The Social Structure of Competition. – Cambridge Baker W. Market Networks and Corporate Behavior // American Journal of Sociology. – 1990. – Vol. 96. – P. 589-625.
464. Castells M. The Rise of the Network Society. 2nd ed. – Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010. – 656 p.
465. Chang H. H., Chuang S.-S. Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator // Information and Management. – 2011. – Vol. 48. – No1. – P. 9-18.
466. Chui M. et al. The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies. – McKinsey Global Institute, 2012. – 184 p.
467. Coleman J. S. Foundations of Social Theory. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1990. – 993 p.
468. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // The American Journal of Sociology. – 1988. – Vol. 94: Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. – P. S95-S120. – URL: <http://www.jstor.org/stable/2780243> (дата обращения: 18.02.2021).
469. Couch C. J. Information Technologies and Social Order. 2nd ed. – New York: Routledge, 2017. – 312 p.
470. Cummings T. G., Worley C. G. Organization Development and Change. 9th Edition. – Mason, South-Western / Cengage Learning, 2009. – 772 p.
471. Daniel B. K, Zapata-Rivera J.-D., McCalla G. A computational model of social capital in virtual communities. In: Handbook of Research on Methods and Techniques for Studying Virtual Communities: Paradigms and Phenomena. Ed. by B. K. Daniel. – Hershey; New York: Information Science Reference, 2011. – P. 287-305.
472. Davern M. Social Networks and Economic Sociology: A Proposed Research Agenda For a More Complete Social Science // American Journal of Economics and Sociology. – 1997. – Vol. 56. – № 3. – P. 287-302.

473. De Gregori T. R. Resources Are Not; They Become: An Institutional Theory // Journal of Economic Issues, Vol. 21, No. 3, Evolutionary Economics I: Foundations of Institutional Thought (Sep., 1987), pp. 1241-1263.
474. Doney P. M., Cannon J. P., Mullen M. R. Understanding the influence of national culture on the development of trust // Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. – P. 601-620.
475. Duranti A. Husserl, intersubjectivity and anthropology // Anthropological Theory. – 2010. – Vol. 10. – № 1. – P. 1-20.
476. Erikson E. Formalist and relationalist theory in social network analysis // Sociological Theory. – 2013. – Vol. 31. – N 3. P. 219-242.
477. Etzioni A. The Comparative Analysis of Complex Organizations. – N.Y., 1961. – 366 p.
478. Evans R.W., Carson C.M. A social capital explanation of the relationship between functional diversity and group performance // Team Performance Management: An International Journal. – 2005. – Vol. 11. – P. 302-315.
479. Field J. Social Capital. – London; New York: Routledge, 2003. – 128 p.
480. Fine B. Theories of Social Capital: Researchers Behaving Badly. – London; New York: Pluto Press, 2010. – 290 p.
481. Fiske A. P. The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations // Psychological Review. – 1992. – Vol. 99. – P. 689-723.
482. Flap H. D. No Man Is An Island: The Research Program of a Social Capital Theory. – World Congress of Sociology. – Bielefeld, 1994. – 357 p.
483. Fuchs C. Internet and society: Social theory in the information age. – New York: Routledge, 2007. – 408 p.
484. Fukuyama F. Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. – New York, «The Free Press», 1995. – 457 p.
485. Gabbay S. M., Leenders R. T. A. J. Social capital of organizations: from social structure to the management of corporate social capital / In: Social

- Capital of Organizations. Vol. 18. Ed. by S. M. Gabbay, R. T. A. J. Leenders. – Emerald Group Publishing Limited. 2001. – P. 1-20.
486. Gannon B., Roberts J. Social capital: exploring the theory and empirical divide // *Empirical Economics*. – 2020. – Vol. 58. – N. 3. – P. 899-919.
487. Gant J., Ichniowski C., Shaw K. Social Capital and Organizational Change in High-Involvement and Traditional Work Organizations // *Journal of Economics & Management Strategy*. – 2002. – Vol. 11. – № 2. – p. 289-328.
488. Giddens A. *Beyond Left and Right: The future of radical politics*. – Cambridge: Polity Press, 1994. – 276 p.
489. Giddens A. *Modernity and self-identity: Self and society in the Late Modern Age*. – Cambridge: Polity Press, 1991. – 380 p.
490. Giddens A. *The consequences of modernity*. – Cambridge: Polity Press, 1990. – 360 p.
491. Luhman N. Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives // *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations (electronic edition)* / Ed. by D. Gambetta. Oxford: University of Oxford, 2000. – Ch. 6. – P. 94-107.
492. Giddens A. *The Constitution of Society*. – Berkeley, Ca.: University of California Press. – 1984. – 402 p.
493. Giddens A. *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. – Stanford, CA: Stanford University Press, 1991. – 256 p.
494. Gilbert M. *On social facts*. – L., N.Y., 1989. – 521 p.
495. Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness // *American Journal of Sociology*. – Vol. 91. – November 1985. – N 3. – P. 481-510.
496. GRI G4 Guidelines and ISO 26000: 2010. *Howto use the GRI G4 Guidelines and ISO 26000 in conjunction*. – GRI; ISO, 2014.
497. Gröjer J.-E. Intangibles and accounting classifications: in search of a classification strategy // *Accounting, Organizations and Society*. – 2001. – № 26. – p. 695-713.

498. Grootaert C., Narayan D., Jones V. N., Woolcock M. Measuring Social Capital: An Integrated Questionnaire. World Bank Working Paper No. 18. – Washington: The World Bank, 2004. – 61 p.
499. Hahapiet J. Capitalizing on connections: social capital and strategic management / Social Capital: Reaching Out, Reaching In. Ed. by V. O. Bartkus, J. H. Davis. – Cheltenham; Northampton: Edward Elgar, 2009. – P. 205-238.
500. Hampden-Turner C., Trompenaars F. Building Cross-Cultural Competence: How to Create Wealth from Conflicting Values. – New Haven; London: Yale University Press, 2000. – 400 p.
501. Han J., Han J., Brass D. J. Human capital diversity in the creation of social capital for team creativity // Journal of Ogranizational Behavior. – 2014. – Vol. 35. – P. 54-71.
502. Handbook of Social Capital. The Troika of Sociology, Political Science and Economics. Ed. by G. T. Svendsen, G. L. H. Svendsen. – Cheltenham: Edward Elgar; Jones B. J. Social Capital in American Life. – Cham: Palgrave Pivot, 2019. – 460 p.
503. Handy C. B. The Age of Unreason. – Arrow Business Books. 1995. – 217 p.
504. Hanifan L. J. The Community Center. – Boston, 1920. – 230 p.
505. Harpham T., Grant E., Thomas E. Measuring social capital within health surveys: key issues // Health Policy and Planning. – 2002. – Vol. 17. – P. 106-111.
506. Harriss J. Depoliticizing Development: The World Bank and Social Capital. – New Delhi: Left World Books, 2001. – 149 p.
507. Haslam N., Fiske A. P. Relational models theory: A confirmatory factor analysis // Personal Relationships. – 1999. – Vol. 6. – P. 241-250.
508. Hau Y. S. et al. The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions // International Journal of Information Management. – 2013. – Vol. 33. – N 2. – P. 356-366.
509. Hayes J. L. Memos for management. – N.Y., 1983. – 167 p.

510. Heidegger M. Time and Being. – N.Y.: Harper and Row, 1972. – 84 p.
511. Hercheui M. D. A literature review of virtual communities // Information, Communication & Society. – 2011. – Vol. 14. – P. 1-23.
512. Hoffman J. J., Hoelscher M. L., Sherif K. Social capital, knowledge management, and sustained superior performance // Journal of Knowledge Management. – 2005. – Vol. 9. – P. 93-100.
513. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. – New York: McGraw-Hill, 2010. – 576 p.
514. House R. J. et al. Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 cultures. – San-Francisco: Sage, 2006. – 848 p. – P. 468-471.
515. Ievdokymov V., Lehenchuk S., Zakharov D. et al. Social capital measurement based on “The value explorer” method // Management Science Letters. – 2020. – Vol. 10. – N 6. – P. 1161-1168. URL: https://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_361.pdf. (дата обращения: 23.11.2021).
516. Igumnov O. A. Organization as a social management system and a study object in sociological discourse // Proceedings of the International Conference “Process Management and Scientific Developments” (Birmingham, United Kingdom, February 23, 2022). – Birmingham, United Kingdom, 2022. – 170 p. – P. 87-94.
517. Igumnov O. A. Social capital in the context of the formation of deliberative management models // Proceedings of the International Conference «Scientific Research of the SCO countries: synergy and integration». Part 1 – Reports in English. – Beijing, 2021. – 209 p. – P. 72-78.
518. Inkpen A. C., Tsang E. W. K. Social capital, networks, and knowledge transfer // Academy of Management Review. – 2005. – Vol. 30. – p. 146-165.
519. Johansen R. Get There Early: Sensing the future to compete in the present. – Oakland, CA, USA: Berrett-Koehler, 2007. – 200 p.
520. Johansen R. Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World. – Berrett-Koehler Publishers, 2012. – 194 p.

521. Keister A. L. Financial Markets, Money and Banking// Annual Review of Sociology. – 2002. – Vol. 28. – P. 39-61.
522. Knoke D. Political Networks: The Structural Perspective. – N.Y.: Cambridge University Press, 1990. – 290 p.
523. Knudsen T. Economic selection theory // Journal of Evolutionary Economics. – 2002. – Vol. 12. – № 4. – pp. 443-470. URL: <https://doi.org/10.1007/s00191-002-0126-8> (дата обращения: 11.05.2019).
524. Kotter J. P., Heskett J. L. Corporate Culture and Performance. – New York: Free Press, 1992. – 214 p.
525. Kultalahti S., Viitala R. L. Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work // Journal of Organizational Change Management. – 2014. – Vol. 27. – P. 569-582.
526. Lakoff G., Johnson M. Metaphors We Live By. – Chicago: Univ. of Chicago Press, 1980. – 256 p.
527. Lampoltshammer T. J., Scholz J. Open Data as Social Capital in a Digital Society. URL: https://www.johannesscholz.net/papers/17_Lampoltshammer_Scholz_preVersion.pdf (дата обращения: 17.03.2023).
528. Law J. Objects, spaces and others. Working papers of Lancaster University. 2000. URL: <http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers/law-objects-spaces-others.pdf> (дата обращения: 18.10.2020).
529. Leana C. R., van Buren H. J. Organizational social capital and employment practices. – 1999. – Vol. 24. – P. 538-555.
530. Lee M.-D. P. A review of the theories of corporate social responsibility: its evolutionary path and the road ahead // International Journal of Management Reviews. – 2008. – Vol. 10. – P. 53-73.
531. Lewis D. Convention: a Philosophical Study. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1969. – 228 p.
532. Lin N. Conceptualizing Social Support. – Social Support, Life Events, and Depression / Ed. by N. Lin, A. Dean, W. Ensel. – Orlando, 1986. – P. 17-30.

533. Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. – Cambridge: Cambridge University Press, 2001. – 292 p.
534. Linkon S. L., Russo J. Twenty Years of Working-Class Studies: Tensions, Values, and Core Questions // Journal of Working-Class Studies. – 2016. – No. 1(1). – P. 4-13.
535. Lochner K., Kawachi I., Kennedy B. P. Social capital: a guide to its measurement // Health & Place. – 1999. – Vol. 5. – P. 259-270.
536. Lollo E. Toward a theory of social capital definition: its dimensions and resulting social capital types // 14th World Congress of Social Economics. URL: <https://socialeconomics.org/Papers/Lollo1C.pdf> (дата обращения: 12.10.2019).
537. Luhmann N. The Autopoiesis of social systems // Luhmann N. Essays on self-reference. – New York: Columbia University Press, 1990. – P. 1-20.
538. Luhmann N. The Autopoiesis of Social Systems. Geyer F., Van der Zouwen J., eds. // Sociocybernetic Paradoxes. – London, Sage, 1986, pp. 172-192.
539. Lundberg G. A. Operational definitions in the social sciences // American Journal of Sociology. – 1942. – Vol. 47. – № 5. – P.727-745. DOI: 10.1086/219004 (дата обращения: 13.04.2022).
540. Machamer P., Darden L., Craver C. F. Thinking about Mechanisms. Philosophy of Science. 2000. – № 67(1). – P. 1-25.
541. March J., Simon H. Organizations. – N.Y., 1958. – 262 p.
542. March J. G, Guetzkow H., Simon H. Organizations. – New York: John Wiley & Sons, 1958. – 262 p.
543. Maskell P. Social Capital, Innovation and Competitiveness // Social Capital. Critical Perspectives / Eds. S. Baron, J. Field, T. Schuller. – Oxford: Oxford University Press, 2000. – 320 p.
544. Maurer I., Bartsch V., Ebers M. The value of intra-organizational social capital: How it fosters knowledge transfer, innovation performance, and growth // Organization Studies. – 2011. – Vol. 32. – P. 157-185.

545. Merton R. Social Theory and social structure. – New York: Free Press, 1957. – 645 p.
546. Meyer J. P. Social capital as the main driver of organizationally valuable innovation // European Journal of Innovation Management. – 2023. – Vol. 26. – N 5. – P. 1293-1311.
547. Minsky M. Steps towards artificial intelligence / M. Minsky // Proceedings of the IRE. 1961. – V. 49. – P. 8-30.
548. Mizruchi M. Social Network Analysis: Recent Achievements and Current Controversies// Acta Sociologica. – 1994. – Vol. 37. – P. 329-343.
549. Monnavarian A., Ashena M. Intrapreneurship: the role of social capital-empirical evidence and proposal of a new model of intrapreneurship and its relationship with social capital // Business Strategy Series. – 2009. – № 10(6). – p. 383-399.
550. Mylopoulos J. Conceptual modeling and telos, Conceptual Modeling, Databases, and CASE: An Integrated View of Information Systems Development (P. Loucopoulos and R. Zicari, eds.). Editors JohnWiley&Sons, 1992. pp. 49-68.
551. Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage // The Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. – P. 242-266.
552. Nakadaira A. Digitalizing Social Capital and its use Building a «Trust» Ecosystem leveraging Blockchain Technology.
URL: <https://www.rd.ntt/e/research/RDNTT20201001.html> (дата обращения: 17.03.2023).
553. Narayan D., Cassidy M.F. A dimensional approach to measuring social capital: development and validation of a Social Capital Inventory // Current Sociology. – 2001. – Vol. 49(2). – P. 59-102.
554. Newell S., Tansley C., Huang J. Social capital and knowledge integration in an ERP project team: the importance of bridging and bonding // British Journal of Management. – 2004. – Vol. 15. – No S1. – P. 43-57.

555. Nicols T. Russian democracy and social capital // Social science information.–1996. – Vol. 35. – № 4. – p. 629-642.
556. Nonaka I., Takeuchi N. The Knowledge-creating Company. – Oxford: Oxford University Press, 1995. – 304 p. – p. 89-93.
557. Onyx J., Bullen P. Measuring social capital in five communities // The Journal of Applied Behavioral Science.–2000. – Vol. 36. – P. 23-42.
558. Pachucki M. A., Breiger R. L. Cultural holes: beyond relationality in social networks and culture / Annual Review in Sociology. – 2010. – Vol. 36. – P. 205-224.
559. Panackal N., Venkataramani B. A study of the enablers of social capital in an organization: A total interpretative structural modelling and MICMAC approach // Prabandhan: Indian Journal of Management. – 2021. – Vol. 14. – N. 4. – P. 22-38.
560. Parsons T. The Present Status of «Structural-Functional» Theory in Sociology // Talcott Parsons. Social Systems and the Evolution of Action Theory. – N.Y.: The Free Press, 1977. – p. 100-117.
561. Parsons T., Smelser N. Economy and Society. – L, 1966. – 322 p.
562. Parsons T. Action Theory and the Human Condition. – N.Y., 1978. – 464 p.
563. Pejovich S. The Market for Institutions Versus the Strong Hand of the State: the Case of Eastern Europe / S. Pejovich ; B. Dallago and L. Mittone (eds.) // Economic Institutions, Markets and Competition. – Cheltenham : Edward Elgar, 1996. – P. 111-126.
564. Perez-Luno A. et al. How social capital and knowledge affect innovation // Journal of Business Research. – 2011. – Vol.64. – P. 1369-1376.
565. Pheysey D. C. Organizational Cultures: Types and Transformations. – London; New York: Routledge, 1993. – 360 p.
566. Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – P. 1-24.
567. Portes A. The two meanings of social capital // Sociological Forum.–2000. – Vol. 15. – P. 1-12.

568. Portes A., Sensenbrenner J. Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action // *American Journal of Sociology*. – 1993. – Vol. 98. – № 6 (May). – P. 1320-1350.
569. Portes A., Vickstrom E. Diversity, social capital and cohesion // *The Annual Review of Sociology*. – 2011. – Vol. 37. – P. 461-479.
570. Putnam R. Bowling Alone: America's Declining Social Capital // *The Journal of Democracy*. – 1995. – Vol. 6. – N 1. – p. 65-78.
571. Putnam R. *Making Democracy Work. Civic Tradition in Modern Italy*. – Princeton: Princeton University Press, 1993. – 410 p.
572. Putnam R. Social capital: measurement and consequences // *Canadian Journal of Policy Research*. – 2001. – Vol. 2. – P. 41-51.
573. Putnam R. D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. – New York: Simon and Schuster, 2000. – 541 p.
574. Putnam R. ., Leonardi R., Nanetti R. Y. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. – Princeton: Princeton University Press, 1993. – 275 p.
575. Ray C., Nyberg A. J., Maltarich M. A. Human capital resources emergence theory: The role of social capital // *Academy of Management Review*. – 2023. – Vol. 48. – N 2. – P. 313-335.
576. Razmerita L., Kirchner K. and Nabeth T. Social media in organizations: Leveraging personal and collective knowledge processes // *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*. – 2014. – Vol. 24. – P. 74-93.
577. Rob R., Zemsky P. Social capital, corporate culture and the incentive intensity // *RAND Journal of Economics*. – 2002. – P. 243-257.
578. Robert J. et al. Social capital and knowledge integration in digitally enabled teams // *Information Systems Research*. – 2008. – Vol. 19. – P. 314-334.
579. Rose R. How Much Does Social Add to Individual Health? A Survey Study of Russians // *Social Science and Medicine*. – 2000. – Vol. 51. – P. 1422-1423.

580. Rowley J., Gibbs P. From learning organization to practically wise organization // *The Learning Organization*. № 15(5). – Pp. 356-372.
581. Selznick P. Foundations of the theory of organization // *A.S.R.*, 1948. – vol. 13. – P. 25-35.
582. Selznick P. Leadership in administration; a sociological interpretation. – Evanston, Ill., Row, Peterson, 1957. – 184 p.
583. Sen A. Development as freedom. 1st ed., 6th print. – New York: Alfred A. Knopf. – 2001. – 384 p.
584. Sen A. Well-being, agency and freedom: The Dewey lectures // *Journal of Philosophy*. – 1985. – Vol. 82. – № 4. – pp. 169-221.
585. Sewell W. A theory of structure: duality, agency, and transformation / *American Journal of Sociology*. – 1992. – № 99. – p. 1-29.
586. Shekhar S. Understanding the virtuality of virtual organizations // *Leadership & Organization Development*. – 2006. – Vol. 26. – P. 465-483.
587. Shotter J. Knowing of the Third Kind. – Utrecht: ISOR, 1990. – 241 p.
588. Simmel G. Soziologie: Unter suchung enuberdie Formender Vergessellschaftung. – Leipzig: Dunker&Humboldt, 1908. – 782 s.
589. Social Computing and Virtual Communities. Ed. by P. Zaphirs, C. S. Ang. – BocaRaton: CRCPress, 2010. – 303 p.
590. Stam W., Arzlanian S., Elfring T. Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators // *Journal of Business Venturing*. – 2014. – Vol. 29. – P. 152-173.
591. Stevens S. S. On the theory of scales of measurement // *Science*. – 1946. – Vol. 103. – № 2684. – P. 677-680 DOI: 10.1126/ science.103.2684.677 (дата обращения: 13.04.2022).
592. Stone W. Measuring Social Capital: Toward a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life. Research Paper No. 24. – Melbourne: Australian Institute of Family Studies, 2001. – 46 p.

593. Suppes P., Zinnes J. Basic measurement theory. In: D. Luce, R. R. Bush, E. Galanter (eds.). Handbook of mathematical psychology. Vol. 1. – Chichester: John Wiley&Sons, 1963. – P. 3-76.
594. Swedberg R. On the near disappearance of concepts in mainstream sociology. In: Leiulfsrud H. & Sohlberg P. (Eds.). Concepts in Action: Conceptual Constructionism. – Leiden: Brill, 2017. – P. 23-39.
595. The Decade to Deliver: A Call to Business Action. The 2019 UNGC Accenture Strategy CEO Study on Sustainability. UNGC; Accenture Strategy, 2019. – URL: <https://www.unglobalcompact.org/library/5715> (дата обращения: 18.06.2019).
596. Thompson J. D. Organization in Action: Social Science Bases of Administration. – N. Y. : McGraw-Hill, 1967. – 192 p.
597. Tönnies F. Gemeinschaft und Gesellschaft. – Leipzig. Fues's Verlag, 1887. – 324 s.
598. Understanding and Measuring Social Capital: A multidisciplinary tool for practitioners / Ed. by C. Grootaert, T. van Bastelaer. – Washington: The World Bank, 2002. – 320 p.
599. Van Deth J. W. Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies // International Journal of Social Research Methodology. – 2003. Vol. 6. – P. 79-92.
600. Varela F., Maturana H., Uribe R. Autopoiesis: The Organisation of Living Systems, Its Characterization and a Model // Biosystems, 1974, vol. 5, no. 4, pp. 187-196.
601. Weber M. The theory of social and economic organization. – N.Y.: FreePress, 1947. – 436 p.
602. Weick K. E., Sutcliffe K. M., Obstfeld D. Organizing and the process of sensemaking // Organization Science. – 2005. – № 16(4). – pp. 409-421.

603. Weick, K. E. «Foreword» in: E. H. Kessler and J. R. Bailey (eds), Handbook of Organizational and Managerial Wisdom. Thousand Oaks: Sage, 2007. Pp. ix-xiii.
604. Whetten D. A. Albert and Whetten revisited, strengthening the concept of organizational identity. – Journal of Management Inquiry. – 2006. – № 15(3). – p. 219-234.
605. Yilmaz K. Comparison of quantitative and qualitative research traditions: Epistemological, theoretical, and methodological differences // European Journal of Education. – 2013. – Vol. 48. – No. 2. – P. 311-325. – P. 312. DOI: 10.1111/ ejed.12014 (URL: 22.05.2024).
606. Анализ социально-трудовых конфликтов и оценка развития трудовых отношений в РФ в 2021 году.
URL: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/analiz-sotsialno-trudovykh-konfliktov-i-otsenka-razvitiya-trudovykh-otnosheniy-v-rossiyskoy-federats.html> (дата обращения: 25.05.2022).
607. Анализ СТК в первом полугодии 2022 года. URL: <https://fnpryar.ru/blog/centr-socialno-trudovye-konflikty-predstavlyayet-analiz-socialno-trudovoj-obstanovki-v-rf/> (дата обращения: 18.09.2022).
608. Библиотека корпоративных нефинансовых отчётов. URL: <https://rspp.ru/tables/non-financial-reports-library/> (дата обращения: 3.04.2021).
609. Большая Российская энциклопедия. URL: <https://old.bigenc.ru/economics/text/2091437> (дата обращения: 28.09.2023)
610. В России рекордно вырос уровень конфликтности деловой среды. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4996547> (дата обращения: 10.04.2022).
611. Годовой отчёт ПАО «Лукойл» за 2018 год. URL: <http://www.lukoil.ru/FileSystem/9/445658.pdf> (дата обращения: 18.05.2020).

612. Работа о сотрудниках: новые факторы. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/zabota-o-sotrudnikakh> (дата обращения: 6.10.2021).
613. Идеальный топ-менеджер: каким его видят россияне? URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-03-28_Rodin_K_Idealnyi_rukovoditel_2_.pdf (дата обращения: 4.04.2022)
614. К понятию социального-2. Так как же всё-таки определить «социальное»: стенограмма семинара. URL: https://cfs.hse.ru/social_disc_0 (дата обращения: 19.01.2019).
615. Профессор РАН М.В. Хлебников: в реальных системах управления неизбежно присутствует неопределённость. URL: <https://scientificrussia.ru/articles/professor-ran-mihail-vladimirovic-hlebnikov-v-realnyh-sistemah-upravlenia-neizbezno-prisutstvuet-neopredelennost> (дата обращения: 24.08.2023).
616. Профсоюзы сегодня. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/profsoyuzy-segodnya-> (дата обращения: 3.04.2022).
617. Профсоюзы в России: вчера и сегодня. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/profsoyuzy-v-rossii-vchera-i-segodnya> (дата обращения: 3.04.2022)
618. Счастлив сегодня и здесь: что говорят россияне о счастье. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/schastliv-segodnja-i-zdes-cto-govorjat-rossijane-o-schaste> (дата обращения: 30.08.2022).
619. Ценности современного российского общества URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-07-20_Cennosti_sovremennogo_rossii_skogo_obshchestva_Fedorov.pdf (дата обращения: 28.08.2022).
620. Центр «Социально-трудовые конфликты» представляет анализ социально-трудовой обстановки в РФ. URL: <https://fnpryar.ru/blog/centr->

[socialno-trudovye-konflikty-predstavlyaet-analiz-socialno-trudovoj-obstanovki-v-rf/](#) (дата обращения: 18.09.2022).

621. Человек и его работа. Аналитический обзор. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/chelovek-i-ego-rabota> (дата обращения: 27.07.2022)
622. Edelman Trust Barometer Global Report.2021. URL: <https://www.theorganicprepper.com/wp-content/uploads/2021/01/2021-edelman-trust-barometer.pdf> (дата обращения: 18.08.2022)
623. World Values Survey. – URL: <http://www.worldvaluessurvey.org> (дата обращения: 11.01.2022)
624. <https://ru.tradingeconomics.com/russia/employed-persons> (дата обращения: 22.10.2022)
625. <https://www.questionstar.ru/statiy/calculator-razmera-viborki> (дата обращения: 22.10.2022).

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Допущения в позитивной ментальной карте менеджера¹

Организация	Организация – это сеть взаимоотношений
Информация	Информация распространяется свободно, всемерно расширяя возможности способности
Лидерство	Лидерство означает влияние – вне зависимости от позиции и должности
Лидерский стиль	Лидеры могут быть сосредоточены одновременно и на задачах, и на персоналиях
Мотивация	В основе мотивации лежат осознание цели, воодушевление и нематериальное стимулирование
Статус	Ценность человека для организации не зависит от статуса
Изменения	Изменения могут возникать и управляться в любой точке системы
Люди	Стремятся к общему благу Самостоятельно стремятся к достижениям Чувствуют взаимное доверие Ориентированы на рост Преодолевают ограничения Выходят за рамки своей роли Высказывают собственное мнение Видят и используют новые возможности Выстраивают социальные сети Заботятся о высоком качестве связей Воспринимают обратную связь Превышают ожидания Учатся и преуспевают

¹Позитивная организация : Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма / Роберт Куинн : [перевод с английского]. – Москва : Издательство «Олимп-Бизнес», 2017. – 208 с. – С. 52.

Категориальная система нематериальных ресурсов социального управления

Физическое состояние	нематериальное		
Способность к возобновлению	да		
Изменение в процессе применения	уменьшается, возрастает, остаётся неизменным		
Связанность с конкретным индивидом	да	да	нет
Связанность с 2-мя и более индивидами	нет	да	да
Возможность передачи	нет	нет	нет
Способ передачи	индивидуальный	индивидуальный	на уровне общества и сообщества
Категория	человеческий капитал	социальный капитал	культурный капитал
Определение	неявное знание и индивидуальная компетентность для самоорганизации и для (взаимодействия) действий внутри или с окружающей средой	межличностные отношения и аспекты, вытекающие из таких отношений, для которых нет никаких внешних причин (например, фактические или юридические претензии, социальное положение)	официальные и неформальные нормы, ценности и правила конкретного сообщества (диады, семьи, группы сверстников, организации, так называемого города, нации, народа, человечества)
Типы ресурсов	неявное знание, основанное на и включающее квалификация, опыт, навыки и способности, индивидуальные чувства и ценности, надежды и цели, личное здоровье, воля и трудовые ресурсы индивидуальная компетентность в оценке, принятии решений, действиях и поведении личности формальные	личные / неформальные отношения, социальные нормы, чувства и традиции между людьми, знающими друг друга, не регламентированные контрактом аспекты формальных отношений, например доверие, приверженность, вовлеченность, ожидания, обязательства («психологичес-	язык культурные традиции и наследие, национальная черта корпоративная культура, рабочий климат, неформальные правила социальные нормы, ценности, правила закон (защищенный законом)

	квалификации и степени (защищены законом)	кий контракт») социальная компетентность (способность к дискурсу, конфликту и сотрудничеству) власть и репутация, основанные на личных характеристиках лично произведенных услуг (юридически защищенных)	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Основные проявления воздействия компонентов социального капитала
на функционирование организации в зависимости от типа социальных отношений

Компоненты социального капитала	Тип социальных отношений		
	Аффилиация	Иерархия	Обмен
Структурные	Качество, количество и скорость распространения значимой рабочей или организационной информации Развитие неформальных структур социального взаимодействия и сопутствующих социальных ролей Передача «неявного» знания	Получение важной управленческой информации, которая не может быть получена по формальным каналам либо более быстрое получение информации Повышение надёжности циркуляции управленческой информации за счёт альтернативных маршрутов	Расширение доступности значимой организационной информации для сотрудников Рост вероятности получения потенциально значимой профессиональной информации и знаний Возрастание организационной связности
Когнитивные	Отсутствие коммуникативных барьеров при решении рабочих задач Общее понимание деловых практик, согласие с нормами взаимности, даже если они противоречат корпоративной политике	Управленческая доступность человеческого культурного и интеллектуального капитала Понимание и согласие с корпоративными деловыми практиками нормами и политиками	Расширение доступа к культурным и интеллектуальным ресурсам Доступ к альтернативным видениям организационных и бизнес-процессов Конвергенция культурных перспектив
Реляционные	Социальная саморегуляция в локальных коллективах, высокая автономность подразделений Групповая солидарность Устойчивые и эффективные рабочие группы, команды	Соблюдение корпоративных норм и политик Корпоративная лояльность Доверие к управленческой информации «снизу» Готовность выполнять и перевыполнять управленческие задачи Готовность к децентрализации	Доверие к организационной информации, готовность использовать её в своей работе Готовность к обменам с более длительным ожидаемым сроком возврата Поддержка инициатив снизу Готовность к междепартаментной кооперации и участию в новых форматах коллективной работы с представителями других подразделений Возможности децентрализации и сетевых организационных моделей

Программа социологического исследования
«Социальный капитал в управлении российскими организациями:
методология, теория и практика формирования и развития»

Программа социологического исследования включает в себя материалы социологического исследования, проведённого в рамках подготовки диссертации на соискание учёной степени доктора социологических наук на тему: **«Социальный капитал в управлении российскими организациями: методология, теория и практика формирования и развития»**.

I. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Обоснование проблемы исследования

Начиная с конца XX века, социальный капитал становится значимым предметом изучения в социальных науках, получающим все большее признание в качестве существенного фактора социальных процессов на различных уровнях общественной жизни: межличностном, групповом, организационном, социетальном.

Отражая структуру, характер и содержание социальных связей, социальных капитал рассматривается как фактор общественного и личного благополучия, социально-экономического развития, политической стабильности, жизненных возможностей и личных стратегий, и множества других общественно-значимых процессов. Вместе с тем, на рубеже XX-XXI вв. начинает формироваться представление о социальном капитале как факторе ресурсной природы, обеспечивающем организационную результативность, социальную эффективность и качество социального управления.

В организационном контексте социальный капитал связан с такими позитивными эффектами как снижение транзакционных издержек, повышение эффективности внутренних коммуникаций и трансфера знаний, развитие практик сотрудничества и взаимопомощи. Целенаправленные усилия по формированию и развитию социального капитала становятся важной управленческой задачей, определяющей стратегический потенциал организации, в котором значительное место занимает социоресурсная составляющая. Однако решение этой задачи сталкивается с серьёзными сложностями.

Во-первых, социальный капитал является сложной организационной характеристикой, обладающей конфигурацией нескольких составляющих (измерений), несводимой исключительно к уровню доверия в организации, а также к сумме индивидуальных социальных капиталов её работников. Во-вторых, формирование и развитие социального капитала организации, в определённых ситуациях, может находиться в прямом противоречии с интересами индивидов (работников, руководителей, внешних акторов) по повышению уровня их собственного социального капитала и его использования в личных интересах. В-третьих, развитие социального

капитала организации может быть затруднено из-за неблагоприятных институциональных и социокультурных условий, в частности, низкого уровня генерализованного доверия и недостаточной сформированности просоциальных установок в обществе.

Как показывают данные сравнительных исследований, именно такие, скорее, неблагоприятные внешние условия характерны для современного российского общества. В российском обществе люди доверяют, прежде всего, членам своего «ближнего круга», при этом уровень доверия малознакомым людям, социальным институтам и бизнесу не высок, а просоциальные установки слабо выражены. Коллективистские установки, которые считаются типичной чертой российской культуры, также проявляются преимущественно к членам узкого круга. Кроме того, российская культура характеризуется: а) высокой дистанцией власти в отношениях между людьми, занимающими разное положение в социальной иерархии, и б) выраженными ценностями партикуляризма, затрудняющими, в частности, развитие норм честности и взаимности в отношениях за пределами «ближнего» круга.

Особенность проблемной ситуации изучения социального капитала как компонента организационной среды заключается в том, что современные исследования социального капитала организаций отличаются разнообразием концептуальных подходов при явном дефиците комплексного подхода к изучению его проявлений внутри организации как системы, а также определённой «отрывом» от внешних институционального и социокультурного контекстов, которые в значительной мере определяют типичные трудовые практики и управленческие модели подходы. Особенно дефицитными являются исследования социального капитала в социокультурных условиях современного российского общества, характеризующими глубокими социальными трансформациями.

Актуальность эмпирического исследования социального капитала как компонента системы управления организациями и социального ресурса повышения эффективности российских организаций обусловлена:

- возрастанием уровня признания значимости социальных аспектов нематериальной природы организационного функционирования в управлении современными организациями;
- возрастанием уровня понимания социального капитала как сложного организационного феномена, формирование и развитие которого требует комплексного управленческого подхода;
- отсутствием валидных данных, которые позволяли бы достоверно оценить системные детерминанты, определяющие результативность формирования и развития социального капитала организации, а также его вклад в повышение уровня организационной эффективности и продуктивности;
- неблагоприятными, в целом, внешними (социокультурными и институциональными) условиями современного российского социума для развития социального капитала организаций, – повышающих управленческую значимость и ценность мер по формированию и развитию социального капитала, повышающих, вместе с тем, и сложность формирования результативных механизмов его развития;

- многообразием факторов, затрудняющих функционирование российских организаций, что повышает ценность инструментов управления, обладающих нематериальной природой;
- дефицитом эмпирических исследований социального капитала организаций как фактора их результативного функционирования и развития в условиях современной российской социокультурной практики.

Таким образом, главная научная проблема исследования заключается в отсутствии достоверной и валидной информации о сущности и содержании социального капитала современных российских организаций, существующих в сложных институциональных и социокультурных условиях, определяющих действенные факторы его формирования и измеримые организационно-управленческие эффекты. Актуальность данной проблемы обуславливает необходимость проведения комплексного социологического исследования, которое позволит: а) всесторонне оценить состояние социального капитала в широком спектре российских организаций, б) выявить системные организационные детерминанты его формирования и развития, в) выявить особенные характеристики организационной среды, фасилитирующие и ингибирующие процессы формирования и развития социального капитала, г) систематизировать организационно-управленческие эффекты социального капитала.

Объектно-предметная область исследования

Объект исследования – социальный капитал организации 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 организации в качестве инновационного ресурса социально ориентированного управления российскими организациями.

Предварительный системный анализ объекта исследования

В большинстве случаев социальный капитал рассматривается либо как индивидуальный, либо как социетальный феномен. В первом случае он относится к социальным связям человека, которые он может использовать в качестве ресурса для повышения собственной позиции в социальной структуре, облегчения доступа к другим ресурсам и получения других преимуществ. Во втором случае он определяет общую готовность к просоциальному поведению и ориентации на общее благо. Социальный капитал организации качественно отличается как от индивидуального (или группового), так и от социетального.

Организация является открытой социальной системой; вместе с тем наличие организационных границ задает жёсткие условия для возможностей и характера выстраивания социальных связей, а существование формальной иерархии

и функциональных связей структурирует систему социальных связей и в значительной мере находится под управленческим контролем. По отношению к социальному капиталу организации, социальный, или общественный, социальный капитал выступает как компонент (часть) внешней среды.

На организационном уровне социальный капитал необходимо рассматривать как интегральный организационный феномен, имеющий сложную внутреннюю структуру и существующий в двух базовых формах: внешней и внутренней.

Внешний социальный капитал организации характеризует её неэкономические связи с внешней средой, воплощающиеся, например, в неформальных отношениях руководства с представителями государственных органов и других компаний или личных знакомствах работников, позволяющих компании находить и привлекать новых сотрудников.

Внутренний социальный капитал, в качестве предмета исследования, относится к содержанию, структуре и характеру социальных связей в пределах границ организации. В указанном качестве социальный капитал образован социальными связями, формирующимися в рамках трёх типов социальных отношений (аффилиации, иерархии и обмена) и включает три компонента: структурный, когнитивный и реляционный.

Отношения аффилиации формируются на основании воспринимаемой общности и сильных межличностных связей, число которых не может быть очень большим. В организационном контексте они типичны для небольших сплочённых коллективов, например, отделов или рабочих групп, члены которых длительное время работают вместе.

Отношения обмена, напротив, образованы, «слабыми» связями, хотя их отличие от «сильных» связей не является абсолютным. Тем не менее, они могут быть охарактеризованы как отношения поверхностного знакомства и предполагают взаимодействие на условиях рационального взаимовыгодного обмена с взаимно признаваемыми обязательствами. В организации такие отношения более типичны для отношений между малознакомыми коллегами, например, между сотрудниками разных структурных подразделений.

Отношения иерархии формируются между сотрудниками, занимающими разное (неравное) положение в управленческой иерархии. Любая организация имеет подобную формальную структуру, которая задаёт основной характер такого рода отношений, хотя иерархия между членами коллектива может основываться также и на неформальных неравенствах.

Структурный компонент социального капитала определяет физические и организационные возможности установления и поддержания социальных контактов в организации, наиболее вероятные направления и интенсивность социальных контактов и взаимодействий.

Когнитивный компонент определяет когнитивные и коммуникативные предпосылки социальных контактов и взаимодействий внутри организации, то есть наличие общего смыслового пространства, являющегося основой для взаимопонимания между работниками, а также общих языковых средств организационной коммуникации (организационного тезауруса).

Реляционный компонент определяет содержательные особенности социальных связей и их качество, проявляющееся в уровне взаимного доверия, сформированных

просоциальных установках, разделяемых нормах реципрокции (взаимности), а также уровне горизонтальной кооперации и использовании коллаборационных технологий.

Внутри организационной системы социальный капитал интегрирует три типа социальных связей, возникающих в рамках указанных выше трёх типов социальных отношений, поэтому он является потенциальным объектом управления для субъектов управления, подвержен влиянию различных организационных условий, и может рассматриваться как источник значимых организационно-управленческих эффектов и конкурентных преимуществ. Содержание и место социального капитала в организационной среде схематически представлено на рис. 1.

Методологические принципы и методы исследования

Сложность социального капитала организации как объекта эмпирического исследования обуславливает необходимость формулирования ряда методологических требований к его изучению. Настоящее исследование опирается на следующие основные принципы:

1. Необходимость проведения чёткого и операционализируемого различия между содержанием социального капитала, факторами его формирования и развития, а также его организационно-управленческими эффектами.
2. Полнота охвата всех аспектов социального капитала (инструментарий должен обеспечивать измерение всех выделенных теоретически компонентов социального капитала во трёх типах социальных отношений, складывающимися в организации).
3. Интегрируемость с управленческими показателями (возможность включения в систему и документы стратегического управления организацией).
4. Несводимость организационного социального капитала к сумме индивидуальных социальных капиталов.
5. Необходимость учёта культурного контекста (социокультурной специфики российских организаций, в том числе наиболее важных измерений корпоративной культуры, характерных для них).

Исследовательская стратегия основана на логике исследования смешанного типа, позволяющей теоретически валидизировать исследовательский конструкт посредством совмещения элементов количественного и качественного подходов, что позволяет углубить понимание изучаемой проблемы и доказательную базу научных выводов. Указанная стратегия реализовывалась последовательно для обеспечения триангуляции результатов количественного и качественного исследования, их взаимодополняемость и повышение обоснованности выдвинутых гипотез.

Конкурентность стратегии исследования включает две процедуры: а) независимый сбор информации с помощью вероятностной (количественная информация) и целенаправленной выборки (качественная информация); б) сбор информации, основанной на вероятностной и целенаправленной технологиях.

Сбор данных производился интраметодным способом – последовательное применение нескольких методов (массовый опрос и глубинные интервью).

Основным качественным методом сбора эмпирической информации определено интервью (полуструктурированное, индивидуальное, глубинное).

Основным количественным методом сбора эмпирической информации выбран опрос (массовое стандартизированное анкетирование), который позволил определить

структуру социального капитала как компонента организационной среды, состав социальных ресурсов организации и системные детерминанты формирования социального капитала.

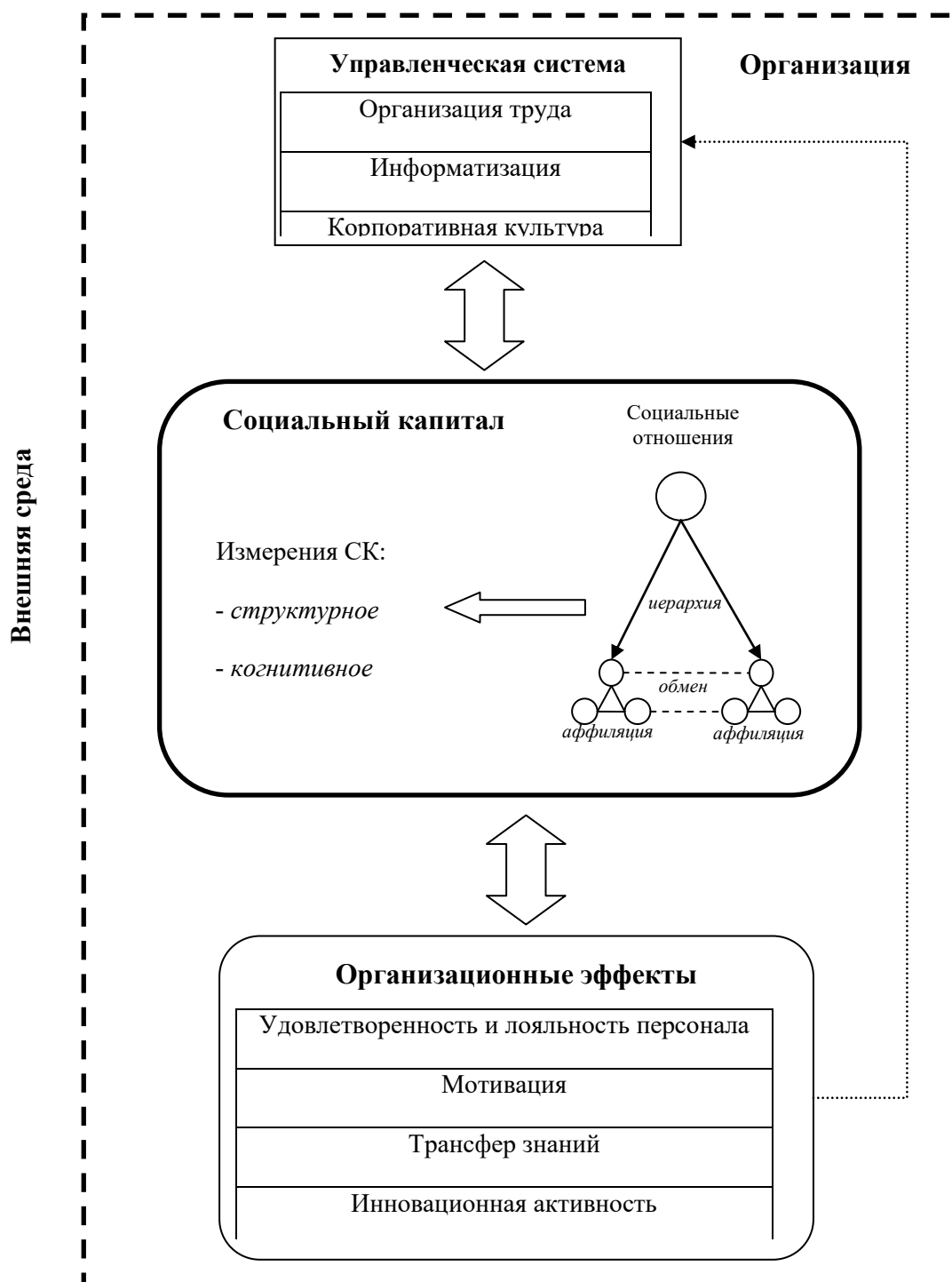


Рисунок 1. Концептуальная модель социального капитала организации

Интерпретация основных понятий исследования

Для проведения эмпирического исследования используются следующие определения основных понятий:

социальный капитал организации – 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;

типы отношений – социальные отношения внутри организации, обладающие следующими характеристиками:

- **аффилиация** – тип отношений, формирующихся на основе «сильных» социальных связей внутри небольших социальных групп внутри организации, прежде всего, в рамках небольших структурных подразделений и организационных единиц (отделов, рабочих групп, бригад и т.п.).
- **иерархия** – тип отношений, формирующихся на основе асимметричных социальных связей, между работниками организации с существенно различающимися положением и доступом к ресурсам, как правило, между руководителями и рядовыми работниками.
- **обмен** – тип отношений, формирующихся на основе «слабых» связей между малознакомыми членами организации (прежде всего, между работниками разных подразделений), основанных на логике социального обмена в рамках профессионального взаимодействия;

структурный компонент социального капитала – инфраструктура социального капитала (совокупность условий), обеспечивающая возникновение и возможность социального взаимодействия между работниками;

когнитивный компонент социального капитала – общие когнитивные и коммуникативные условия установления социальных связей внутри организации;

реляционный компонент социального капитала – содержательная характеристика социальных связей внутри организации, выражающаяся в уровне доверия, просоциальных установках, следовании нормам.

интегральное значение социального капитала – интегральная характеристика, отражающая состояние и уровень взаимодействия компонентов социального капитала и типов социальных отношений, на которых он основан;

системные детерминанты формирования социального капитала – аспекты (характеристики) организационной среды, находящиеся под частичным или полным контролем субъектов управления, оказывающие положительное влияние на процесс формирования и развития социального капитала в целом, либо его отдельных компонентов;

организационно-управленческие эффекты социального капитала – а) эффекты, обусловленные интеграцией социального капитала в систему управления организацией, обеспечиваемые за счёт качественного изменения социальных отношений в организации, развития и укрепления социального партнёрства, формирования социальной солидарности и общего благоприятного социально-психологического контекста функционирования организации; б) конкурентные преимущества,

возникающие в организации в результате достижения определённого уровня развития её социального капитала, выступающего в качестве социального ресурса управления;

социально ориентированное управление – вид социального управления, основанный на реализации интересов и потребностей индивидов, социальных групп и общностей посредством их активного участия в управленческом процессе; характеризует вид общественного самоуправления, при котором традиционные субъект и объект управления составляют функциональное и органическое единство; возникает в рамках складывающегося взаимодействия людей, групп, детерминируется различиями их позиций в системе управления при определяющей роли их социальных интересов и потребностей¹.

Предварительный системный анализ СКО и теоретическая интерпретация основных понятий позволяет осуществить их операционализацию и разработать набор индикаторов, применимых в социологическом опросе. В табл. 1 представлена операционализация основных понятий, интерпретирующих структуру и содержание социального капитала организации.

Таблица 1 – Операционализация понятий, интерпретирующих структуру и содержание социального капитала организации

Компонент СКО	Показатель	Индикаторы (дифференциация по типам отношений) ²	Шкала
Структурный	Структурные возможности социальных контактов	Оцениваемая возможность обратиться к другим сотрудникам с неформальным вопросом, сообщением, просьбой, обращением (А, И, О)	Порядковая
	Интенсивность социальных контактов	Среднее число коллег, с которыми поддерживаются регулярные социальные контакты (А, И, О) Среднее число неформальных обращений к другим сотрудникам (включая руководителей) за неделю (А, И, О)	Количественная Порядковая
	Стабильность сети социальных контактов	Оценка стабильности кадрового состава предприятия	Номинальная
	Роли информационных посредников в системе социальных коммуникаций	Наличие в организации сотрудников, которые могут обеспечить связь с другими работниками и руководителями компании	Порядковая
Когнитивный	Коммуникативные навыки работников	Сложность в общении между сотрудниками из-за различий в языке, возрасте, культуре, этнической принадлежности	Порядковая

¹Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов. Изд. 2-е, испр. – М.: ЛЕНАНД, 2016. – 480 с. – С. 292-293.

²А – отношения внутри непосредственного трудового коллектива (аффилиация), И – отношения с руководителями (иерархия), О – отношения с малознакомыми коллегами (обмен).

Компо- нент СКО	Показатель	Индикаторы (дифференциация по типам отношений) ²	Шкала
	Разделяемые системы представлений	Степень воспринимаемой общности и солидарности работников в рамках организации (А, И, О) Осведомленность относительно корпоративной истории, организационных целей, ценностей и принципов	Порядковая Порядковая
Реляционный	Доверие	Оцениваемая степень доверия работников друг другу и руководителям (А, И, О) Оцениваемая степень доверия руководителей работникам и другим руководителям	Порядковая Порядковая
	Просоциальные установки	Готовность оказать помощь коллегам и руководителям, в зависимости от типа поддержки (предоставление информации, обмен опытом, материальная и моральная помощь, консультация и др.)	Порядковая
	Нормативная ориентация на общее благо	Степень соответствия организационных практик и социального поведения работников универсалистским нормам Вероятность использования личных связей работником для достижения организационных целей Степень выраженности в организации норм взаимности и справедливости Степень приемлемости нарушений общих социальных норм	Порядковая Порядковая Порядковая

В табл. 2 представлена операционализация организационных факторов формирования и развития социального капитала.

Таблица 2 – Операционализация организационных факторов формирования социального капитала

Кате- гория факто- ров	Фактор	Показатель	Индикаторы	Шкала
Организационно-структурные факторы	Национальная принадлежность	Страна происхождения организации	Выбор респондентом из числа предложенных вариантов	Номинальная
	Размер организации	Численность персонала	Субъективная оценка численности персонала	Порядковая
	Тип организации	Форма собственности предприятия Самостоятельность (самостоятельная организация или подразделение/фи- лиал)	Выбор респондентом типа организации из числа предложенных	Номинальная
	Отраслевая	Отраслевая	Выбор респондентом	Номинальная

Категория факторов	Фактор	Показатель	Индикаторы	Шкала
	принадлежность	принадлежность в соответствии с классификацией Росстата	отрасли/сферы деятельности, в которой работает организация	
	Организационно-коммуникативные технологии	Использование электронных коммуникаций внутри организации	Оценка интенсивности использования электронных коммуникационных технологий для решения рабочих задач	Порядковая
	Организация рабочего процесса	Тип организации работы с учетом размера коллектива и места осуществления работы	Множественный выбор основных характеристик организации рабочего процесса, типичного для организации	Номинальная
	Функциональная зависимость	Степень функциональной взаимозависимости сотрудников	Оценка степени взаимозависимости работников при решении типичных трудовых задач	Порядковая
Корпоративная социальная ответственность	Развитость системы КСО в компании	Информированность о КСО	Осведомленность респондента о наличии в организации отдельных элементов КСО и социальной политики (международных стандартов, кодексов, документов в области социальной политики, профсоюзов, комиссий по разрешению трудовых споров, мер социальной поддержки и т.п.)	Порядковая
		Эффективность отдельных механизмов КСО	Оценка респондентом эффективности существующих механизмов КСО (соблюдения трудового законодательства, наличия коллегиальных органов управления, эффективности профсоюзов и т.п.)	Порядковая
Корпоративная культура	Ориентация на работников – ориентация на работу	Учет интересов работников	Степень, в которой организация, по мнению респондента, учитывает интересы работников либо же, напротив, оказывает на них давление для выполнения трудовых задач	Порядковая
		Вовлечение работников	Степень, в которой организация, по мнению респондента, вовлекает	Порядковая

Категория факторов	Фактор	Показатель	Индикаторы	Шкала
			работников в принятие важных решений.	
	Открытость – закрытость	Поощрение открытости	Степень, в которой организация, по мнению респондента, поощряет открытость работников в своей деятельности	Порядковая
	Сильный контроль – слабый контроль	Контроль рабочего процесса	Степень, в которой организация, по мнению респондента, требует неукоснительного выполнения всех формальных и неформальных правил	Порядковая
		Допустимость неформального общения	Степень, в которой организация, по мнению респондента, допускает неформальное общение, шутки на рабочем месте	Порядковая
	Корпоративная символизация	Наличие и распространённость в организации таких элементов корпоративной культуры как: 1. корпоративная символика, стиль, гимны и т.п.; 2. информация и рассказы об истории компании, ее лидерах, достижениях; 3. регулярное подчеркивание особенностей компании, ее уникальности, превосходства; 4. регулярные мероприятия и действия, направленные на формирование у сотрудников чувства принадлежности к компании	Субъективная оценка степени характерности элементов корпоративной культуры в организации	Порядковая

В табл. 3 представлена операционализация организационно-управленческих эффектов социального капитала организации.

Таблица 3 – Операционализация организационно-управленческих эффектов социального капитала организации

Организационный эффект	Показатель	Индикаторы	Шкала
Удовлетворённость персонала	Общая удовлетворенность работой	Оценка респондентом общей удовлетворенности персонала работой в организации	Порядковая
	Готовность сменить место работы	Оценка типичной готовности сотрудников уйти из организации	Порядковая
Мотивация	Относительная важность отдельных мотивов для большинства сотрудников	Распределение 100 баллов между 6 конкретными мотивами в зависимости от их относительной важности для типичного сотрудника	Количественная
Эффективность трансфера знаний	Доступность информации и знаний	Оценка легкости получения в организации важной информации и знаний	Порядковая
Инновационная активность	Поддержка инициатив работников	Оценка вероятности, с которой возможная инициатива или предложение сотрудника компании будет положительно воспринято и поддержано: 1. Коллегами из своего трудового коллектива 2. Малознакомыми коллегами 3. Руководством	Порядковая
Кооперативное поведение	Эффективность сотрудничества	Оценка эффективности совместной работы и сотрудничества внутри подразделения/между подразделениями	Порядковая
Внутриорганизационная конфликтность	Частота конфликтов	Воспринимаемая частота конфликтов: • между сотрудниками одного подразделения; • между сотрудниками разных подразделений; • между сотрудниками и руководством.	Порядковая
Дискриминационные практики	Частота проявлений дискриминации	Оцениваемая частота случаев дискриминации в отношении отдельных сотрудников при принятии решений о вознаграждении, приеме на работу, карьерном продвижении, определении ответственности и т.п.	Порядковая

Методика расчёта индексов организационного социального капитала

Операционализация социального капитала организации для проведения эмпирического исследования исходит из признания сложной внутренней структуры социального капитала, который включает различные компоненты и основные типы социальных отношений. Используемый набор индикаторов позволяет обеспечить достаточно подробную характеристику социального капитала. Однако для изучения социального капитала как такового, оценки его состояния в российских организациях,

факторов формирования и организационно-управленческих эффектов необходимы сводные показатели, обобщающие множество используемых индикаторов. В табл. 4 представлено описание расчёта интегрального индекса социального капитала и его отдельных составляющих.

Таблица 4 – Методика расчёта индексов социального капитала организации

Вид индекса	Обозначение	Краткое описание	Методика расчета
Частные индексы СКО	CK_{dt}	Агрегируют результаты измерения отдельных индикаторов, относящихся к конкретному компоненту (измерению) социального капитала (d) и конкретному типу социальных отношений (t)	$CK_{dt} = \sum i_{\text{norm}} / n$ i_{norm} – нормированное значение конкретного индикатора, приведенное к шкале от 0 до 1; n – число индикаторов, используемых для расчета конкретного компонента социального капитала
Сквозные частные индексы СК	CK_d	Агрегируют частные индексы, относящиеся к отдельному компоненту социального капитала в масштабах всей организации, то есть, относящиеся ко всем типам социальных отношений и категорий работников	$CK_d = (CK_{da} + CK_{dh} + CK_{dm}) / 3$ где: CK_{da} – значение частного индекса социального капитала для k-компонента в отношениях аффилиации (в группе тесно связанных сотрудников); CK_{dh} – в иерархических отношениях; CK_{dm} – в рыночных отношениях
Индексы СК по типам отношений	CK_t	Интегрирует различные компоненты СК в сводный индекс применительно к конкретному типу социальных отношений	<i>Мультипликативная процедура:</i> $CK_t = CK_{st} * CK_{ct} * CK_{rt}$ <i>Аддитивная процедура:</i> $CK_t = (CK_{st} + CK_{ct} + CK_{rt}) / 3$ CK_{st} – значение индекса структурного компонента социального капитала для t-группы работников; CK_{ct} – когнитивного; CK_{rt} – реляционного
Интегральный индекс СК	CK	Интегрирует результаты измерения всех трех компонентов СК в трех типах отношений	<i>Аддитивная процедура:</i> $CK = \sum CK_d / 3$ <i>Мультипликативная процедура:</i> $CK = CK_s * CK_c * CK_r$

Использование индексов обеспечивает широкие возможности статистического анализа содержания социального капитала и его связи с другими организационными характеристиками. Значение индексов находится в диапазоне $[0; 1]$; чем выше значение индекса, тем выше уровень развития и сформированности социального капитала организации или его отдельных компонентов.

II. ПРОЦЕДУРНЫЙ РАЗДЕЛ

Описание методов сбора первичных данных

Сбор эмпирических данных осуществляется методом социологического онлайн-опроса с использованием онлайн-панели независимого поставщика. При подобной технике сбора данных провайдер предоставляет доступ к собственной панели респондентов, участвующих в исследованиях. База данных включает более 115 тыс. чел. и является социально-гетерогенной, репрезентируя различные регионы и социальные страты.

В сравнении с методом личного опроса, использование онлайн-панели позволяет значительно уменьшить стоимость проведения исследования, обеспечивая его практическую реализуемость, при одновременном сохранении высокого качества полученных данных. В сравнении с методом обычного онлайн-опроса, осуществляемого без использования панели респондентов, а также личного опроса, данный вариант сбора данных имеет также следующие преимущества:

- гарантии качественных ответов, даваемых респондентами, возможные благодаря платному характеру ответов (ответ-как-услуга) и многоступенчатой системе контроля качества и защиты от недобросовестных респондентов;
- высокая степень репрезентативности выборки, достигаемая благодаря использованию механизмов случайного отбора её формирования;
- отсутствие проблемы отказов от исследования и, соответственно, возможного смещения выборки из-за респондентов, отказывающихся от ответов на вопросы;
- возможность сделать обязательными ответы на все вопросы, решающая проблему «пропущенных значений»;
- высокие темпы сбора данных.

При использовании метода онлайн-опроса с использованием онлайн-панели респондентам высылается ссылка на самостоятельно заполняемую веб-анкету. В отличие от анкеты на печатной основе, использование веб-формы имеет некоторые дополнительные преимущества, прежде всего, возможность рандомизации вариантов ответов внутри одного вопроса, возможность рандомизации порядка заполнения вопросов, возможность настройки ответов как обязательных (позволяет избежать пропусков ответов) и др.

С содержательной точки зрения веб-форма содержит все ключевые вопросы, необходимые для решения всех задач исследования:

- оценки состояния и структуры социального капитала российских организаций;

- выявления организационных факторов (системных детерминант), влияющих на формирование, уровень развития и структуру социального капитала;
- выявления организационно-управленческих эффектов социального капитала российских организаций.

В большинстве вопросов используются порядковые шкалы, что обеспечивает более широкие возможности статистической обработки и анализа полученных данных и их последующей интерпретации.

Особенностью используемого инструментария является преимущественно аллоцентрический характер вопросов. Данная особенность обусловлена следующими соображениями: а) вопросы эгоцентрического типа позволяют оценить исключительно собственный опыт, мнения, оценки и суждения респондента, б) при ответах на вопросы аллоцентрического типа респондент оценивает ситуации и практики, типичные для организации, в которой он работает. Отсутствие необходимости формулировать собственное мнение и оценки переводит респондента в состояние своего рода «естественного наблюдателя», который в своих оценках фиксирует ситуацию, характерную для организации в целом. Концепция «естественного наблюдателя» хорошо себя зарекомендовала при проведении исследований в ряде сфер, и в данном случае была применена в данном исследовании с целью повышения качества и надёжности выводов, а также обеспечения организационной репрезентативности. Текст анкеты представлен в приложении А.

Формирование выборки

Для исследования был выбран территориальный вид выборки, что обусловлено следующими факторами:

а) поисковым характером эмпирического исследования, который ориентирован на проверку рабочего характера теоретической конструкции, поскольку исследование социального капитала на уровне организаций в большом масштабе, насколько нам известно, в РФ не проводилось;

б) сложностью формирования институциональной выборки, в частности, сложностью доступа к открытым базам данных организаций по проблеме диссертационного исследования (анализ официальных сайтов показал, что, как правило, их контент представлен ограниченным набором сведений общего характера и не содержит какой-либо информации по проблеме диссертационного исследования);

в) бюрократическими процедурами, сопровождающими получение разрешения руководства организаций на проведение опроса (обращение за разрешением, как правило, вызывает настороженность по поводу возможного использования полученных данных, что обуславливает отказ в проведении исследований);

г) наличие административного запрета в организациях на предоставление какой-либо информации о ней и специфике работы с персоналом в любой форме (в том числе в форме опроса для научных целей) (предложение о предоставлении официального ответа на вопросы анкеты службой управления персоналом или PR-службой мы полагали неприемлемым с точки зрения сомнений в уровне их достоверности и предполагаемой социальной желательности ответов).

С учётом изложенных обстоятельств было принято решение о формировании территориального вида выборки с представлением максимально возможного числа регионов РФ на основе её расчёта по минимально возможным критериям. Особенностью данного типа выборки является то, что она представляет не организации, а мнения отдельных респондентов по поводу организаций, в которых они работают.

Для обеспечения достаточно высокой гетерогенности выборки организаций, чтобы выявить роль организационных различий и организационных факторов социального капитала. При использовании онлайн-панели это оказалось возможным благодаря концепции «естественного наблюдателя», в соответствии с которой каждый участник панели выступает в качестве наблюдателя, описывающего ситуацию в одной организации.

Для этого при формировании выборки на основе онлайн-модели изначально был установлен критерий участия в исследовании в виде наличия опыта работы в одной организации не менее 1 года. После применения данного критерия для участия в исследовании было доступно более 115 тыс. участников опроса, представляющих организации различных отраслей и регионов России¹.

Отбор непосредственных участников исследования из потенциально доступных осуществлялся путем простого случайного отбора (вероятностная выборка, гарантирующего каждому участнику панели равные шансы на попадание в выборку) с учётом финансовых ограничений на число опрошенных. Общий размер выборки составил 421 чел., тем самым обеспечив сбор информации о 421 различных организациях. Анализ полученных данных подтвердил высокую репрезентативность выборки с точки зрения отраслевой принадлежности обследованных организаций.

Объём выборочной совокупности обусловлен результатами анализа аналогичных исследований, в которых выборочная совокупность составляет в среднем от 350 до 450 респондентов. Расчёт объёма выборочной совокупности проводился с учётом общей численности работающих в РФ на период проведения опроса (октябрь 2022 года), составлявшей 72,1 млн чел.² с использованием калькулятора размера выборки³.

Полученное нормативное значение выборки (при заданных значениях доверительной вероятности (95%) и доверительном интервале (погрешности) – 5%) составило 385 респондента, что меньше размера выборочной совокупности, сформированной нами для проведения опроса, и даёт основания для оценки её размера как обоснованного и в достаточной мере обеспечивающего репрезентативность.

Отраслевая структура исследованных организаций в сравнении с общероссийской структурой представлена в табл. 4.

¹Кроме регионов, включённых в состав РФ 30.09.2022.

²<https://ru.tradingeconomics.com/russia/employed-persons> (дата обращения: 22.10.2021)

³<https://www.questionstar.ru/statiy/calculator-razmera-viborki> (дата обращения: 22.10.2021)

Таблица 4 – Отраслевая структура организаций, представленных в исследовании, в сопоставлении с отраслевой структурой российских организаций по ОКВЭД

Отрасль в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС ред. 2)	Доля респондентов от всей выборки¹, %	Доля населения, занятого в отрасли (по данным Росстата)², %	Доля от общего числа организаций (по данным Росстата)³, %
Раздел А. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	2,4	7,1	3
Раздел В. Добыча полезных ископаемых	1,7	1,6	0,4
Раздел С. Обрабатывающие производства	7,4	14,2	7,3
Раздел Д. Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	5,5	3,3	1,2
Раздел Е. Строительство, ремонт	14,3	8,8	10,5
Раздел Г. Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	23,8	19	33,1
Раздел Н. Транспортировка и хранение	5,7	7,3	5,4
Раздел И. Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	5,2	2,3	2,3
Раздел Ж. Деятельность в области информации и связи	2,9	2,0	2,9
Раздел К. Деятельность финансовая и страховая	4,3	2,0	1,9
Раздел М. Деятельность профессиональная, научная и техническая	4,8	4,1	8,2
Раздел О. Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	2,4	5,2	2,0
Раздел Р. Образование	10	7,7	3,0
Раздел Q. Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	5,7	6,2	1,7
Раздел Р. Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	4,8	1,6	1,7

Распределение организаций, в которых работают респонденты, по отраслям представлено в табл. 5.

¹Общая сумма превышает 100%, поскольку допускался выбор до двух вариантов ответов; частотность рассчитана как среднее значение частотности в подвыборках, выбравших один либо два варианта ответа.

²Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. – М.: Росстат, 2018. – С. 113.

³Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. – М.: Росстат, 2018. – С. 309-313.

Таблица 5 – Распределение организаций, в которых работают респонденты, по отраслям

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
Сельское, лесное хозяйство	10	2,4	2,4	2,4
Добыча полезных ископаемых	7	1,7	1,7	4,0
Обрабатывающие производства	31	7,4	7,4	11,4
Энергетика, водоснабжение, ЖКУ	23	5,5	5,5	16,9
Строительство	45	10,7	10,7	27,6
Торговля	100	23,8	23,8	51,3
Ремонт	15	3,6	3,6	54,9
Транспортировка, хранение, логистика	24	5,7	5,7	60,6
Туризм, гостиничный бизнес, общественное питание	22	5,2	5,2	65,8
СМИ, телекоммуникации	12	2,9	2,9	68,6
Финансы, страховая деятельность	18	4,3	4,3	72,9
Научная, инновационная деятельность, консалтинг	20	4,8	4,8	77,7
Государственное управление и обеспечение безопасности	10	2,4	2,4	80,0
Образование	42	10,0	10,0	90,0
Здравоохранение, социальная работа	22	5,2	5,2	95,2
Культура, спорт, развлечения	20	4,8	4,8	100,0
Всего	421	100,0	100,0	

Наиболее значимыми в плане информативности определены 18 регионов, в каждом из которых получено более 2% ответов; полученные из указанных регионов данные в совокупности составляют 60% всех данных опроса (рис. 2).



Рисунок 2. Регионы РФ, обеспечившие 60% массива данных опроса

Российские организации составляют 99,3%, что в целом отражает специфику предмета исследования. Самостоятельные организации составляют 81,5%, филиалы (представительства) – 18,5%.

Сведения об отраслях, в которых функционируют организации, представленные респондентами, приведены на рис. 3.



Рисунок 3. Структура организаций, представленных респондентами, по отраслям деятельности, %

Гендерный состав респондентов отражает, в целом, специфику гендерного состава РФ: женщины – 56%, мужчины – 44%. Возраст респондентов также отражает возрастную структуру экономически активного населения РФ, в которой преобладают граждане в возрасте 25-55 лет: до 25 лет – 1%, 25-35 лет – 24%, 36-45 лет – 38%, 46-55 лет – 26%, 56-65 лет – 9%, старше 65% – 2%.

В структуре опрошенных преобладают работники, имеющие высшее образование (86%), доля работников со средним специальным и средним образованием составляет 14%. Преобладание в структуре опрошенных респондентов с преимущественно высшим образованием, по нашему мнению, в значительной мере, связано с формой опроса – в электронном варианте на профессиональной платформе для социологических опросов.

Как показывает практика, в подобного рода опросах добровольно участвуют преимущественно лица с высшим образованием, которые в организациях представляют собой группу, в большей степени заинтересованную в решении проблем управления организацией, в частности, в повышении вовлечённости в процессы управления для более полной реализации личностного и профессионального потенциала в управлении компанией. Указанное смещение выборки в сторону данной группы работников организаций, в целом, усиливает выдвинутую в процессе исследования гипотезу и в диссертации обоснованный концептуальный субъект-субъектный подход, в рамках которого отмечается тенденция к «субъектизации» объекта управления в организациях.

Распределение респондентов по должностным позициям в системе управления организациями приведено в табл. 6.

Структура социоресурсного потенциала организации (экспертный опрос)

Выборочная совокупность для проведения экспертного опроса формировалась на основе целевой стратегии с квотным отбором руководителей разных уровней

управления российских организаций: высшего (*top management*), среднего (*middle management*) и низового (линейного) (*supervisors*) уровней крупного агропромышленного холдинга.

Таблица 6 – Распределение респондентов по должностным позициям в системе управления

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
руководитель организации/ высший менеджмент	140	33,3	33,3	33,3
руководитель структурного подразделения / менеджер среднего уровня	140	33,3	33,3	66,6
работники организации	141	33,4	33,4	100
Всего	421	100	100	

Объём выборки обоснован критерием максимизации получения информации, в соответствии с которым формирование выборки прекращается в тот момент, когда не ожидается дополнительной информации от включённых в выборку респондентов. Объём выборочной совокупности составил: N = 293.

Текст опросника разрабатывался с учётом выделения двух смысловых блоков: а) структура ресурсного потенциала организации (с позиции оптимальности достижения целей, выделения видов ресурсов) (вопросы 1-4) и б) место социального капитала в структуре социальных ресурсов организации (в том числе представленность его компонентов и их элементов в структуре социальных ресурсов) (вопросы 5-9).

Текст опросника приведён в приложении Б.

Статистические методы обработки и анализа первичных данных

Данные, собранные в ходе онлайн-опроса, были автоматически закодированы в формате, пригодном для использования в программах статистического анализа. Для количественного анализа полученных данных использовалась программа IBM SPSS.25.

Для оценки состояния социального капитала российских организаций и его отдельных составляющих, а также для выявления роли различных организационных факторов и установления организационных эффектов были использованы следующие методы статистического анализа: методы дескриптивной статистики (частотные распределения, средние, коэффициенты вариации), сравнение средних, дисперсионный анализ, корреляционный анализ, кластерный анализ и факторный анализ.

Стратегический и рабочий планы исследования

Эмпирическое социологическое исследование играет ключевую роль в рамках подготовки диссертации и рассматривается как способ проверки общих теоретических положений и конкретных исследовательских целей. Результаты эмпирического исследования также рассматриваются как главный источник научно-обоснованных выводов и рекомендаций для руководителей российских организаций по развитию

социального капитала и использованию обусловливаемых им стратегических преимуществ.

Общий стратегический план исследования является интегральной частью всего плана диссертационного исследования и включает в себя следующие этапы:

1. Концептуально-теоретический (системный анализ проблемы и разработка концептуальной модели социального капитала организации).
2. Методологический (определение общих методологических принципов и исследовательской стратегии).
3. Эмпирический (сбор и анализ первичных данных).
4. Прикладной (интерпретация полученных результатов с позиции их прикладного значения; разработка рекомендаций).

Рабочий план эмпирического исследования представлен в табл. 5.

Таблица 5 – Рабочий план социологического исследования

Этап	Мероприятие	Срок выполнения
1. Предварительный	Уточнение гипотез исследования на основании теоретического анализа и обзора существующих исследований	май 2019 г.
	Анализ существующих методических решений в области измерения ОСК	июнь 2019
	Операционализация понятий, разработка системы показателей, индикаторов и сводных индексов	2020 г.
	Разработка инструментария исследования	2020 г.
2. Эмпирический	Заключение договора с компанией-провайдером услуг доступа к онлайн-панели	сентябрь 2020 г.
	Адаптация инструментария исследования для проведения онлайн-опроса с использованием конструктора анкет провайдера	сентябрь 2020 г.
	Сбор эмпирических данных (с автоматической кодировкой и выгрузкой)	2021-2022 гг.
3. Результирующий	Первичная обработка и проверка набора данных	октябрь 2022 г.
	Статистический анализ полученных данных, их интерпретация в соответствии с целями и гипотезами исследования	ноябрь-декабрь 2022 г.
	Подготовка исследовательских материалов для публикации в научных журналах	2022-2023 г.
	Подготовка итогового отчета по результатам исследования в рамках диссертационного исследования	2023-2024 гг.

**Расчёт выборочной совокупности для качественного исследования
«Организационная среда и социальный капитал российских организаций»
(глубинное интервью)**

Выборочная совокупность качественного исследования формировалась на основе целевой стратегии с квотным отбором в условиях структурированных социальных объектов (объект исследования имеет структурированное социальное целое с набором ролевых и статусных позиций).

Объём выборки обоснован критерием максимизации получения информации, в соответствии с которым формирование выборки прекращается в тот момент, когда

не ожидается дополнительной информации от включённых в выборку респондентов. Объём выборочной совокупности составил: N = 152.

Отбор информантов проводился на основе принципа системности, предполагающем полный охват ролевых позиций респондентов, которые характеризуются не личностными различиями, а видом информации, которую могут предоставить. Выделение типов респондентов было основано на методологических положениях модели обоснования выборки И.Е. Штейнберга¹ и представлено в табл. 6.

Таблица 6 – Обоснование модели выборки в качественном исследовании

Тип информанта	Описание ролевых и статусных позиций	Количество опрошенных информантов в каждом типе
Типичный информант (априорная модель типичных свойств носителя практики)	Руководитель службы управления персоналом, обладающий специальной подготовкой и профессионально занимающийся вопросами управления персоналом: заместитель руководителя предприятия (организации), ответственный за управление персоналом; менеджер по персоналу	53
Специфический информант (носитель типичных свойств, но не носитель практики)	Руководитель структурного подразделения различного профиля в составе предприятия (организации), осуществляющий управление персоналом наряду с иными управленческими функциями	30
Нетипичный информант (носитель нетипичных свойств для практики)	Специалисты со статусом «старший», «главный», имеющие в подчинении не менее 2-3-х работников	18
Эксперт (носитель наиболее полных знаний о практике)	Руководитель предприятия (организации) в составе производственного холдинга Топ-менеджер холдинговой структуры, осуществляющий управление группами предприятий	51

Выбор глубинного интервью в качестве метода качественного исследования обусловлен ключевыми исследовательскими вопросами: ориентация на социально-ориентированное управление организациями на основе использования потенциала социального капитала как основной формы социальных ресурсов управления; интеграция социального капитала в систему управления организацией и обеспечиваемые данным процессом организационно-управленческие эффекты.

Гайд интервью строился в дедуктивной логике, включающей 3 смысловых блока:

1. готовность к социально ориентированному управлению (выявление понимания сущности социально ориентированного управления; наличие представлений о природе социально ориентированного управления и его субъект-субъектной основы как профессиональной ценности);

¹Штейнберг И.Е. Логические схемы обоснования выборки для качественных интервью: «восьмиоконная модель» // Социология: 4М. – 2014. – № 38. – С. 38-71.

2. представление о социальном капитале как социальном ресурсе управления (ассоциативные представления информантов об управлении и его ресурсах; понимание глубинной сущности социального капитала, его структуры и управленческого потенциала; оценка социоресурсного потенциала («портфеля») организации;
3. представление об организационной среде современной организации (оценка компонентов среды, уровень сформированности и специфика корпоративной культуры, наличие и степень сформированности системных детерминант формирования и развития социального капитала, проявления организационно-управленческих эффектов социального капитала).

Гайд индивидуального интервью приведён в приложении В.

Анкета

Добрый день!

Просим Вас принять участие в научном исследовании проблем формирования корпоративной культуры и социальным отношениям в российских организациях.

В ходе исследования мы зададим Вам ряд вопросов, при ответе на которые Вам необходимо будет оценить обстановку и особенности работы в знакомой Вам организации.

В ходе исследования мы просим Вас оценить не столько личный опыт, сколько саму организацию, её внутреннюю среду и типичные формы взаимоотношений в ней.

- 1. Для начала расскажите немного о Вашей организации. Что из перечисленного лучше всего описывает её тип?**
 - 1.1. коммерческая организация, частный бизнес
 - 1.2. предприятие с высокой долей государственного участия
 - 1.3. бюджетное учреждение (школа, университет, больница, учреждение культуры)
 - 1.4. органы власти, правоохранительные органы, вооружённые силы
 - 1.5. другое (затрудняюсь определить)
- 2. Ваша организация является...**
 - 2.1. самостоятельной, отдельной организацией
 - 2.2. филиалом, представительством, частью более крупной организации
- 3. По своей принадлежности и происхождению (независимо от формальной схемы владения) Ваша организация является...**
 - 3.1. российской
 - 3.2. из стран СНГ
 - 3.3. из стран Европы, Северной Америки
 - 3.4. азиатской
 - 3.5. другое _____
- 4. Сколько приблизительно человек работает в Вашей организации?**
 - 4.1. менее 50
 - 4.2. 50-150
 - 4.3. 150-500
 - 4.4. 500-1000
 - 4.5. 1000-5000
 - 4.6. более 5000
- 5. В какой отрасли работает Ваша организация (не более 3-х вариантов ответа)**
 - 5.1. сельское, лесное хозяйство
 - 5.2. добыча полезных ископаемых
 - 5.3. обрабатывающие производства
 - 5.4. энергетика, водоснабжение, ЖКУ
 - 5.5. строительство
 - 5.6. торговля
 - 5.7. ремонт
 - 5.8. транспортировка, хранение, логистика
 - 5.9. туризм, гостиничный бизнес, общественное питание
 - 5.10. СМИ, телекоммуникации
 - 5.11. финансы, страховая деятельность
 - 5.12. научная, инновационная деятельность, консалтинг

- 5.13. государственное управление и обеспечение безопасности
 5.14. образование
 5.15. здравоохранение, социальная работа
 5.16. культура, спорт, развлечения
 5.17. другое _____

Далее мы просим Вас оценить различные аспекты Вашего взаимодействия с коллегами в организации. Основываясь на своём опыте и знаниях, оцените типичные отношения, складывающиеся:

- а) внутри трудового коллектива Вашего структурного подразделения, члены которого хорошо знают друг друга;
 б) между работниками, мало знакомыми друг с другом;
 в) между работниками и руководителями.
 г)

6. Оцените по 5-балльной шкале фактические возможности для работников обратиться с неформальным вопросом, сообщением, просьбой к различным категориям сотрудников (1 – такие возможности почти отсутствуют, 5 – очень широкие возможности):

Оцениваемые позиции	Оценки				
6.1. к членам своего непосредственного трудового коллектива	1	2	3	4	5
6.2. к малознакомым коллегам	1	2	3	4	5
6.3. к руководителям	1	2	3	4	5
6.4. к руководителям высшего звена	1	2	3	4	5

7. Как бы Вы оценили среднее число коллег, с которыми типичный работник регулярно общается помимо вопросов, напрямую связанных с выполнением должностных обязанностей? Введите целое число (от 0 до 99), которое на Ваш взгляд, отражает наиболее типичную ситуацию.

7.1. внутри своего коллектива	
7.2. с другими коллегами	
7.3. с руководителями	

8. Оцените приблизительную интенсивность контактов типичного сотрудника с различными категориями коллег в повседневной трудовой деятельности

Оцениваемые позиции	постоянное общение в течение рабочего дня	периодическое общение в течение рабочего дня	нечастое общение, 1-2 раза в день	редкое общение, не каждый день	очень редкое общение или никогда
8.1. внутри своего структурного подразделения	1	2	3	4	5
8.2. с представителями других подразделений	1	2	3	4	5
8.3. с руководителями разного уровня	1	2	3	4	5

9. В любой организации периодически происходят какие-то изменения: кто-то уходит, меняет должность, появляются новые работники, люди меняют свой

круг общения. Как бы Вы оценили устойчивость социальных связей между сотрудниками во времени? (выберите один вариант ответа)

Оцениваемые позиции	отношения не сохраняются	отношения крайне неустойчивые, постоянно меняется кадровый состав, практически невозможно установить постоянный круг общения	отношения, в целом, довольно стабильные, хотя иногда приходится менять круг общения	отношения довольно подвижные, состав работников меняется, но всё-таки удаётся поддерживать какие-то социальные связи	отношения очень устойчивые, стабильные, люди долгое время сохраняют свой круг общения
9.1. устойчивость социальных связей во времени	1	2	3	4	5

10. Если работнику необходимо получить информацию или помощь, обратиться к тем, кого он лично не знает, есть ли в Вашей организации люди, которые подскажут, что делать, и смогут выступить в качестве посредников?

Оцениваемые позиции	Оценки				
10.1. всегда есть люди, к которым можно обратиться, чтобы найти нужную информацию и связаться с нужными коллегами или руководителями / ничего такого в организации нет, каждый решает проблемы, как может	1	2	3	4	5

11. Оцените по пятибалльной шкале сложность общения в организации, связанную с различиями в языке, возрасте, культуре, политических или религиозных взглядах

Оцениваемые позиции	Оценки				
11.1. очень большие сложности в общении / нет проблем	1	2	3	4	5

12. В какой степени работники Вашей организации считают себя членами одной команды, чувствуют свою общность и солидарность? (1 – низкая степень, 5 – высокая степень)

Оцениваемые позиции	Оценки				
12.1. внутри своего структурного подразделения	1	2	3	4	5
12.2. в целом в организации	1	2	3	4	5
12.3. в отношениях между сотрудниками и руководителями	1	2	3	4	5

13. Можно ли сказать, что большинство работников Вашей организации хорошо знают историю организации и разделяют ценности и принципы, которые она провозглашает?

Оцениваемые позиции	Оценки				
13.1. да, в нашей организации это так / нет, это совсем не про нашу организацию	1	2	3	4	5

14. Оцените, насколько, в целом, работники доверяют...

Оцениваемые позиции	совсем не доверяют	скорее, не доверяют	сложно оценить, бывает по-разному	скорее, доверяют	очень доверяют
14.1. коллегам из своего подразделения	1	2	3	4	5
14.2. непосредственным руководителям	1	2	3	4	5
14.3. руководителям высшего звена	1	2	3	4	5

15. Оцените, насколько руководители среднего и высшего звена Вашей организации, в целом, доверяют...

Оцениваемые позиции	совсем не доверяют	скорее, не доверяют	сложно оценить, бывает по-разному	скорее, доверяют	очень доверяют
15.1. рядовым сотрудникам	1	2	3	4	5
15.2. другим руководителям	1	2	3	4	5

16. Оцените по 5-балльной шкале, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам (1 – совсем не готовы, 5 – всегда готовы помочь)

Оцениваемые позиции	16.1 помочь советом, информацией	16.2 помочь выполнить рабочие задачи (которые они не обязаны выполнять)	16.3 одолжить небольшую сумму денег	16.4 одолжить крупную сумму денег	16.5 помочь защитить свои права	16.6 оказать моральную поддержку
членам своего трудового коллектива	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5
малознакомым коллегам из других подразделений	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5
руководителям структурных подразделений	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5
руководителям высшего звена	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5

17. Какое из приведённых утверждений в наибольшей степени описывает Вашу организацию?

Оцениваемые позиции	Оценки				
17.1. в организации действуют общие правила, одинаковые для всех, ни для кого не делается исключений / общих для всех правил нет, практически всё зависит от положения и личных связей	1	2	3	4	5

18. Какое из приведённых утверждений в наилучшей степени описывает принятые в вашей организации нормы?

Оцениваемые позиции	Оценки				
18.1. люди считают необходимым помогать друг другу и участвовать в совместном решении задач / каждый сам за себя, никто не ждет никакой поддержки и не рассчитывает на кооперацию	1	2	3	4	5

19. Как, в целом, работники склонны реагировать на проявления дискриминации и несправедливости в организации?

Оцениваемые позиции	Оценки				
19.1. настойчиво стараются добиваться справедливости / никак, это неизбежно	1	2	3	4	5

20. Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее...

Оцениваемые позиции	Оценки				
20.1. заинтересована исключительно в выполнении трудовых задач / старается учитывать интересы работников	1	2	3	4	5
20.2. ориентируется на централизованное принятие решений / вовлекает работников в принятие решений	1	2	3	4	5
20.3. склонна к закрытости, не поощряет рассказы о своей работе и общение с посторонними / способствует открытости и доброжелательности работников	1	2	3	4	5
20.4. требует неукоснительного выполнения всех правил, контролирует весь рабочий процесс / предоставляет значительную свободу, не стремится контролировать каждый шаг работника	1	2	3	4	5
20.5. не допускает неформальное общение на рабочем месте / допускает неформальное общение на рабочем месте	1	2	3	4	5

21. Насколько распространены и характерны для организации следующие элементы корпоративной культуры (1- не характерны, 5 - очень характерны)

Оцениваемые позиции	Оценки				
21.1. корпоративный стиль, символика, гимн	1	2	3	4	5
21.2. наличие информации и рассказы об истории организации, её основателях, руководителях и достижениях	1	2	3	4	5
21.3. постоянное подчёркивание её уникальности, превосходства	1	2	3	4	5
21.4. корпоративные праздники и другие мероприятия	1	2	3	4	5

22. Какие виды организации рабочего процесса наиболее характерны для Вашей организации? (отметьте 1-2 наиболее типичных варианта)

- 22.1. индивидуальная работа в отдельных помещениях;
 22.2. работа небольших коллективов в отдельных помещениях;
 22.3. работа большого числа сотрудников в больших помещениях;
 22.4. индивидуальная работа вне помещений;
 22.5. работа небольших коллективов вне помещений;
 22.6. совместная работа большого числа сотрудников вне помещений;
 22.7. работа на основе взаимодействия в сети интернет.

23. Оцените степень взаимозависимости, необходимой для выполнения рабочих задач в Вашей организации (1 - низкая степень взаимозависимости, 5 – высокая степень взаимозависимости)

Оцениваемые позиции	Оценки				
21.1 большинство рабочих задач выполняется индивидуально и не требует совместной работы / выполнение большинства рабочих задач требует кооперации и взаимодействия работников	1	2	3	4	5

24. Насколько широко в Вашей организации используются средства коммуникации в сети интернет (электронная почта, чаты, корпоративная социальная сеть (интранет)) для решения рабочих задач?

Оцениваемые позиции	Оценки				
24.1. очень широко используются / не используется	1	2	3	4	5

25. Знаете ли Вы о наличии в организации следующих утверждённых документов и стандартов в области социальной политики?

Оцениваемые позиции	да, точно есть	нет, точно нет	не знаю /затрудняюсь ответить
25.1. стандарты корпоративной социальной ответственности	1	2	3
25.2. социальная политика предприятия, социальный кодекс	1	2	3
25.3. коллективный договор	1	2	3
25.4. кодекс корпоративной / деловой этики	1	2	3

25.5. политика управления персоналом	1	2	3
25.6. стандарты КСО	1	2	3
25.7. социальный кодекс	1	2	3

- 26. Оцените, насколько в Вашей организации соблюдаются следующие условия? (1 – не соблюдаются, 2 – соблюдаются редко, 3 – чаще всего соблюдаются, 4 – соблюдаются в большинстве случаев, 5 – соблюдаются постоянно)**

Оцениваемые позиции	Оценки				
26.1. трудовое законодательство постоянно соблюдается	1	2	3	4	5
26.2. профсоюзы есть и действуют эффективно	1	2	3	4	5
26.3. коллегиальные органы управления действуют и эффективны	1	2	3	4	5
26.4. система социальной поддержки хорошо развита	1	2	3	4	5
26.5. действуют эффективные способы разрешения споров и конфликтов	1	2	3	4	5

- 27. Насколько, по Вашему мнению, работники Вашей организации, в целом, удовлетворены работой в организации? (1 – абсолютно не удовлетворены, с радостью сменили бы место работы; 5 – абсолютно удовлетворены, очень не хотят менять место работы)**

Оцениваемые позиции	Оценки				
27.1. работники удовлетворены работой в организации	1	2	3	4	5
27.2. работники очень не хотят менять место работы	1	2	3	4	5
27.3. работники не удовлетворены работой в организации	1	2	3	4	5
27.4. работники с радостью сменили бы место работы	1	2	3	4	5

- 28. Люди могут работать в организации по разным причинам. Если представить, что высокий уровень желания работать составляет 100 баллов, то как бы Вы оценили в целом в организацию относительную долю разных причин, которые заставляют работников трудиться в Вашей организации? (распределите 100 баллов между приведёнными причинами)**

- 28.1. интересная работа, возможности личного и профессионального развития;
- 28.2. стабильность, надёжность рабочего места;
- 28.3. карьерные возможности;
- 28.4. комфортная социальная среда, хорошие отношения в коллективе, уважение коллег;
- 28.5. социальные гарантии (жильё, медицинское обслуживание, пенсионное страхование и т.п.);
- 28.6. материальное вознаграждение (зарплата, премии).

- 29. Насколько легко в организации получить нужную информацию, знания, поделиться опытом?**

Оцениваемые позиции	очень трудно	скорее, сложно	сложно оценить, бывает по-разному	скорее, легко	очень легко
29.1. получить нужную информацию, знания и поделиться опытом	1	2	3	4	5

30. С какой вероятностью инициатива или предложение сотрудника в Вашей организации будут положительно восприняты и поддержаны коллегами и руководством? (1 – с очень низкой, 10 – с очень высокой)

Оцениваемые позиции	Оценки				
30.1. коллегами из своего трудового коллектива	1	2	3	4	5
30.2. малознакомыми коллегами из других подразделений	1	2	3	4	5
30.3. руководителями структурных подразделений	1	2	3	4	5
30.4. высшим руководством	1	2	3	4	5

31. Насколько эффективно взаимодействие и сотрудничество работников в Вашей организации? (1 – крайне неэффективно, 5 – очень эффективно)

Оцениваемые позиции	Оценки				
31.1. внутри структурного подразделения (трудового коллектива)	1	2	3	4	5
31.2. между разными подразделениями	1	2	3	4	5

32. Насколько часты конфликты в Вашей организации? (1 – очень редки, 5 – носят регулярный характер)

Оцениваемые позиции	Оценки				
32.1. внутри структурных подразделений	1	2	3	4	5
32.2. между работниками различных подразделений	1	2	3	4	5
32.3. между работниками и руководителями	1	2	3	4	5

33. Насколько для организации характерны различные проявления дискриминации (при приёме на работу, карьерном продвижении, вознаграждении, распределении обязанностей и пр.)? (1 – совсем не характерны, 5 – очень характерны)

Оцениваемые позиции	Оценки				
33.1. Проявления дискриминации характерны	1	2	3	4	5
33.2. Проявления дискриминации нехарактерны	1	2	3	4	5

Просим ответить на несколько вопросов о Вас

34. Ваш пол:

34.1. женский

34.2. мужской

35. Ваш возраст:

35.1. до 25 лет

35.2. 25-35 лет

35.3. 36-45 лет

35.4. 46-55 лет

35.5. 56-65 лет

35.6. старше 65 лет

36. Каков стаж Вашей работы в организации?

36.1. менее 1 года

36.2. от 1 до 3 лет

36.3. от 3 до 10 лет

36.4. более 10 лет

37. Ваше образование:

37.1. среднее

37.2. среднее специальное

37.3. высшее

Благодарим за участие в опросе!

Текст опросника
«Структура социоресурсного потенциала организации»
(экспертный опрос)

Уважаемый коллега!

Обращаемся к Вам с просьбой оказать содействие в определении состава и структуры ресурсного потенциала Вашей организации с целью повышения эффективности его формирования и развития.

Опрос анонимный, т.е. фамилию и имя указывать не надо. Результаты опроса будут использованы в научном исследовании, посвящённом проблемам организационного развития. Благодарим Вас за сотрудничество!

Инструкция. Прочитайте, пожалуйста, приведённые ниже утверждения и выразите степень своего согласия указанными суждениями, отметив те из них, которые, по Вашему мнению, в большей степени отражают Вашу точку зрения как менеджера.

* **

1. Как, по Вашему мнению, распределяется, ресурсный потенциал организации для обеспечения оптимальности достижения её целей?

- а) традиционные ресурсы – 70%, социальные ресурсы – 30%;
- б) традиционные ресурсы – 30%, социальные ресурсы – 70%;
- в) традиционные ресурсы – 50%, социальные ресурсы – 50%.

2. Как, по Вашему мнению, в структуре традиционных ресурсов организации, распределены доли финансовых и материальных ресурсов?

- а) финансовые ресурсы – 70%, материальные ресурсы – 30%;
- б) финансовые ресурсы – 30%, материальные ресурсы – 70%;
- в) финансовые ресурсы – 50%, материальные ресурсы – 50%.

3. Как, по Вашему мнению, распределяются компоненты финансовых ресурсов организации?

- а) наличные средства – 70%, безналичные средства – 30%;
- б) наличные средства – 30%, безналичные средства – 70%;
- в) наличные средства – 50%, безналичные средства – 50%.

4. Как, по Вашему мнению, распределяются компоненты материальных ресурсов организации?

- а) запасы товарно-материальных ценностей – 25%, основные средства – 75%;
- б) запасы товарно-материальных ценностей – 75%, основные средства – 25%;
- в) запасы товарно-материальных ценностей – 50%, основные средства – 50%;

5. Определите, пожалуйста, долю социального капитала в общей структуре социальных ресурсов организации:

- а) 30%
- б) 50%
- в) 70%

6. Распределите, пожалуйста, доли компонентов социального капитала в его структуре как социального ресурса:

- а) структурный компонент: ____ %;
- б) когнитивный компонент: ____ %;
- в) реляционный компонент: ____ %.

7. Как, по Вашему мнению, распределяются доли элементов структурного компонента социального капитала организации?

- а) оптимальная организационная структура: ____ %;
- б) организация рабочего пространства: ____ %;
- в) конфигурация сети: ____ %;
- г) оптимизация коммуникационных потоков: ____ %.

8. Как, по Вашему мнению, распределяются доли элементов когнитивного компонента социального капитала организации?

- а) система обучения: ____ %;
- б) корпоративная культура: ____ %;
- в) стиль общения в организации: ____ %;
- г) управление знаниями: ____ %;
- д) организационные ценности: ____ %;
- е) корпоративный тезаурус: ____ %.

9. Как, по Вашему мнению, распределяются доли элементов реляционного компонента социального капитала организации?

- а) доверие: ____ %;
- б) социальное партнёрство: ____ %;
- в) удовлетворённость: ____ %;
- г) вовлечённость: ____ %.

Дополните, пожалуйста, Ваши ответы комментариями (при необходимости): _____

Благодарим за помощь!

Гайд индивидуального интервью

Уважаемый коллега!

Приглашаем Вас принять участие в социологическом исследовании, направленном на изучение особенностей среды Вашей организации и её социального капитала. Нам важно понять, как Вы оцениваете организационную среду, её компоненты, отношение к новому подходу в управлении – социально ориентированному управлению, основанному на использовании социального капитала как инновационного ресурса управления организацией. Кроме того, нам было бы интересно понять, насколько Вы готовы к изменению модели Вашей управленческой деятельности, и какие факторы, по Вашему мнению, могут стать препятствием при переходе к данной модели и использованию социального капитала в качестве основной формы ресурсов управления.

Продолжительность интервью – не более 45 минут.

После сбора данных материалы будут представлены для дальнейшей обработки в обобщённом виде (должность, статусная позиция).

БЛОК 1. Готовность к социально ориентированному управлению

1. Что Вы знаете о социально ориентированном управлении организацией? Как Вы понимаете термин «социально ориентированное управление»?
2. Как Вы думаете, почему социально ориентированное управление становится актуальной управленческой практикой в современных условиях?
3. Чем, по-Вашему, социально ориентированное управление отличается от привычных управленческих практик?
4. Как Вы полагаете, могут ли руководитель и подчинённый в процессе управления рассматриваться как равноправные субъекты, как партнёры? Есть ли в Вашей практике проявления субъект-субъектного подхода в управлении?
5. Что, по Вашему мнению, может стать препятствием в расширении практики социально ориентированного управления организацией?

БЛОК 2. Представление о социальном капитале как социальном ресурсе управления

1. Известно ли Вам о ресурсно-ориентированном подходе в управлении? Как Вы оценили бы общий ресурсный потенциал Вашей организации?
2. В структуре ресурсов организации в современных условиях выделяют социальные ресурсы управления, имеющие нематериальную природу. Они образуют социоресурсный потенциал организации. Обладает ли Ваша организация подобными ресурсами и потенциалом?
3. Как Вы полагаете, чем нематериальные ресурсы отличаются от ресурсов нематериальной природы?
4. Знакомы ли Вы с понятием «социальный капитал организации»? Можете ли Вы самостоятельно определить данное понятие?
5. Как, по Вашему мнению, социальный капитал может влиять на управление и организационную среду? Какие эффекты, в Вашем представлении, можно получить от его использования в управлении? Если у Вас есть опыт использования социального капитала в управленческой практике, расскажите о нём.

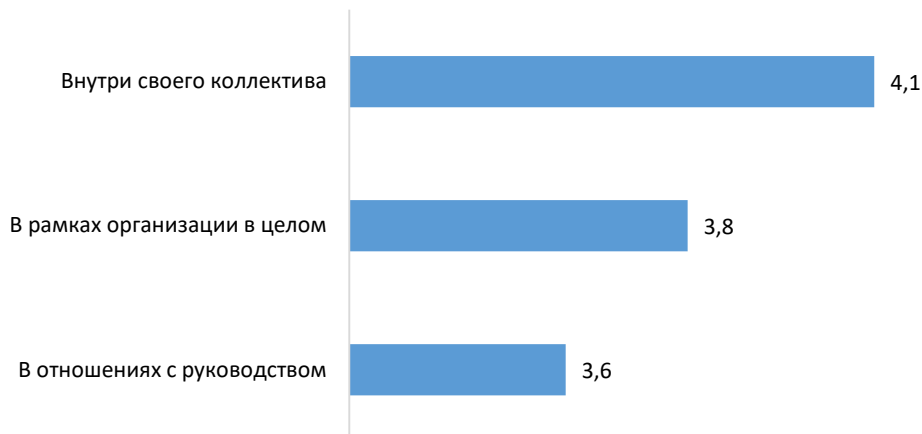
6. Какие факторы, в Вашем представлении, могут способствовать, а какие – препятствовать использованию социального капитала в качестве социального ресурса управления? Предложите, как можно преодолеть барьеры в этом процессе.
7. Насколько Вы готовы к работе по формированию и использованию социального капитала в Вашей управленческой деятельности?

БЛОК 3. Представление об организационной среде современной организации

1. Оцените внутреннюю среду Вашей организации с позиции её благоприятности для решения организационных задач. Чем, по Вашему мнению, она отличается от среды других организаций?
2. Можете ли Вы оценить сложившуюся в Вашей организации корпоративную культуру? Какими чертами она характеризуется и чем отличает Вашу организацию от других организаций? Опишите, пожалуйста, эти черты.
3. Как Вы полагаете, способствует ли корпоративная культура формированию и развитию социального капитала? Или социальный капитал определяет тип корпоративной культуры?
4. Какие факторы (детерминанты) в организации, по Вашему мнению, позитивно влияют на формирование социального капитала Вашей организации? Объясните, пожалуйста, Вашу позицию.
5. Какие факторы (детерминанты) в организации, по Вашему мнению, негативно влияют на формирование социального капитала Вашей организации? Объясните, пожалуйста, Вашу позицию.
6. Можете ли Вы назвать возможные организационно-управленческие эффекты от применения социального капитала в управлении организацией? Если какие-либо эффекты Вы уже наблюдали в организации, опишите их, пожалуйста.

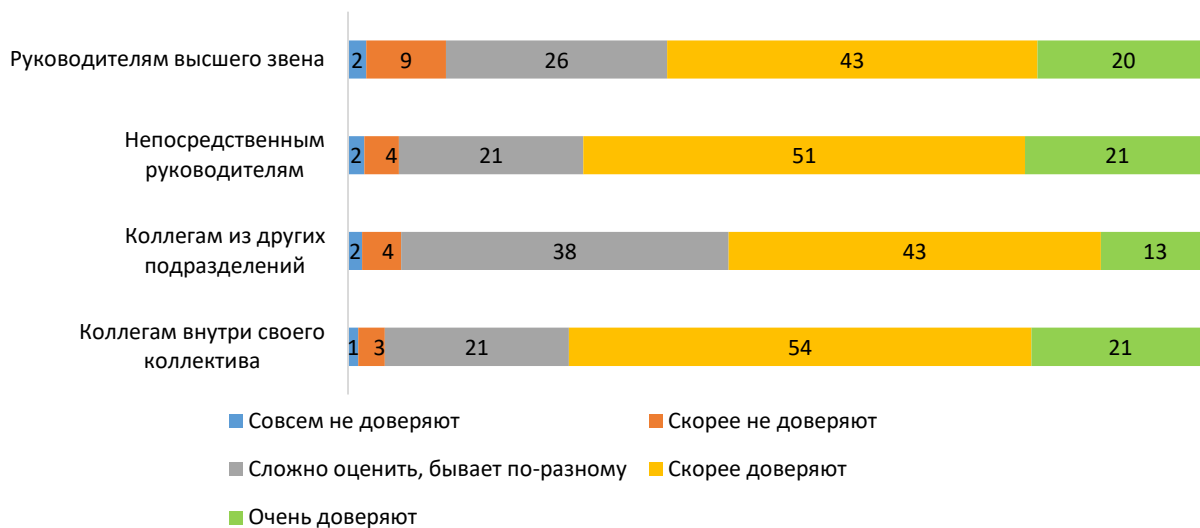
ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Оценка социальной солидарности сотрудников в российских организациях
(средние значения), баллы



ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Оценка уровня доверия сотрудников российских организаций
различным категориям работников, %



Оценка уровня доверия руководителей российских организаций
различным категориям работников, %



ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Примерные направления работы по формированию корпоративной культуры
в организации с учётом аспектов формирования социального капитала

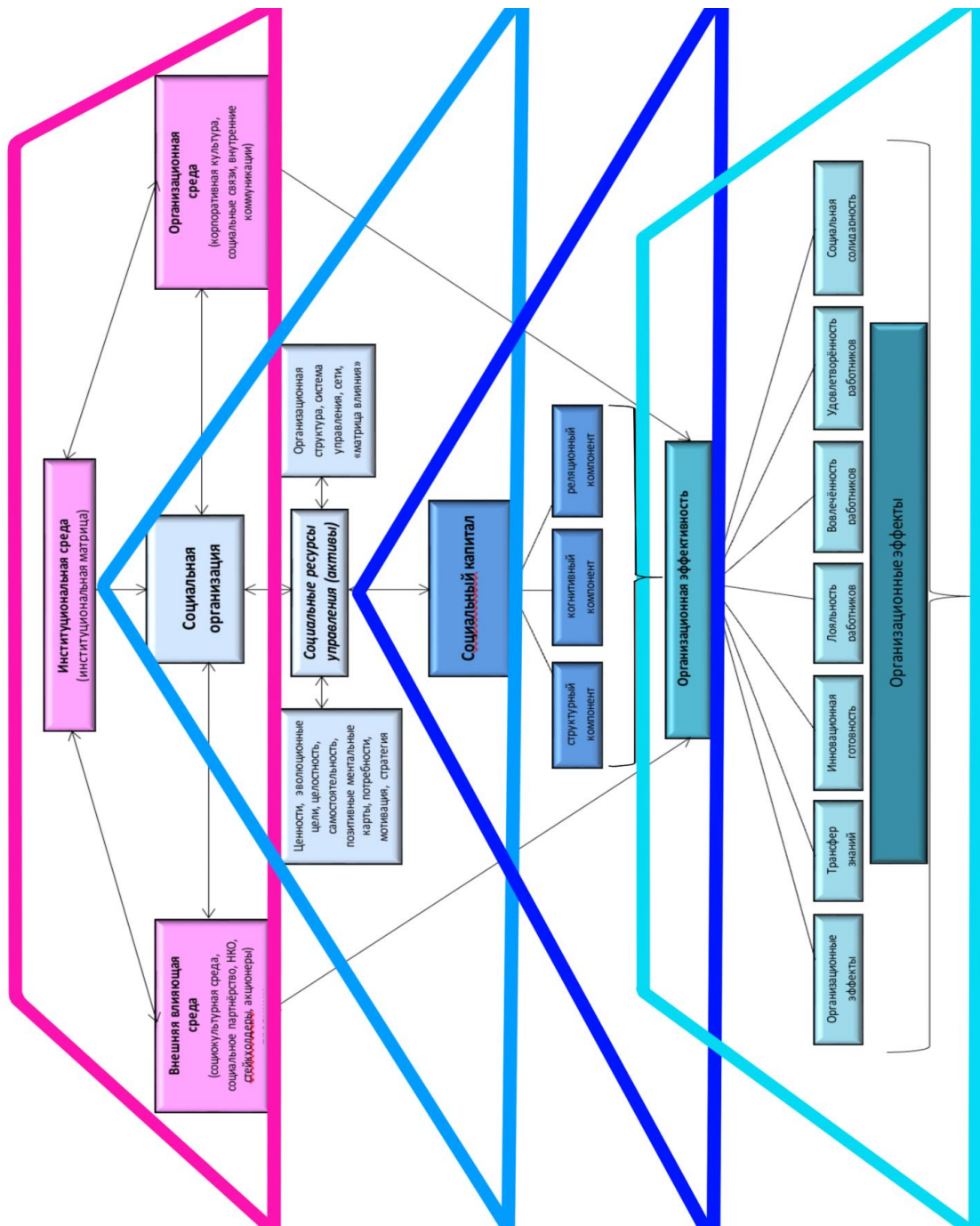
Направления формирования корпоративной культуры	Содержание деятельности субъектов управления	Области пересечения корпоративной культуры и компонентов социального капитала		
		структурный	когнитивный	реляционный
Формирование и пропаганда ценностей	Разработка и пропаганда философии управления персоналом в корпоративных СМИ (корпоративное издание, корпоративный сайт) Серия публикаций «Наши ценности» в корпоративном издании Актуализация контента семинара для новых сотрудников «Добро пожаловать!» Визуализация ценностей на информационных стендах в структурных подразделениях		+	+
Разработка символов, атрибутов, формирование корпоративного пространства. Формирование условий для «достойного» труда	Разработка программы улучшения условий труда «Достойный труд» Формирование программы повышения удовлетворённости персонала Разработка плана мероприятий по повышению привлекательности организации как работодателя	+	+	
Формирование эффективных деловых внутренних и внешних коммуникаций. Деловой этикет	Разработка: Стандарта (Кодекса) деловой этики организации; Стандарта внешних деловых коммуникаций; Стандарта проведения совещаний; Программы формирования коммуникативной компетентности высшего руководства, руководителей среднего звена и базового управленческого персонала (модульный дистанционный подход) Организация и проведение тренингов по формированию и развитию навыков коммуникационной компетентности Формирование системы коучингового сопровождения руководителей среднего звена и базового управленческого персонала Визуализация правил эффективных коммуникаций в помещениях структурных подразделений. Обучение руководителей навыкам предоставления объективной, своевременной и полной обратной связи.		+	+

Формирование и развитие традиций, обычаев и ритуалов	Инвентаризация, описание сложившихся традиций, обычаев и ритуалов, их анализ на предмет соответствия ценностям организации Разработка Стандарта проведения корпоративных мероприятий		+	+
Формирование системы управления знаниями и инновационной среды	Создание Клуба менеджеров (для руководителей среднего звена) Организация работы Школы управленческого мастерства как формы организации повышения квалификации (для руководителей среднего звена и базового управленческого персонала) Организация корпоративной системы обучения и развития персонала	+	+	
Формирование системы делегирования полномочий	Разработка Стандарта делегирования полномочий Разработка декларации руководителя (всех уровней управления)	+	+	
Целеполагание	Разработка Стандарта целеполагания в организации Организация: - тренинговой подготовки по формированию навыков эффективного целеполагания; -консультационного сопровождения целеполагающей деятельности руководителей среднего звена и базового управленческого персонала	+	+	
Формирование и развитие компетенций	Разработка корпоративной модели компетенций (<i>soft skills, hard skills</i>)	+	+	
Актуализация системы мотивации персонала	Разработка мотивационной программы для персонала Подготовка предложений по новым видам корпоративных наград Формирование системы карьерного продвижения персонала. Организация работы с кадровым резервом Разработка системы выявления и удержания и продвижения ключевых сотрудников организации) (профессионалов, лояльных, приверженных, с высоким уровнем вовлечённости, представляющих ролевую модель для членов организации)		+	+

Окончание табл. приложения 8

Организация работы с новыми сотрудниками	Разработка системы мероприятий для трансляции корпоративной культуры новым работникам: семинар «Добро пожаловать»; информационные материалы (памятки, буклеты, алгоритмы); знакомство с этическим кодексом организации; вовлечение в неформальные мероприятия Создание положительного имиджа наставничества (пропаганда наставничества, материальная и нематериальная мотивация наставников)	+	+	
Подбор и отбор персонала	Организация подбора и отбора персонала на основе корпоративной модели компетенций Учёт соответствия индивидуальных ценностей кандидатов ценностям организации (или возможности их релевантности)	+	+	

Схема контекста «трёх сред» формирования социального капитала организации



ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Обобщённая схема операционализации социального капитала
(подход Я. ван Дета¹)

Метод	Аспекты	Уровни	
		индивидуальный	коллективный
Опрос	Структурные	Добровольное членство в организациях Волонтерство Социальные контакты и сети Бюджеты времени Число детей в семье	Агрегированные показатели членства Агрегированные показатели волонтерства Характеристики сетей (плотность и пр.) Обобщённые бюджеты времени Социальная мобильность
	Культурные (доверие)	Доверие другим людям Доверие институтам Этика и коррупция	Агрегированные показатели доверия другим людям Агрегированные показатели доверия институтам
	Культурные (нормы и ценности)	Нормы взаимности Обязательства Демократические установки Солидарность и идентификация Общность Субъективное благополучие	Агрегированные показатели норм взаимности Агрегированные показатели демократических установок Агрегированные показатели солидарности и идентификации
Изучение сообществ / наблюдение	Структурные	Добровольные объединения Сети и социальные контакты	Добровольные объединения Сети и социальные контакты
	Культурные	—	—
Проекты / Эксперимент	Структурные	—	—
	Культурные (доверие)	—	Возврат утраченных кошельков

¹Составлено на основе: Van Deth J.W. Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies // International Journal of Social Research Methodology. – 2003. – Vol.6. – p. 79-92. – P.85.

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Перечень возможных индикаторов организационных факторов
социального капитала организации¹

Компоненты	Проявления	Потенциальные индикаторы
Структурный	Структурные возможности социальных контактов	Возможность обратиться к другим сотрудникам с неформальным вопросом, сообщением, просьбой, обращением (уровень доверия между субъектом и объектом управления) Участие в рабочих мероприятиях (рабочие группы, встречи, круглые столы, семинары, совещания и т.п.), организуемых предприятием Участие в неформальных встречах с коллегами вне работы (интенсивность социальных связей)
	Интенсивность социальных контактов	Среднее число коллег, с которыми поддерживаются регулярные социальные контакты разной степени близости (соблюдение нормы управляемости, интенсивности социальных связей) Среднее число неформальных обращений к другим сотрудникам (включая руководителей) за единицу времени (день, неделя, месяц) (интенсивность социальных связей; уровень взаимозависимости работников)
	Стабильность сети социальных контактов	Оценка стабильности состава персонала организации (уровень лояльности, уровень удовлетворённости, уровень вовлечённости)
	Роли в системе социальных коммуникаций	Наличие в организации доступных коммуникаторов или информационных брокеров – сотрудников, которые могут обеспечить связь с другими работниками и руководителями организации (формирование каналов восходящих и нисходящих коммуникаций в процессе управления)
Когнитивный	Коммуникативные навыки работников	Наличие сложностей в общении из-за различий в языке, возрасте, культуре, этнической принадлежности (трансфер знаний; учёт социокультурных факторов управления)
	Разделяемые системы представлений	Осведомленность относительно корпоративной истории, организационных целей, ценностей и принципов (формирование элементов корпоративной культуры) Степень различий в понимании организационных ценностей, целей работников и организации (формирование элементов корпоративной культуры; разработка стратегии организации) Степень идентификации работников с коллективом на уровне отдельного подразделения/на уровне всей организации (уровень лояльности, уровень вовлечённости работников)
Реляционный	Доверие	Оцениваемая степень доверия работников друг другу и руководителям (уровень доверия в организации как ресурс социального управления) Готовность обратиться к другим сотрудникам или руководителям за помощью различного типа (получение информации, совета, доступа к ресурсам, материальной поддержки, правовой поддержке и др.) (развитие социальных связей, уровень доверия как ресурс социального управления)

¹Игумнов О.А. Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 2. – С. 39-46. – С. 44. URL: <https://doi.org/10.24411/2686-9365-2020-00005> (дата обращения: 6.06.2020).

Окончание табл. приложения 11

	Просоциальные установки	Готовность оказать помощь коллегам и руководителям, в зависимости от типа поддержки (предоставление информации, обмен опытом, материальная помощь, консультация и др.) (уровень доверия как ресурс социального управления) Готовность к кооперации при решении организационно значимых задач (уровень доверия как ресурс социального управления)
	Нормы	Степень соответствия организационных практик и социального поведения работников универалистским нормам (формирование элементов корпоративной культуры) Степень выраженности в организации норм взаимности и справедливости (формирование ценностей организации как ресурса социального управления) Степень приемлемости нарушений общих социальных норм (формирование ценностей организации как ресурса социального управления)

**Текст опросника для диагностики сформированности
компонентов социального капитала организации**

Анкета

Добрый день!

Просим Вас принять участие в научном исследовании проблем формирования корпоративной культуры и социальным отношениям в российских организациях.

В ходе исследования мы зададим Вам ряд вопросов, при ответе на которые Вам необходимо будет оценить обстановку и особенности работы в знакомой Вам организации. В ходе исследования мы просим Вас оценить не столько личный опыт, сколько саму организацию, её внутреннюю среду и типичные формы взаимоотношений в ней.

16. Для начала расскажите немного о Вашей организации. Что из перечисленного лучше всего описывает её тип?

- 1.1. коммерческая организация, частный бизнес
- 1.2. предприятие с высокой долей государственного участия
- 1.3. бюджетное учреждение (школа, университет, больница, учреждение культуры)
- 1.4. органы власти, правоохранительные органы, вооружённые силы
- 1.5. другое (затрудняюсь определить)

17. Ваша организация является...

- 17.1. самостоятельной, отдельной организацией
- 17.2. филиалом, представительством, частью более крупной организации

18. По своей принадлежности и происхождению (независимо от формальной схемы владения) Ваша организация является...

- 18.1. российской
- 18.2. из стран СНГ
- 18.3. из стран Европы, Северной Америки
- 18.4. азиатской
- 18.5. другое _____

19. Сколько приблизительно человек работает в Вашей организации?

- 19.1. менее 50
- 19.2. 50-150
- 19.3. 150-500
- 19.4. 500-1000
- 19.5. 1000-5000
- 19.6. более 5000

20. В какой отрасли работает Ваша организация (не более 3-х вариантов ответа)

- 20.1. сельское, лесное хозяйство
- 20.2. добыча полезных ископаемых
- 20.3. обрабатывающие производства
- 20.4. энергетика, водоснабжение, ЖКУ
- 20.5. строительство
- 20.6. торговля
- 20.7. ремонт
- 20.8. транспортировка, хранение, логистика
- 20.9. туризм, гостиничный бизнес, общественное питание
- 5.10. СМИ, телекоммуникации

- 5.11. финансы, страховая деятельность
- 5.12. научная, инновационная деятельность, консалтинг
- 5.13. государственное управление и обеспечение безопасности
- 5.14. образование
- 5.15. здравоохранение, социальная работа
- 5.16. культура, спорт, развлечения
- 5.17. другое _____

Далее мы просим Вас оценить различные аспекты Вашего взаимодействия с коллегами в организации. Основываясь на своём опыте и знаниях, оцените типичные отношения, складывающиеся:

- д) внутри трудового коллектива Вашего структурного подразделения, члены которого хорошо знают друг друга;
- е) между работниками, мало знакомыми друг с другом;
- ж) между работниками и руководителями.

з)

21. Оцените по 5-балльной шкале фактические возможности для работников обратиться с неформальным вопросом, сообщением, просьбой к различным категориям сотрудников (1 – такие возможности почти отсутствуют, 5 – очень широкие возможности):

Оцениваемые позиции	Оценки				
6.1. к членам своего непосредственного трудового коллектива	1	2	3	4	5
6.2. к малознакомым коллегам	1	2	3	4	5
6.3. к руководителям	1	2	3	4	5
6.4. к руководителям высшего звена	1	2	3	4	5

22. Как бы Вы оценили среднее число коллег, с которыми типичный работник регулярно общается помимо вопросов, напрямую связанных с выполнением должностных обязанностей? Введите целое число (от 0 до 99), которое на Ваш взгляд, отражает наиболее типичную ситуацию.

22.1. внутри своего коллектива	
22.2. с другими коллегами	
22.3. с руководителями	

23. Оцените приблизительную интенсивность контактов типичного сотрудника с различными категориями коллег в повседневной трудовой деятельности

Оцениваемые позиции	постоянное общение в течение рабочего дня	периодическое общение в течение рабочего дня	нечастое общение, 1-2 раза в день	редкое общение, не каждый день	очень редкое общение или никогда
8.1. внутри своего структурного подразделения	1	2	3	4	5
8.2. с представителями других подразделений	1	2	3	4	5
8.3. с руководителями разного уровня	1	2	3	4	5

- 24. В любой организации периодически происходят какие-то изменения: кто-то уходит, меняет должность, появляются новые работники, люди меняют свой круг общения. Как бы Вы оценили устойчивость социальных связей между сотрудниками во времени? (выберите один вариант ответа)**

Оцениваемые позиции	отношения не сохраняются	отношения крайне неустойчивые, постоянно меняется кадровый состав, практически невозможно установить постоянный круг общения	отношения, в целом, довольно стабильные, хотя иногда приходится менять круг общения	отношения довольно подвижные, состав работников меняется, но всё-таки удаётся поддерживать какие-то социальные связи	отношения очень устойчивые, стабильные, люди долгое время сохраняют свой круг общения
9.1. устойчивость социальных связей во времени	1	2	3	4	5

- 25. Если работнику необходимо получить информацию или помощь, обратиться к тем, кого он лично не знает, есть ли в Вашей организации люди, которые подскажут, что делать, и смогут выступить в качестве посредников?**

Оцениваемые позиции	Оценки				
10.1. всегда есть люди, к которым можно обратиться, чтобы найти нужную информацию и связаться с нужными коллегами или руководителями / ничего такого в организации нет, каждый решает проблемы, как может	1	2	3	4	5

- 26. Оцените по пятибалльной шкале сложность общения в организации, связанную с различиями в языке, возрасте, культуре, политических или религиозных взглядах**

Оцениваемые позиции	Оценки				
11.1. очень большие сложности в общении / нет проблем	1	2	3	4	5

- 27. В какой степени работники Вашей организации считают себя членами одной команды, чувствуют свою общность и солидарность? (1 – низкая степень, 5 – высокая степень)**

Оцениваемые позиции	Оценки				
12.1. внутри своего структурного подразделения	1	2	3	4	5
12.2. в целом в организации	1	2	3	4	5
12.3. в отношениях между сотрудниками и руководителями	1	2	3	4	5

- 28. Можно ли сказать, что большинство работников Вашей организации хорошо знают историю организации и разделяют ценности и принципы, которые она провозглашает?**

Оцениваемые позиции	Оценки				
13.1. да, в нашей организации это так / нет, это совсем не про нашу организацию	1	2	3	4	5

29. Оцените, насколько, в целом, работники доверяют...

Оцениваемые позиции	совсем не доверяют	скорее, не доверяют	сложно оценить, бывает по-разному	скорее, доверяют	очень доверяют
14.1. коллегам из своего подразделения	1	2	3	4	5
14.2. непосредственным руководителям	1	2	3	4	5
14.3. руководителям высшего звена	1	2	3	4	5

30. Оцените, насколько руководители среднего и высшего звена Вашей организации, в целом, доверяют...

Оцениваемые позиции	совсем не доверяют	скорее, не доверяют	сложно оценить, бывает по-разному	скорее, доверяют	очень доверяют
15.1. рядовым сотрудникам	1	2	3	4	5
15.2. другим руководителям	1	2	3	4	5

16. Оцените по 5-балльной шкале, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам (1 – совсем не готовы, 5 – всегда готовы помочь)

Оцениваемые позиции	16.1 помочь советом, информацией	16.2 помочь выполнить рабочие задачи (которые они не обязаны выполнять)	16.3 одолжить небольшую сумму денег	16.4 одолжить крупную сумму денег	16.5 помочь защитить свои права	16.6 оказать моральную поддержку
членам своего трудового коллектива	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5
малознакомым коллегам из других подразделений	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5
руководителям структурных подразделений	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5
руководителям высшего звена	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5

29. Какое из приведённых утверждений в наибольшей степени описывает Вашу организацию?

Оцениваемые позиции	Оценки				
17.1. в организации действуют общие правила, одинаковые для всех, ни для кого не делается исключений / общих для всех правил нет, практически всё зависит от положения и личных связей	1	2	3	4	5

30. Какое из приведённых утверждений в наилучшей степени описывает принятые в вашей организации нормы?

Оцениваемые позиции	Оценки				
18.1. люди считают необходимым помогать друг другу и участвовать в совместном решении задач / каждый сам за себя, никто не ждет никакой поддержки и не рассчитывает на кооперацию	1	2	3	4	5

31. Как, в целом, работники склонны реагировать на проявления дискриминации и несправедливости в организации?

Оцениваемые позиции	Оценки				
19.1. настойчиво стараются добиваться справедливости / никак, это неизбежно	1	2	3	4	5

32. Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее...

Оцениваемые позиции	Оценки				
20.1. заинтересована исключительно в выполнении трудовых задач / старается учитывать интересы работников	1	2	3	4	5
20.2. ориентируется на централизованное принятие решений / вовлекает работников в принятие решений	1	2	3	4	5
20.3. склонна к закрытости, не поощряет рассказы о своей работе и общение с посторонними / способствует открытости и доброжелательности работников	1	2	3	4	5
20.4. требует неукоснительного выполнения всех правил, контролирует весь рабочий процесс / предоставляет значительную свободу, не стремится контролировать каждый шаг работника	1	2	3	4	5
20.5. не допускает неформальное общение на рабочем месте / допускает неформальное общение на рабочем месте	1	2	3	4	5

33. Насколько распространены и характерны для организации следующие элементы корпоративной культуры (1- не характерны, 5 - очень характерны)

Оцениваемые позиции	Оценки				
21.1. корпоративный стиль, символика, гимн	1	2	3	4	5
21.2. наличие информации и рассказы об истории организации, её основателях, руководителях и достижениях	1	2	3	4	5
21.3. постоянное подчёркивание её уникальности, превосходства	1	2	3	4	5
21.4. корпоративные праздники и другие мероприятия	1	2	3	4	5

34. Какие виды организации рабочего процесса наиболее характерны для Вашей организации? (отметьте 1-2 наиболее типичных варианта)

- 22.1. индивидуальная работа в отдельных помещениях;
- 22.2. работа небольших коллективов в отдельных помещениях;
- 22.3. работа большого числа сотрудников в больших помещениях;
- 22.4. индивидуальная работа вне помещений;
- 22.5. работа небольших коллективов вне помещений;
- 22.6. совместная работа большого числа сотрудников вне помещений;
- 22.7. работа на основе взаимодействия в сети интернет.

35. Оцените степень взаимозависимости, необходимой для выполнения рабочих задач в Вашей организации (1 - низкая степень взаимозависимости, 5 – высокая степень взаимозависимости)

Оцениваемые позиции	Оценки				
21.1 большинство рабочих задач выполняется индивидуально и не требует совместной работы / выполнение большинства рабочих задач требует кооперации и взаимодействия работников	1	2	3	4	5

36. Насколько широко в Вашей организации используются средства коммуникации в сети интернет (электронная почта, чаты, корпоративная социальная сеть (интранет)) для решения рабочих задач?

Оцениваемые позиции	Оценки				
24.1. очень широко используются / не используется	1	2	3	4	5

37. Знаете ли Вы о наличии в организации следующих утверждённых документов и стандартов в области социальной политики?

Оцениваемые позиции	да, точно есть	нет, точно нет	не знаю /затрудняюсь ответить
25.1. стандарты корпоративной социальной ответственности	1	2	3
25.2. социальная политика предприятия, социальный кодекс	1	2	3
25.3. коллективный договор	1	2	3
25.4. кодекс корпоративной / деловой этики	1	2	3

25.5. политика управления персоналом	1	2	3
25.6. стандарты КСО	1	2	3
25.7. социальный кодекс	1	2	3

- 38. Оцените, насколько в Вашей организации соблюдаются следующие условия? (1 – не соблюдаются, 2 – соблюдаются редко, 3 – чаще всего соблюдаются, 4 – соблюдаются в большинстве случаев, 5 – соблюдаются постоянно)**

Оцениваемые позиции	Оценки				
26.1. трудовое законодательство постоянно соблюдается	1	2	3	4	5
26.2. профсоюзы есть и действуют эффективно	1	2	3	4	5
26.3. коллегиальные органы управления действуют и эффективны	1	2	3	4	5
26.4. система социальной поддержки хорошо развита	1	2	3	4	5
26.5. действуют эффективные способы разрешения споров и конфликтов	1	2	3	4	5

- 39. Насколько, по Вашему мнению, работники Вашей организации, в целом, удовлетворены работой в организации? (1 – абсолютно не удовлетворены, с радостью сменили бы место работы; 5 – абсолютно удовлетворены, очень не хотят менять место работы)**

Оцениваемые позиции	Оценки				
27.1. работники удовлетворены работой в организации	1	2	3	4	5
27.2. работники очень не хотят менять место работы	1	2	3	4	5
27.3. работники не удовлетворены работой в организации	1	2	3	4	5
27.4. работники с радостью сменили бы место работы	1	2	3	4	5

- 40. Люди могут работать в организации по разным причинам. Если представить, что высокий уровень желания работать составляет 100 баллов, то как бы Вы оценили в целом в организацию относительную долю разных причин, которые заставляют работников трудиться в Вашей организации? (распределите 100 баллов между приведёнными причинами)**

- 28.1. интересная работа, возможности личностного и профессионального развития;
 28.2. стабильность, надёжность рабочего места;
 28.3. карьерные возможности;
 28.4. комфортная социальная среда, хорошие отношения в коллективе, уважение коллег;
 28.5. социальные гарантии (жильё, медицинское обслуживание, пенсионное страхование и т.п.);
 28.6. материальное вознаграждение (зарплата, премии).

- 29. Насколько легко в организации получить нужную информацию, знания, поделиться опытом?**

Оцениваемые позиции	очень трудно	скорее, сложно	сложно оценить, бывает по-разному	скорее, легко	очень легко
29.1. получить нужную информацию, знания и поделиться опытом	1	2	3	4	5

31. С какой вероятностью инициатива или предложение сотрудника в Вашей организации будут положительно восприняты и поддержаны коллегами и руководством? (1 – с очень низкой, 10 – с очень высокой)

Оцениваемые позиции	Оценки				
30.1. коллегами из своего трудового коллектива	1	2	3	4	5
30.2. малознакомыми коллегами из других подразделений	1	2	3	4	5
30.3. руководителями структурных подразделений	1	2	3	4	5
30.4. высшим руководством	1	2	3	4	5

31. Насколько эффективно взаимодействие и сотрудничество работников в Вашей организации? (1 – крайне неэффективно, 5 – очень эффективно)

Оцениваемые позиции	Оценки				
31.1. внутри структурного подразделения (трудового коллектива)	1	2	3	4	5
31.2. между разными подразделениями	1	2	3	4	5

32. Насколько часты конфликты в Вашей организации? (1 – очень редки, 5 – носят регулярный характер)

Оцениваемые позиции	Оценки				
32.1. внутри структурных подразделений	1	2	3	4	5
32.2. между работниками различных подразделений	1	2	3	4	5
32.3. между работниками и руководителями	1	2	3	4	5

33. Насколько для организации характерны различные проявления дискриминации (при приёме на работу, карьерном продвижении, вознаграждении, распределении обязанностей и пр.)? (1 – совсем не характерны, 5 – очень характерны)

Оцениваемые позиции	Оценки				
33.1. Проявления дискриминации характерны	1	2	3	4	5
33.2. Проявления дискриминации нехарактерны	1	2	3	4	5

Просим ответить на несколько вопросов о Вас

34. Ваш пол:

34.1. женский

34.2. мужской

35. Ваш возраст:

35.1. до 25 лет

35.2. 25-35 лет

35.3. 36-45 лет

35.4. 46-55 лет

35.5. 56-65 лет

35.6. старше 65 лет

36. Каков стаж Вашей работы в организации?

36.1. менее 1 года

36.2. от 1 до 3 лет

36.3. от 3 до 10 лет

36.4. более 10 лет

37. Ваше образование:

37.1. среднее

37.2. среднее специальное

37.3. высшее

Благодарим за участие в опросе!

ПРИЛОЖЕНИЕ 13

Результаты статистической обработки
данных выборочной совокупности для проведения опроса
(по уровню частотности)

Тип организации	Частота	%
коммерческая компания, частный бизнес	329	78,1
предприятие с высокой долей государственного участия	32	7,6
бюджетное учреждение (школа, университет, больница, учреждение культуры)	50	11,9
органы власти, правоохранительные органы, вооружённые силы	10	2,4
Всего	421	100

Распределение организаций, в которых работают респонденты, по отраслям

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
Сельское, лесное хозяйство	10	2,4	2,4	2,4
Добыча полезных ископаемых	7	1,7	1,7	4,0
Обрабатывающие производства	31	7,4	7,4	11,4
Энергетика, водоснабжение, ЖКУ	23	5,5	5,5	16,9
Строительство	45	10,7	10,7	27,6
Торговля	100	23,8	23,8	51,3
Ремонт	15	3,6	3,6	54,9
Транспортировка, хранение, логистика	24	5,7	5,7	60,6
Туризм, гостиничный бизнес, общественное питание	22	5,2	5,2	65,8
СМИ, телекоммуникации	12	2,9	2,9	68,6
Финансы, страховая деятельность	18	4,3	4,3	72,9
Научная, инновационная деятельность, консалтинг	20	4,8	4,8	77,7
Государственное управление и обеспечение безопасности	10	2,4	2,4	80,0
Образование	42	10,0	10,0	90,0
Здравоохранение, социальная работа	22	5,2	5,2	95,2
Культура, спорт, развлечения	20	4,8	4,8	100,0
Всего	421	100,0	100,0	

Распределение организаций по уровню финансово-хозяйственной самостоятельности

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
самостоятельные организации	343	81,5	81,5	81,5
филиалы, представительства, часть более крупной организации	78	18,5	18,5	100
Всего	421	100	100	

**Распределение организаций по происхождению
(независимо от формальной схемы владения)**

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
российские организации	416	98,8	99,3	99,3
организации из стран Европы, Северной Америки	3	0,7	0,7	100
Всего	419	99,5	100	
Пропущенные системные	2	,5		
Итого	421	100	100	

Распределение респондентов по должностным позициям в системе управления

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
руководитель организации/ высший менеджмент	140	33,3	33,3	33,3
руководитель структурного подразделения / менеджер среднего уровня	140	33,3	33,3	66,6
работники организации	141	33,4	33,4	100
Всего	421	100	100	

Распределение организаций по численности персонала

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
менее 50 чел.	208	49,4	49,4	49,4
50-150 чел.	96	22,8	22,8	72,2
150-500 чел.	50	11,9	11,9	84,1
500-1000 чел.	18	4,3	4,3	88,4
1000-5000 чел.	28	6,7	6,7	95,0
более 5000 чел.	21	5,0	5,0	100
Всего	421	100	100	

Распределение респондентов по гендерному фактору

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
Мужской	185	43,9	43,9	43,9
Женский	236	56,1	56,1	100
Всего	421	100	100	

Распределение респондентов по возрасту

Возраст	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
до 25 лет	8	1,9	1,9	1,9
25-35 лет	101	24,0	24,0	25,9
36-45 лет	160	38,0	38,0	63,9
46-55 лет	109	25,9	25,9	89,8
56-65 лет	36	8,6	8,6	98,3
старше 65 лет	7	1,7	1,7	100
Всего	421	100	100	

Распределение респондентов по регионам РФ

	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
Республика Башкортостан	14	3,3	3,3	3,3
Республика Бурятия	3	,7	,7	4,0
Республика Дагестан	3	,7	,7	4,8
Республика Крым	7	1,7	1,7	6,4
Республика Саха (Якутия)	2	,5	,5	6,9
Республика Татарстан	14	3,3	3,3	10,2
Удмуртская Республика	5	1,2	1,2	11,4
Чеченская Республика	1	,2	,2	11,6
Чувашская Республика	5	1,2	1,2	12,8
Алтайский край	8	1,9	1,9	14,7
Забайкальский край	2	,5	,5	15,2
Краснодарский край	20	4,8	4,8	20,0
Красноярский край	10	2,4	2,4	22,3
Пермский край	9	2,1	2,1	24,5
Приморский край	7	1,7	1,7	26,1
Ставропольский край	9	2,1	2,1	28,3
Хабаровский край	5	1,2	1,2	29,5
Архангельская область	4	1,0	1,0	30,4
Белгородская область	5	1,2	1,2	31,6
Брянская область	4	1,0	1,0	32,5
Владимирская область	5	1,2	1,2	33,7
Волгоградская область	9	2,1	2,1	35,9
Вологодская область	4	1,0	1,0	36,8
Воронежская область	8	1,9	1,9	38,7
Иркутская область	8	1,9	1,9	40,6
Калининградская область	4	1,0	1,0	41,6
Калужская область	3	,7	,7	42,3
Кемеровская область	9	2,1	2,1	44,4
Кировская область	4	1,0	1,0	45,4
Курская область	4	1,0	1,0	46,3
Ленинградская область	3	,7	,7	47,0
Липецкая область	4	1,0	1,0	48,0
Московская область	17	4,0	4,0	52,0
Нижегородская область	11	2,6	2,6	54,6
Новосибирская область	10	2,4	2,4	57,0
Омская область	7	1,7	1,7	58,7
Оренбургская область	7	1,7	1,7	60,3
Пензенская область	4	1,0	1,0	61,3
Ростовская область	15	3,6	3,6	64,8
Рязанская область	4	1,0	1,0	65,8
Самарская область	11	2,6	2,6	68,4
Саратовская область	8	1,9	1,9	70,3
Свердловская область	15	3,6	3,6	73,9
Тверская область	4	1,0	1,0	74,8
Тульская область	5	1,2	1,2	76,0
Тюменская область	13	3,1	3,1	79,1
Ульяновская область	3	,7	,7	79,8
Челябинская область	12	2,9	2,9	82,7
Ярославская область	4	1,0	1,0	83,6
Москва	44	10,5	10,5	94,1
Санкт-Петербург	19	4,5	4,5	98,6
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	6	1,4	1,4	100,0
Всего	421	100	100	

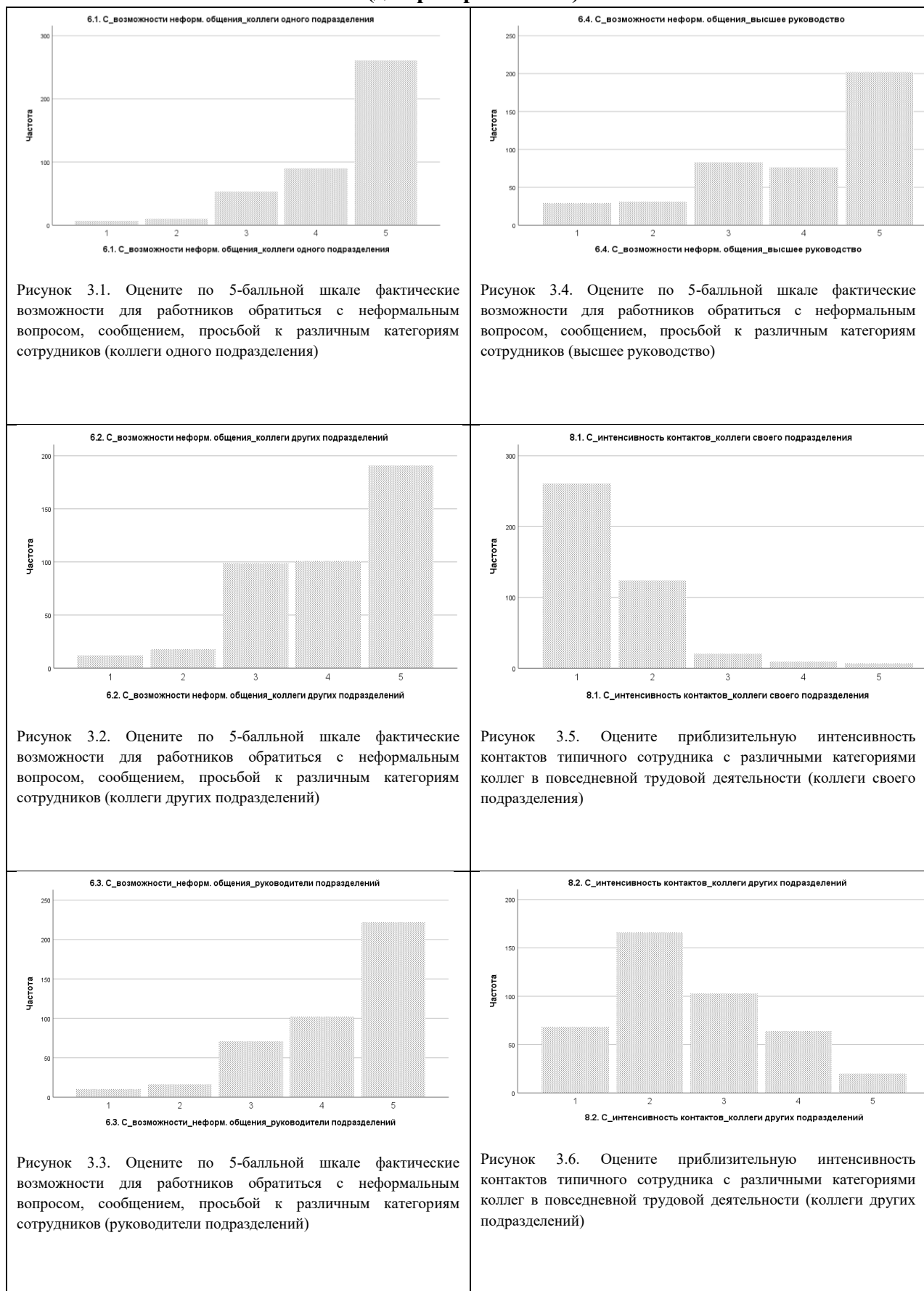
Распределение респондентов по стажу работы в организации

Стаж работы	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
менее 1 года	27	6,4	6,4	6,4
от 1 до 3 лет	64	15,2	15,2	21,6
от 3 до 10 лет	190	45,1	45,1	66,7
более 10 лет	140	33,3	33,3	100,0
Всего	421	100	100	

Распределение респондентов по уровню образования

Уровень образования	Частота	%	Валидный %	Накопленный %
среднее	14	3,3	3,3	3,3
среднее специальное	46	10,9	11,0	14,3
высшее	359	85,3	85,7	100,0
Всего	419	99,5	100	
Пропущенные системные	2	0,5		
Итого	421	100		

Диаграммы распределения ответов на вопросы анкеты (до преобразования)



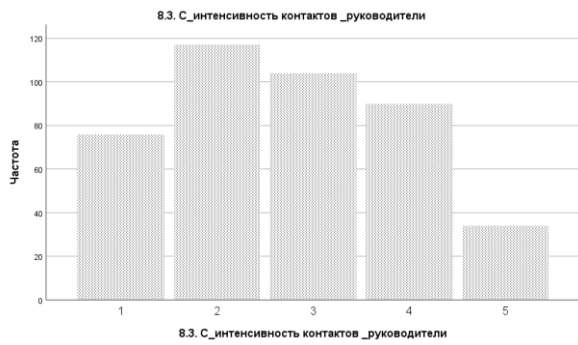


Рисунок 3.7. Оцените приблизительную интенсивность контактов типичного сотрудника с различными категориями коллег в повседневной трудовой деятельности (руководители)



Рисунок 3.10. Оцените по пятибалльной шкале сложность общения в организации, связанную с различиями в языке, возрасте, культуре, политических или религиозных взглядах

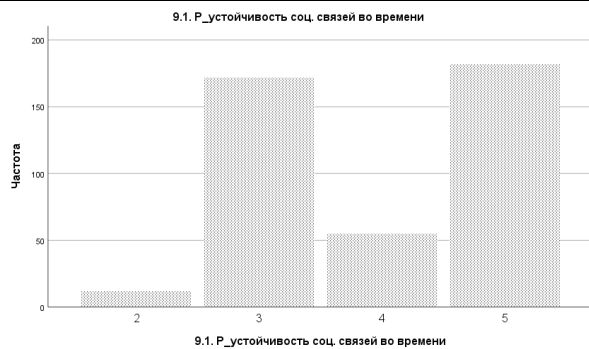


Рисунок 3.8. В любой организации периодически происходят какие-то изменения: кто-то уходит, меняет должность, появляются новые работники, люди меняют свой круг общения. Как бы Вы оценили устойчивость социальных связей между сотрудниками во времени?

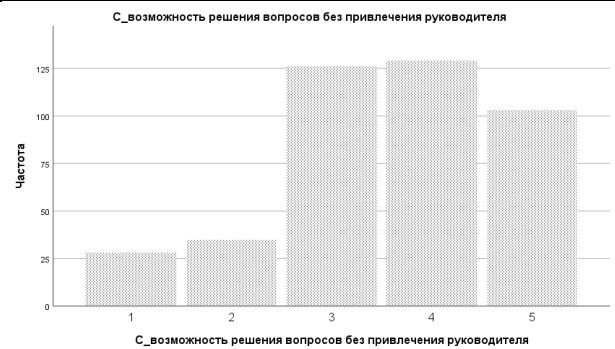


Рисунок 3.11. Оцените возможность решения вопросов в организации без привлечения руководителей



Рисунок 3.9. Если работнику необходимо получить информацию или помощь, обратиться к тем, кого он лично не знает, есть ли в Вашей организации люди, которые подскажут, что делать, и смогут выступить в качестве посредников?

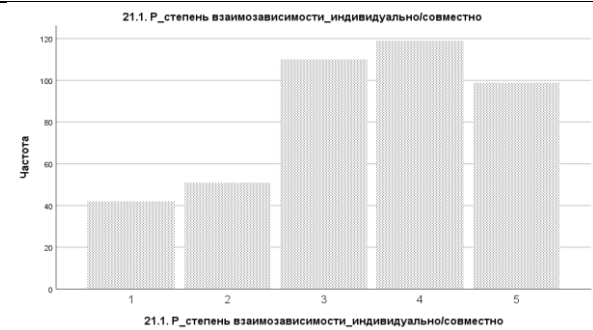


Рисунок 3.12. Оцените степень взаимозависимости, необходимой для выполнения рабочих задач в Вашей организации (большинство рабочих задач выполняется индивидуально и не требует совместной работы; выполнение большинства рабочих задач требует кооперации и взаимодействия работников)



Рисунок 3.13. Насколько широко в Вашей организации используются средства коммуникации в сети интернет (электронная почта, чаты, корпоративная социальная сеть (интранет)) для решения рабочих задач?



Рисунок 3.16. В какой степени работники Вашей организации считают себя членами одной команды, чувствуют свою общность и солидарность в организации?



Рисунок 3.14. Насколько легко в организации получить нужную информацию, знания, поделиться опытом?

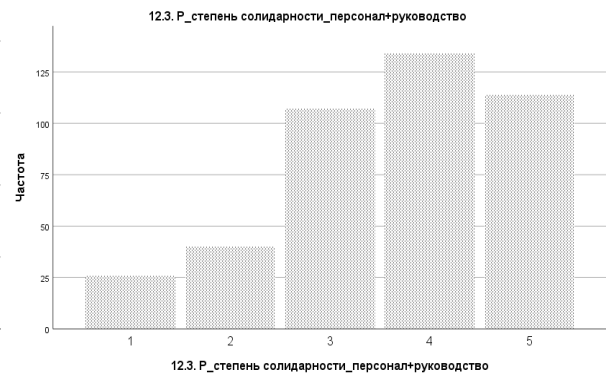


Рисунок 3.17. В какой степени работники Вашей организации считают себя членами одной команды, чувствуют свою общность и солидарность с руководителями?

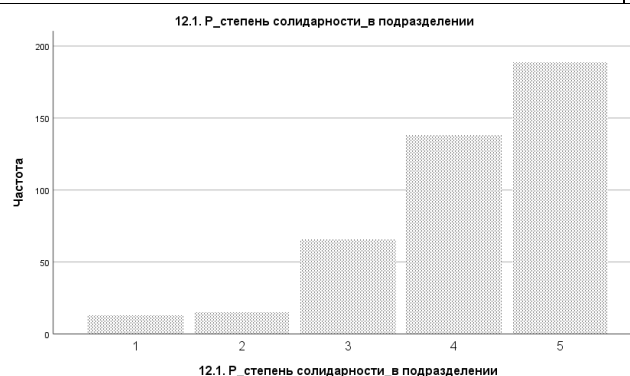


Рисунок 3.15. В какой степени работники Вашей организации считают себя членами одной команды, чувствуют свою общность и солидарность в подразделении?

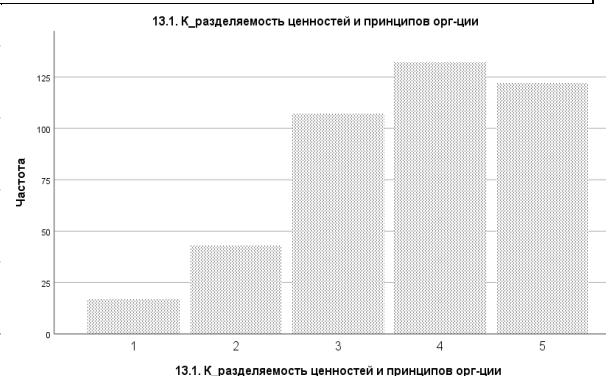


Рисунок 3.18. Можно ли сказать, что большинство работников Вашей организации хорошо знают историю организации и разделяют ценности и принципы, которые она провозглашает?

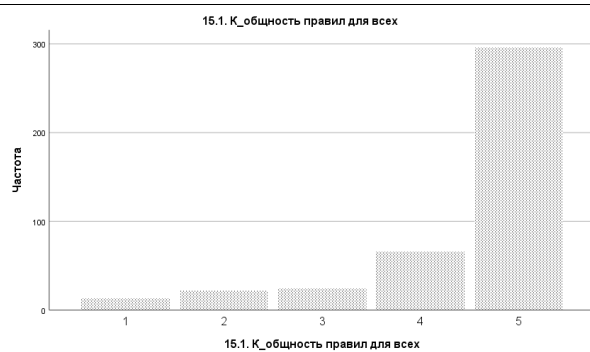


Рисунок 3.19. Какое из приведённых утверждений в наибольшей степени описывает Вашу организацию? (в организации действуют общие правила, одинаковые для всех, ни для кого не делается исключений / общих для всех правил нет, практически всё зависит от положения и личных связей)

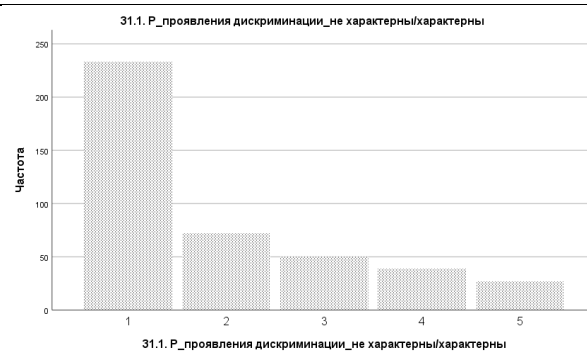


Рисунок 3.22. Насколько для организации характерны различные проявления дискриминации (при приёме на работу, карьерном продвижении, вознаграждении, распределении обязанностей и пр.)?



Рисунок 3.20. Какое из приведённых утверждений в наилучшей степени описывает принятые в вашей организации нормы? (люди считают необходимым помогать друг другу и участвовать в совместном решении задач / каждый сам за себя, никто не ждет никакой поддержки и не рассчитывает на кооперацию)

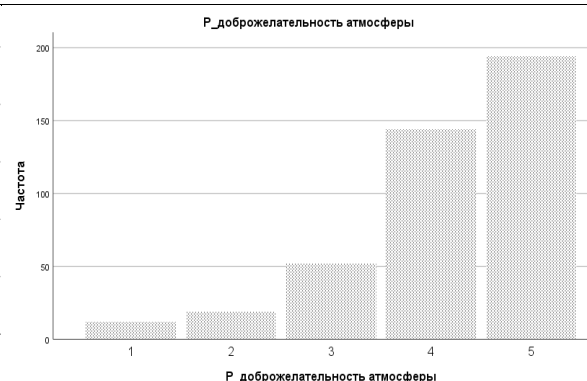


Рисунок 3.23. Оцените доброжелательность атмосферы в Вашей организации

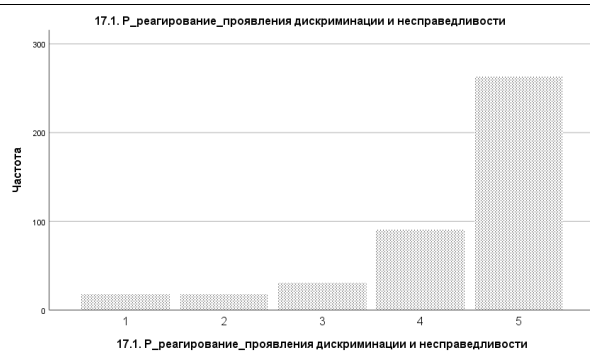


Рисунок 3.21. Как, в целом, работники склонны реагировать на проявления дискриминации и несправедливости в организации? (настойчиво стараются добиваться справедливости / никак, это неизбежно)



Рисунок 3.24. Оцените, насколько, в целом, работники доверяют коллегам из своего подразделения

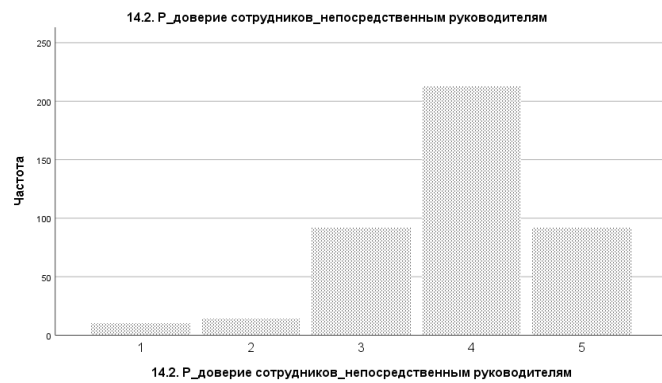


Рисунок 3.25. Оцените, насколько, в целом, работники доверяют непосредственным руководителям

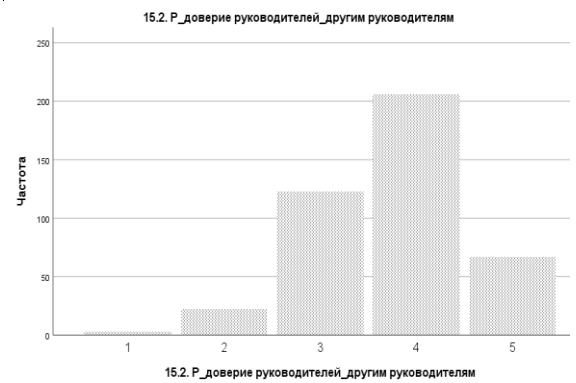


Рисунок 3.28. Оцените, насколько руководители среднего и высшего звена Вашей организации, в целом, доверяют другим руководителям

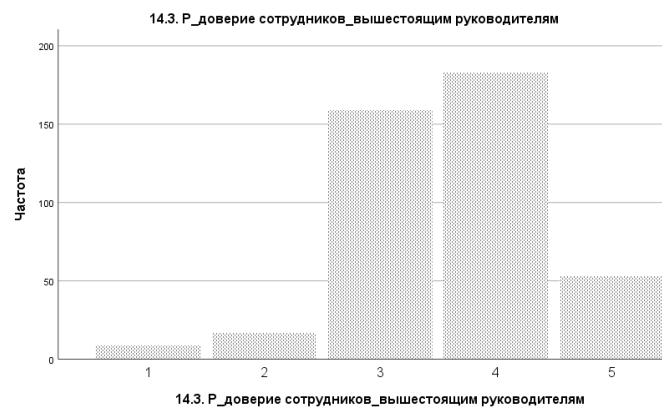


Рисунок 3.26. Оцените, насколько, в целом, работники доверяют вышестоящим руководителям

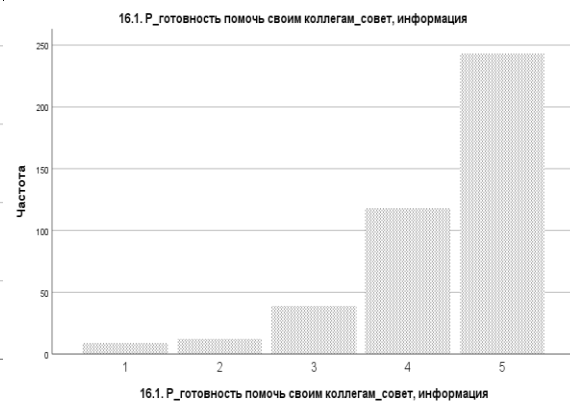


Рисунок 3.29. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам (совет, предоставление информации)

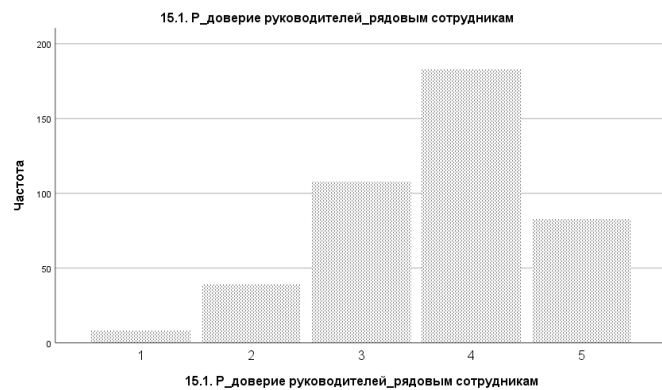


Рисунок 3.27. Оцените, насколько руководители среднего и высшего звена Вашей организации, в целом, доверяют рядовым сотрудникам

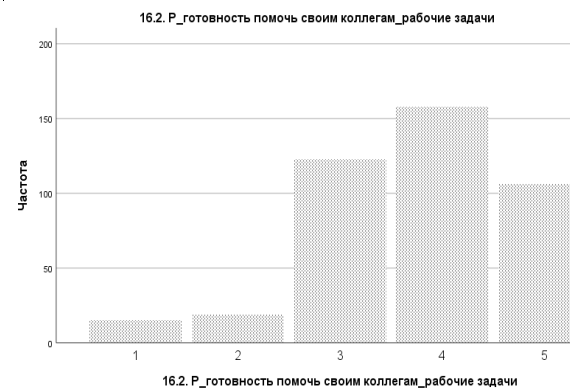


Рисунок 3.30. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам в решении рабочих задач

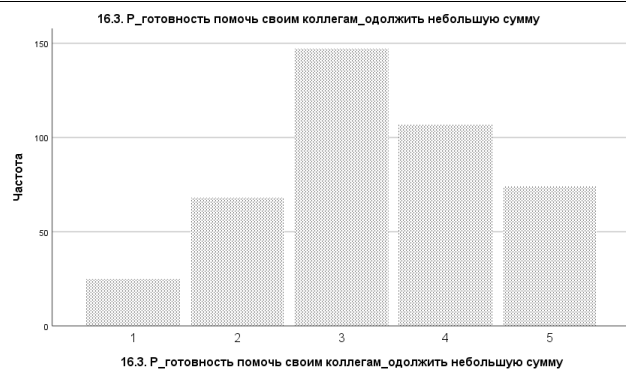


Рисунок 3.31. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам (одолжить небольшую сумму денег)



Рисунок 3.34. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам (моральная поддержка)



Рисунок 3.32. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам (одолжить крупную сумму денег)



Рисунок 3.35. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи коллегам других подразделений советом и информацией

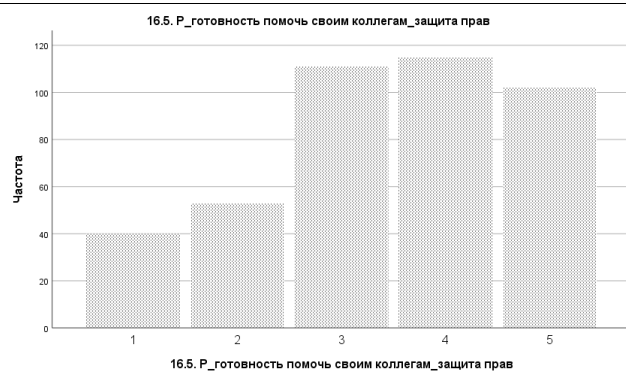


Рисунок 3.33. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам (защита прав)

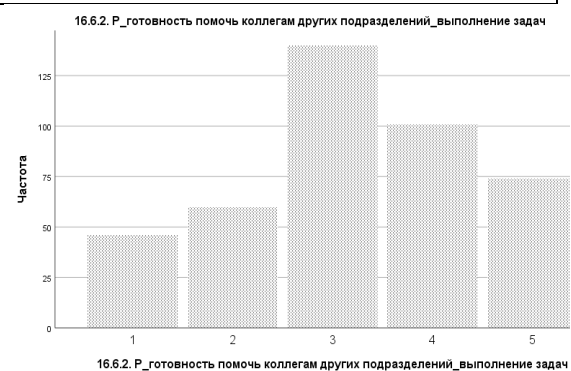


Рисунок 3.36. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи коллегам других подразделений в решении рабочих задач



Рисунок 3.37. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи коллегам других подразделений (одолжить небольшую сумму денег)

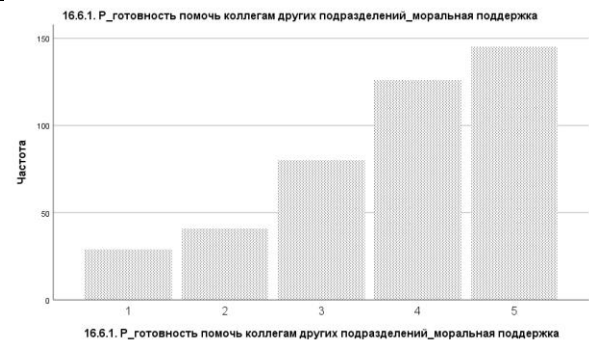


Рисунок 3.40. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи коллегам других подразделений (моральная поддержка)



Рисунок 3.38. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи коллегам других подразделений (одолжить крупную сумму денег)

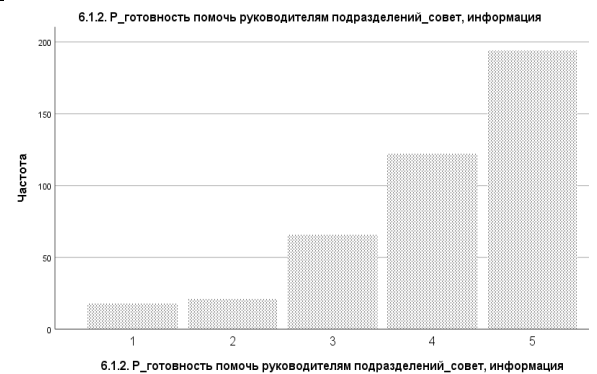


Рисунок 3.41. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям подразделения (советом, информацией)

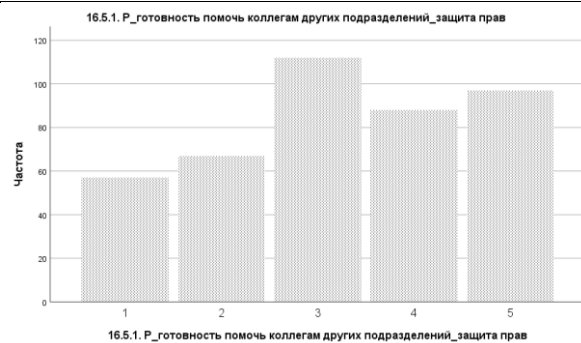


Рисунок 3.39. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи коллегам других подразделений (защита прав)

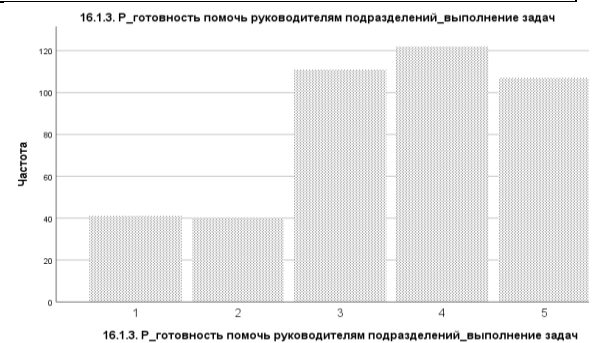


Рисунок 3.42. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям подразделений в выполнении задач



Рисунок 3.43. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям подразделений (одолжить небольшую сумму денег)



Рисунок 3.46. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям подразделений (моральная поддержка)



Рисунок 3.44. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям подразделений (одолжить крупную сумму денег)



Рисунок 3.47. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям высшего звена (советом, информацией)

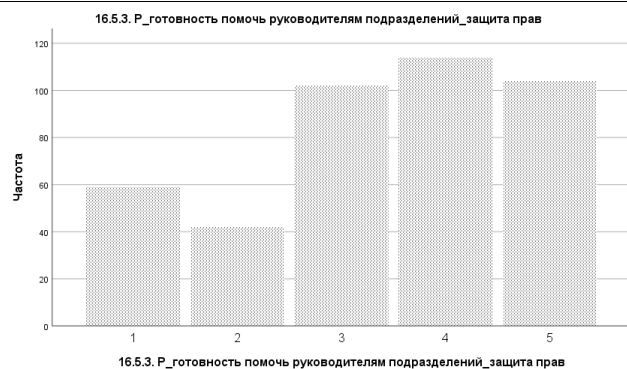


Рисунок 3.45. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям подразделений (защита прав)

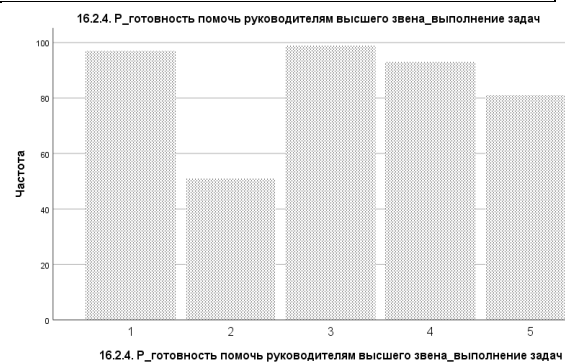


Рисунок 3.48. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям высшего звена в выполнении задач

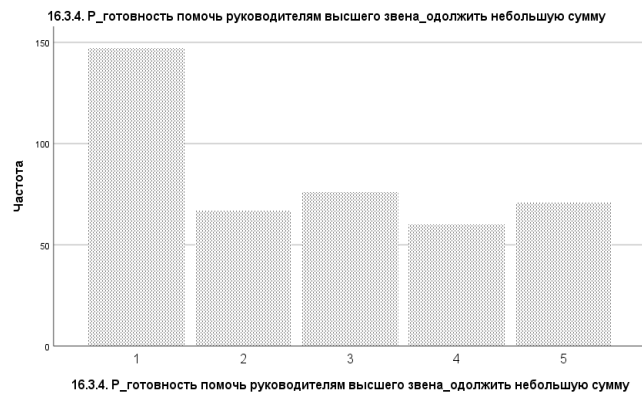


Рисунок 3.49. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям высшего звена (одолжить небольшую сумму денег)

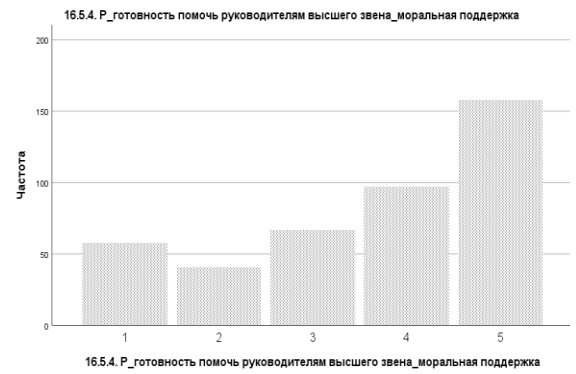


Рисунок 3.52. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям высшего звена (моральная поддержка)



Рисунок 3.50. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям высшего звена (одолжить крупную сумму денег)



Рисунок 3.53. Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее: заинтересована исключительно в выполнении трудовых задач / старается учитывать интересы работников

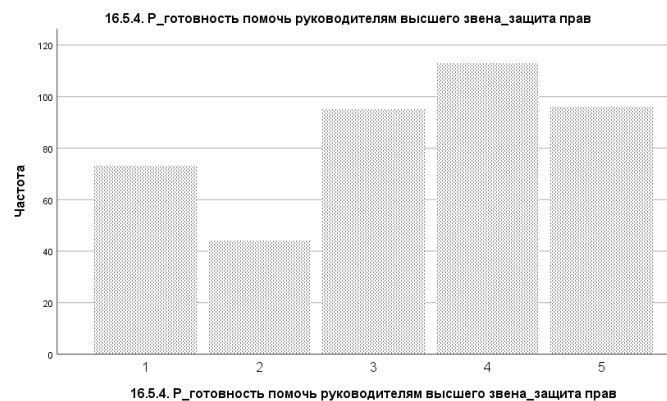


Рисунок 3.51. Оцените, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи руководителям высшего звена (защита прав)



Рисунок 3.54. Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее: ориентируется на централизованное принятие решений / вовлекает работников в принятие решений



Рисунок 3.55. Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее: склонна к закрытости, не поощряет рассказы о своей работе и общение с посторонними / способствует открытости и доброжелательности работников



Рисунок 3.58. Насколько, по Вашему мнению, работники Вашей организации, в целом, удовлетворены работой в организации?



Рисунок 3.56. Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее: требует неукоснительного выполнения всех правил, контролирует весь рабочий процесс / предоставляет значительную свободу, не стремится контролировать каждый шаг работника

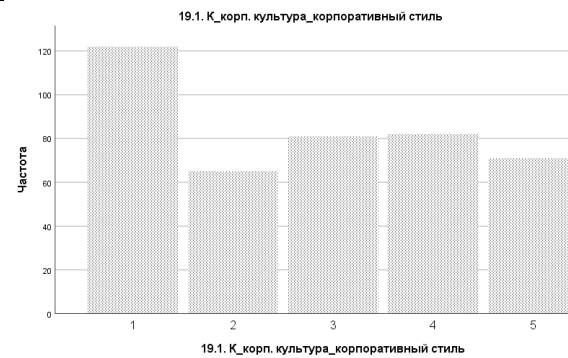


Рисунок 3.59. Насколько распространены и характерны для организации следующие элементы корпоративной культуры: корпоративный стиль, символика, гимн?



Рисунок 3.57. Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее: не допускает неформальное общение на рабочем месте / допускает неформальное общение на рабочем месте

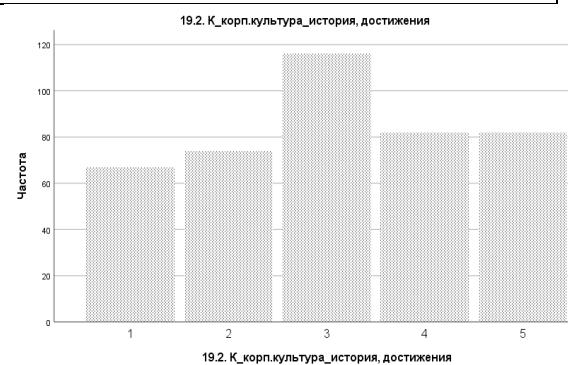


Рисунок 3.60. Насколько распространены и характерны для организации следующие элементы корпоративной культуры?(наличие информации и рассказы об истории организации, её основателях, руководителях и достижениях)

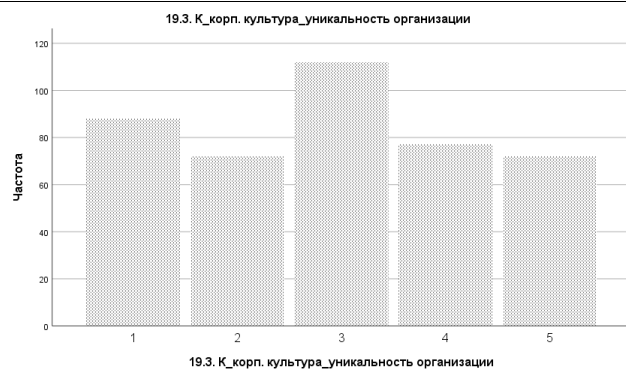


Рисунок 3.61. Насколько распространены и характерны для организации следующие элементы корпоративной культуры?(постоянное подчёркивание уникальности и превосходства организации)

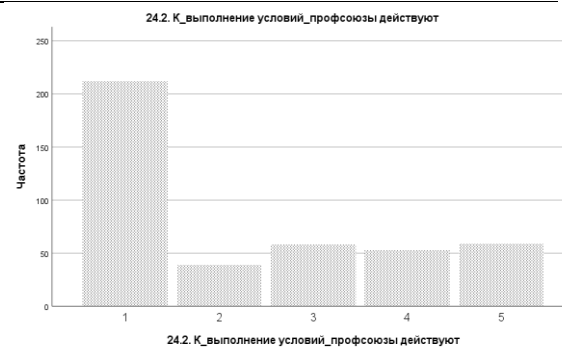


Рисунок 3.64. Оцените, насколько в Вашей организации соблюдаются следующие условия? (профсоюзы есть и действуют эффективно)

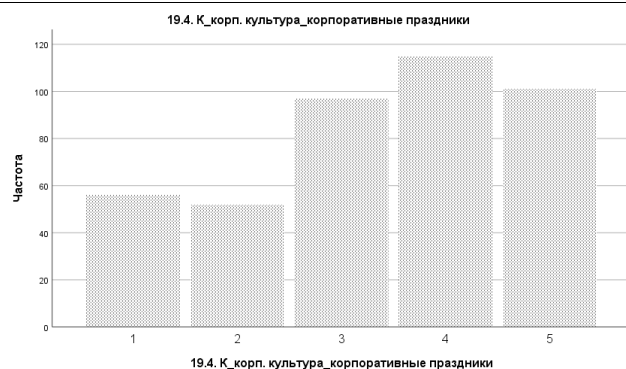


Рисунок 3.62. Насколько распространены и характерны для организации следующие элементы корпоративной культуры?(корпоративные праздники и другие мероприятия)

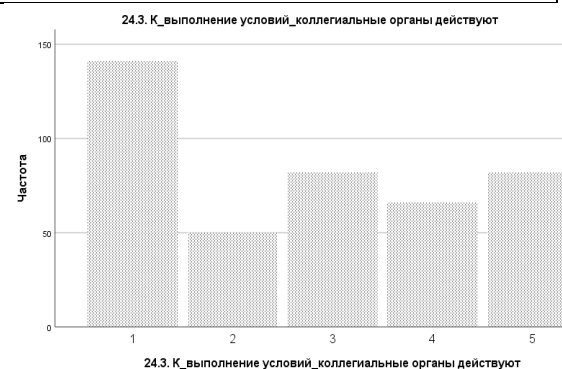


Рисунок 3.65. Оцените, насколько в Вашей организации соблюдаются следующие условия? (коллегиальные органы управления действуют и эффективны)



Рисунок 3.63. Оцените, насколько в Вашей организации соблюдаются следующие условия? (трудовое законодательство постоянно соблюдается)

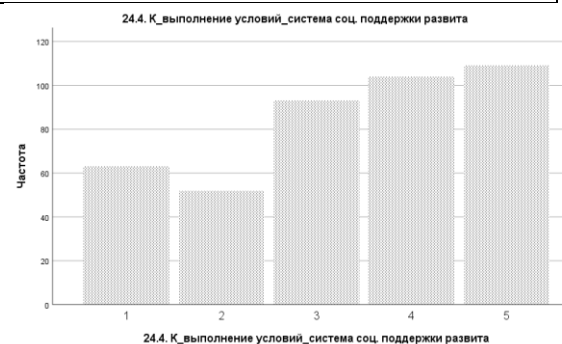


Рисунок 3.66. Оцените, насколько в Вашей организации соблюдаются следующие условия? (система социальной поддержки хорошо развита)

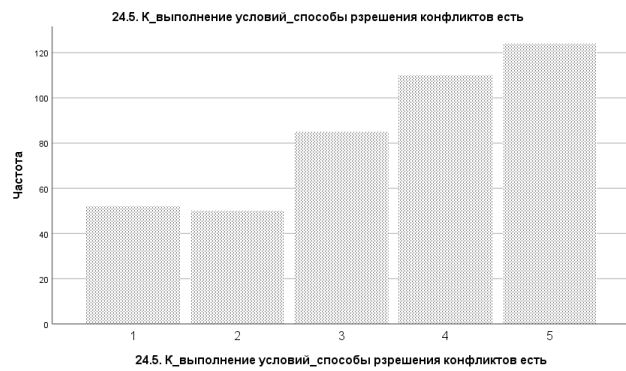


Рисунок 3.67. Оцените, насколько в Вашей организации соблюдаются следующие условия? (действуют эффективные способы разрешения споров и конфликтов)

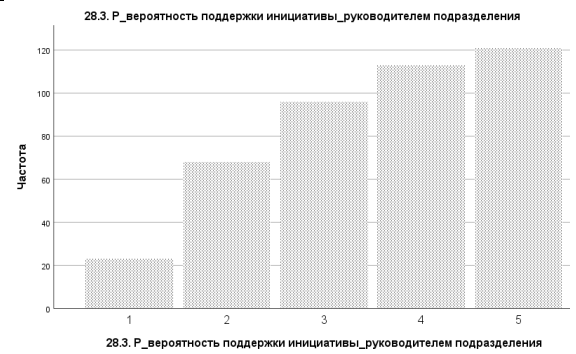


Рисунок 3.70. С какой вероятностью инициатива или предложение сотрудника в Вашей организации будут положительно восприняты и поддержаны коллегами и руководством? (руководителями структурных подразделений)

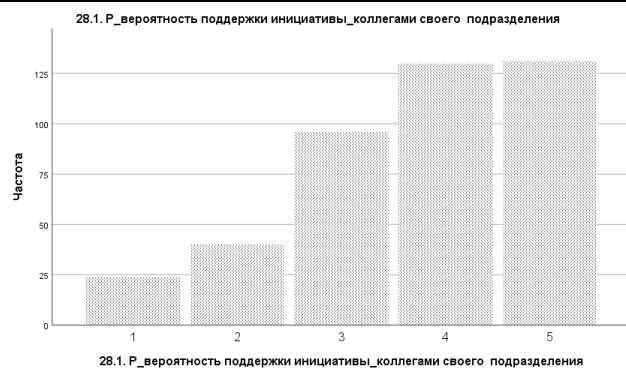


Рисунок 3.68. С какой вероятностью инициатива или предложение сотрудника в Вашей организации будут положительно восприняты и поддержаны коллегами и руководством? (коллегами из своего трудового коллектива; малознакомыми коллегами из других подразделений; руководителями структурных подразделений; высшим руководством)

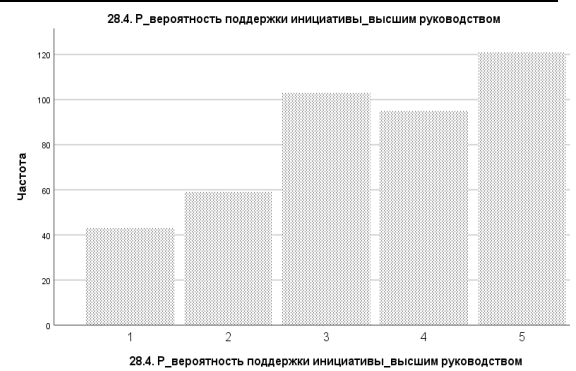


Рисунок 3.71. С какой вероятностью инициатива или предложение сотрудника в Вашей организации будут положительно восприняты и поддержаны коллегами и руководством? (высшим руководством)

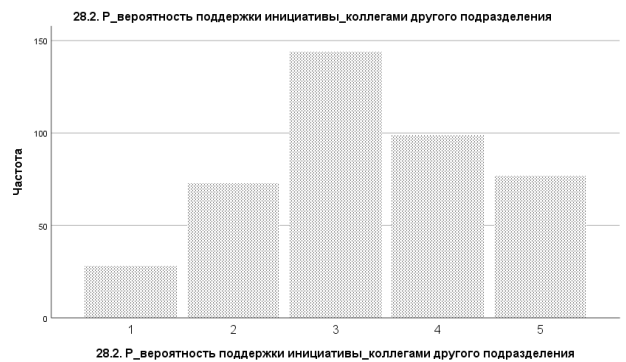


Рисунок 3.69. С какой вероятностью инициатива или предложение сотрудника в Вашей организации будут положительно восприняты и поддержаны коллегами и руководством? (коллегами из других подразделений)

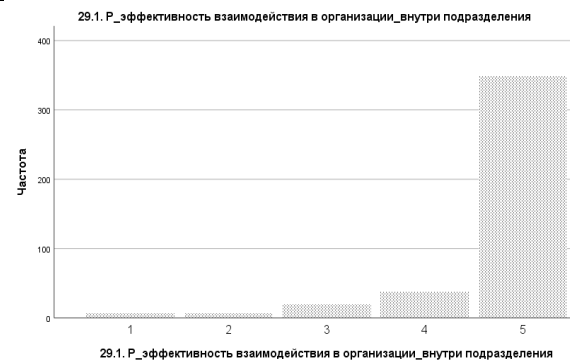


Рисунок 3.72. Насколько эффективно взаимодействие и сотрудничество работников в Вашей организации? (внутри структурного подразделения)



Рисунок 3.73. Насколько эффективно взаимодействие и сотрудничество работников в Вашей организации? (между разными подразделениями)

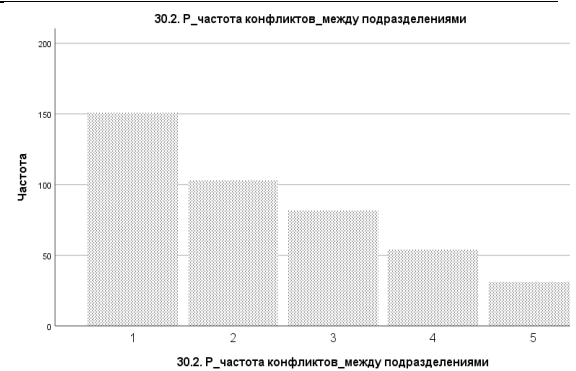


Рисунок 3.75. Насколько часты конфликты в Вашей организации?(между работниками различных подразделений)

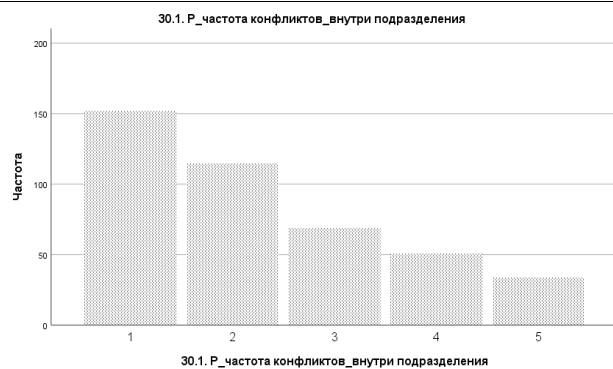


Рисунок 3.74. Насколько часты конфликты в Вашей организации?(внутри структурных подразделений)

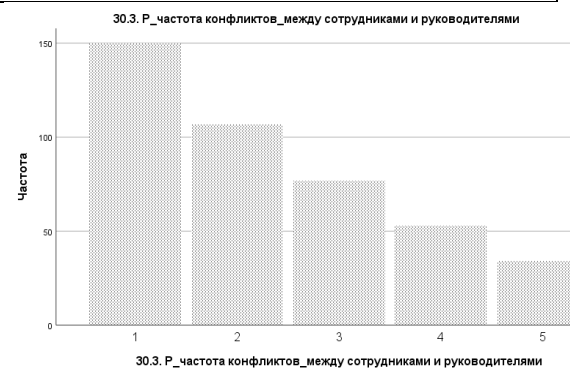


Рисунок 3.76. Насколько часты конфликты в Вашей организации?(между работниками и руководителями)

Описание укрупнённых показателей компонентов социального капитала организации

№ вопроса в анкете	Исходный вопрос	Укрупнённый показатель	Компонент
6	Оцените по 5-балльной шкале фактические возможности для работников обратиться с неформальным вопросом, сообщением, просьбой к различным категориям сотрудников (1 – такие возможности почти отсутствуют, 5 – очень широкие возможности)	Возможности неформального общения в организации	Структурный
8	Оцените приблизительную интенсивность контактов типичного сотрудника с различными категориями коллег в повседневной трудовой деятельности	Интенсивность контактов в организации	
9	В любой организации периодически происходят какие-то изменения: кто-то уходит, меняет должность, появляются новые работники, люди меняют свой круг общения. Как бы Вы оценили устойчивость социальных связей между сотрудниками во времени?		
10	Если работнику необходимо получить информацию или помощь, обратиться к тем, кого он лично не знает, есть ли в Вашей организации люди, которые подскажут, что делать, и смогут выступить в качестве посредников?		
11	Оцените по пятибалльной шкале сложность общения в организации, связанную с различиями в языке, возрасте, культуре, политических или религиозных взглядах	Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности	

20	Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее: заинтересована исключительно в выполнении трудовых задач; старается учитывать интересы работников; ориентируется на централизованное принятие решений; вовлекает работников в принятие решений; склонна к закрытости, не поощряет рассказы о своей работе и общение с посторонними; способствует открытости и доброжелательности работников; требует неукоснительного выполнения всех правил, контролирует весь рабочий процесс; предоставляет значительную свободу, не стремится контролировать каждый шаг работника; не допускает неформальное общение на рабочем месте; допускает неформальное общение на рабочем месте		
22	Какие виды организации рабочего процесса наиболее характерны для Вашей организации? (индивидуальная работа в отдельных помещениях; работа небольших коллективов в отдельных помещениях; работа большого числа сотрудников в больших помещениях; индивидуальная работа вне помещений; работа небольших коллективов вне помещений; совместная работа большого числа сотрудников вне помещений; работа на основе взаимодействия в сети интернет)		
29	Насколько легко в организации получить нужную информацию, знания, поделиться опытом?		
12	В какой степени работники Вашей организации считают себя членами одной команды, чувствуют свою общность и солидарность?	Уровень социальной солидарности в организации	Реляционный

14	Оцените, насколько, в целом, работники доверяют: коллегам из своего подразделения; непосредственным руководителям; руководителям высшего звена	Уровень доверия в организации	
15	Оцените, насколько руководители среднего и высшего звена Вашей организации, в целом, доверяют: рядовым сотрудникам, другим руководителям		
20	Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее: заинтересована исключительно в выполнении трудовых задач; старается учитывать интересы работников; ориентируется на централизованное принятие решений; вовлекает работников в принятие решений; склонна к закрытости, не поощряет рассказы о своей работе и общение с посторонними; способствует открытости и доброжелательности работников; требует неукоснительного выполнения всех правил, контролирует весь рабочий процесс; предоставляет значительную свободу, не стремится контролировать каждый шаг работника; не допускает неформальное общение на рабочем месте; допускает неформальное общение на рабочем месте		
16	Оцените по 5-балльной шкале, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам	Уровень готовности помочь коллегам своего подразделения	
16	Оцените по 5-балльной шкале, насколько сотрудники, в целом, готовы оказать различные виды помощи своим коллегам	Уровень готовности помочь коллегам из других подразделений	
20	Если говорить об отношении Вашей организации к сотрудникам, то она, скорее: заинтересована исключительно в выполнении	Отношение организации к сотрудникам; удовлетворённость работой в организации	

	трудовых задач; старается учитывать интересы работников; ориентируется на централизованное принятие решений; вовлекает работников в принятие решений; склонна к закрытости, не поощряет рассказы о своей работе и общение с посторонними; способствует открытости и доброжелательности работников; требует неукоснительного выполнения всех правил, контролирует весь рабочий процесс; предоставляет значительную свободу, не стремится контролировать каждый шаг работника; не допускает неформальное общение на рабочем месте; допускает неформальное общение на рабочем месте		
27	Насколько, по Вашему мнению, работники Вашей организации, в целом, удовлетворены работой в организации? (работники удовлетворены работой в организации; работники очень не хотят менять место работы; работники не удовлетворены работой в организации; работники с радостью сменили бы место работы)		
30	С какой вероятностью инициатива или предложение сотрудника в Вашей организации будут положительно восприняты и поддержаны коллегами и руководством? (коллегами из своего трудового коллектива; малознакомыми коллегами из других подразделений; руководителями структурных подразделений; высшим руководством)	Вероятность поддержки инициативы работников в организации	
31	Насколько эффективно взаимодействие и сотрудничество работников в Вашей организации? (внутри структурного подразделения (трудового коллектива; между разными подразделениями)	Эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации	

32	Насколько часты конфликты в Вашей организации?(внутри структурных подразделений; между работниками различных подразделений; между работниками и руководителями)		
13	Можно ли сказать, что большинство работников Вашей организации хорошо знают историю организации и разделяют ценности и принципы, которые она провозглашает?	Степень разделяемости ценностей, принципов и правил в организации	Когнитивный
17	Какое из приведённых утверждений в наибольшей степени описывает Вашу организацию? (в организации действуют общие правила, одинаковые для всех, ни для кого не делается исключений / общих для всех правил нет, практически всё зависит от положения и личных связей)		
18	Какое из приведённых утверждений в наилучшей степени описывает принятые в вашей организации нормы? (люди считают необходимым помогать друг другу и участвовать в совместном решении задач / каждый сам за себя, никто не ждет никакой поддержки и не рассчитывает на кооперацию)		
19	Как, в целом, работники склонны реагировать на проявления дискриминации и несправедливости в организации? (настойчиво стараются добиваться справедливости / никак, это неизбежно)		
33	Насколько для организации характерны различные проявления дискриминации (при приёме на работу, карьерном продвижении, вознаграждении, распределении обязанностей и пр.)?		

26	Оцените, насколько в Вашей организации соблюдаются следующие условия? (трудовое законодательство постоянно соблюдается; профсоюзы есть и действуют эффективно; коллегиальные органы управления действуют и эффективны; система социальной поддержки хорошо развита; действуют эффективные способы разрешения споров и конфликтов)	Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства в организации	
21	Насколько распространены и характерны для организации следующие элементы корпоративной культуры: корпоративный стиль, символика, гимн; наличие информации и рассказы об истории организации, её основателях, руководителях и достижениях; постоянное подчёркивание её уникальности, превосходства; корпоративные праздники и другие мероприятия	Распространённость элементов корпоративной культуры	

Гистограммы распределения ответов на вопросы (после преобразования)

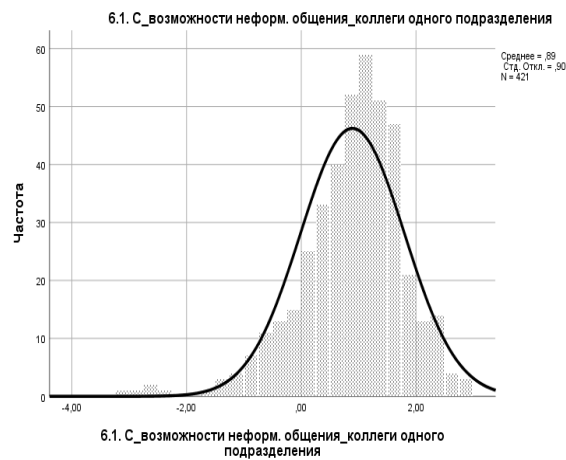


Рисунок 5.1.

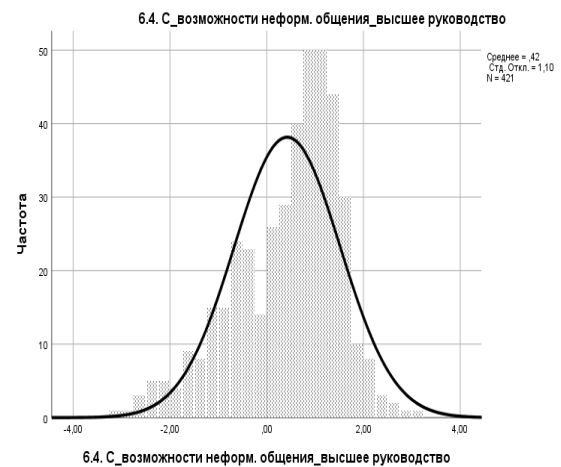


Рисунок 5.4.

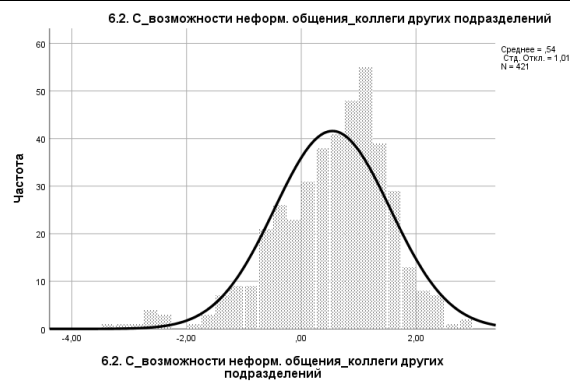


Рисунок 5.2.

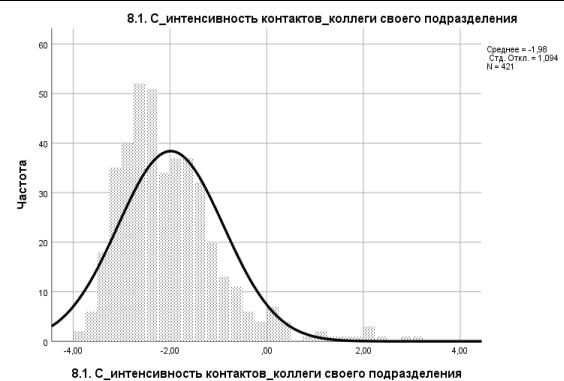


Рисунок 5.5.

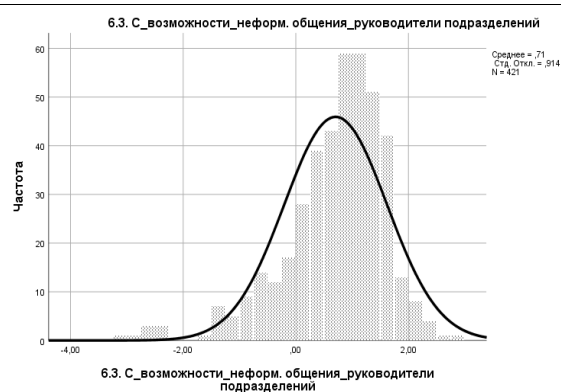


Рисунок 5.3



Рисунок 5.6.

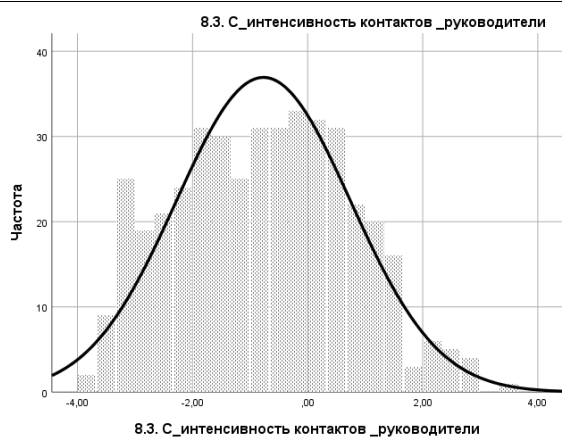


Рисунок 5.7.

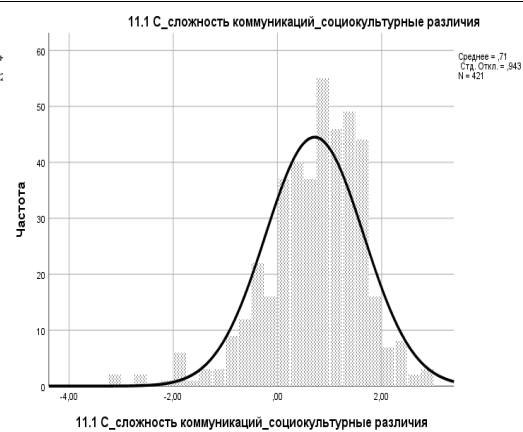


Рисунок 5.10.

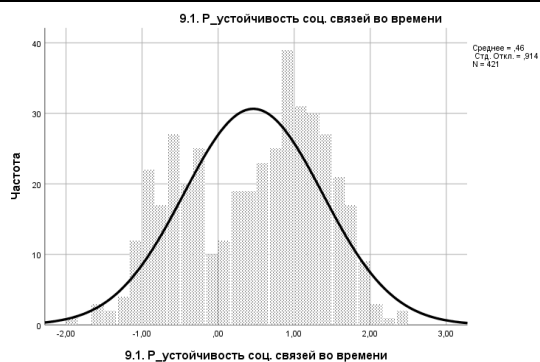


Рисунок 5.8.

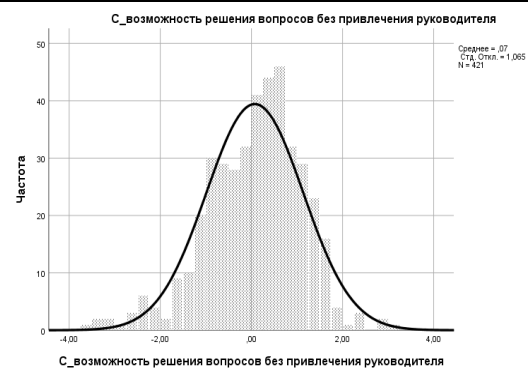


Рисунок 5.11.

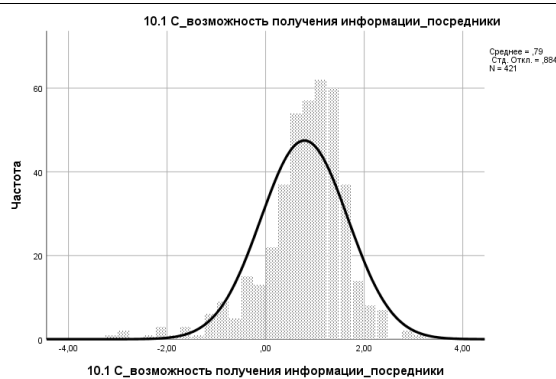


Рисунок 5.9.

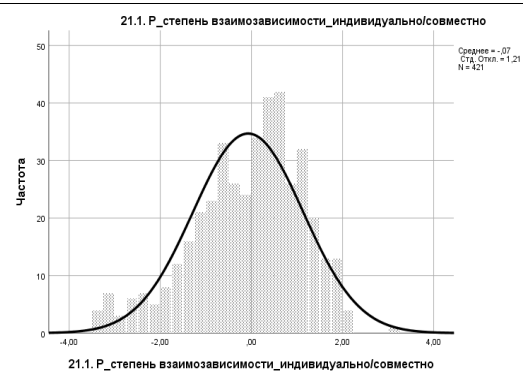


Рисунок 5.12.

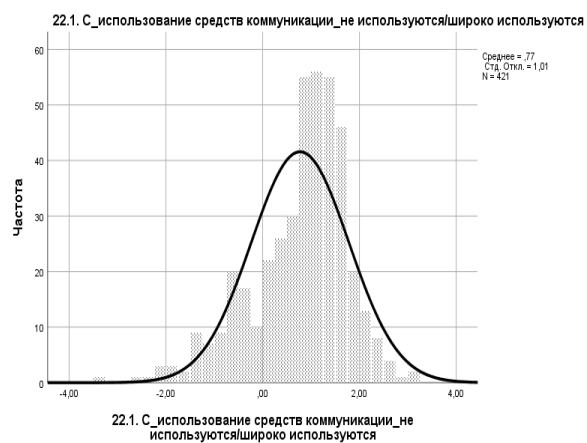


Рисунок 5.13.

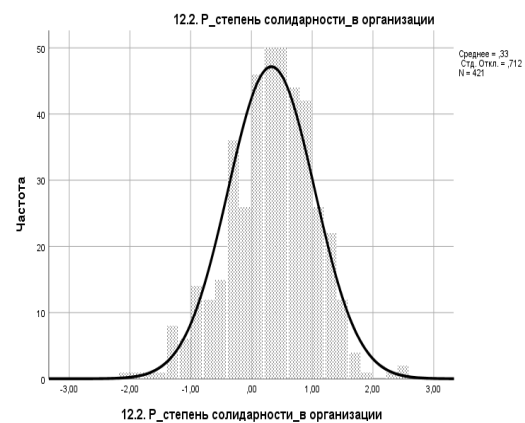


Рисунок 5.16.

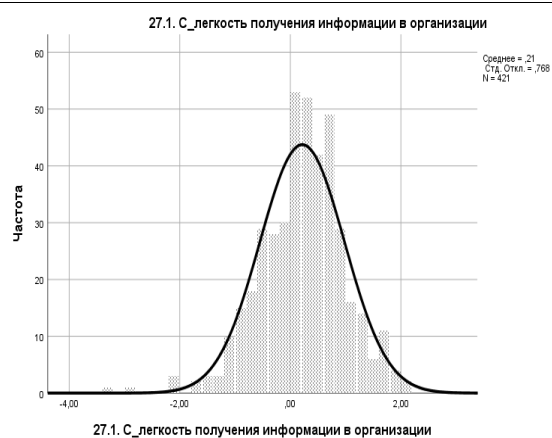


Рисунок 5.14.

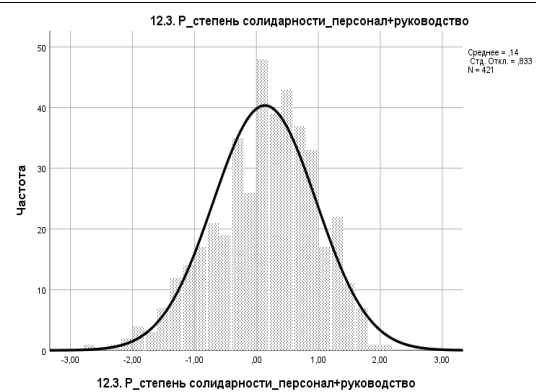


Рисунок 5.17.

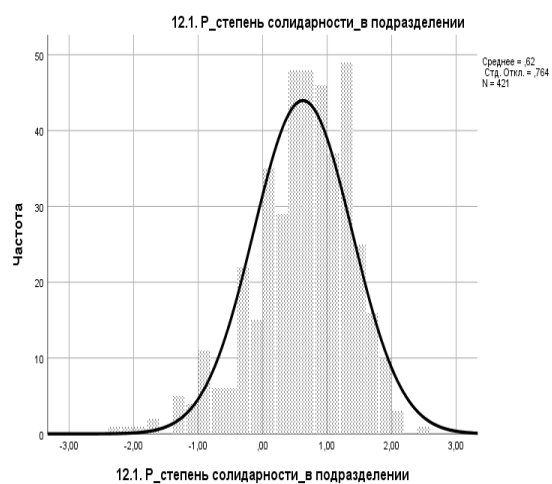


Рисунок 5.15.

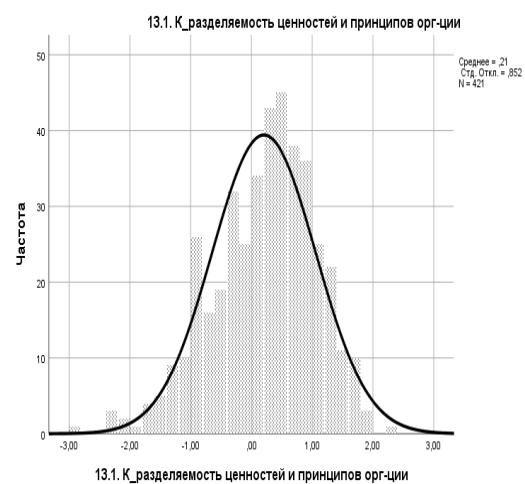


Рисунок 5.18.

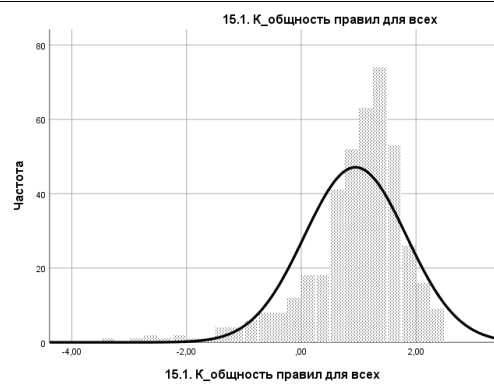


Рисунок 5.19.

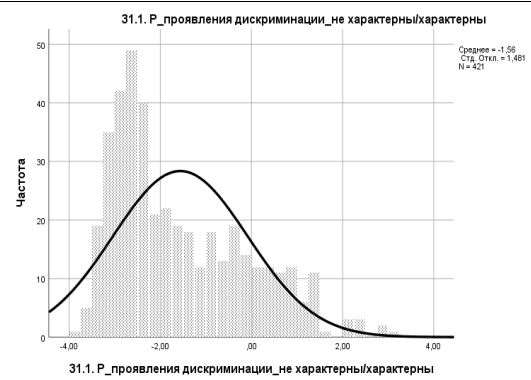


Рисунок 5.22.

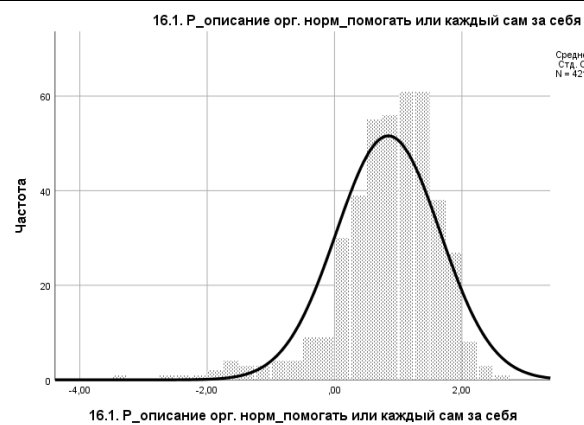


Рисунок 5.20.

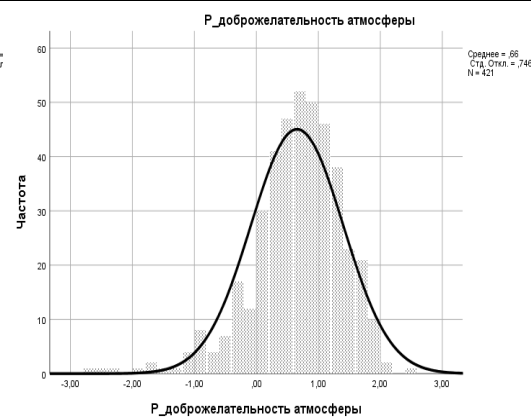


Рисунок 5.23.

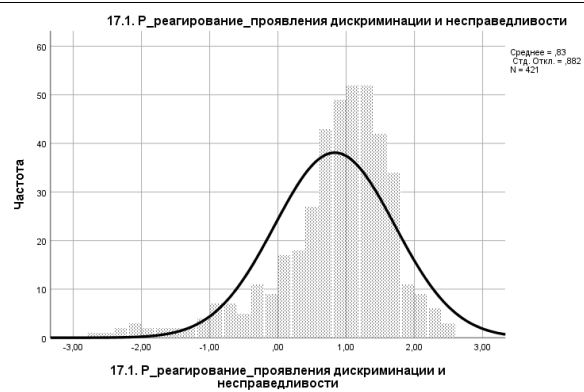


Рисунок 5.21.

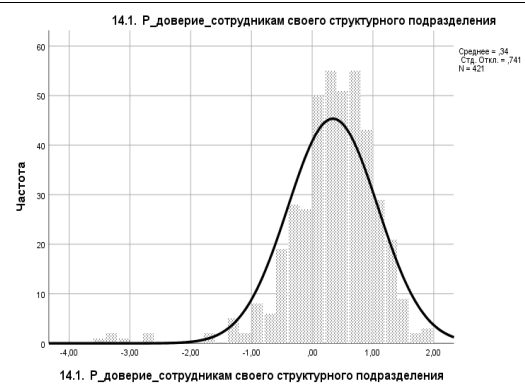


Рисунок 5.24.

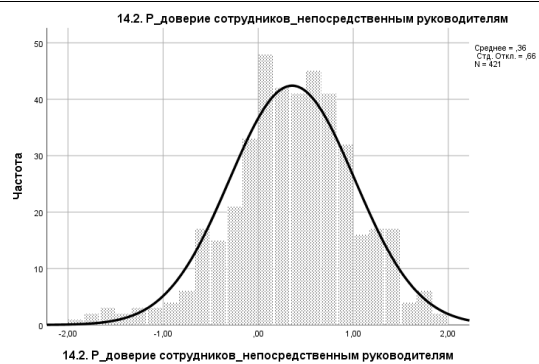


Рисунок 5.25.

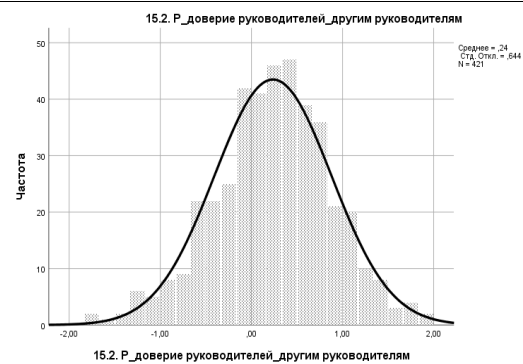


Рисунок 5.28.

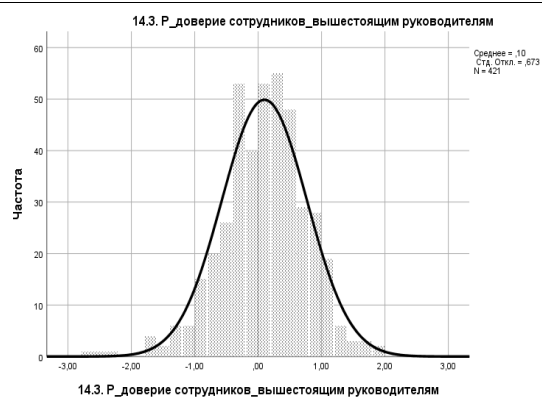


Рисунок 5.26.

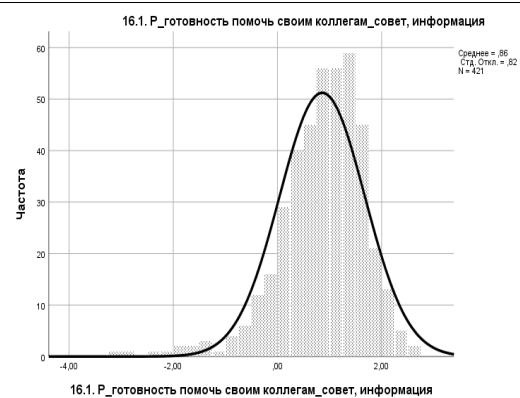


Рисунок 5.29.

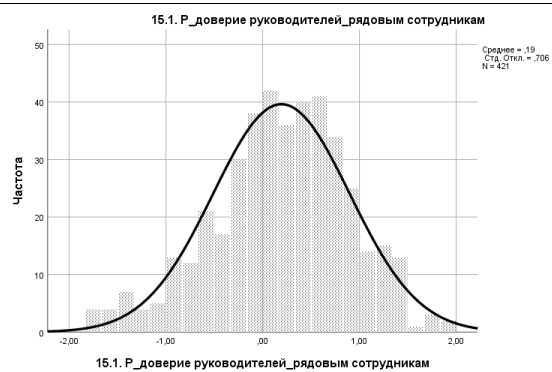


Рисунок 5.27.



Рисунок 5.30.



Рисунок 5.31.



Рисунок 5.34.

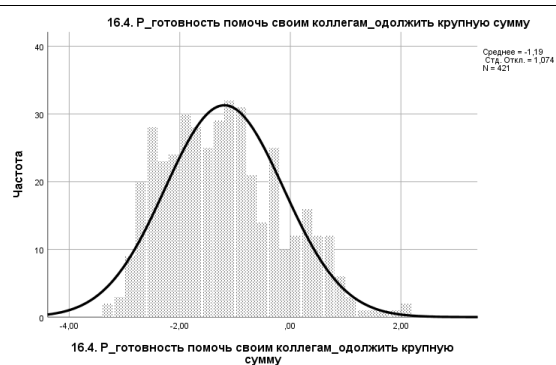


Рисунок 5.32.

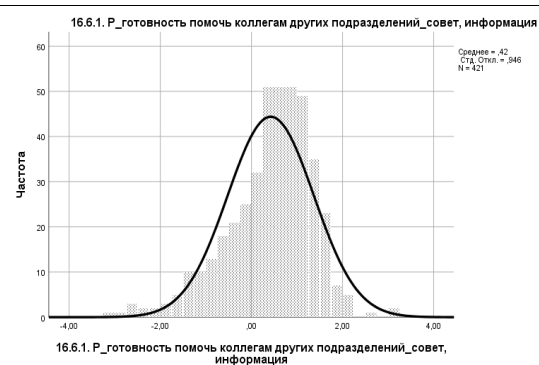


Рисунок 5.35.

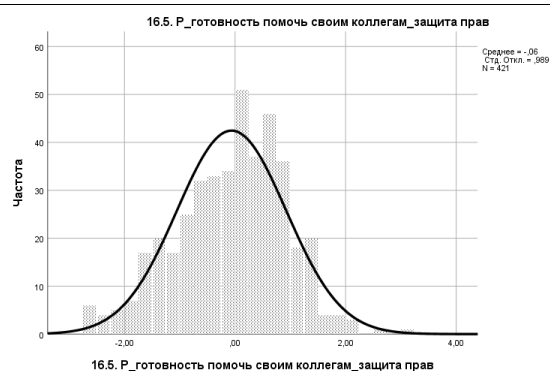


Рисунок 5.33.

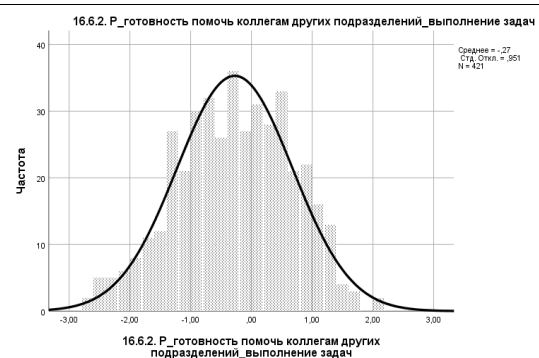


Рисунок 5.36.



Рисунок 5.37.



Рисунок 5.40.

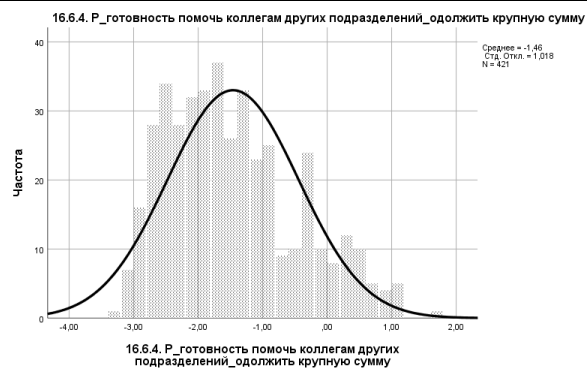


Рисунок 5.38.

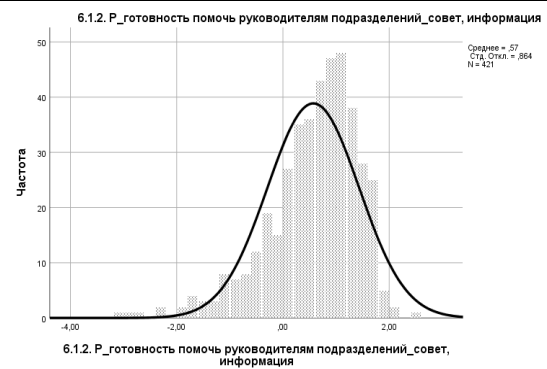


Рисунок 5.41.



Рисунок 5.39.

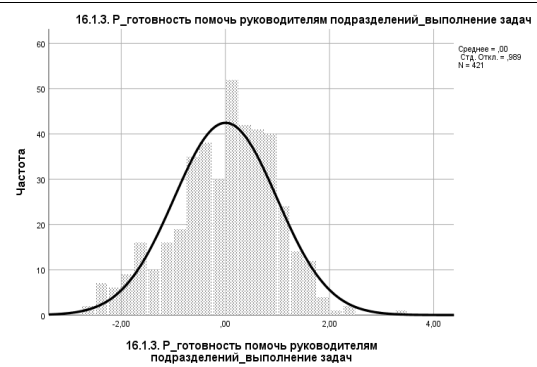


Рисунок 5.42.

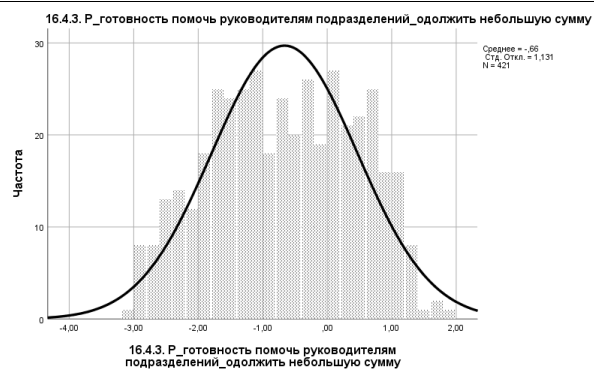


Рисунок 5.43.



Рисунок 5.46.

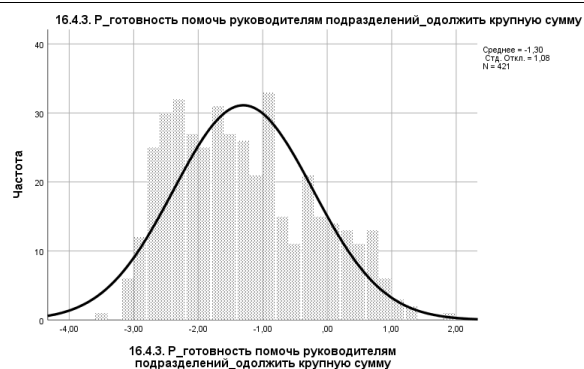


Рисунок 5.44.

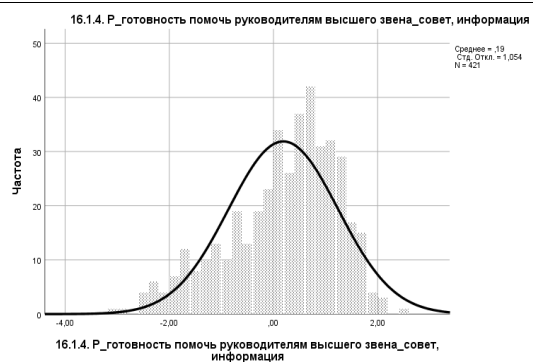


Рисунок 5.47.

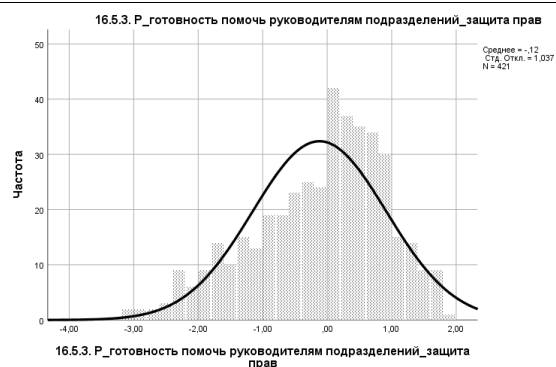


Рисунок 5.45.



Рисунок 5.48.

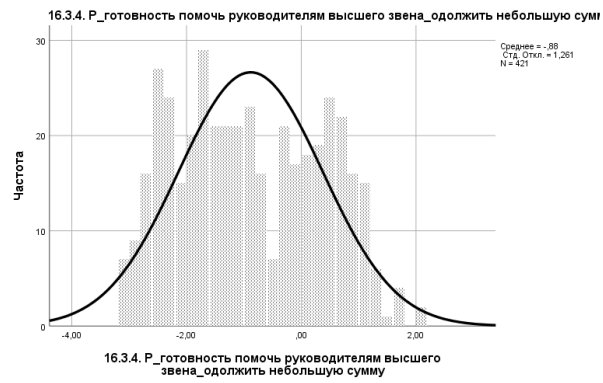


Рисунок 5.49.

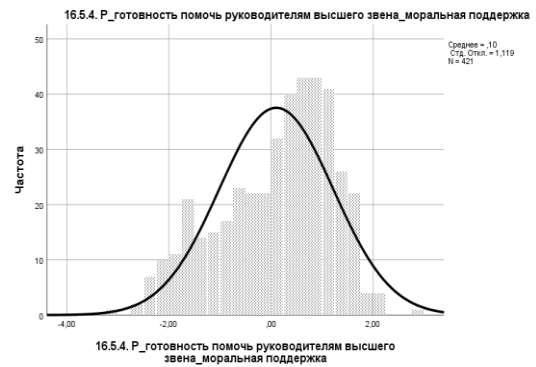


Рисунок 5.52.

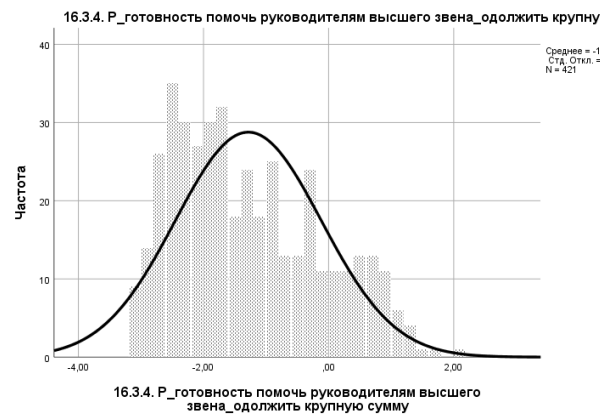


Рисунок 5.50.

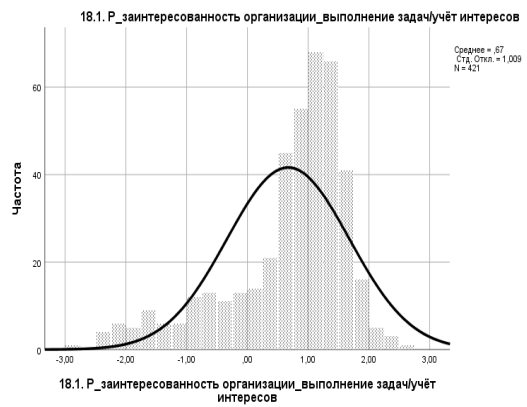


Рисунок 5.53.

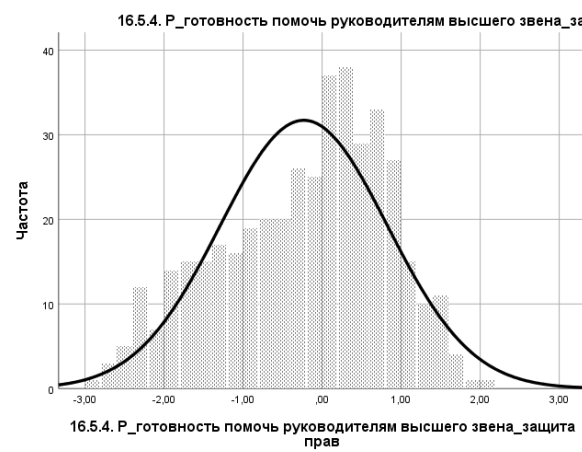


Рисунок 5.51.

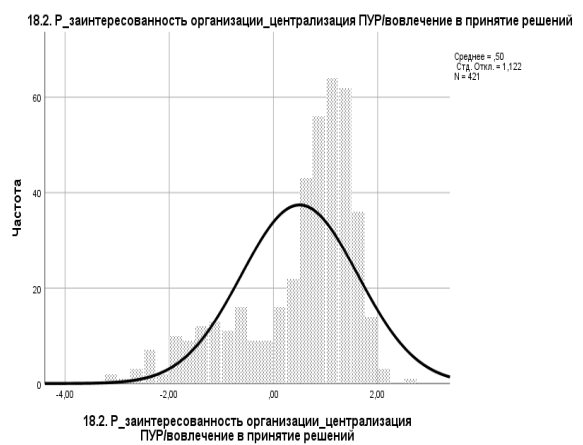


Рисунок 5.54.

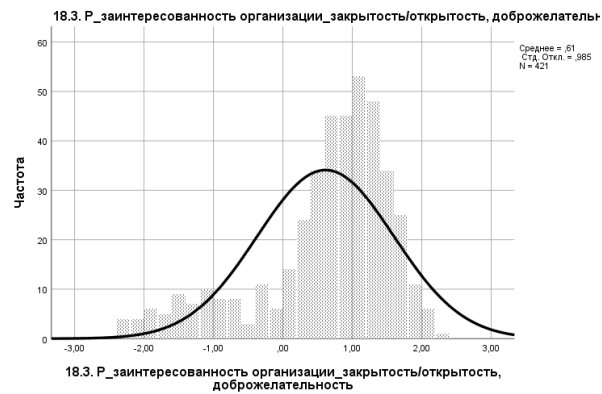


Рисунок 5.55.

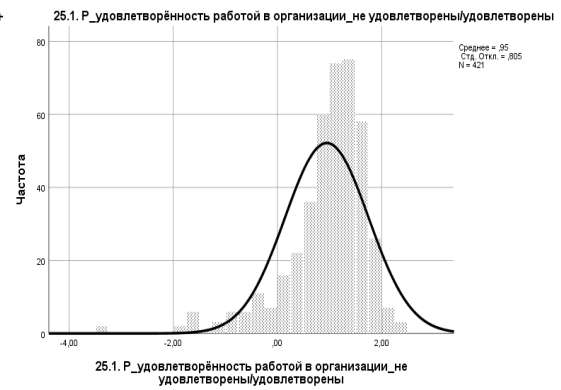


Рисунок 5.58

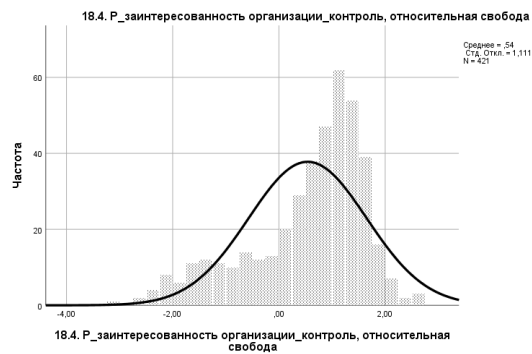


Рисунок 5.56.

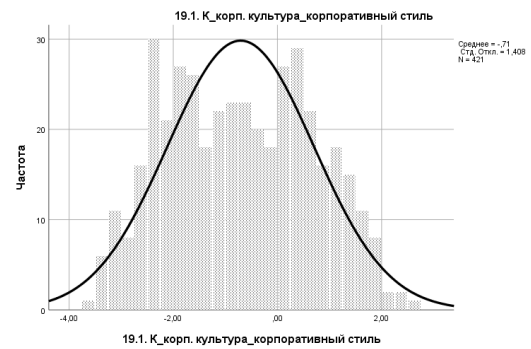


Рисунок 5.59.

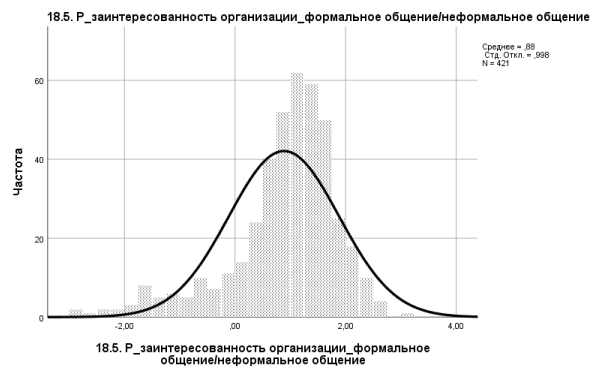


Рисунок 5.57.

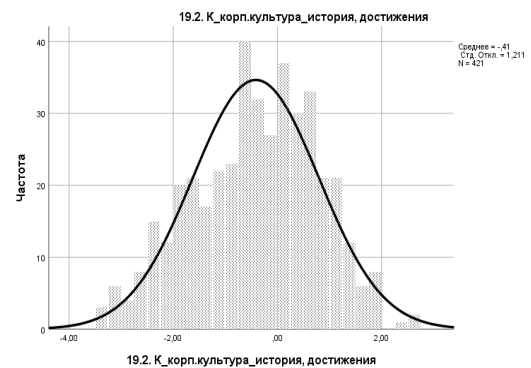


Рисунок 5.60.

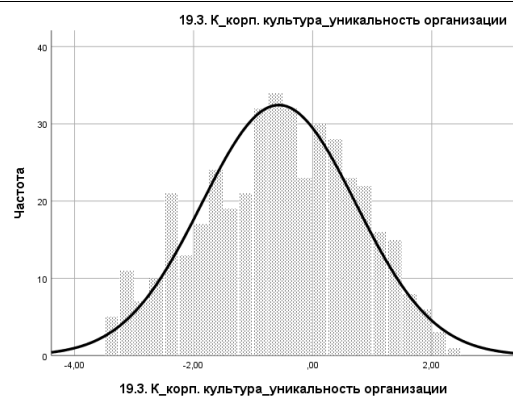


Рисунок 5.61.

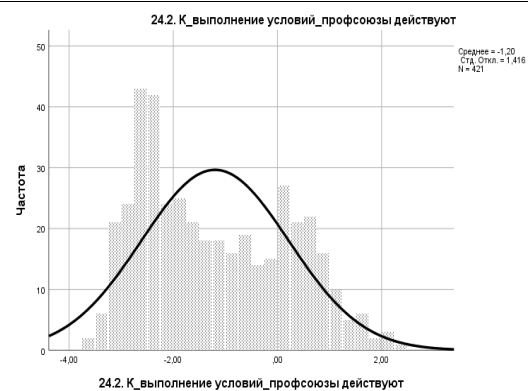


Рисунок 5.64.

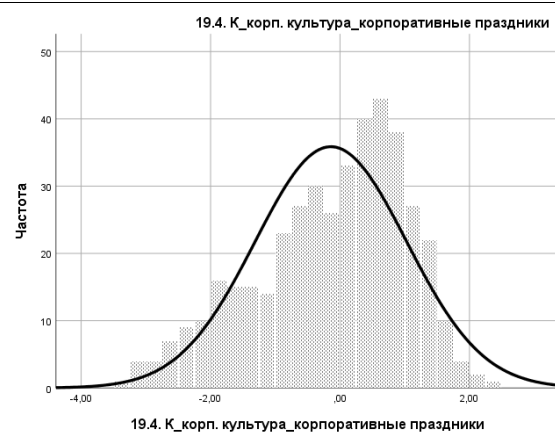


Рисунок 5.62.

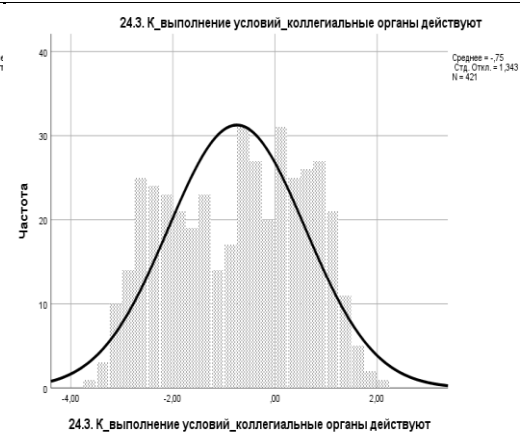


Рисунок 5.65.

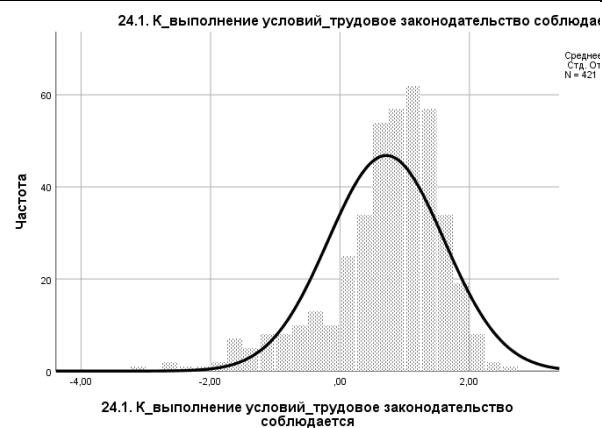


Рисунок 5.63.

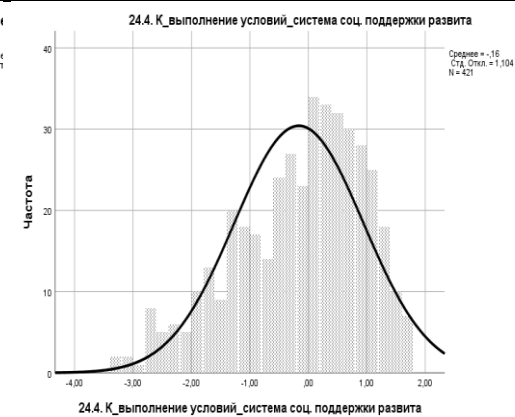


Рисунок 5.66.

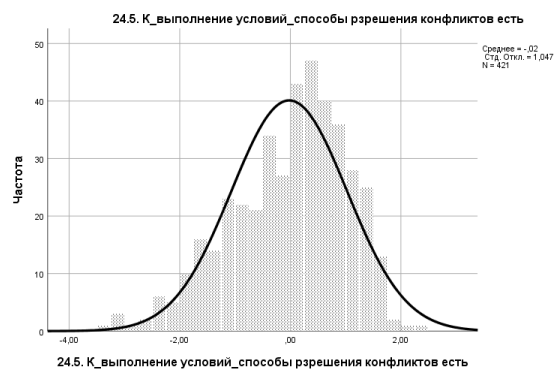


Рисунок 5.67.

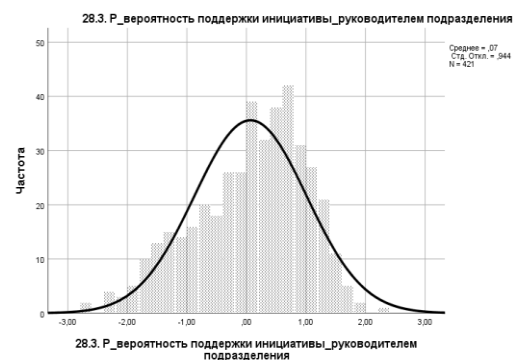


Рисунок 5.70.

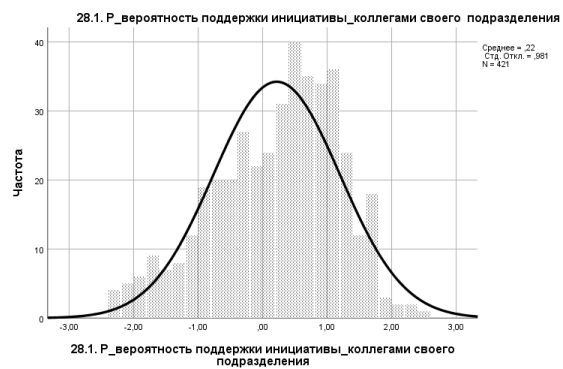


Рисунок 5.68.

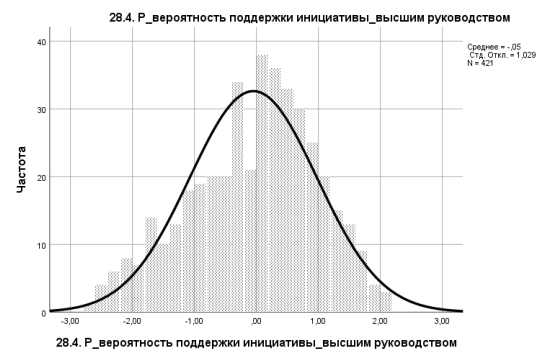


Рисунок 5.71.

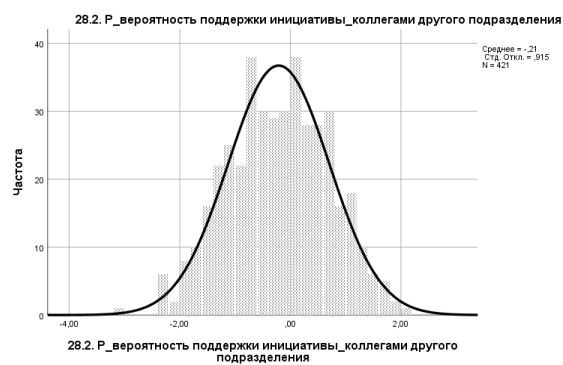


Рисунок 5.69.

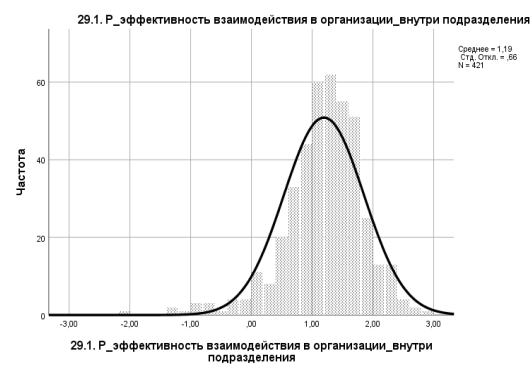


Рисунок 5.72.

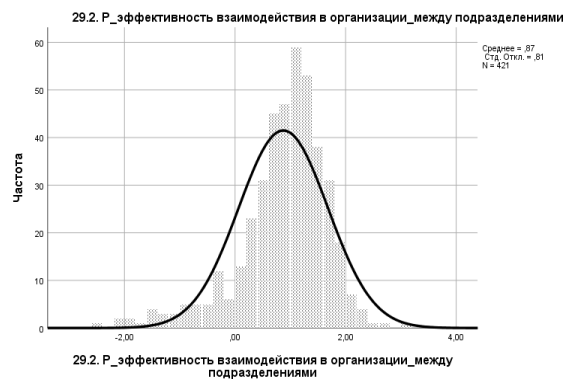


Рисунок 5.73.

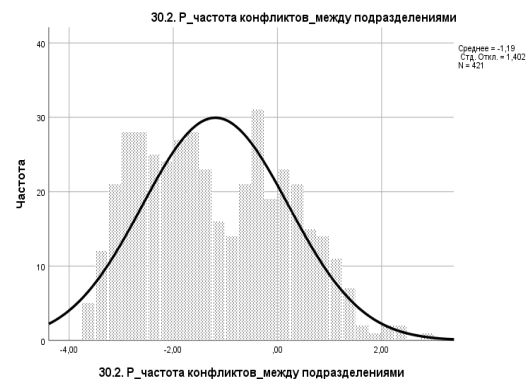


Рисунок 5.75.

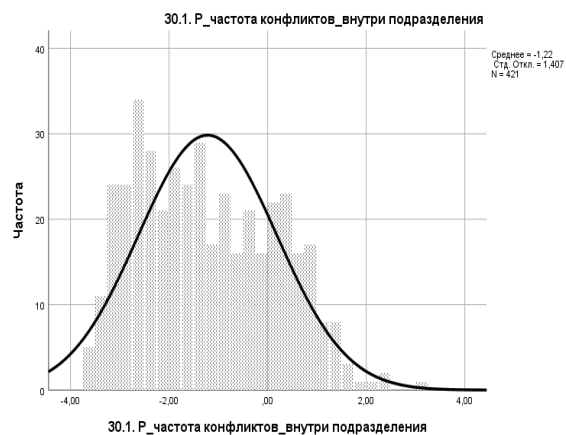


Рисунок 5.74.

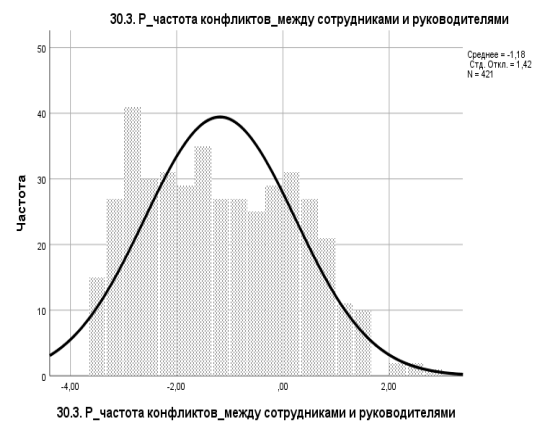


Рисунок 5.76.

ПРИЛОЖЕНИЕ 17

Результаты обобщённого статистического анализа ответов респондентов
после преобразования в укрупнённые показатели

Показатели	Среднее значение	Стандартное отклонение	Процентили		
			25	50	75
Возможности неформального общения	0,6362	0,76689	0,2369	0,7250	1,1284
Интенсивность контактов в организации	-0,8216	0,93129	-1,4794	-0,8904	-0,1997
Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности	0,4094	0,36868	0,1921	0,4106	0,6462
Уровень социальной солидарности в организации	0,3579	0,62427	-0,0270	0,4306	0,7509
Разделяемость ценностей, принципов и правил в организации	0,2580	0,35875	0,0296	0,2687	0,5018
Уровень доверия в организации	0,3088	0,43246	0,0232	0,3024	0,6013
Готовность помочь своим коллегам	0,0614	0,48347	-0,2172	0,0563	0,3661
Готовность помочь коллегам из других подразделений	-0,3499	0,62338	-0,7556	-0,3494	0,1205
Готовность помочь руководителям структурных подразделений	-0,2035	0,60917	-0,6072	-0,1600	0,2403
Готовность помочь руководителям высшего звена	-0,4362	0,78816	-1,0498	-0,3750	0,1725
Отношение организации к сотрудникам; удовлетворённость работой в организации	0,6960	0,64883	0,4009	0,8400	1,1395
Распространённость элементов корпоративной культуры	-0,4630	1,00851	-1,1975	-0,3550	0,2691
Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства в организации	-0,2880	0,77813	-0,8094	-0,2493	0,2636
Вероятность поддержки инициативы в организации	0,0216	0,76015	-0,5129	0,0922	0,5373
Эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации	-0,3070	0,82779	-0,9507	-0,3219	0,3068

Результаты факторного анализа данных опроса

Таблица 1 – Общности*

Показатели	Начальная	Извлечение
Возможности неформального общения	1,000	0,561
Интенсивность контактов в организации	1,000	0,644
Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности	1,000	0,467
Уровень социальной солидарности в организации	1,000	0,705
Разделяемость ценностей, принципов и правил в организации	1,000	0,450
Уровень доверия в организации	1,000	0,484
Готовность помочь своим коллегам	1,000	0,510
Готовность помочь коллегам из других подразделений	1,000	0,569
Готовность помочь руководителям структурных подразделений	1,000	0,676
Готовность помочь руководителям высшего звена	1,000	0,618
Отношение организации к сотрудникам. Удовлетворённость работой в организации	1,000	0,698
Распространённость элементов корпоративной культуры	1,000	0,571
Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства в организации	1,000	0,580
Вероятность поддержки инициативы в организации	1,000	0,613
Эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации	1,000	0,544

*метод выделения факторов: метод главных компонент

Таблица 2 - Объяснённая совокупная дисперсия*

Компо- ненты	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	всего	% дисперсии	сум- марный %	всего	% диспер- сии	сум- мар- ный %	всего	% дис- пер сии	сум- мар- ный %
1	3,103	20,685	20,685	3,103	20,685	20,685	2,776	18,509	19,509
2	1,847	12,314	32,999	1,847	12,314	32,999	1,627	10,847	29,356
3	1,628	10,854	43,854	1,628	10,854	43,854	1,544	10,292	39,648
4	1,074	7,161	51,015	1,074	7,161	51,015	1,499	9,996	49,644
5	1,039	6,929	57,943	1,039	6,929	57,943	1,245	8,299	57,943
6	0,977	6,515	64,458						
7	0,930	6,203	70,662						
8	0,813	5,417	76,079						
9	0,750	5,000	81,079						
10	0,658	4,385	85,463						
11	0,619	4,127	89,590						
12	0,598	3,989	93,579						
13	0,542	3,611	97,190						
14	0,384	2,558	99,748						
15	0,038	0,252	100						

*метод выделения факторов: метод главных компонент

Таблица 3 - Матрица компонентов*

Показатели	Компонента				
	1	2	3	4	5
Готовность помочь руководителям структурных подразделений	-0,813				
Готовность помочь руководителям высшего звена	-0,733				
Готовность помочь коллегам из других подразделений	-0,670				
Эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации	0,551		-0,437		
Готовность помочь своим коллегам	-0,534				
Разделяемость ценностей, принципов и правил в организации	0,466				
Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности	0,427				
Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства в организации		-0,611			
Возможности неформального общения		0,597			
Уровень доверия в организации		0,587			
Распространённость элементов корпоративной культуры	0,453	-0,525			
Отношение организации к сотрудникам. Удовлетворённость работой в организации			0,607	-0,429	
Интенсивность контактов в организации	0,441		-0,530		
Уровень социальной солидарности в организации		0,434	0,481	0,457	
Вероятность поддержки инициативы в организации					0,586

*Метод выделения факторов: метод главных компонент. Извлечено компонентом - 5

Таблица 4 - Повёрнутая матрица компонентов*

Показатели	Компоненты				
	1	2	3	4	5
Готовность помочь руководителям высшего звена	-0,783				
Готовность помочь руководителям структурных подразделений	-0,717				
Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности	0,586				
Готовность помочь коллегам из других подразделений	-0,549		0,485		
Эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации	0,528			-0,401	
Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнёрства в организации		-0,718			
Возможности неформального общения		0,696			
Распространённость элементов корпоративной культуры	0,446	-0,561			
Отношение организации к сотрудникам. Удовлетворённость работой в организации			-0,798		
Готовность помочь своим коллегам			0,638		
Уровень социальной солидарности в организации				0,827	
Уровень доверия в организации				0,617	
Вероятность поддержки инициативы в организации					0,754
Разделяемость ценностей, принципов и правил в организации	0,411				-0,478
Интенсивность контактов в организации		0,458			-0,477

*Метод выделения факторов – метод главных компонент; метод вращения – «варимакс» с нормализацией Кайзера; вращение сошло за 6 итераций.

Таблица 5 - Матрица преобразования компонентов

Компонента	1	2	3	4	5
1	0,911	-,019	-0,370	-0,026	-0,180
2	0,118	0,767	0,104	0,583	0,217
3	-0,152	-0,423	-0,586	0,541	0,403
4	0,162	-0,438	0,559	0,580	-0,365
5	0,328	-0,202	0,443	-0,175	0,790

Метод выделения факторов: метод главных компонент

Метод вращения: «варимакс» с нормализацией Кайзера

Таблица 6 - Результаты теста Бартлетта на сферичность и теста Кайзера-Майера-Олкина (КМО)

Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина (КМО)		0,108
Критерий сферичности Бартлетта	Примерная χ^2 -квадрат	1 865,437
	Степень свободы	105
	Значимость	0,000

Рекомендации для принятия управленческих решений
по результатам диагностики уровня развития социального капитала организации

Уровень сформированности компонентов социального капитала	Рекомендуемые управленческие решения
Высокий	развитие тенденции на формирование социальных отношений, основанных на принципах социального партнерства и социальной солидарности; расширение применения недирективных методов управления персоналом; поддержка инициативы и просоциального поведения работников; повышение уровня взаимного доверия; пропаганда организационных ценностей и целей; поощрение соблюдения организационных норм и правил, организационной идентичности, определяемых корпоративной культурой; формирование и развитие корпоративной системы обучения и развития персонала; развитие каналов вертикальной и горизонтальной коммуникации; развитие и поддержание организационной идентичности; мониторинг и развитие организационно-управленческих эффектов социального капитала организации
средний (приемлемый)	активизация интеграции социального капитала в систему управления организации; актуализация формирования социальных отношений, основанных на принципах социального партнёрства и социальной солидарности; развитие форм поддержки инициативы и просоциального поведения работников; разработка программы развития корпоративной культуры, направленной на активизацию пропаганды организационных ценностей, целей, норм, правил и поощрение их соблюдения; разработка системы мер по повышению уровня организационной идентичности работников; формирование и развитие корпоративной системы обучения и развития персонала; развитие каналов коммуникации и взаимодействия на горизонтальном уровне; мониторинг и закрепление организационно-управленческих эффектов социального капитала организации
низкий (проблемный)	активная интеграция социального капитала в систему управления организации в качестве социального ресурса; актуализация формирования социальных отношений, основанных на принципах социального партнёрства; использование недирективных методов управления персоналом, направленных на поддержки инициативы и просоциального поведения работников; разработка программы формирования и развития корпоративной культуры, направленной на формирование организационных ценностей, целей, норм, правил и поощрение их соблюдения на основе принципа субъектности участников процесса управления; разработка системы мер по формированию организационной идентичности работников; формирование корпоративной системы обучения и развития персонала; формирование и развитие каналов коммуникации и взаимодействия на горизонтальном уровне; мониторинг организационно-управленческих эффектов социального капитала организации для совершенствования системы управления организацией

Текст опросника
«Структура социоресурсного потенциала организации»
(экспертный опрос)

Уважаемый коллега!

Обращаемся к Вам с просьбой оказать содействие в определении состава и структуры ресурсного потенциала Вашей организации с целью повышения эффективности его формирования и развития.

Опрос анонимный, т.е. фамилию и имя указывать не надо. Результаты опроса будут использованы в научном исследовании, посвящённом проблемам организационного развития. Благодарим Вас за сотрудничество!

Инструкция. Прочитайте, пожалуйста, приведённые ниже утверждения и выразите степень своего согласия указанными суждениями, отметив те из них, которые, по Вашему мнению, в большей степени отражают Вашу точку зрения как менеджера.

* **

1. Как, по Вашему мнению, распределяется, ресурсный потенциал организации для обеспечения оптимальности достижения её целей?

- а) традиционные ресурсы – 70%, социальные ресурсы – 30%;
- б) традиционные ресурсы – 30%, социальные ресурсы – 70%;
- в) традиционные ресурсы – 50%, социальные ресурсы – 50%.

2. Как, по Вашему мнению, в структуре традиционных ресурсов организации, распределены доли финансовых и материальных ресурсов?

- а) финансовые ресурсы – 70%, материальные ресурсы – 30%;
- б) финансовые ресурсы – 30%, материальные ресурсы – 70%;
- в) финансовые ресурсы – 50%, материальные ресурсы – 50%.

3. Как, по Вашему мнению, распределяются компоненты финансовых ресурсов организации?

- а) наличные средства – 70%, безналичные средства – 30%;
- б) наличные средства – 30%, безналичные средства – 70%;
- в) наличные средства – 50%, безналичные средства – 50%.

4. Как, по Вашему мнению, распределяются компоненты материальных ресурсов организации?

- а) запасы товарно-материальных ценностей – 25%, основные средства – 75%;
- б) запасы товарно-материальных ценностей – 75%, основные средства – 25%;
- в) запасы товарно-материальных ценностей – 50%, основные средства – 50%;

5. Определите, пожалуйста, долю социального капитала в общей структуре социальных ресурсов организации:

- а) 30%
- б) 50%
- в) 70%

6. Распределите, пожалуйста, доли компонентов социального капитала в его структуре как социального ресурса:

- а) структурный компонент: ____ %;
- б) когнитивный компонент: ____ %;
- в) реляционный компонент: ____ %.

7. Как, по Вашему мнению, распределяются доли элементов структурного компонента социального капитала организации?

- а) оптимальная организационная структура: ____ %;
- б) организация рабочего пространства: ____ %;
- в) конфигурация сети: ____ %;
- г) оптимизация коммуникационных потоков: ____ %.

8. Как, по Вашему мнению, распределяются доли элементов когнитивного компонента социального капитала организации?

- а) система обучения: ____ %;
- б) корпоративная культура: ____ %;
- в) стиль общения в организации: ____ %;
- г) управление знаниями: ____ %;
- д) организационные ценности: ____ %;
- е) корпоративный тезаурус: ____ %.

9. Как, по Вашему мнению, распределяются доли элементов реляционного компонента социального капитала организации?

- а) доверие: ____ %;
- б) социальное партнёрство: ____ %;
- в) удовлетворённость: ____ %;
- г) вовлечённость: ____ %.

Дополните, пожалуйста, Ваши ответы комментариями (при необходимости): _____

Благодарим за помощь!

ПРИЛОЖЕНИЕ 20

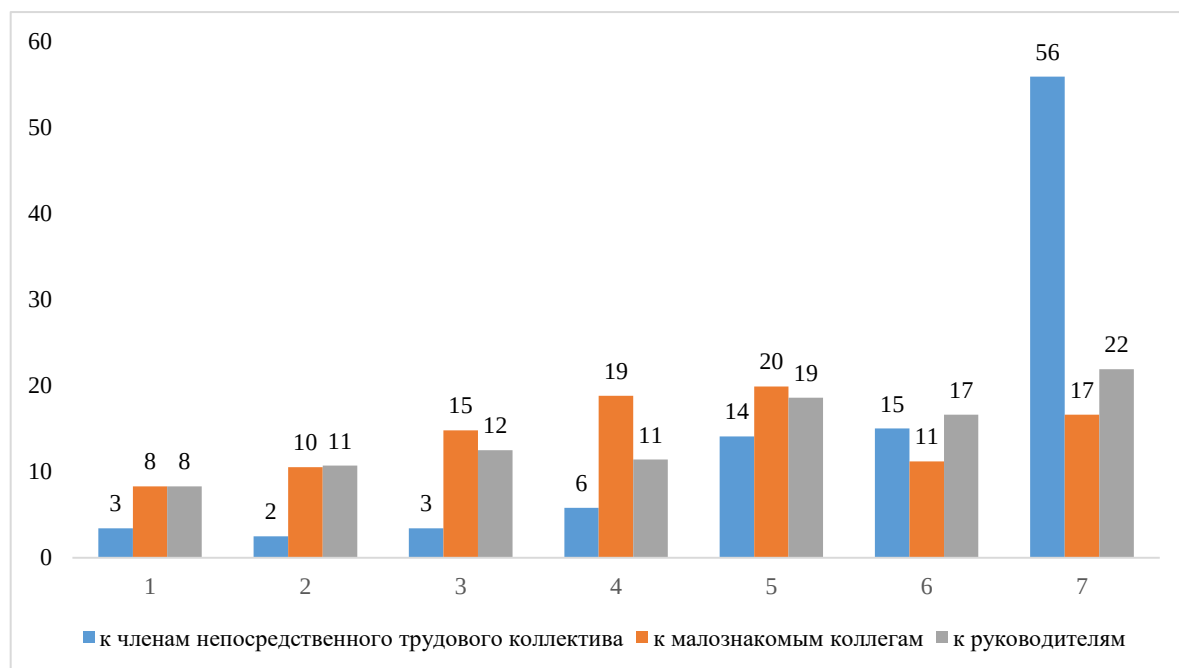
**Структура социоресурсного «портфеля» организации
(по группам переменных)**

Группа структурных переменных (организационные способности)	Группа реляционных переменных	Группа когнитивных переменных
количественные и качественные показатели персонала в динамике (численность, половозрастная структура, образование); организация корпоративного пространства, обеспечивающая физические возможности установления и поддержания социальных контактов, направленность и интенсивность взаимодействия; оптимальность организационной структуры, возможность формирования структур самоуправления; система управленческих решений, направленных на обеспечение целостности, динамики качественных параметров управляемой подсистемы, её устойчивого развития, повышение эффективности функционирования и адаптивности; способность организации осуществлять специфическую деятельность путём комбинирования социальных ресурсов	качество социальных связей, основанных на фундаментальных типах социальных отношений; уровень взаимного доверия; уровень лояльности работников; уровень удовлетворённости работников; уровень вовлечённости работников; эффективность системы мотивации персонала	сформированность и результативность и системы управления знаниями в организации; эффективность и результативность корпоративной системы обучения и развития персонала в организации; инновационный потенциал организации; инновационная готовность персонала;
Внутренний социоресурсный потенциал организации, учитывающий факторы внешней среды	Внутренний социоресурсный потенциал организации, определяемый факторами внутренней среды	
Социоресурсный потенциал (социоресурсный «портфель») организации		

Матрица результатов и показателей VRIO-анализа

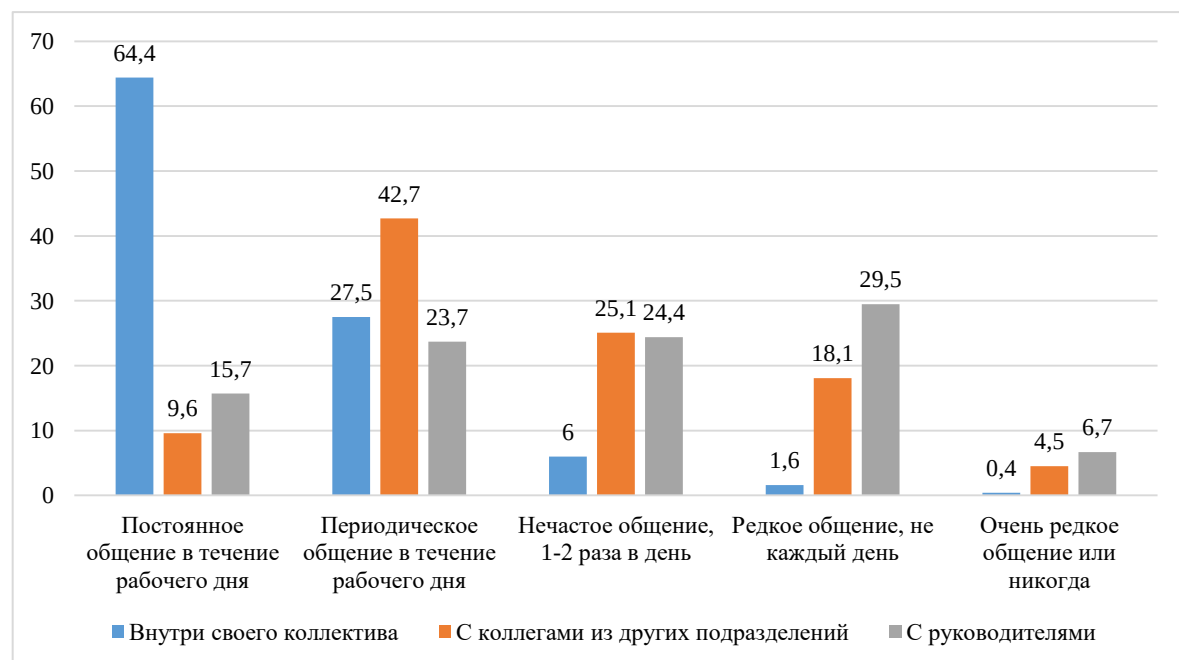
Ценны й ресурс?	Редкий ресурс ?	Трудно воспроизвести ?	Поддерживаетс я организацией?	Конкурентны е последствия	Показател и
нет	-	-	ДА	Конкурентный недостаток	Ниже нормы
да	нет	-		Конкурентный паритет	Норма
да	да	нет		Временное конкурентное преимущество	Выше нормы
да	да	да		Устойчивое конкурентное преимущество	Выше нормы

ПРИЛОЖЕНИЕ 22



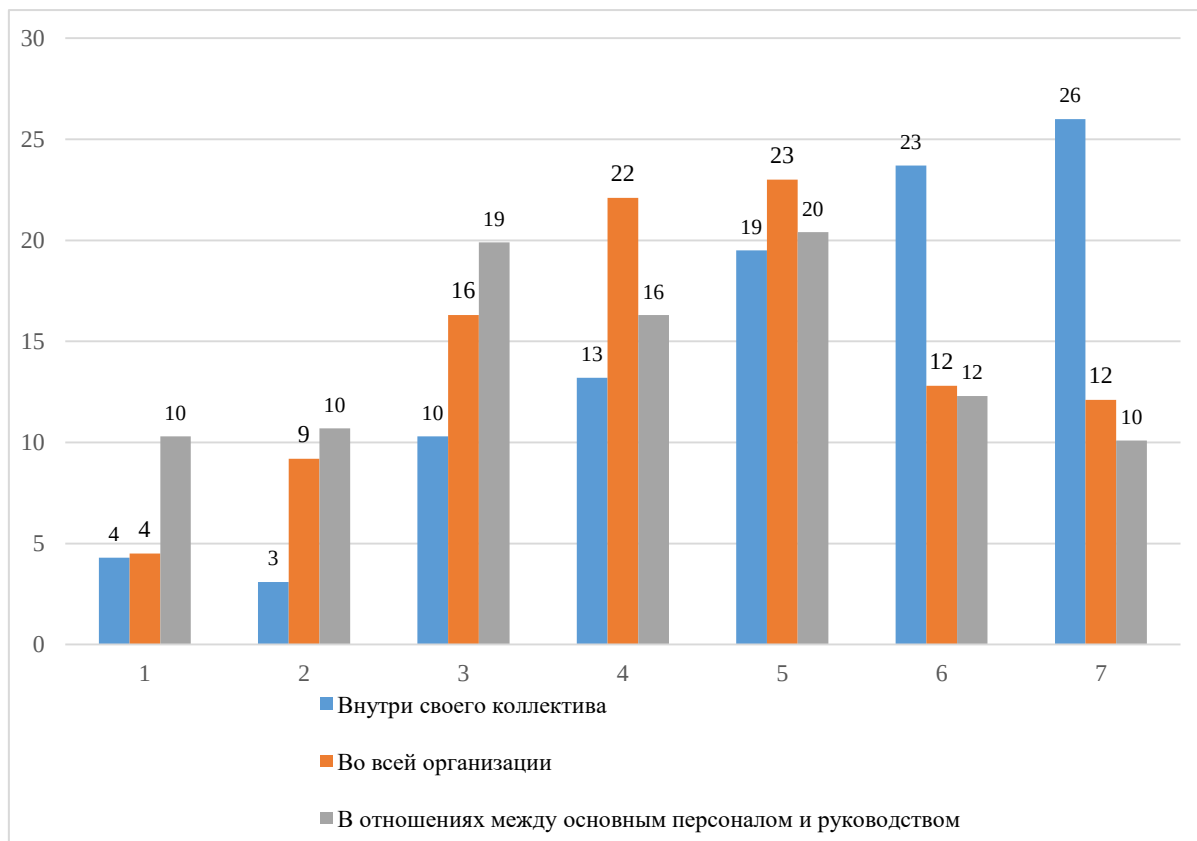
Оценка возможности получить помощь от других работников
в российских организациях, представленных респондентами, %

ПРИЛОЖЕНИЕ 23



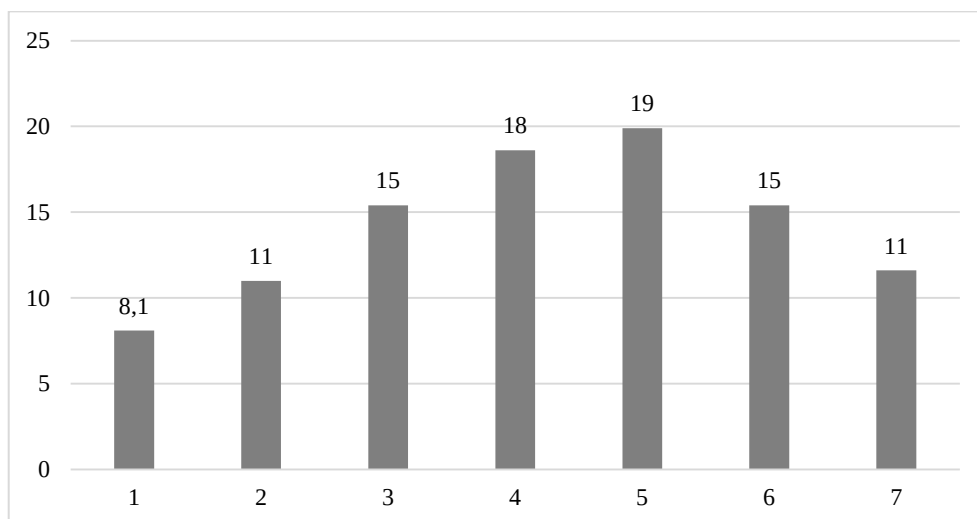
Средняя интенсивность (частота) взаимодействия сотрудников
с коллегами различных категорий в российских организациях,
представленных респондентами, %

ПРИЛОЖЕНИЕ 24



Степень воспринимаемой общности и групповой солидарности в разных типах организационных отношений в организациях, представленных респондентами (1 балл – очень низкая степень, 7 баллов – очень высокая степень), %

ПРИЛОЖЕНИЕ 25



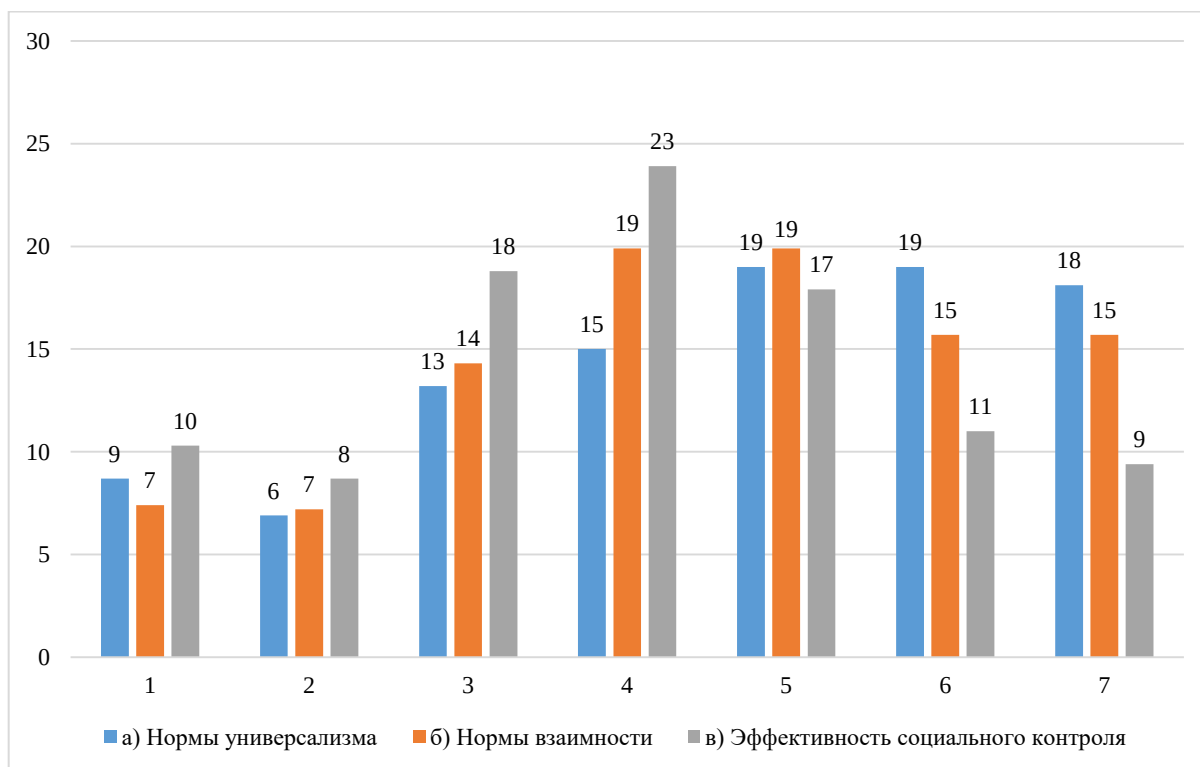
Информированность работников организаций, представленных респондентами, об истории своей организации, %

ПРИЛОЖЕНИЕ 26

Оценка готовности работников российских организаций,
представленных респондентами, к оказанию различных видов помощи коллегам
(средний балл по 5-балльной шкале)

Вид помощи	Реципиенты потенциальной помощи			Средняя оценка
	члены своего коллектива	малознакомые коллеги	руководители	
Помочь советом, информацией	4,2	3,4	3,8	3,8
Помочь выполнить рабочие задачи (которые они не обязаны выполнять)	3,4	2,6	3,3	3,1
Одолжить небольшую сумму денег	3,2	1,8	2,6	2,5
Одолжить крупную сумму денег	2	1,4	1,9	1,8
Помочь защитить свои права	3	2,4	2,8	2,7
Оказать моральную поддержку	4	3	3,2	3,4
Средняя оценка	3,3	2,4	2,9	

ПРИЛОЖЕНИЕ 27



Выраженность нормативной составляющей социального капитала
российских организаций, представленных респондентами, %

ПРИЛОЖЕНИЕ 28

Группировка переменных для многомерного статистического анализа факторов формирования социального капитала российских организаций

Переменная	Номер вопроса в анкете	Блок
Поддержка от коллег своего структурного подразделения	7	Поддержка
Поддержка от коллег из других структурных подразделений		
Поддержка от руководителей		
Поддержка от высшего руководства		
Поддержка от сотрудников	11	Коммуникабельность
Интенсивность общения в коллективе	9	
Интенсивность общения с другими подразделениями		
Интенсивность общения с руководителями		
Сложности в коммуникации	12	
Степень взаимозависимости	24	
Легкость передачи опыта	30	
Частота конфликтов внутри коллективов	33	
Частота конфликтов между подразделениями		
Частота конфликтов с руководителями		
Солидарность внутри коллектива	13	Доверие и солидарность
Солидарность в организации		
Солидарность в отношениях		
Разделение ценностей	14	
Доверие в коллективе	15	
Доверие другим коллегам		
Доверие своим руководителям		
Доверие высшему руководству		
Доверие руководителей к сотрудникам	16	
Доверие руководителей между собой		
Наличие стиля, символики гимна организации	22	Корпоративная среда
Рассказы об истории организации		
Подчеркивание уникальности организации		
Наличие корпоративных праздников и мероприятий		
Использование интернета	25	Условия труда
Выполнение трудового законодательства	27	
Эффективность профсоюзов		
Эффективность коллегиальных органов		
Развитость системы социальной поддержки		
Эффективность разрешения споров и конфликтов		
Дискриминация в организации	34	

ПРИЛОЖЕНИЕ 29

**Матрица нагрузок после «вращения» компонентов
(по методу «варимакс») для кластеризации российских организаций,
представленных респондентами**

№ в анкете	Описание	Блок	Компонента		
			1	2	3
13	Солидарность в отношениях	Доверие и солидарность	0,91	0,358	
	Солидарность внутри коллектива		0,91	0,333	
	Солидарность в организации		-0,87	-0,369	
14	Разделение ценностей		-0,862	-0,428	
15	Доверие в коллективе		0,880	0,422	
	Доверие своим руководителям		0,857	0,451	
	Доверие другим коллегам		-0,839	-0,469	
	Доверие высшему руководству		-0,812	-0,496	
16	Доверие руководителей к сотрудникам		0,838	0,480	
	Доверие руководителей между собой		-0,796	-0,521	
30	Легкость передачи опыта	Коммуникабельность	0,833		-0,322
33	Частота конфликтов между подразделениями		0,846	0,312	-0,303
	Частота конфликтов с руководителями		-0,884	-0,329	
	Частота конфликтов внутри коллективов		-0,872	-0,320	
24	Степень взаимозависимости		-0,739		0,454
12	Сложности в коммуникации		0,692		-0,489
22	Рассказы об истории организации	Корпоративная среда	-0,691	-0,648	
	Наличие стиля, символики гимна организации		0,688	0,643	
34	Дискриминация в организации	Условия труда		0,874	
27	Эффективность разрешения споров и конфликтов		-0,359	-0,873	
	Эффективность коллегиальных органов		-0,398	-0,868	
	Развитость системы социальной поддержки		0,443	0,857	
	Эффективность профсоюзов		0,425	0,853	
	Выполнение трудового законодательства		-0,466	-0,828	
25	Использование интернета		0,550	0,781	
22	Наличие корпоративных праздников и мероприятий	Корпоративная среда	-0,564	-0,766	
	Подчеркивание уникальности организации		0,618	0,719	
7	Поддержка от высшего руководства	Поддержка			0,892
	Поддержка от дальних коллег				0,782
	Поддержка от руководителей				-0,685
	Поддержка от ближних коллег				-0,566
11	Поддержка от сотрудников				-0,831
9	Интенсивность общения с другими подразделениями	Коммуникабельность	0,354		-0,777
	Интенсивность общения в коллективе		-0,388		0,745
	Интенсивность общения с руководителями		-0,552		0,618

ПРИЛОЖЕНИЕ 30

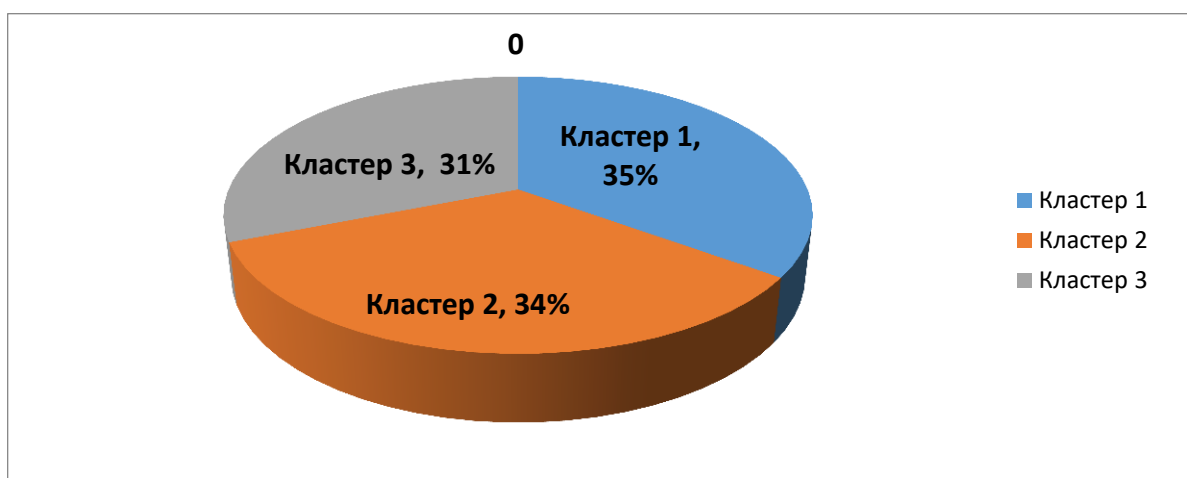
Профили кластеров российских организаций, представленных респондентами,
по иерархическому методу и методу Варда

		Количество наблюдений	Солидарность	Управление	Взаимопомощь
			среднее значение		
Кластеризация по иерархическому методу	1	155	0,33	0,89	-0,32
	2	145	0,59	-0,82	0,06
	3	121	-1,14	-0,15	0,34
Кластеризация по методу Варда	1	145	0,32	0,94	-0,38
	2	143	0,65	-0,76	0,04
	3	133	-0,94	-0,11	0,31

ПРИЛОЖЕНИЕ 31

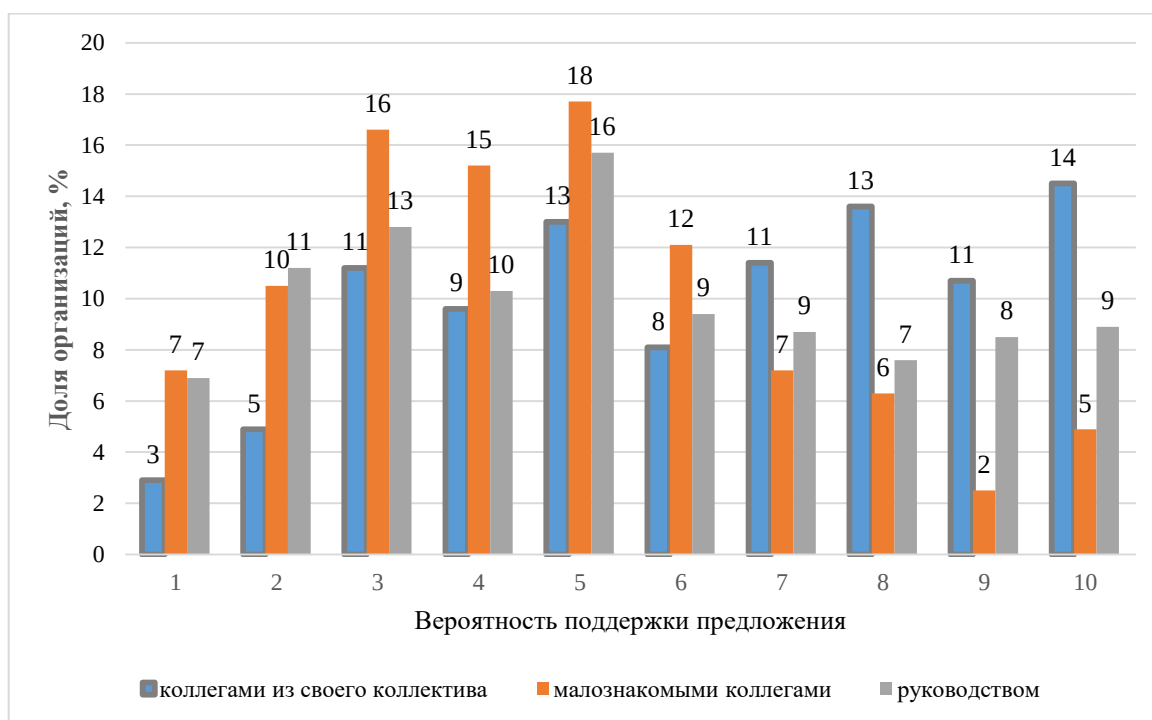


Кластеризация российских организаций, представленных респондентами,
по иерархическому методу

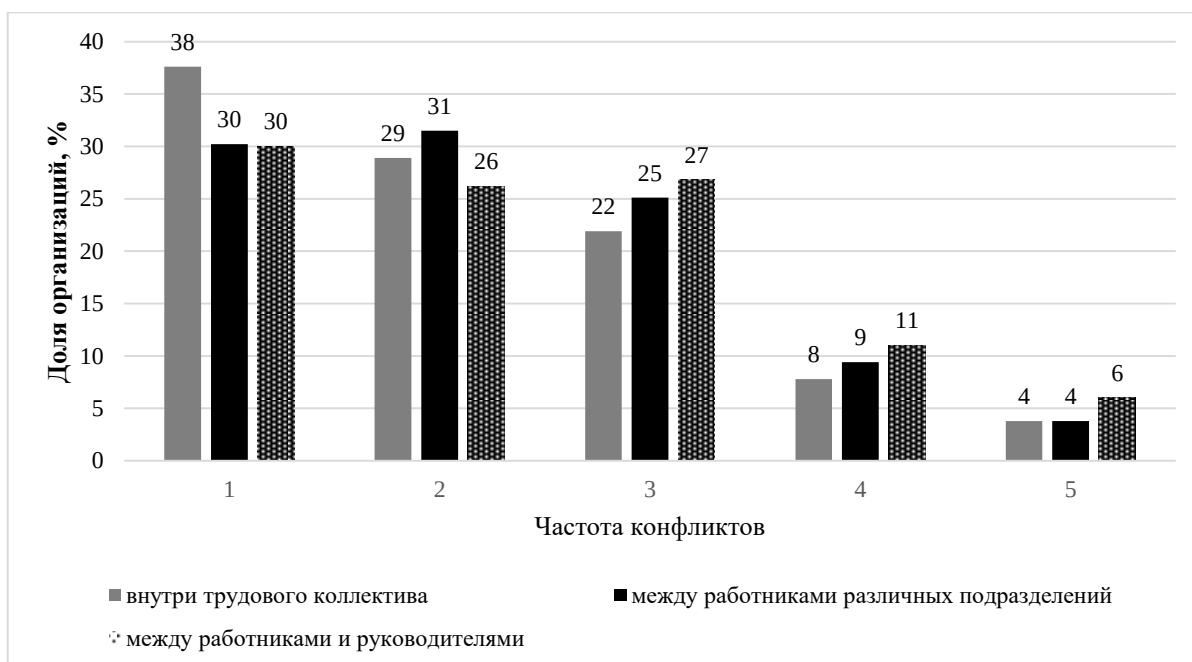


Кластеризация российских организаций, представленных респондентами,
по методу Варда

Вероятность поддержки инициативы сотрудника
в российских организациях, представленных респондентами, %



Распределение российских организаций, представленных респондентами,
по интенсивности (частоте) конфликтов (оценочные значения)
(1 балл – очень редки, 5 баллов – носят регулярный характер), %¹



¹Игумнов О.А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 207. URL: <https://doi.org/10.34823/SGZ.2021.1.51527> (дата обращения: 12.02.2021).

Коэффициенты корреляции между показателями социального капитала и организационно-управленческими эффектами в российских организациях, представленных респондентами¹

Организационно-управленческий эффект	Типы отношений			Интегральный показатель СК	
	аффилиация	обмен	иерархия	средний	мультипликативный
Удовлетворенность работой	0,452	0,458	0,501	0,609	0,618
Лояльность персонала	0,385	0,373	0,407	0,505	0,511
Простота трансфера знаний	0,529	0,532	0,532	0,665	0,666
Поддержка инициатив ближним кругом коллег	0,588	0,393	0,370	0,665	0,572
Поддержка инициатив малознакомыми коллегами	0,468	0,484	0,389	0,544	0,557
Поддержка инициатив руководством	0,477	0,480	0,573	0,631	0,634
Кооперация внутри подразделения	0,637	0,447	0,432	0,628	0,625
Междепартаментная кооперация	0,480	0,569	0,515	0,626	0,628
Частота конфликтов внутри трудового коллектива	-0,413	-0,313	-0,291	-0,401	-0,395
Частота конфликтов между работниками разных подразделений	-0,242	-0,212	-0,256	-0,283	-0,280
Частота конфликтов между работниками и руководством	-0,336	-0,309	-0,370	-0,392	-0,393
Распространённость дискриминационных практик	-0,305	-0,318	-0,362	-0,386	-0,386

Примечание: все показатели корреляции по Спирмену значимы на уровне 0,01; α Кронбаха – 0,997

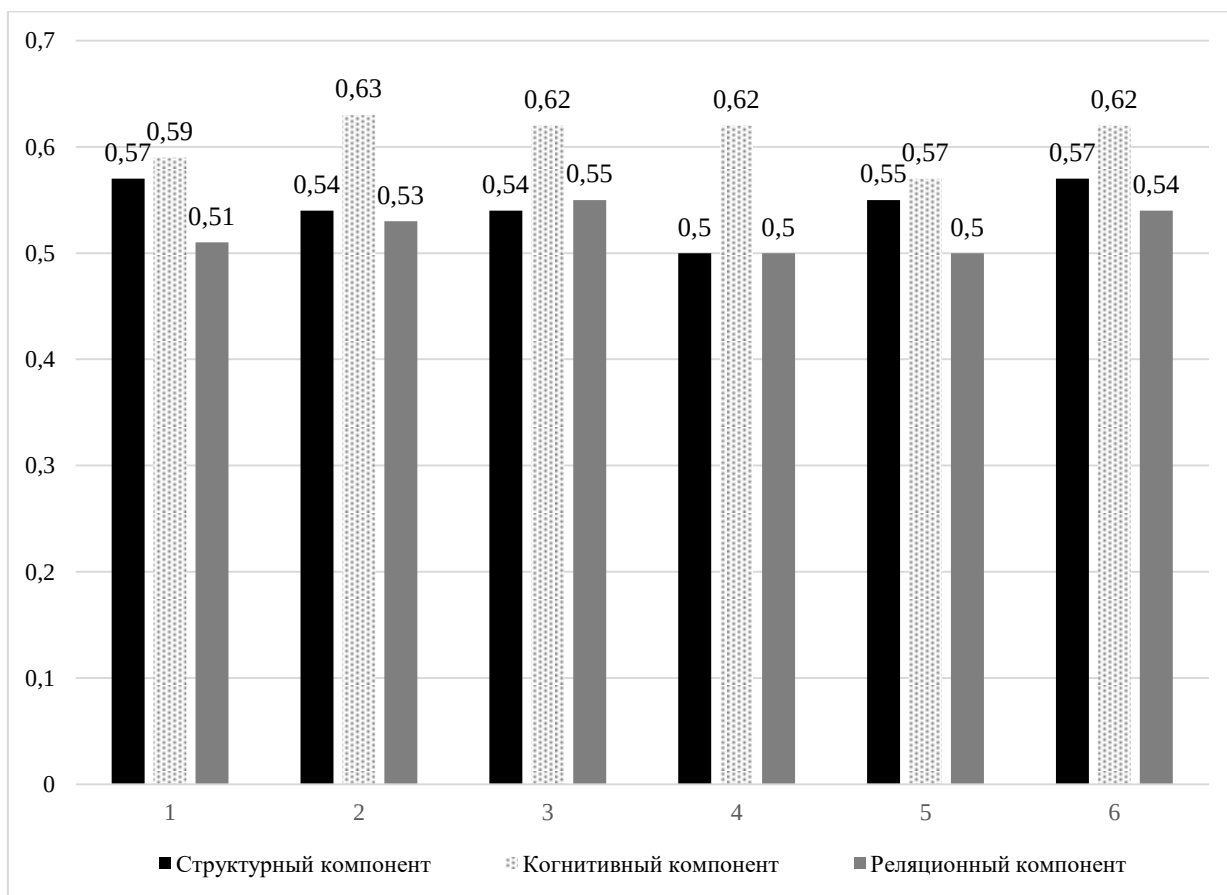
¹Игумнов О.А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203-216. – С. 209. URL: <https://doi.org/10.34823/SGZ.2021.1.51527> (дата обращения: 12.02.2021).

Относительная значимость отдельных факторов трудовой мотивации
в российских организациях, представленных респондентами, %

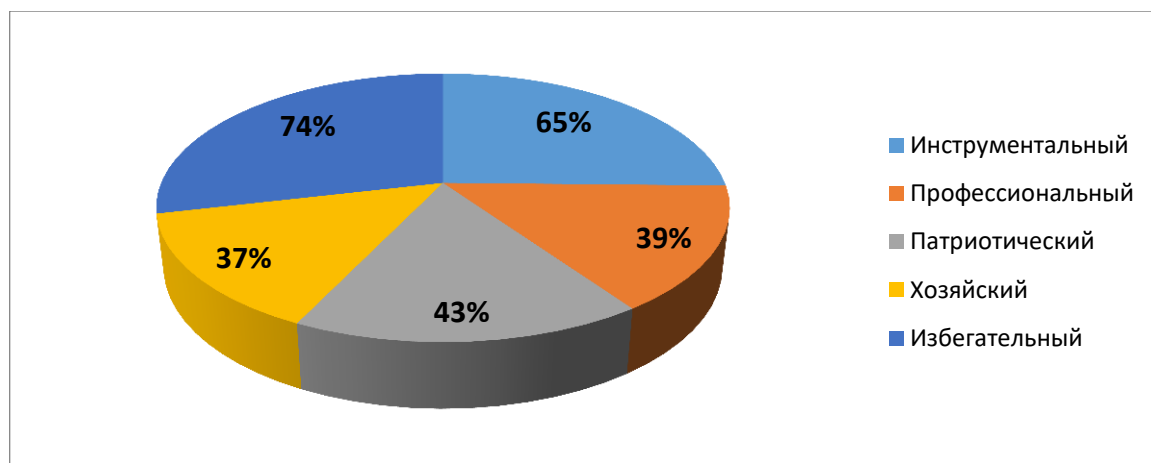


ПРИЛОЖЕНИЕ 36

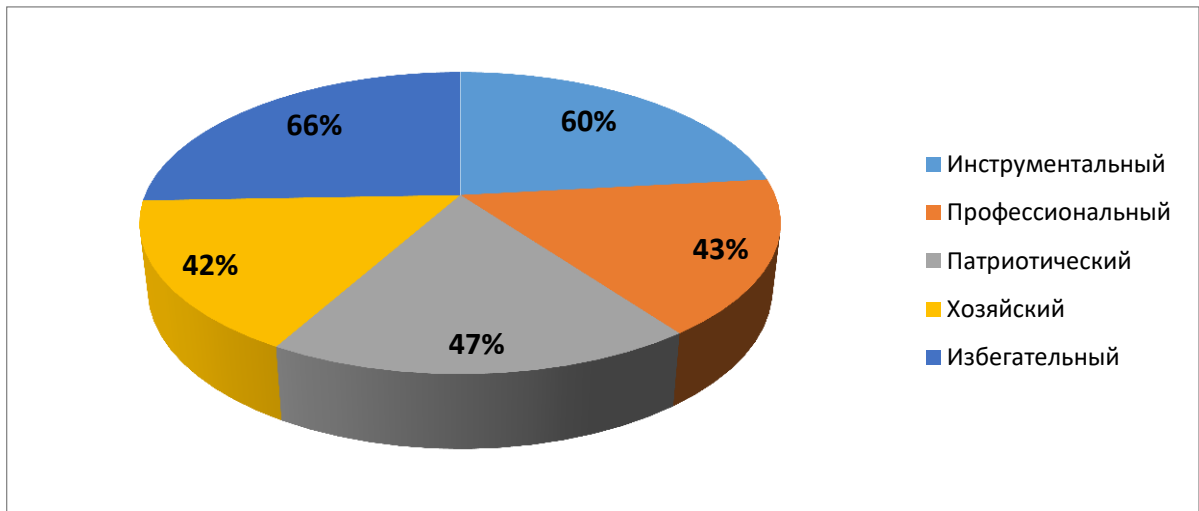
Индексы социального капитала
организаций, представленных респондентами,
с разными типами мотивационного профиля персонала



ПРИЛОЖЕНИЕ 37

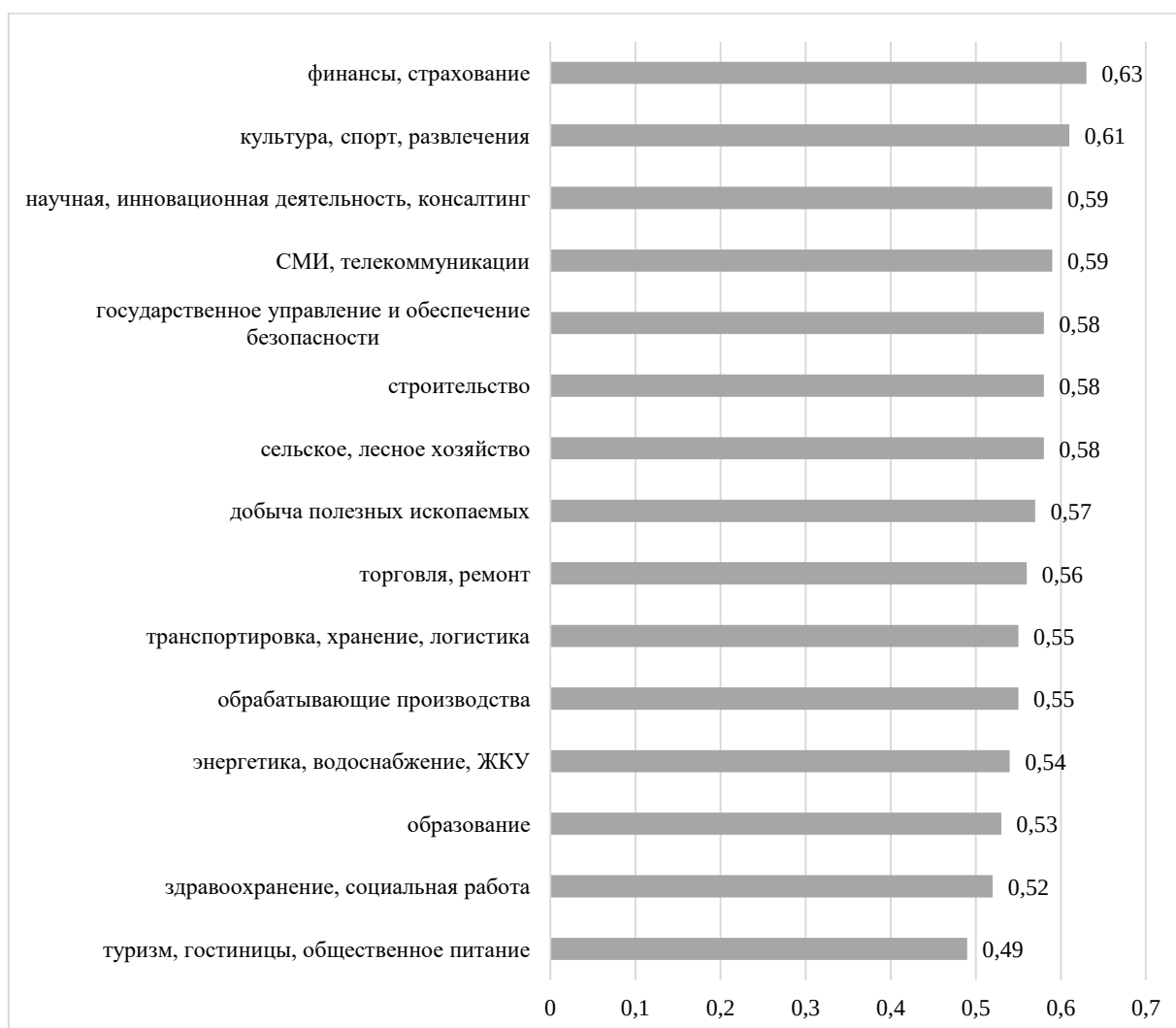


Структура мотивации работников в начале реализации проекта
формирования корпоративной культуры АПГ «XXX» (2018 год)



Структура мотивации работников через 2 года после начала реализации проекта формирования корпоративной культуры АПГ «XXX» (2020 год)

Значение индекса социального капитала для организаций
различных отраслей экономики РФ¹



¹Игумнов О.А. Факторы формирования социального капитала российских организаций// Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 48. URL: <https://doi.org/10.24411/1812-9226-2020-00003> (дата обращения: 6.10.2020).

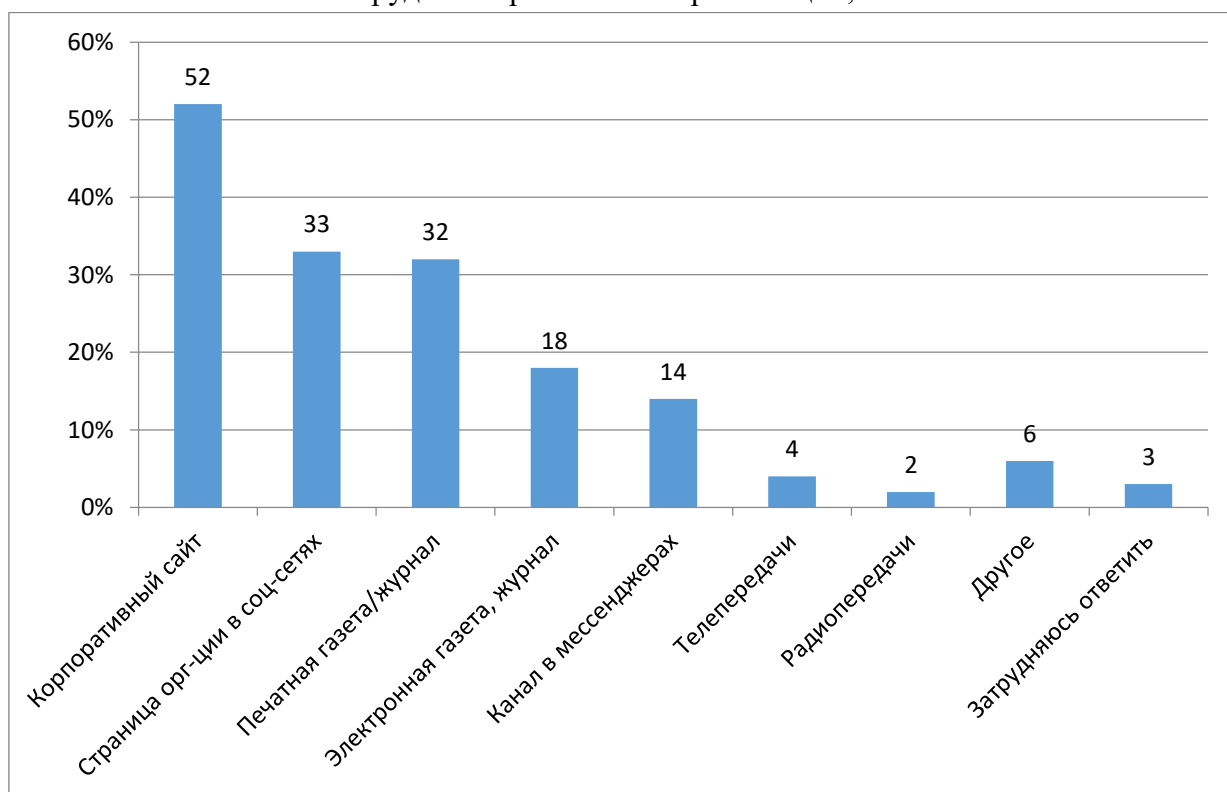
ПРИЛОЖЕНИЕ 40

Преобладающие формы организации рабочего процесса в российских организациях, %



ПРИЛОЖЕНИЕ 41

Структура средств информирования
сотрудников российских организаций, %¹



¹Львов С.В. Забота о сотрудниках: новые факторы. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/zabota-o-sotrudnikakh> (дата обращения: 4.04.2022).

ПРИЛОЖЕНИЕ 42

Коэффициенты корреляции показателей уровня развития социальной сферы и социального капитала организаций, представленных респондентами (по Спирмену)¹

Элементы социальной сферы организации	Компоненты социального капитала			Социальный капитал по типам социальных отношений			Интегральный показатель социального капитала	
	структурный	когнитивный	реляционный	аффилиация	обмен	иерархия	средний	мультипликативный
Соблюдение трудового законодательства	0,321	0,400	0,433	0,350	0,363	0,331	0,466	0,470
Взаимодействие с профсоюзами	0,137	0,155	0,215	<i>0,120*</i>	0,168	0,167	0,197	0,203
Развитие коллегиальных органов управления	0,218	0,238	0,330	0,203	0,255	0,257	0,307	0,312
Система социальной поддержки	0,314	0,436	0,501	0,397	0,389	0,368	0,500	0,508
Механизмы урегулирования конфликтов	0,326	0,402	0,469	0,301	0,366	0,428	0,474	0,479

**курсивом* выделены корреляции, значимые на уровне 0,05; остальные корреляции значимы на уровне 0,01.

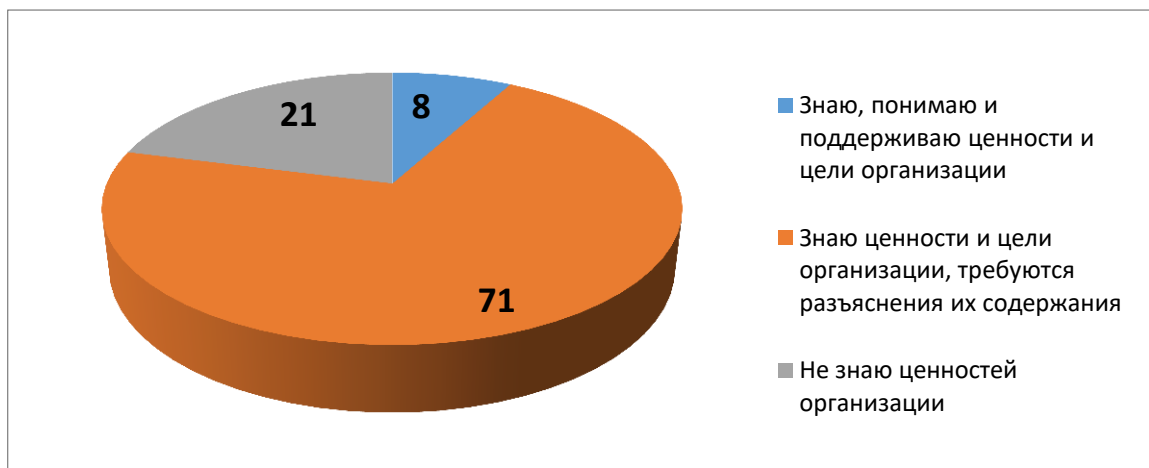
¹Игумнов О.А. Факторы формирования социального капитала российских организаций// Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 52. URL:<https://doi.org/10.24411/1812-9226-2020-00003> (дата обращения: 6.10.2020).

Коэффициенты корреляции показателей корпоративной культуры
и социального капитала российских организаций представленных респондентами
(по Спирмену)¹

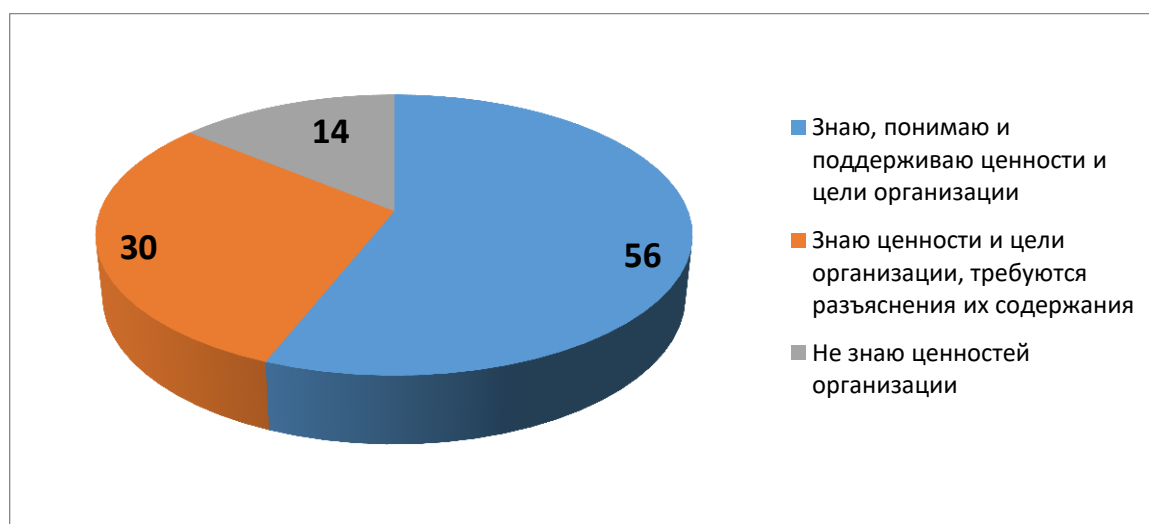
Измерение корпоративной культуры	Компоненты социального капитала			Типы социальных отношений			Показатель социального капитала
	структурный	когнитивный	реляционный	аффилиация	обмен	иерархия	
Ориентация на работу – ориентация на работника	0,375	0,478	0,561	0,408	0,445	0,506	0,558
Закрытость – открытость	0,297	0,433	0,484	0,368	0,378	0,435	0,481
Жёсткий контроль – слабый контроль	0,241	0,365	0,418	0,312	0,313	0,360	0,408

Примечание: все показатели корреляции значимы на уровне 0,01.

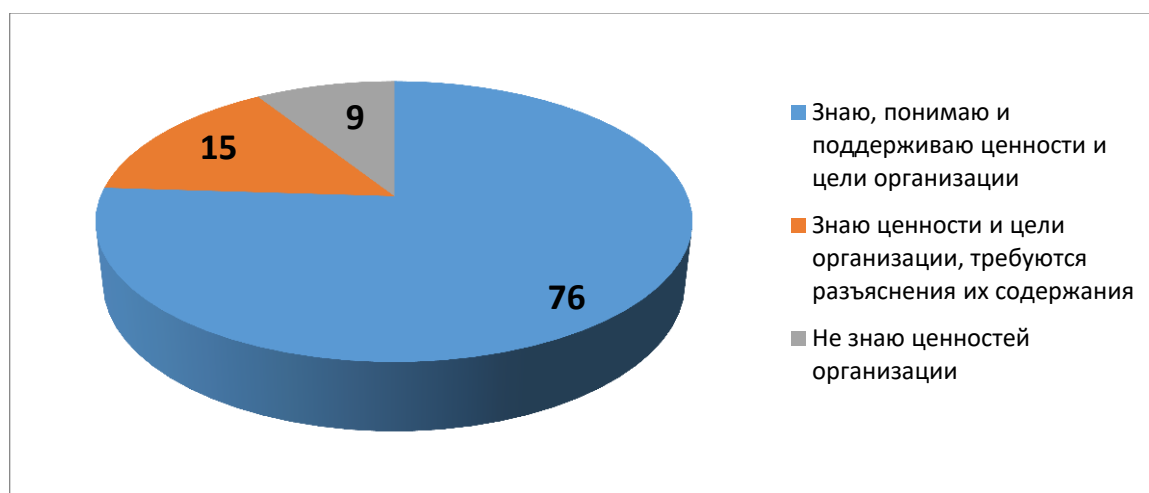
¹Игумнов О.А. Факторы формирования социального капитала российских организаций// Социология. – 2020. – № 5. – С. 47-56. – С. 54. URL:<https://doi.org/10.24411/1812-9226-2020-00003> (дата обращения: 6.10.2020).



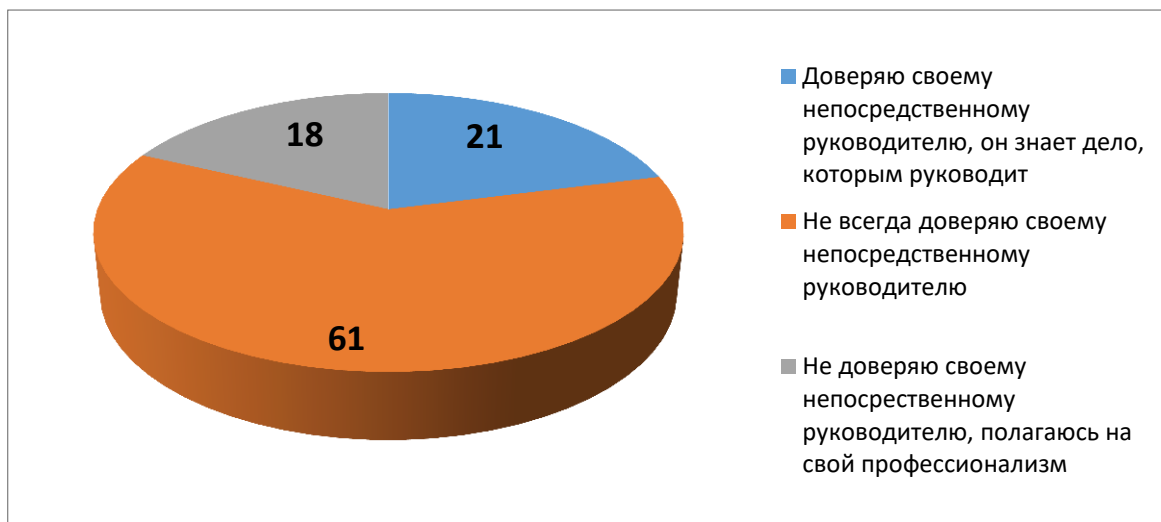
Согласование ценностей и целей организации и работников АПГ «XXX»
(начало реализации проекта формирования корпоративной культуры), %



Согласование ценностей и целей организации и работников АПГ «XXX»
(через год после начала реализации проекта формирования корпоративной культуры), %



Согласование ценностей и целей организации и работников АПГ «XXX»
(окончание реализации проекта формирования корпоративной культуры), %



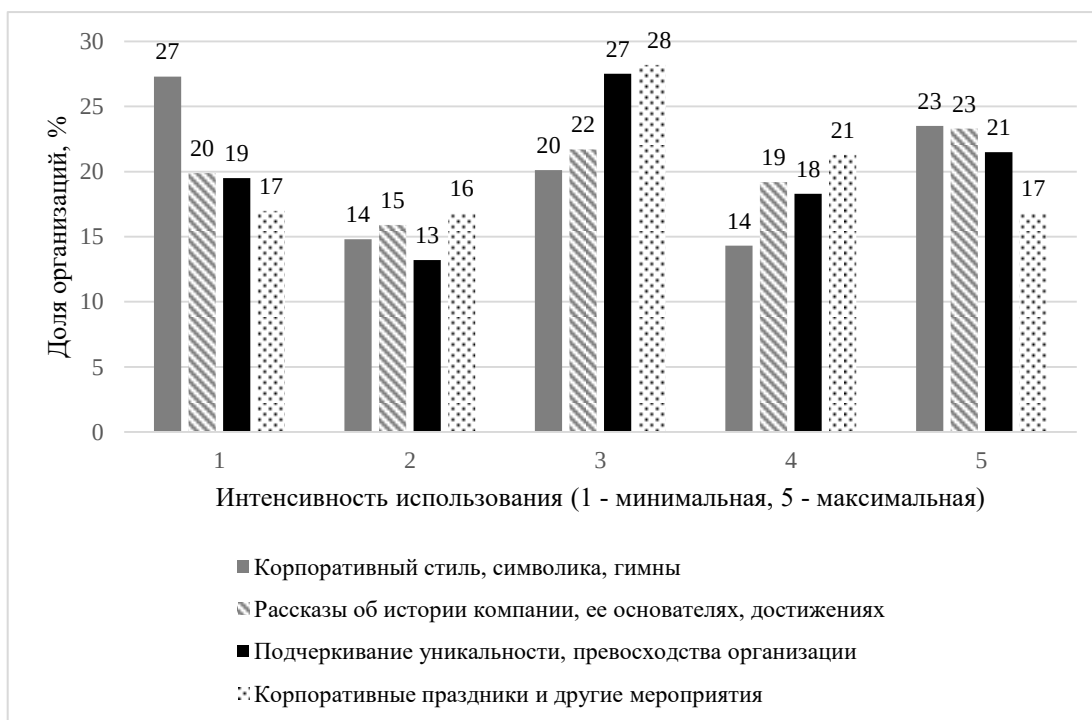
Уровень доверия работников непосредственным руководителям АПГ «XXX» (начало реализации проекта формирования корпоративной культуры), %



Уровень доверия работников непосредственным руководителям АПГ «XXX» (через год после начала реализации проекта формирования корпоративной культуры), %



Уровень доверия работников непосредственным руководителям АПГ «XXX» (окончание реализации проекта формирования корпоративной культуры), %



Представленность отдельных компонентов корпоративной культуры
 в российских организациях, представленных респондентами
 (1 балл – не используются, 5 баллов – широко используются), %

Коэффициенты корреляции (Спирмена) между показателями социального капитала и компонентами корпоративной культуры в российских организациях, представленных респондентами

Компоненты корпоративной культуры	Компоненты СК			СК по типам отношений			Интегральный показатель СК	
	структурный	когнитивный	реляционный	аффилиация	обмен	иерархия	средний	мультипликативный
Корпоративный стиль	0,046	0,149	0,156	<i>0,104</i>	0,165	<i>0,099</i>	0,151	0,153
Корпоративные нарративы	0,123	0,220	0,248	0,140	0,244	0,183	0,245	0,247
Акцентирование уникальности и превосходства	0,013	0,138	0,157	0,063	0,144	0,079	<i>0,121</i>	0,126
Корпоративные мероприятия (вечера, профессиональные праздники, корпоративная спартакиада, чествование лучших работников и ветеранов организации, конкурсы профессионального мастерства и т.п.)	0,182	0,345	0,364	0,239	0,317	0,307	0,358	0,365

*курсивом отмечены корреляции, значимые на уровне 0,05, **жирным** шрифтом – на уровне 0,01