

МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



004610711

На правах рукописи

Логинов Вадим Иванович

**Социальный капитал организации:
диагностика и управление**

Автореферат диссертации
на соискание ученой степени
кандидата социологических наук
по специальности
22.00.08 – социология управления

Научный руководитель –
кандидат социологических наук,
Ильницкий В.Г.

Тверь – 2010

Работа выполнена в НИИ синергетики при Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова

Научный руководитель	кандидат социологических наук, Ильницкий В.Г.
Официальные оппоненты:	доктор социологических наук, профессор Томилин В.Ф. кандидат социологических наук Питка С.Н.
Ведущая организация	Белгородская государственная сельскохозяйственная академия

Защита диссертации состоится 18 сентября 2010 года в 12.00 часов на заседании диссертационного совета РД 009.022.08. при Международной академии образования (170100, г. Тверь, ул. Московская, д.1)

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Международной академии образования.

Автореферат диссертации разослан 17 августа 2010 года.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор юридических наук, доцент



Караванова Л.Ж.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Постсоциалистическая трансформация российской экономики ярко проиллюстрировала определяющую роль институциональной среды в функционировании рыночных механизмов. Очевидным стал факт, что частная собственность и конкуренция сами по себе не обеспечивают ни рационального выбора, ни эффективного взаимодействия хозяйствующих субъектов. Они оказываются под влиянием существующих сетей экономических и социальных связей, определяемых институционально-культурными условиями страны (региона). Как отмечает М. Кастельс, «рыночная логика» так глубоко опосредована организациями, культурой и институтами, что экономические агенты, осмелившиеся следовать абстрактной рыночной логике, диктуемой неоклассической экономической ортодоксией, потерпят крах»¹.

В реальной практике хозяйствующий субъект функционирует в определенной сети экономических и социальных связей, скрепленной каналами поступления информации, общими правилами ее интерпретации и образцами поведения. Участники данной сети, имея общие ценностные ориентации, формируемые посредством культурных механизмов – через религию, традиции, исторические обычаи, а также практикой совместного решения проблем выживания и приспособления к новым экономическим условиям, одинаково воспринимают поступающую к ним информацию и точнее интерпретируют действия других участников сети. Это снижает степень неопределенности, сокращает издержки координации, облегчает ее в рамках данной сети, способствует появлению норм взаимной поддержки. Обобщение данных явлений координации экономической деятельности получило название «социальный капитал», введенное в оборот для характеристики влияния социокультурных факторов на экономическое взаимодействие.²

Исследование социального капитала особенно актуально для современной России. Мы живем в быстро меняющемся обществе, где нормы еще не устоялись, расплывчаты. Это открывает возможности для разнообразной их интерпретации и применения в социальной деятельности в соответствии с удобными для себя толкованием. Здесь проявляется немаловажная социальная проблема нашего общества, ибо вопрос интерпретации норм тесно связан с социальной позицией субъекта, а следовательно, зависит от того социального капитала, которым он обладает. Таким образом, открывается огромное поле деятельности для российских ученых, чьих исследований отечественного социального капитала ждет страна. Причем данные исследования невозможно проводить в узких дисциплинарных рамках и без учета всех тех подходов к социальному капиталу, которыми богата зарубежная научная литература.

Кроме того, важно осознать, что данное направление исследований имеет огромное практическое значение. Попытки сегодняшних реформаторов в своей

¹ См.: Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура. – М.: ГУ-ВШЭ, 2000. – С.175.

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

деятельности апеллировать только к формальным нормам без понимания проблем интерпретации всего спектра норм (как формальных, так неформальных) при регулировании социально-экономической деятельности в некоторых случаях приводит к результатам, прямо противоположным ожидаемым¹.

Актуальность темы исследования связана еще с двумя важными обстоятельствами. Во-первых, одним из приоритетных направлений социально-экономического развития страны является формирование высоких стандартов корпоративной культуры.² В этой связи важным направлением исследований в области социального капитала может стать изучение факторов формирования корпоративного социального капитала, их целенаправленного использования. Во-вторых, исследователи отмечают, что социальный капитал не всегда является позитивным ресурсом развития общества, поскольку, используя свои связи и взаимодействия, некоторые группы и отдельные индивиды могут добиваться реализации не общественно значимых, а своих корыстных интересов. Если это происходит с использованием такими группами общественных и государственных ресурсов, то их деятельность следует признавать коррупционной, препятствующей экономическому и социальному развитию, независимо от того, нарушают ли эти группы нормы законодательства или нет.³

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью управления процессами накопления социального капитала в организации, его эффективного использования в качестве ресурса организационного развития, а также минимизации и исключения его возможных негативных проявлений.

Степень научной разработанности темы исследования. Впервые термин «социальный капитал» использовал американский исследователь Л.Дж. Ханифан в 1920 году в дискуссии по поводу общественных центров в сельских школах для определения «субстанций, важных в повседневной жизни людей». Такими «субстанциями», согласно Ханифану, были солидарность и социальные связи между теми, кто образует социальную группу.⁴ В дальнейшем категория социального капитала получила более глубокую концептуализацию, и сегодня большинство исследователей различают два подхода к пониманию этого феномена, или два уровня анализа.⁵ Эти уровни условно можно назвать микро- и макроуровнями. Первый подход опирается на определение социального капитала как качественной характеристики индивидуального социального актора, тогда как второй трактует его как характеристику группы (как правило – всего

¹ См.: Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход // *Общественные науки и современность*. – 2003. – № 2. – С. 17-32.

² См.: Варламова А.Н., Кобатова Е.В. Российский Кодекс корпоративного поведения: подготовка, структура, применение // *Государство и право*. – 2002. – № 5. – С. 35-50.

³ См.: Социальный капитал как научная категория. «Круглый стол» ученых // *Общественные науки и современность*. – 2004. – № 4. – С. 13-14.

⁴ См.: Hanifan L. J. The Commum Center. – Boston. 1020.

⁵ См.: Borgatti S.P., Jones C. Ev tt M.G. Network Measures of Social Capital // *Connections*. – 1998. – P. 27-36.

общества).¹ Микроуровневое трактование социального капитала развивали такие авторы, как П. Бурдьё,² У. Бейкер,³ Р. Барт,⁴ Н. Лин⁵ и др.

Макроуровневый подход представлен трудами таких известных зарубежных социологов как М. Пэлдам⁶, М. Шифф⁷, Ф. Фукуяма⁸, Р. Патнэм⁹.

Исследование социального капитала ведется в настоящее время по нескольким направлениям.

Первое направление включает работы, раскрывающие содержание социального капитала (авторы Дж. Коулман, Л.В. Стрельникова, П.Н. Шихирев, О. Демкив, А.Кришна, Н.Д. Флэп, М. Пэлдам, М. Шифф, П.С. Адлер и С.В. Кwon, П. Эванс, Дж. Филд, П. Маккаленахан, А. Портес, Р.К. Снайдер, Н. Апхофф).¹⁰ В рамках этого же направления следует выделить работы, освещающие:

- методологические аспекты исследования социального капитала (Е.А. Ануфриев, В.А. Гневко и И.П. Яковлев, Ю.К. Плетников, В.В. Радаев);¹¹
- особенности группового социального капитала (О. Демкив, Х. Ох, М. Килдаф и Дж. Брасс);¹

¹ См.: Демкив О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные параметры // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2006. - №4. – С.90-111.

² См.: Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. - www.Ecsoc.mssec.ru. – 2002. – Т.3. - №5 (ноябрь). – С. 60-75.

³ См.: Baker W. Market Network and Corporate Behavior // American Journal of Sociology. – 1990. – Vol. 96. – P. 589/ - 25.

⁴ См.: Burt R.A. A Note on Social Capital and Network Content // Social Networks. 1977. № 19.

⁵ См.: Lin N. Conceptualization Social Support // Social Support. Life Events and Depression / Ed. By N. Lin, A. Dean, W.Ensel. – Orlando, 1986. – P. 17-30.

⁶ См.: Paldam M. Social Capital: One or Many? Definition and Measurement // Journal of Economic Surveys. – 2000. – Vol.4. – Is. 5. – P. 629.

⁷ См.: Schiff M. Social Capital LMobility and Welfare // Ration Society. – 1995. - Vol.4/ - P. 161.

⁸ См.: Fukuyama F. Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. New York. 1995. – С. 26.

⁹ См.: Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. М., 1996.

¹⁰ См.: Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 122-139; Стрельникова Л.В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 33-41; Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 17-32; Демкив О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные параметры // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2006. - №4. – С.90-111; Krishna A. Active Social Capital: Tracing the Roots of Development and Democracy. New York.2002; Krishna A. Enhancing Political Participation. What is the Role of Social Capital? // Comparative Political Studies. 2002/ V. 35. №4; Flap H.D. No Man Is An Isl : Rhe Research Program of Social Capital Theory // World Congress of Sociology. - В. 1994. – July; Paldam M. Social Capital: One or Many? Definition and Measurement // Journal of Economic Surveys. – 2000. – Vol.4. – Is. 5. – P. 629- 654; Schiff M. Social Capital LMobility and Welfare // Ration Society. – 1995. - Vol.4/ - P. 157-175; Adler P.S., Kwon S.W. Social Capital: Prospects for a new concept // Academy of Management Review. 2002. Vol. 27. № 1. P. 17-40; Evans P. Government actions, social capital and development: Reviewing the evidence on synergy // World Development. 1996. Vol. 24. P. 1119-1132; Field J. Social Capital // Key Ideas / Ed. by P. Hamilton, M. Keynes. – L., 2004; McClenaghan P. Social Capital: Exploring the Theoretical Foundations of Community Development Education // British Educational Research Journal. – 2000. – 26/5. – P. 565-582; Portes A. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. 1998. 24. P. 1-24; Snyder R.C. Social Capital: The Politics of Race and Gender // Social Capital: Critical Perspectives on Community and Bowling Alone / Ed. by S.McLean, D.A.Schultz, M.B.Steger. – N.Y., 2002. – P. 167-183; Uphoff N. Understanding Social Capital: Learning from the Analysis and Experience of Participation // Social Capital: A Multifaced Perspective / Ed. by P. Dasgupta, I. Serageldin. Washington, D.C., 2000.

¹¹ См.: Ануфриев Е.А. Личностная типология в теории социального управления // Социально-гуманитарные знания. 2006. № 5. С. 115-132; Гневко, В.А., Яковлев И.П. Менеджмент: социально-гуманитарное измерение. СПб.: Ин-т упр. и экономики, 1996. 328 с.; Плетников Ю.К. Социализация капитала: проблемы и перспективы // Социология. исследования. 2007. № 12. С. 87-109; Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность. 2003. №2.

– формы проявления социального капитала в политической сфере (К. Марч, Р. Норрис, Е. Томас);²

– особенности развития и проявления социального капитала в современной России (С. Бюссе, И.Е. Дискин, Р. Роуз, В.В. Волков, Е. Галицкий и М. Левин, Г. Градосельская, Е.М. Пороцкина и Т. Юркинен-Пакасвирта, А.В. Леденева);³

– содержание социального капитала организации (П. Мачеринскене и Минкуте-Генриксон Ж., Симанавичене Х., Г.Н. Эриксон и С.М. Якобс, У. Бейкер, Д. Коген и И. Прусак, С.М. Гэббей и Р. Линдерс, Д. Ноук, Е.Л. Лессер, Дж. М. Пеннинг и К.Ли);⁴

Второе направление образуют исследования, в которых освещаются отдельные «составляющие», элементы социального капитала:

– неформальные отношения в социуме и отдельных организациях (С.Ю. Алашеев, С.Ю. Барсукова, Н.Ю. Булохова, О.В. Зайчикова и Л.Б. Потапова, А.В. Дмитриев и И.В. Макарова, М.Ю. Какушина, А. Каргалина, Г. Ракитская, В.Н. Титов, Дж.Дж. Томас, Б. Уэллман, В. Юрик);⁵

¹ См.: Демкин О. Концепция группового социального капитала и ее адаптация к отечественным условиям // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2005. - №4. – С.107-117; Oh H., Kilduff M., Brass D.J. Communal social capital, Linking social capital, and economic outcomes // Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management. Chicago, 1999.

² См.: Marsh C. Social Capital and Democracy in Russia. *Communist and Post-Communist Studies*, 2000, Vol. 33. №2, pp.183-199; Norris P. Making Democracies Work: Social Capital and Civic Engagement in 47 Societies. Paper for European Science Foundation (EURESCO) Conference on Social Capital: Interdisciplinary Perspectives at the University of Exeter. – 2000. – 15-20 September; Thomas E. Local Participation in Development Initiatives : the Potential Contribution of an Understanding of Social Capital. *Urban Forum*, Apr. 2002, Vol.13, Issue 2, p.119.

³ См.: Бюссе С. Социальный капитал и неформальная экономика в России // Мир России. 2002. № 2. С. 93-104; Дискин И.Е. Экономическая трансформация и социальный капитал // Проблемы прогнозирования. 1997. №1; Роуз Р. Достижение целей в квазисовременном обществе: социальные сети в России // Общественные науки и современность. 2002. №3; Волков В.В. Силовое предпринимательство в современной России. // Экономическая социология (электронный журнал). Том 3. №1. 2002. // www.escox.msses.ru; Галицкий Е., Левин М. Коррупционные взаимодействия бизнеса и власти (опыт эмпирического анализа) // Вопросы экономики, 2007. № 1; Градосельская Г. Социальные сети: обмен частными трансфертами // Социологический журнал. 1999. № 1-2; Пороцкина Е.М., Юркинен-Пакасвирта Т. Социальные сети в повседневной жизни жителей Санкт-Петербурга // Мир России. 1995. Том IV. № 2. – С. 190-201; Ledeneva A.V. *Russia's Economy of Favour*: Blat, Networking and Informal Exchange. – Cambridge, 1998.

⁴ См.: Мачеринскене П., Минкуте-Генриксон Ж., Симанавичене Х. Социальный капитал организации: методология исследования // Социологические исследования. – 2008. – У. С.29-39; Erickson Ch.L., Jacoby S.M. The Effect of Employer Networks on Workplace Innovation and Training // *Industrial and Labor Relations Review*. 2002. V.56. №2; Baker W. Market Network and Corporate Behavior // *American Journal of Sociology*. – 1990. – Vol. 96. – P. 589/ - 25; Gabbay S.M., Leenders R.ThAJ. The Structure of Advantage and Disadvantage // *Corporate Social Capital and Liability* / Ed. by R.ThAJ. Leenders, S.M. Gabbay. USA: Kluwer Academic Publishers, 1999; Knoke D. Incentive in Collective Action Organization // *American Sociological Review*. 1988. № 5; Knoke D. Organizaing for Collective Action: The Political Economies of Associations. N.Y.: Aldine de Gruyter, 1996; Knoke D. Organizational Networks and Corporate Social Capital // *Corporate Social Capital and Liability* / Ed. by R.ThAJ. Leenders, S.M. Gabbay. USA: Kluwer Academic Publishers, 1999; Lesser E.L., Prusak L. Communities of practice, social capital and organizational knowledge // *Knowledge and communities* / Ed. by Lesser E.L., Fontane M.A., Slusher J.A. Boston: Butterworth Heinemann, 2000. P. 123-131; Penning J.M., Lee K. Social Capital of Organization: Conceptualization, Level of Analysis, and Performance Implication // Ed. by R.ThAJ. Leenders, S.M. Gabbay. USA: Kluwer Academic Publishers, 1999; Penning J.M., Lee K., van, Witteloostuijn A. Human capital, social capital and firm dissolution // *Academy of Management Journal*. 1998. Vol. 41. P. 425-440.

⁵ См.: Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: «взгляд изнутри» // Социологич. исследования. 1995. № 2. С. 12-17; Барсукова С.Ю. Неформальная экономика: Экономико-социологический анализ. Изд. Гос. Ун-та Высшая школа экономики. – М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2004; Барсукова С.Ю. Неформальная экономика и система ценностей россиян // Социологич. исследования. 2001. № 1. С. 57-62; Барсукова С.Ю. Неформальные способы регулирования трудовых отношений // ЭКО. 2005. № 5. С. 180-191; Булохова Н.Ю., Зай-

- социальные сети (Р.А. Барт, С.П. Бургатти, К. Джоунс и М.Г. Эверетт, А. Вулкок, Н. Лин, У. Пауэлл и Л. Смит-Дор, А.Н. Чураков);¹
- социальные отношения, социальная взаимопомощь и социальное партнерство (Р.М. Ахмадинуров и С.Н. Испулова, С.Ю. Барсукова, А.П. Прохоров, Н.М. Давыдова, О.В. Лыгова, В. Барышев, Ф. Гельман, В.Г. Смольков, Р.М.);²
- феномен командной работы (Т.П. Галкина, Т.О. Соломандина, Т. Лачинин, Г. Штейнбок);³
- участие персонала в управлении (Дж. Доннели, В.Ф. Иванова и А.С. Фриш, М. Армстронг, Дж. В. Ньюстром и К. Дэвис, Е.Д. Катульский и А.Б. Кобяков, Г.И. Лукьянова и Г.А. Цисина, Е.А. Марчук, Б.Н. Максимов, Д.Ноук);⁴
- компаративно-состязательный феномен (А.Л. Гарсия, Н.С. Данакин, П.М. Дизель и У. Мак-Кинли Раньян, Е.И. Зиборова, В.В. Левченко, С.Н. Питка, С.В. Хашаева);¹

чикова О.В., Лотапова Л.Б. Опыт социометрического анализа на Калининградской АЭС // Социология. исследования. 2002. № 4. С. 118-121; Дигтриев А.В., Макарова И.В. Неформальная коммуникация. Очерки теории и практики. М.: Изд-во СГУ, 2005. 140 с; Какушина М.Ю. Неформальные отношения в среде рабочих мигрантов: влияние на организационное поведение // Социологич. исследования. 2004. № 8. С. 139-141; Каргалина А. Делительное соперничество как форма отношений с людьми // Человек и труд. 2005. № 4. С. 41-43; Ракитская Г. Взаимоотношения работников и работодателей в современной России (1987-2001 гг.) // Вопросы экономики. 2002. № 11. С. 46-51; Титов В.Н. Социально-психологические аспекты функционирования неформальной экономики // Общественные науки и современность. 2002. № 5. С. 67-77; Thomas J.J. Informal Economic Activity Ann Arbor, University of Michigan Press, 1992; Уэллан Б. Место родственников в системе личных связей // Социология. исследования. 2000. № 6. С. 78-88.

¹ См.: Чураков А.Н. Анализ социальных сетей // Социологич. исследования. 2001. № 1. С. 63-70; Burt R.A. A Note on Social Capital and Network Content // Social Networks. 1977. № 19; Borgatti S.P., Jones C. Everett M.G. Network Measures of Social Capital // Connections. – 1998. – P. 27-36; Пауэлл У., Смит-Дор Л. Сети и хозяйственная жизнь // Западная экономическая социология Хрестоматия современной классики. – М.: РОССПЭН, 2004. С.229; Woolcock A. Social networks and team performance // Human relations. 1996. Vol. 2. P. 369-378.

² См.: Барсукова С.Ю. Реципрокные взаимодействия. Сущность, функции, специфика // Социологич. исследования. 2004. № 9. С. 20-30; Барсукова С.Ю. Солидарность участников неформальной экономики. На примере стратегии мигрантов и предпринимателей // Социологич. исследования. 2002. № 4. С. 3-13; Прохоров А. Уравниловка как элемент русской модели управления // Вопросы экономики. 2004. № 10. С. 99-105; Давыдова Н.М. Взаимопомощь в нуждающихся российских домохозяйствах // Общественные науки и современность. 2002. № 3. С. 39-48; Лыгова О.В. Неформальная взаимопомощь в сельском сообществе // Социология. исследования. 2002. № 2. С. 83-86; Барышев В. Социальное партнерство как фактор стабилизации // Человек и труд. 2003. № 7. С. 77-80; Гельман Ф. «ЛУКОЙЛ-Комин»: ресурс социального партнерства // Человек и труд. 2005. № 4. С. 49-52; Смольков В.Г. Сущность и типология социального лидерства // Социально-гуманитарные знания. 2001. № 6. С. 65-74; Ахмадинуров Р.М., Испулова С.Н. Социальное партнерство на промышленных предприятия // Социология. исследования, 2008, №3. – с. 137-138.

³ См.: Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001. 222 с; Соломандина Т.О. К новому поколению руководителей предъявляют два главных требования: профессионализм и преданность // Управление персоналом. 2003. № 7. С. 37-39; Лачинина Т. Команда в организации: эффективность совместной деятельности // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 7.; Штейнбок Г. Механизм оптимизации управления командой и регулирования процесса самоорганизации // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 11.

⁴ См.: Доннели Дж. Развитие самоуправления на производстве: опыт США // Современные социальные технологии: сущность, многообразие форм и внедрение. Ч. 1. Белгород, 1991; Иванова В.Ф., Фриш А.С. Развитие демократии на производстве: проблемы, перспективы. М.: Знание, 1989. 64 с; Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. СПб.: Питер, 2005. 832 с; Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000. 448 с; Катульский Е.Д., Кобяков А.Б. Самоуправление трудовых коллективов: опыт и проблемы. М.: Знание, 1990. 64 с; Лукьянова Г.И., Цисина Г.А. Участие рабочих в делах менеджмента // Полис. 1993. № 2. С. 65-69; Марчук Е.А. Как привлечь людей к решению собственных проблем // ЭКО. 2000. № 9. С. 71-75; Максимов Б.И. Рабочие как акторы процесса трансформаций // Социологич. исследования. – 2008. – № 3; Knoke D. Insensitive in Collective Action Organization // American Sociological Review. 1988. № 5.

- феномен социальной идентичности (П.М. Козырева, В.С. Магун и А.В. Магун);²
- организационная, корпоративная культура (К.С. Камерон и Р.И. Куинн, Н.Ю. Крюкова и Н.В. Перегудова, М.И. Магура, В. Оглобин, Т.К. Панцуркина, Я. Радченко, П.В. Романов, Т.О. Соломандина, Н.С. Субочев, М. Сухорукова, Е. Черных, Э.Х. Шейн, К. Шольц, В.В. Шуваева, В.В. Щербинина, Н. Левнин, М. Богатырев, В.Е. Сакулин и О.В. Шагнива, С.В. Иванова, У.А. Чукаева, В. Смирнова и Ю. Воскресенцев);³

¹ См.: Гарсия А.Л. Трудное соревнование как форма социальной ответственности персонала // Социально-гуманитарные знания. 2005. № 1. С. 161-167; Данакин Н.С. Резервы соревнования. М.: Сов. Россия, 1987. 144 с.; Данакин Н.С., Питка С.Н. Компаративный механизм социальной регуляции. Белгород: Изд-во «Логия», 2003. 276 с.; Дизель П.М., Мак-Кинли Раньян У. Поведение человека в организации. М.: Фонд «За экономическую грамотность», 1993. 272 с.; Зиборова Е.И. Принципы эффективного управления соревновательными процессами // Социальные инновации: теория и практика: сб. научных работ. Вып. 1. Белгород: Изд. центр ООО «Логия», 2005. С. 58-68; Зиборова Е.И. Состязательность как фактор повышения качества жизни (по материалам социологического опроса) // Управление процессами повышения качества жизни населения в муниципальном образовании: сб. научных работ. Вып. 1. Белгород, 2003. С. 91-97; Зиборова Е.И. Структурный анализ состязательных отношений // Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей. Вып. 3. Белгород: Изд-во «Логия», 2003. С. 44-48; Левченко В.В. К проблеме изучения состязательных отношений // Социологическое исследование. 1998. № 5. С. 49-54; Питка С.Н. Регулятивные функции компаративных отношений // Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей. Вып. 2. Белгород: Изд-во «Логия», 2003. С. 210-218; Питка С.Н. Содержание компаративных отношений // Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей. Вып. 7. Белгород: Изд-во «Логия», 2003. С. 183-193; Питка С.Н. Способы формирования компаративной среды // Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей. Вып. 5. Белгород: Изд-во «Логия», 2003. С. 101-110; Хашаева С.В. Механизм состязательной детерминации, ее особенности // Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей. Вып. 6. Белгород: Изд-во «Логия», 2003. С. 144-148; Хашаева С.В. Роль состязательных отношений в современном социуме (по материалам социологических опросов) // Управление процессами повышения качества жизни населения в муниципальном образовании: сб. научных работ. Вып. 1. Белгород: Белгородское областное издательство, 2003. С. 100-110; Хашаева С.В. Социальные функции состязательности // Качество жизни населения: показатели и пути повышения: сб. научных работ. Вып. 1. Белгород: Белгородское областное издательство, 2004. С. 110-122.

² См.: Козырева П.М. Современная конфигурация идентификаций и роль доверия в ее формировании // Социология. Исследования. – 2008. – № 8.; Магун В.С., Магун А.В. Связь со страной и гордость за ее достижения (Российские данные в контексте международных сравнений) // Общественные науки и современность. – 2009. – № 3.

³ См.: Камерон К.С., Куинн Р.И. Диагностика и измерение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.; Крюкова Н.Ю., Перегудова Н.В. Организационная культура – успех фирмы // ЭКО. 1995. № 9. С. 105-116; Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. 2002. № 1. С. 24-26; Магура М.И. Трудовая этика и управление персоналом // Управление персоналом. 1997. № 11. С. 44-50; Оглобин В. Организационная культура промышленного предприятия: проблемы формирования и развития // Управление персоналом. 2004. № 17. С. 56-59; Панцуркина Т.К. Организационная культура // ЭКО. 1998. № 11. С. 39-42; Радченко Я. Организационная культура руководителя // Управленческие кадры и организационная культура. Тематический сборник статей. Вып. 3. М.: Главная редакция международного журнала «Проблемы теории и практики управления», 2000. С. 42-48; Романов П.В. Культура организаций: антропологические подходы и практика отечественных эмпирических исследований // Наука о культуре и социальная практика: антропологическая перспектива. М., 1998. С. 63-72; Соломандина Т.О., Кищенко В. Организационная культура и климат: взаимозависимость и влияние на эффективность работы компании // Управление персоналом. 2005. № 4. С. 55-57; Субочев Н.С. Организационная культура как социальный идеал // Социально-гуманитарные знания. 2005. № 2. С. 52-56; Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11. С. 39-44; Черных Е. Организационная культура предприятия как инструмент принятия управленческих решений // Управление персоналом. 2004. № 3. С. 66-69; Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.; Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью // Управленческие кадры и организационная культура. Тематический сборник статей. Вып. 3. М.: Главная редакция международного журнала «Проблемы теории и практики управления», 2000. С. 49-54; Шуваева, В.В. Организационная культура и имидж государственной службы: монография. М.: ГПК госслужбы, 2005. 183 с.; Щербина В.В. Организационная культура в западной традиции. Природа, логика формирования и функции // Социологическое исследование. 1996. № 2. С. 47-56; Богатырев М. Организационная культура предприятия // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 1. – С. 104-106;

- нормативное поведение (М. Беляева, А.Н Варламова и Е.В. Кобатова, Ж.Д. Маркович, А.Н. Олейник и др.);¹
- отношения взаимопонимания (А.А. Алексеев и Л. Громова, В. Белкин и Н. Белкина, С.В. Бориснев, В.П. Конечкая, А.П. Панфилова, В.М. Снетков, М.И. Станкин, Л.Н. Федорова, Ф.И. Шарков, О.А. Блинов, А.О. Захаров и И.В. Захаров, И.В. Тоцкая, Ю. Подгурецкий);²
- отношения доверия (С.Ю. Барсукова, Е.В. Богданова, Т.П. Скрипкина, А.В. Трепкова, Р.Б. Шо, Е.С. Яхонтова, П.М. Козырева, В.О. Рукавишников, Н. Левнин, К. Харт);³
- конвенционально-договорные отношения (А.С. Кирдеев);⁴
- имидж, репутация организации (И.В. Алешина, Ж. Боуан, Е. Гонтмахер, Б. Джи, А.Ю. Панасюк, И.Л. Рогалева, М.И. Рогачева, Т. Соломандина, С. Резонтов и В. Новик, В.Д. Шкардун и Т.М. Актямов, И. Гвоздецкая).⁵

Сакулин В.Е., Шагиева О.В. Управление развитием организационной культуры муниципальной службы. – Белгород: И.П. Остащенко В.А., 2009. – 153 с; Иванова С.В. Корпоративная культура: традиции и современность // Управление персоналом. 2000. № 4. С. 95-100; Чукаева У.А. Корпоративная культура и публик рилейшенз в промышленных организациях // Социологич. исследования. 2000. № 8. С. 74-78.

¹ См.: Беляева М. Можно ли предотвратить недобросовестное поведение работников? // Человек и труд. 2007. № 7. С. 47-52; Варламова А.Н., Кобатова Е.В. Российский Кодекс корпоративного поведения: подготовка, структура, применение // Государство и право. 2002. № 5. С. 35-50; Маркович Ж.Д. О трудовой морали в трансформирующихся обществах // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 2. С. 78-82; Олейник А. Бизнес «по понятиям»: об институциональной модели российского капитализма // Вопросы экономики. 2001. № 5. С. 3-21; Олейник А. Норма как базовый аспект институтов // Вопросы экономики. 1999. № 2. С. 137-155; Олейник А.Н. «Жизнь по понятиям»: институциональный анализ повседневной жизни российского простого человека // Полис. 2001. № 2. С. 40-51.

² См.: Алексеев А.А., Громова Л. Поймите меня правильно, или Книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми. СПб., 1993. 350 с; Белкин В., Белкина Н. Работник и его работодатель: логика взаимного притяжения // Человек и труд. 2003. № 5. С. 84-86; Бориснев С.В. Социология коммуникации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 270 с; Конечкая В.П. Социология коммуникации. М.: Международный университет бизнеса и управления, 1997. 304 с; Панфилова, А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. СПб.: Знание, ИВЭСЭП, 2001. 496 с; Снетков В.М. Психология коммуникации в организации. М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002. 192 с; Станкин М.И. Арифметика взаимопонимания с подчиненными // Управление персоналом. 1999. № 10. С. 63-68; Федотова Л.Н. Социология социальных коммуникаций. СПб.: Питер, 2003. 224 с; Шарков Ф.И. Основы теории коммуникации. М.: Издательский Дом «Социальные отношения»; Изд-во «Перспектива», 2003. 246 с; Тоцкая И.В. Социально-технологическая модель управления коммуникациями в организации. – Белгород: И.П. Остащенко В.А., 2009. – 160 с; Подгурецкий Ю. Толерантность и ее детерминанты // Социальная коммуникация в современных условиях: состояние, проблемы, перспективы. Белгород: Изд-во БелГУ. 2000. Ч. 1. С. 85-90.

³ См.: Барсукова С.Ю. Вынужденное доверие сетевого мира // Полис. 2001. № 2. С. 52-60; Богданова Е.В. Структура доверия в отношении «клиент-банк» // Социология и социальная антропология. 2005. № 1. С. 86-96; Скрипкина, Т.П. Взаимодоверие как основание межличностных взаимодействий // Вопросы психологии. 1999. № 5. С. 21-25; Трапкова А.В. Доверие в российском малом и среднем бизнесе // Общественные науки и современность. 2004. № 4. С. 36-48; Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации. Результативность. Порядочность. Проявление заботы: пер. с англ. М.: Дело. 2000. 270 с; Яхонтова, Е.С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные подходы и отечественный опыт оценки // Социологич. исследования. 2004. № 9. С. 117-122; Hart K. Kinship, Contrast and Trust: The Economic Organization of Migrants in an African City Slum/ Trust: Making and Brining Cooperative Relations. Ed. By D.Gambetta. NY: Basil Blackwell, 1988.

⁴ См.: Кирдеев А.С. Анализ и оценка договорной дисциплины в деловых отношениях россиян // Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей. Вып. 7. Белгород: Изд-во «Логика», 2003. С. 63-74; Кирдеев А.С. Конвенционально-договорная культура в современной России // Теоретическая и прикладная социальная технология: сб. научных статей. Вып. 7. Белгород: Изд-во «Логика», 2003. С. 52-63.

⁵ См.: Алешина И.В. Корпоративный имидж // Маркетинг. 1998. № 1. С. 50-53; Боуан Ж. Управление имиджем компании. Публик рилейшенз: предмет и мастерство. М., 2001. 130 с; Гонтмахер Е. Хорошая репутация – фактор, повышающий капитализацию компании // Человек и труд. 2004. № 3. С. 12-17; Джи Б. Имидж фирмы. Планирование, формирование, продвижение. СПб.: Издательство «Питер», 2000. 224 с; Панасюк А.Ю. Всем нужен имиджмейкер. М.: Дело, 1998. 240 с; Рогалева И.Л. Современная концепция имиджа организации //

Третье направление исследований представляют работы, раскрывающие:

– роль социального капитала в экономическом развитии (Н. Биггарт, И.Е. Дискин, В.В. Радаев, А. Портес и Дж. Сенсебреннер, Ф. Аккреман, О. Ананьин, Т. Вайскопф и Н.Гудвин, М. Грановеттер);¹

– роль социального капитала в социуме (Н.Е. Тихонова, Н.К. Лебедева и О.А. Ломовцева, Б. Эдвардс и М.У. Фолей, Л.У. Пай и др.);²

– роль социального капитала в жизнедеятельности человека (Е.М. Аврамова и Д.М. Логинов и др.).³

Четвертое направление исследований включает работы, освещающие различные аспекты управления социальным капиталом, а именно: методологические и методические подходы к оценке социального капитала (Н.Е. Тихонова и Н.М. Давыдова)⁴, процесс его формирования (Е.Л. Глэстер, Дж. Тернер).⁵

Отдельные аспекты социального капитала организации исследованы в диссертационных работах В.И. Василенко, И.А. Виноградовой, А.А. Дворянова, Е.И. Зиборовой, В.Г. Ильницкого, А.С. Кирдеева, М.Ю. Козлова, М.В. Коротницкой, Е.А. Кузнецовой, С.Н. Питка, И.В. Тоцкой, С.В. Хашаевой, А.Н. Хрусталева, В.Н. Чекмазова, О.В. Шагиевой.⁶

Управление персоналом. 2007. № 1. С. 42-45; Рогачева М.И. Имидж – составляющая успеха руководителя и организации // Управление персоналом. 2004. № 17. С. 60-69; Соломандина Т., Резонтов С., Новик В. Деловая репутация как одно из важнейших стратегических преимуществ компании // Управление персоналом. 2005. № 3. С. 28-36; Шкардин В.Д., Ахтмаев Т.М. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. № 3. С. 68-77; Гвоздецкая И. Теоретические и методологические аспекты управления капиталом бренда // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 11.

¹ См.: Биггарт Н. Социальная организация и экономическое развитие // Экономическая социология. Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. М., 2002; Дискин И.Е. Хозяйственная система России: проблемы институционального генезиса // Общественные науки и современность. 1998. №4; 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; Аккреман Ф., Ананьин О., Вайскопф Т., Гудвин Н. Экономика в контексте // Вопросы экономики, 1999. №2; Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness // American Sociological Review. 1985. Vol. 91.

² См. Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Социологич. исследования. 2006. № 9. С. 28-41; Тихонова Н.Е. Социальный капитал как фактор неравенства // Общественные науки и современность. 2004. № 4. С. 24-35; Лебедева Н.Н., Ломовцева О.А. Социальный капитал и модернизация // Общественные науки и современность. – 2006. – № 2; Edwards B., Foley M.W. Civil Society and Social Capital Beyond Putnam // American Behavioral Scientist, 1998. V. 42. №1; Pye L.W. Civility, Social Capital, and Civil Society: Three Powerful Concepts for Explaining Asia // The Journal of Interdisciplinary History. – 1999. – Vol. 29. – № 4. – P. 763-782.

³ См.: Аврамова Е.М., Логинов Д.М. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности // Общественные науки и современность. 2002. № 5. С.24-34.

⁴ См.: Тихонова Н.Е., Давыдова Н.М. Методика расчета ресурсной обеспеченности при анализе социальной стратификации // Социологические исследования. 2006. № 2. С.29-41.

⁵ См.: Glaester E.L. The Formation of Social Capital // The Contribution of Human and Social Capital to Sustainable OECD. Economic Growth and Well-being: International Symposium Report, Human Resources Development Canada and OECD. Ottawa. 2001; Turner J. The Formation of Social Capital: A Multifaceted Perspective. Washington. 2000.

⁶ Василенко В.И. Топология организационной культуры: автореф. дис. ... канд. социолог. наук. М., 1995; Виноградова И.А. Коммуникативная компетентность в социализации личности: автореф. дис.... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2003; Дворянов А.А. Доверие в системе социального управления: автореф. дис.... канд. социол. наук. М., 2006; Зиборова Е.И. Управление соревновательными процессами в организации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2006; Ильницкий В.Г. Диагностика в системе социального управления трудовой организации: автореф. дис.... канд. социол. наук. Тверь, 2007; Кирдеев А.С. Совершенствование конвенционально-

Обзор научной литературы по теме исследования приводит к следующим выводам.

Во-первых, достаточно полно освещены методологические, экономические, социологические аспекты социального капитала как объекта исследования, его структура и функции.

Во-вторых, мало и недостаточно исследований по вопросам управления социальным капиталом. Недостаточно освещены особенности его формирования и функционирования в организации.

В-третьих, практически не раскрыты вопросы управления социальным капиталом на уровне организации, механизмы и технологии управленческого воздействия.

Таким образом, очевидно противоречие между общественной потребностью в управлении социальным капиталом организации, с одной стороны, и недостаточной научной разработанностью механизмов и технологий управленческого воздействия, с другой стороны.

С этим противоречием связана основная *проблема* диссертационного исследования – проблема теоретической и практической неразработанности механизмов, технологий управления социальным капиталом в организации.

Актуальность темы диссертации, степень ее научной разработанности, основная проблема определяют выбор объекта и предмета исследования, его цели и задач.

Объект диссертационного исследования – социальный капитал организации, *предмет* исследования – управление социальным капиталом организации.

Цель диссертационного исследования – выявление условий, путей совершенствования управления социальным капиталом организации. Достижение данной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

- проанализировать концепции социального капитала, их генезис и современное состояние, выделить и систематизировать его аналитические параметры;
- проанализировать структуру социального капитала организации, выделить его основные «составляющие» (элементы);
- провести диагностику состояния социального капитала организации (в научно-исследовательском и проектно-исследовательском институте «Кировпроект»);

договорного регулирования деловых отношений: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Орел, 2004; Козлов М.Ю. Социальные технологии управления корпоративной культурой высшего учебного заведения: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2009; Коротичкая М.В. Коммуникативная культура организации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2007; Кузнецова Е.А. Организационная культура как фактор эффективности управления деятельности: автореф. дис. канд. социол. наук. М., 2000; Питка С.Н. Компаративный механизм социальной регуляции: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2002; Тошкая И.В. Социально-технологическая модель управления коммуникациями в организации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Орел, 2009; Хашаева С.В. Составительный механизм социальной регуляции: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Орел, 2005; Хрусталева А.Н. Социальные ресурсы управления производственной организацией: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Тверь, 2006; Чекмазов В.Н. Составительность как принцип жизнеспособности современного общества: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Киев, 1991; Шагишева О.В. Управление развитием организационной культуры муниципальной службы: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2006.

– определить направления совершенствования управления социальным капиталом организации.

Основная гипотеза диссертационного исследования заключается в предположении о том, что совершенствование управления социальным капиталом организации возможно при условии, если будут:

- четко обозначены онтологические границы социального капитала, выявлены его особенности применительно к организации;
- определены управляемые переменные социального капитала и диапазон их возможных изменений;
- проведена структурная операционализация социального капитала;
- установлено реальное состояние «составляющих» социального капитала по значимым параметрам;
- использован социально-технологический подход к совершенствованию управления.

Теоретико-методологические основы исследования. Диссертационная работа основана на фундаментальных положениях классической и современной социологии, социологии управления. Особо важное значение для исследования имеют следующие социологические теории, концепции, положения.

1. Современные концепции управления человеческими ресурсами и человеческим потенциалом (М. Армстронг, В.И. Жуков, Ю. Забродин, Т.И. Заславская, Дж. Иванцевич и А.А. Лобанов, Н.И. Римашевская, А.Л. Темницкий, Т.В. Хлопова и др.).

2. Современные концепции организационной культуры (П.С. Делиси, Дж. Дистефано, К. Камерон, Р. Куинн, Г.А. Кузнецова, Г. Лейн, Р.Т. Морен, У. Оучи, Т.О. Соломандина, Г.Л. Уилсон, М.С. Хан, П.Л. Харрис, Э.Х. Шейн).

3. Социологические теории коммуникации С.В. Бориснева, В.П. Конечкой, А.А. Родионова, А.В. Соколова, Ф.И. Шаркова, раскрывающие эвристические возможности социологического подхода к исследованию коммуникаций в социальных системах.

4. Концепция технологизации социальных процессов (Н.С. Данакин, В.Н. Иванов, М. Марков, В.И. Патрушев, Ю.П. Сурмин, В.М. Шепель и др.), которая предусматривает: а) определение функций и предмета социального воздействия, его целей и задач; б) определение закономерностей, принципов и правил социального действия, накладываемых на него ограничений и запретов; в) определение возможных способов и методов осуществления социального действия; г) определение пооперационной последовательности осуществления социальных действий.

5. Концепции сетевого и институционального исследования социально-экономических процессов (С.Ю. Барсукова, В.В. Радаев, А.Н. Чураков и др.)

6. Современные концепции социального капитала, его роли в развитии личности, социальной группы и социума (П. Бурдьё, Дж. Коулман, Р. Патнэм, Ф. Фукуяма и др.)

Методы исследования. В ходе диссертационного исследования использованы методы системного, функционального и сравнительного анализа, конкретно-исторический подход к изучаемым явлениям, статистические методы

сбора и анализа данных. Сбор первичной информации производится посредством анкетного опроса, нестандартизированного интервью, анализа документов и наблюдения.

Эмпирическая база исследования. В качестве эмпирических источников исследования выступают:

- федеральные и региональные статистические данные, относящиеся к использованию трудовых, кадровых, образовательных, информационных ресурсов;

- данные авторского социологического исследования «Диагностика состояния и тенденций развития социального капитала в научно-исследовательском и проектно-исследовательском институте «Кировпроект» (опрошено 110 респондентов);

- данные социологического исследования «Социальные ресурсы организации и условия их эффективного использования», проведенного в ОАО "Саратоворгсинтез" и ОАО "Ставролен" (руководитель – А.Н. Хрусталева, N=820);

- данные социологического исследования «Доверие в системе социального управления», проведенного в 2005 году в Московской, Воронежской и Тульской областях (N=1167, руководитель – А.А. Дворянов);

- данные социологического исследования «Анализ конвенционально-договорной культуры персонала организации и путей её повышения», проведенного в 2003 году на промышленных предприятиях г. Губкина (N=900, руководитель – А.С. Кирдеев);

- данные социологических исследований «Коммуникативная компетентность руководителей и персонала организации», проведенных в 2008 году на предприятиях «Холдинговой компании «Энергомаш-Строй» (N=700, руководитель - И.В. Тоцкая);

- данные социологических исследований по теме «Коммуникативная культура организации и пути ее повышения», проведенных в 2006-2007 годах в ОАО «Белэнергомаш» (N=950, руководители Н.С. Данакин, М.В. Коротичкая);

- данные социологического исследования «Диагностика состояния организационной культуры муниципальной службы в Белгородской области», проведенного в 2004-2005 г.г. (N=300, руководитель – О.В. Шагиева);

- данные социологического исследования «Формирование корпоративной культуры студентов и сотрудников вузов г. Белгорода», проведенного в 2007-2008 г.г. (N = 2257, руководитель – Козлов М.Ю.).

Научная новизна результатов диссертационного исследования заключается в следующем:

- определены особенности социального капитала организации, систематизированы его аналитические параметры;

- обосновано выделение структурных элементов социального капитала организации;

- проведена диагностика состояния социального капитала организации (научно-исследовательского и проектно-исследовательского института «Кировпроект»);

– определены условия и пути совершенствования управления социальным капиталом организации.

В соответствии с данными пунктами на защиту выносятся следующие положения.

1. Система аналитических параметров социального капитала организации включает а) подсистему общих параметров: продуктивность, накопление, конвертируемость, ликвидность, инвестиции; б) подсистему особых параметров: нематериальность, относительная неотчуждаемость, несводимость к индивидуальным качествам, контекстность, релятивность, сетевой характер, символический характер, степень формализации, целесообразность, сознательность, формирование на основе существующих социальных структур, качественный уровень, возможность антисоциальных тенденций, интегрирующий характер, непосредственное воздействие на экономические параметры, социокультурная обусловленность.

Социальный капитал организации определяется как совокупность сетевых ресурсов, основанных на нормах взаимного признания и доверия, способствующих эффективному сотрудничеству в организации и успешному достижению ее целей.

2. В структуре социального капитала организации выделены три основных компонента: а) организационные сети; б) организационные нормы; в) отношения доверия. Организационные сети включают: взаимопонимание сотрудников организации, компаративно-состязательные отношения в организации, участие сотрудников в управлении организацией. Нормативный аспект социального капитала организации раскрывается через организационную и конвенционально-договорную культуру. Имеется множество видов доверия, различающихся условиями формирования и социальной сущностью: межличностное, деперсонифицированное, обобщенное, вынужденное, внутреннее и внешнее. Проявлением внешнего доверия к организации выступают ее репутация, имидж.

3. В обследованной организации сложились доверительные отношения. Причем уровень доверия в системе горизонтальных связей выше, нежели в системе вертикальных связей. В детерминации недостаточности доверительных отношений преобладают две причины: общая атмосфера недоверия в организации и невыполнение обещаний, обязательств.

Имидж организации сравнительно выше в глазах потребителей и жителей города, ниже - в оценке городского руководства, деловых партнеров, да и самих сотрудников. Наиболее значимыми факторами имиджа являются «своевременное и качественное выполнение работ, т.е. реализация институтом своей миссии и достижение связанных с ней целей»; «высокая квалификация сотрудников»; «эффективное управление» и «высокая и стабильная зарплата».

Неоднозначна роль компаративно-состязательных отношений в организации, что свидетельствует о недостаточном использовании их социального, в частности регулятивного и мотивационного потенциала. Сравнительно ниже он во взаимоотношениях с руководителями, а также в их отношениях с деловыми

партнерами. Вертикальному взаимопониманию мешают, прежде всего, «текучка», «недостаток времени».

Достаточно высок уровень организационной (групповой) идентификации сотрудников организации. Сравнительно ниже уровень их организационной вовлеченности, т.е. участия в управлении делами организации. Показатель востребованности производственной демократии не покрывается показателем реальной возможности ее осуществления. Положительно ориентирующихся на управленческую активность (диспозиционный компонент) значительно больше, нежели желающих на деле проявлять такую активность (мотивационный компонент), а последних в свою очередь больше тех, кто реально проявляет такую активность (поведенческий компонент).

4. Совершенствование управления социальным капиталом организации возможно по трем направлениям: а) развитие внутриорганизационных социальных сетей, б) их нормативное обеспечение и подкрепление, в) повышение корпоративного имиджа. Развитие внутриорганизационных социальных сетей предполагает, прежде всего, формирование компаративной среды и оптимизацию коммуникативного взаимодействия. Нормативное обеспечение и подкрепление этих сетей предусматривает соблюдение принципов: активности, комплексности, ведущей роли руководителя, преемственности, умеренности, поступательности, очевидности образцов организационной культуры.

Интеграция норм как основных элементов организационной культуры с отношениями межсубъектного доверия образует конвенционально-договорную культуру организации, повышение которой связано с целенаправленным использованием трех групп факторов – а) факторов управленческой культуры, б) факторов организационно-управленческой ответственности, в) факторов служебной и моральной ответственности за конвенционально-договорное поведение.

Достоверность научных результатов, обоснованность теоретических положений, выводов и практических рекомендаций обеспечивается: применением методов, адекватных цели и задачам исследования; репрезентативностью выборки; надежностью эмпирической информации, полученной с применением совокупности исследовательских процедур и методов сбора, измерения, обработки исходных данных; использованием результатов значительного количества социологических исследований, проведенных в России за последнее десятилетие.

Теоретическая значимость результатов и выводов диссертационного исследования заключается в том, что они дают углубленное и целостное представление о социальном капитале организации, возможностях и перспективах его рационального, эффективного использования. Дана характеристика аналитических параметров социального капитала, выделены и теоретически описаны его структурные компоненты, предложена их эмпирическая интерпретация, определены условия и пути оптимизации социального управления.

Практическая значимость результатов и выводов исследования состоит, прежде всего, в их ориентированности на руководителей производственных организаций, повышение результативности и эффективности их управленческой

деятельности. Разработанный в диссертации аналитический инструментарий может быть полезен при идентификации «составляющих» социального капитала в конкретных организациях, их состоянии и использовании. Выводы об условиях и путях оптимизации управления социальным капиталом могут быть востребованы при разработке и реализации соответствующих целевых программ в научно-исследовательских и проектно-изыскательских организациях. Разработанный и апробированный инструментарий эмпирического исследования социального капитала организации может быть полезен при проектировании и проведении прикладных социологических исследований по смежной или аналогичной тематике.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы при разработке учебных курсов «Социология управления», «Социология организаций», «Теория социального управления», «Теоретическая и практическая социальная технология».

Апробация результатов исследования осуществлялась посредством научных публикаций и выступлений на научных конференциях. Основные положения и выводы диссертации доложены и обсуждены на всероссийской научно-практической конференции «Социальные структуры и процессы» (Белгород, 2008), международной научно-практической конференции «Социальная экология в изменяющейся России и сопредельных государствах: теория и практика» (Белгород, 2008), всероссийской научно-практической конференции «Диагностика и прогнозирование социальных процессов» (Белгород, 2009), II всероссийской научно-практической конференции «Диагностика и прогнозирование социальных процессов» (Белгород, 2010).

По теме диссертации опубликовано 11 авторских работ общим объемом 3,8 п.л.

Результаты исследования используются при совершенствовании управления социальными процессами в ОАО «Научно-исследовательский и проектно-изыскательский институт «Кировпроект».

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 8 параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень ее научной разработанности, определяются объект, предмет, цель, задачи и гипотеза исследования, характеризуется ее теоретическая и эмпирическая база, формулируются положения, выражающие научную новизну и практическую значимость диссертационной работы.

Первая глава – «Социальный капитал организации как объект управления» – состоит из двух параграфов.

В параграфе 1.1 – «Аналитические параметры социального капитала» – отмечается, что социальный капитал имеет много общего с другими видами капитала, функционирующими в социуме и отдельных организациях. В составе

этих общих признаков выделены и рассмотрены: продуктивность, накопление, конвертируемость, ликвидность, инвестиции.

Вместе с тем социальный капитал существенно отличается от других форм и видов капитала. Это отличие выражается в следующих его признаках: нематериальность, относительная неотчуждаемость, несводимость к индивидуальным качествам, контекстность, релятивность, сетевой характер, символический характер, степень формализации, целесообразность, сознательность, формирование на основе существующих социальных структур, качественный уровень, возможность антисоциальных тенденций, интегрирующий характер, непосредственное воздействие на экономические параметры, социокультурная обусловленность.

Структура социального капитала организации включает три основных компонента: социальные сети, общие нормы и доверие. Соответственно, социальный капитал организации определяется как совокупность сетевых ресурсов, основанных на нормах взаимного признания и доверия, способствующих эффективному сотрудничеству в организации и успешному достижению ее целей.

Выделены и рассмотрены три формы социального капитала организации в зависимости от траектории организационных связей: соединяющий социальный капитал (организационные связи направлены вовне); охватывающий капитал (организационные связи направлены внутрь); социальный капитал, основанный на внутренних и внешних связях.

В параграфе 1.2. – «*Структура социального капитала организации*» – акцентируется внимание на том, что на пути к пониманию роли, места и влияния социального капитала возникает масса трудностей, связанных не только с очевидной нехваткой информации для расчетов, но и со сложностями концептуального характера, с наличием разных точек зрения на категорию «социальный капитал организации». Ученые пытаются выйти из этой ситуации, ограничивая исследование конкретными социальными категориями. Подобная тенденция сейчас преобладает, отодвигая на задний план поиск универсальных подходов к исследованию социального капитала организации. Исходя из этого, в диссертации выделены и рассмотрены основные компоненты социального капитала организации: а) организационные сети; б) организационные нормы; в) отношения доверия.

При исследовании организационных сетей акцентировано внимание на трех аспектах: взаимопонимание сотрудников организации, компаративно-состязательные отношения в организации, участие сотрудников в управлении организацией.

Взаимопонимание сотрудников организации (социальная коммуникация) обеспечивает реализацию всех основных функций управления – планирования, организации, руководства и контроля. Эффективные коммуникации способствуют повышению показателей деятельности организации и уровня удовлетворенности работников трудом, формированию чувства сопричастности к работе компании. Социальная коммуникация – это многоаспектное образование, в котором выделены следующие аспекты: информационный, перцептивный, интерактивный, эмоциональный, инструментальный, конвенциональный,

статусно-ролевой.

Значительный социальный потенциал имеется у компаративно-состязательных отношений, который проявляется в многочисленных функциях: возбуждение жизненной энергии, динамизация деятельности, развитие способностей, эмоциональное возбуждение, обмен деятельностью, самоутверждение, диверсификация деятельности, социальная фасилитация, самопознание, социальное сплочение, социальная дифференциация, а также в ориентационной, мотивационной, инновационной, нормативной, креативной, контрольно-оценочной, коммуникативной, стимулирующей, воспитательной, селективной функциях.

Нормативный аспект социального капитала организации раскрывается через организационную и конвенционально-договорную культуру. Культура организации достаточно сложное явление, в котором выделены три уровня: 1) «поверхностный» уровень, включающий артефакты; 2) «подповерхностный» уровень, включающий организационные ценности; 3) «глубинный» уровень, включающий базовые представления. К признакам (переменным) организационной культуры отнесены: 1) динамичность, 2) системность, 3) относительность, 4) неоднородность, 5) разделяемость, 6) адаптивность.

Конвенционально-договорная культура персонала организации выражает такую сторону его деятельности, как единство слова и дела, иначе говоря, такие взаимоотношения сотрудников организации, в которых дела не расходятся с их словами. В числе основных признаков конвенционально-договорной культуры выделены: 1) наличие конвенциональных отношений, то есть отношений, основанных на взаимных обещаниях и обязательствах; 2) наличие конвенциональных норм, то есть написанных норм, регулирующих отношения сотрудников организации и основанных на их взаимных обещаниях и обязательствах; 3) наличие определенных (неформальных, конвенциональных) санкций: положительных, используемых для поощрения тех, кто следует конвенциональным нормам, и отрицательных, применяемых в отношении тех, чье поведение расходится с конвенциональными нормами; 4) уровень выполнения персоналом данных им обещаний и принятых на себя обязательств; 5) уровень ответственности персонала за выполнение данных им обещаний и принятых на себя обязательств.

Имеется множество видов доверия, различающихся условиями формирования и социальной сущностью: межличностное, деперсонифицированное, обобщенное, вынужденное, внутреннее и внешнее. Проявлением внешнего доверия к организации выступают ее репутация, имидж. Имидж является фундаментальной основой общественного рейтинга организации и отражает эффективность ее деятельности. Выделены обобщенные критерии привлекательности имиджа организации: позитивные оценки деятельности, конкурентоспособность, авторитет, позитивные оценки деятельности организации СМИ, уровень профессиональной компетентности персонала, уровень самоорганизации.

В структуру имиджа организации включены: имидж товара (услуги), имидж потребителей товара, внутренний имидж организации, имидж основате-

ля и/или основных руководителей, имидж персонала, визуальный имидж организации, социальный имидж организации, бизнес-имидж организации.

Чтобы эффективно управлять социальным капиталом организации, необходимо, как минимум, знать его реальное состояние, всесторонне оценить имеющийся опыт его использования и накопления. Этот аспект исследуется в главе 2 – «**Диагностика состояния социального капитала организации**», включающей три параграфа, в которых акцентированы: а) доверие как существенная характеристика внутренних и внешних взаимоотношений организации, соответственно, внутреннее и внешнее доверие; б) качество социальных сетей внутри организации; в) групповая идентичность и управленческая активность персонала.

В параграфе 2.1 – «*Оценка внутреннего и внешнего доверия в организации*» – выделены и рассмотрены два вида доверия: внутреннее и внешнее. Внутреннее доверие – это доверие в традиционном словоупотреблении, характеризующее отношения между сотрудниками организации. Внешнее доверие выражает отношение к организации извне, со стороны деловых партнеров, реальных и потенциальных потребителей и т.д., что проявляется в репутации, имидже организации.

При эмпирическом исследовании внутреннего доверия анализировались два его аспекта: характер доверительных отношений в организации; источники и факторы доверительных отношений. Судя по полученным результатам, в обследованном институте сложились доверительные отношения. Уровень доверия в системе вертикальных связей несколько ниже (примерно на 14 процентных пункта), нежели в системе горизонтальных связей: сотрудники организации больше доверяют коллегам по работе, нежели руководителям. Две причины преобладают в детерминации недостаточно доверительных отношений. Это – общая атмосфера недоверия в институте и невыполнение обещаний, обязательств.

Респондентам было предложено определить свое мнение об имидже организации (института) в оценке различных субъектов: а) потребителей продукции института, б) деловых партнеров, в) городского руководства, г) жителей города (в данном случае г. Кирова), д) сотрудников института. Судя по полученным результатам, выше имидж института в глазах потребителей и жителей города. Ниже он в оценке городского руководства, деловых партнеров, да и самих сотрудников института. Неоднозначны и противоречивы мнения респондентов в отношении характера изменения имиджа организации. Наиболее значимыми факторами имиджа организации являются «своевременное и качественное выполнение работ, т.е. реализация институтом своей миссии и достижение связанных с ней целей»; «высокая квалификация сотрудников»; «эффективное управление» и «высокая и стабильная зарплата». Более чем три четверти опрошенных респондентов полагают, что есть необходимость в повышении имиджа института.

Для диагностики реального состояния социальных сетей в институте – параграф 2.2 «*Операциональные параметры внутриорганизационных сетей*» – были приняты во внимание два параметра: компаративно-состязательные отношения между сотрудниками; взаимопонимание сотрудников.

Специфика компаративно-состязательных отношений как компонента социального капитала организации заключается в том, что посредством этих отношений осуществляются обмен деятельностью, аккумуляция и трансляция профессионального опыта, его расширенное воспроизводство. Как утверждают две трети опрошенных, в институте имеются люди, которым хотелось бы подражать. Причем, сравнительно большую чувствительность к ним проявляют респонденты-мужчины. Наиболее привлекательными предметами для подражания являются «достижения в работе» и «отношение к работе»; первый из них более привлекателен для женщин, второй – для мужчин. Сравнительно высокую подражательную значимость имеет также «здоровый образ жизни». Относительно более привлекательны для подражания профессионально-трудовые качества. Мужчины придают большее значение качествам «компетентности» и «качественная и эффективная работа», женщины – качествам «высокая квалификация» и «работоспособность».

Компаративные и подражательные отношения перерастают при определенных условиях в состязательные. Половина опрошенных испытывает желание состязаться с кем-то из сотрудников. Разделились мнения респондентов о роли состязательных отношений: более 40% полагает, что роль этих отношений на работе значительна; примерно столько же придерживаются противоположного мнения. Ведущими факторами в детерминации состязательных отношений выступают «оплата труда», «справедливость в оплате труда» и «увлеченность работой».

Высок уровень горизонтального взаимопонимания сотрудников организации. Сравнительно ниже он во взаимоотношениях с руководителями, а также в их отношениях с деловыми партнерами. Вертикальному взаимопониманию мешают, прежде всего, «текучка», «недостаток времени». Установлению и поддержанию взаимопонимания сотрудников организации мешают в первую очередь: информационные причины, далее мотивационные и этические. Служебной информации, циркулирующей в институте, не хватает достоверности и своевременности. В целом параметры служебной информации оценены удовлетворительно.

При характеристике социального капитала организации нельзя обойти вниманием феномен групповой (организационной) идентичности – параграф 2.3 – «Групповая идентичность и управленческая активность персонала организации». Для анализа этого феномена были использованы два индикатора: 1) частота употребления термина «наш институт» в повседневном общении сотрудников, 2) характер чувств, выражаемых при рассказе об институте. Судя по полученным данным, две трети сотрудников постоянно используют в повседневном общении термин «наш институт». При рассказах об институте положительные эмоции преобладают над отрицательными, но не намного. Среди положительных эмоций у мужчин превалирует чувство гордости, у женщин – чувство удовлетворения. Среди отрицательных чувств чаще проявляются чувство досады, причем в равной мере у мужчин и у женщин. У мужчин проявляется более умеренное выражение отрицательных эмоций и более интенсивное – положительных. У женщин, наоборот, более умеренно выражаются положи-

тельные эмоции в ходе коммуникативного взаимодействия и более интенсивно – отрицательные.

Судя по полученным данным, активно участвуют в разработке и принятии управленческих решений 18,3% сотрудников института. Большинство респондентов отмечает необходимость расширения производственной демократии. Однако половина считает, что нет реальной возможности такого расширения. Таким образом, показатель востребованности производственной демократии не покрывается показателем реальной возможности ее осуществления. У половины сотрудников возникают предложения (систематически или периодически) по совершенствованию работы института и его подразделений. Причем сравнительно чаще возникают предложения по совершенствованию работы *института в целом*, нежели его *отдельных подразделений*. Лишь 19% опрошенных заявили, что им всегда удавалось довести свои предложения до руководства. Основными причинами торможения и блокирования управленческой и креативной активности сотрудников института являются: «незаинтересованность руководства», «стечение обстоятельств». Сравнительно меньшее значение имеют такие причины, как «текучка» и «волокита». Акцентировано внимание на том, что положительно ориентирующихся на управленческую активность (диспозиционный компонент) значительно больше, нежели желающих на деле проявить такую активность (мотивационный компонент), а последних в свою очередь больше тех, кто реально проявляет такую активность (поведенческий компонент).

В главе 3 – «**Направления совершенствования управления социальным капиталом организации**» – исследуются условия и пути совершенствования управления социальным капиталом организации по трем основным направлениям: а) развитие внутриорганизационных социальных сетей, б) их нормативное обеспечение и подкрепление, в) повышение корпоративного имиджа.

В параграфе 3.1 – «*Развитие внутриорганизационных социальных сетей*» – выделены и рассмотрены две составляющие внутриорганизационных социальных сетей - компаративно-сопоставительные отношения и отношения взаимопонимания.

Развитие компаративно-сопоставительных отношений связано, прежде всего, с формированием компаративной среды. Компаративная среда формируется различными средствами и способами, которые можно объединить в пять групп: а) явное сравнение, б) косвенное сравнение, в) публичное сравнение, г) конкурсно-сопоставительное сравнение, д) компаративная дифференциация.

Задача оптимизации коммуникативного взаимодействия решается посредством соблюдения определенных принципов и использования методов эффективной коммуникации. В качестве принципов эффективной коммуникации как основных и исходных требований определены принципы ясности, целостности, стратегического использования неформальной коммуникации, учета коммуникативных потребностей персонала, обратной связи, упреждающей связи, доступности, достаточности, надежности, коммуникативного соответствия, непротиворечивости, ассимиляции и контраста.

Эффективная коммуникация обеспечивается посредством методов гласного управления, исключения коммуникативных перегрузок, стимулирования

интенсификации контактов, ограничения контактов, многоступенчатого воздействия, избирательного воздействия.

Как отмечается в параграфе 3.2 – *«Нормативное обеспечение и подкрепление внутриорганизационных социальных сетей»* – исходным принципом управления развитием организационной культуры как составляющей социального капитала является принцип активности. Принцип комплексности предусматривает интеграцию различных подходов к формированию организационной культуры – внутреннего, когнитивного, символического, побуждающего. Важное значение имеет также соблюдение принципов ведущей роли руководителя, преемственности, умеренности, поступательности, очевидности образцов организационной культуры.

Соединение ценностей и норм как основных элементов организационной культуры с отношениями межсубъектного доверия выводит на феномен конвенционально-договорной культуры (КДК) персонала организации. Повышение КДК связано с целенаправленным использованием трех групп факторов – а) факторов управленческой культуры, б) факторов организационно-управленческой ответственности, в) факторов служебной и моральной ответственности за конвенционально-договорное поведение.

Делается вывод о том, что по мере расширения бизнеса обязательства, накладываемые дружбой и родственными узами, становятся слишком узкими для максимизации личной выгоды. Расширение предпринимательской сети происходит как стихийно, так и целенаправленно. В первом случае это происходит, как правило, путем «поглощения» других предпринимательских сетей, во втором случае – путем интеграции этих сетей в «макросеть». «Лишь в случае, если «чужих» на всех уровнях – федеральном, региональном и локальном – просто не останется, интенсивность конфликтов в сфере бизнеса может уменьшиться. Согласованные для «своих» предпринимателей властные отношения делают идею «единой фирмы» реализуемой с точки зрения динамики транзакционных издержек». Целенаправленное расширение круга «своих» возможно на основе развития корпоративной культуры.

В параграфе 3.3 – *«Формирование положительного имиджа организации»* – акцентировано внимание на том, что значительная часть российских организаций сводит проблему создания позитивного имиджа к внешним атрибутам. Такое решение представляется поверхностным. Формирование корпоративного имиджа организации должно складываться из внешних и внутренних составляющих. В большинстве случаев устойчивое падение конкурентоспособности и даже уход организации с рынка являются следствием поверхностного и узкого подхода к судьбе организации со стороны ее руководства.

Основными инструментами формирования имиджа являются реклама и ПР (паблик рилейшнз). Имидж начинается с внимания публики (публичный имидж) или окружающих (личный имидж). Одним из эффективных способов является использование техник аттракциона: аттракцион-неожиданность; аттракцион-рекорд; аттракцион-красота; аттракцион-уродство; аттракцион-диковина; аттракцион-чудо; аттракцион-казус; аттракцион-тайна; аттракцион-запрет; аттракцион-скандал; аттракцион-риск; аттракцион-смерть; аттракцион-жестокость.

В заключении подводятся итоги проведенного исследования, формулируются основные результаты и выводы, обосновываются практические рекомендации по совершенствованию управления социальным капиталом организации.

По теме диссертации опубликованы следующие авторские работы.

1. Ильницкий В.Г., Логинов В.И. Причинная диагностика: причины сопротивления персонала организации инновациям // Институт социологии и права. Научные труды. Т. 1 Вып. 3. – Белгород: Институт социологии и права, 2007. – С. 68-75. – 0,4 п.л.

2. Логинов В.И. Сравнительная характеристика институциональных и конвенциональных отношений // Институт социологии и права. Научные труды. Т. 2 Вып. 2. – Белгород: Институт социологии и права, 2008. – С. 63-72. – 0,4 п.л.

3. Логинов В.И. Конвенционально-договорная культура персонала организации (по данным социологических оценок) // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: Сб. науч. статей. Вып. 11 / под ред. проф. Н.С. Данакина, проф. В.Ш. Гузаирова, проф. И.В. Конева. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2008. – С. 110-115. – 0,3 п.л.

4. Логинов В.И. К характеристике социального капитала // Социальные структуры и процессы: Всероссийская науч.-практич. (заочная) конф., июнь 2008 / Белгор. гос. технол. ун-т; редкол.: Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Конев. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2008. – С. 82-85. – 0,2 п.л.

5. Ильницкий В.Г., Логинов В.И. Критерии и показатели конвенционально-договорной культуры персонала организации // Общество: экономика, политика и право. – 2009. – № 1. – С. 20-22. – 0,3 п.л.

6. Логинов В.И. Имидж организации – составляющая ее социального капитала // Общество: экономика, политика и право. – 2009. – № 3. – С. 24-28. – 0,6 п.л.

7. Ильницкий В.Г., Логинов В.И. Ограничение конвенционально-договорной активности: проблема и пути разрешения // Общество: экономика, политика и право. – 2009. – № 3. – С. 10-15. – 0,4 п.л.

8. Разуваев Д.А., Логинов В.И. Переменные организационной коммуникации // Общество: экономика, политика и право. – 2009. – № 7. – С. 40-43. – 0,2 п.л.

9. Логинов В.И. Основные аспекты исследования организационной коммуникации // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: Всероссийская науч.-практ. (заочная) конф., октябрь 2009 / Белгород. гос. технол. ун-т; редкол. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Конев. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. – С. 42-51. – 0,5 п.л.

10. Логинов В.И. Коммуникативная культура организации как «составляющая» ее социального капитала // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: II Всероссийская науч.-практ. (заочная) конф., июнь 2010 / Белгород. гос. технол. ун-т. редкол.: Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Конев. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. – С. 52-56. – 0,3 п.л.

11. Ильницкий В.Г., Логинов В.И. Групповая идентичность и управленческая активность персонала организации // Общество: экономика, политика и право. – 2010. – № 3 – С. 40-43. – 0,2 п.л.

Подписано в печать 17.08.2010 г.
Объем 1,4 уч.-изд.л.
Зак. № 384

Формат 60×84/16
Тираж 100 экз.