

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

*Данная статья рассматривает сущность понятия «социальный капитал». Упор делается на взаимосвязи социального капитала с элементами культуры конкретной социальной организации. Акцентируется внимание на том, что доверие является объединяющим фактором, характеризующим как культуру конкретной организации, так и социальный капитал общества в целом.*

**Ключевые слова:** организационная культура, элементы организационной культуры, ценности, социальный капитал, формы капитала, доверие, социальные связи, социальный капитал организации.

На всех этапах развития общества возникала определенная система ценностей, которая менялась по мере того, как менялось общество. Сегодняшний мир характеризуется в первую очередь не количеством доступного человеку богатства, а наличием качественных социальных связей. Именно они определяют степень благополучия человека. Социальный капитал представляет собой связи между людьми, основанные на доверии, нормах поведения и системе ценностей, которые создают особый механизм социального взаимодействия. А это не что иное, как элементы организационной культуры предприятия.

В связи с этим *цель данной работы* заключается в исследовании взаимосвязи социального капитала с элементами организационной культуры современной организации.

*Объектом исследования* является социальный капитал, а *предметом исследования* выступает взаимодействие социального капитала с элементами организационной культуры предприятия.

Современную интерпретацию социального капитала представил французский социолог П. Бурдье, благодаря которому понятие «социальный капитал» приобрело подлинное социологическое со-

держание. По его мнению «Социальный капитал — это совокупность существующих или потенциальных ресурсов, связанных с наличием устойчивой сети более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания, или, другими словами, членства в группе» [1].

В статье «Формы капитала» П. Бурдьё проводит сравнительную характеристику культурного, экономического и социального капиталов. Схожей чертой данных понятий выступает способность аккумуляции, то есть накопления ресурсов. В экономическом капитале — это материальные средства финансового характера, а в культурном — духовные ценности, выражаемые материальным (живопись, архитектура) или нематериальным способом. Что же касается социального капитала, то он аккумулирует в себе «совокупность существующих или потенциальных ресурсов...» о которых говорилось в авторской интерпретации понятия «социальный капитал» [1].

В своей работе французский социолог уделяет большое внимание доверию между людьми. Накопленный с годами капитал связей, по мнению автора, может помочь в решении практически всех проблем. Бурдьё считал, что добиться желаемого возможно при наличии честного имени, фамилии и доверия, позволяющего ручаться за определенного человека. Также в исследовании говорится о взаимосвязи и «конвертируемости» различных видов капиталов в обществе. Например, экономический капитал может трансформироваться в символический капитал. Иными словами, материальные богатства способствуют приобретению власти, авторитета и, следовательно, доверия.

Необходимо отметить, что категория «доверия», по нашему мнению, является одной из ключевых в понимании сущности социального капитала и его взаимосвязи с организационной культурой в современных условиях, в рамках данной статьи к этому вопросу мы вернемся чуть позже.

В широком смысле социальный капитал можно рассматривать как ценность, полученную из ресурсов, встроенных в социальные связи с другими. Изначально эта концепция использовалась для характеристики структуры возможностей и действий в сообществах или коллективах, позднее эта идея была адаптирована для изучения индивидуального поведения человека и ориентации его на политику и общественную сферу [2].

Дж. Коулман предложил разработать концепцию социального капитала (наряду с концепциями финансового, физического и чело-

веческого капиталов), главная идея которой в специфических отношениях между людьми. В своей концепции он рассматривает влияние в семье и в обществе социального капитала, помогающего сформировать человеческий капитал. В своей работе он выделяет три формы социального капитала: обязательства и ожидания, которые зависят от надежности социальной среды, способность социальной структуры к передаче информационных потоков и норм, сопровождаемых санкциями [3].

Не стоит забывать об исследованиях американского политолога Роберта Пантэма. Именно он дал широкую известность концепции социального капитала. Интерпретация его сущности была представлена в упрощенном виде, а также адаптирована для разных сфер жизни человека. По мнению автора, социальные нормы и доверие способствуют координации и сотрудничеству для взаимной выгоды. По представлению Пантэма, социальный капитал проявляется в тезисе о том, что представители «высшего» класса являются таковыми из-за исторически сложившихся качественных социальных связей [4].

Авторы J. Peiró-Palomino и E. Tortosa-Ausina считают, что социальный капитал — это не личное совместное решение, а структурный элемент общества, созданный путем объединения некоторых культурных ценностей, религии, политической системы, прошлых и нынешних институтов и социальной структуры. Поэтому, согласно этой точке зрения, социальный капитал может рассматриваться как культурный капитал [5].

Таким образом, роль социального капитала заключается во влиянии на развитие человеческого общества через взаимодействие с социальной сетью, если она предполагает только ценности положительного характера. Общество, обладающее надежностью и абсолютным доверием, способно разрешать различного рода проблемные ситуации. Стоит заметить, что социальный капитал не может существовать без человеческого капитала. Взаимодействие этих двух форм приводит к увеличению полезности. С другой стороны, отсутствие взаимодействия влечет за собой недействительность и неэффективность социальных сетей. Человеческий капитал может накапливаться отдельным индивидуумом, в то время как понятие социального капитала утрачивает смысл, если говорить об отдельном человеке. Социальный капитал накапливает в себе социальные связи, ценности межличностных отношений, следовательно, понятие личностного, то есть индивидуального капитала, к которому относят и социальный, некорректно.

Вопрос «Каково проявление сущности социального капитала в современной России?» всегда был и остается актуальным, так как с развитием науки и техники развиваются и социальные отношения в обществе. Невозможно не заметить специфику выстраивания качественных социальных связей между людьми в наши дни. Не стоит забывать и о национальной культуре, которая в России имеет свою специфику.

В статье А. Н. Татарко «Социальный капитал современной России» проводится анализ уровня доверия в России в сравнении с Японией, Китаем, Швецией и США. Данный анализ проводился с 1990 года и до начала 2000-х годов. Было установлено, что уровень межличностного доверия в России имеет самое низкое значение. Отмечается, что за десять лет исследований уровень доверия между людьми ощутимо снизился, а также приобрел тенденцию падения на десятилетия вперед. Автор считает, что сложившаяся ситуация может объясняться процессом разрушения старого социального капитала, который в современных условиях стал непродуктивным. Вместо него должен быть сформирован новый социальный капитал, который основывается не на безрассудном доверии (как было в советском обществе), а на рациональном, обдуманном доверии [6].

Если говорить о влиянии социального капитала на социокультурную среду современных социальных организаций, то существует ряд параметров, характеризующих качество социальных связей. Считаем, что такими личностными параметрами могут выступать особенности воспитания человека, уровень образования, наличие жизненного опыта, коммуникативная компетентность.

Так, современные ученые в сфере педагогики и психологии считают, что «высшее образование должно быть направлено на саморазвитие личности, приобретение набора личностных компетенций, и прежде всего компетенций самообразования, самостоятельного поиска и анализа информации». Только в этом случае гарантии на накопление социального и культурного капитала возрастают [7].

Рассматривая любую социальную организацию, несложно предположить, что социальный капитал связан с некоторыми элементами организационной культуры. Отметим, что на сегодняшний день в социологической науке данная проблематика исследована недостаточно. Рассмотрим подробнее труды некоторых ученых, проводивших исследования в данном направлении.

А. Г. Бодункова и И. П. Черная в своей статье рассматривают три основных уровня предпринимательской культуры. Первый уровень представляет собой культуру предпринимательства. Она вос-

принимается как субкультура организации, при которой внутренние группы по-особому относятся к предпринимательским отношениям, нацеленным на максимизацию прибыли. Второй уровень представляет саму предпринимательскую культуру рассматриваемой организации. Его сущность заключается в деятельности руководителя и подчиненных внутри организации. Особенностью данного уровня является то, что на данную деятельность значительно влияют факторы непосредственного окружения. Второй уровень является интегративным, так как объединяет интересы внутренних и внешних заинтересованных сторон. Третий уровень характеризуется как предпринимательская культура общества в целом, она формируется в зависимости от деятельности государства посредством влияния экономических, политических, технологических и множества других факторов [8].

Авторы отмечают, что рассматривать вышеописанные уровни нужно с учетом выделения когнитивного и структурного типов социального капитала.

Когнитивный социальный капитал организации — в усиленных организационной культурой идеях, убеждениях, ценностях и нормах, которые способствуют сотрудничеству всех членов организации и настраивают людей на совместную, взаимовыгодную для всех членов группы деятельность. Данный социальный капитал труднее воспринимаем, так как требует полного анализа миссии организации или диагностики ее организационной культуры.

Структурный социальный капитал организации предполагает успешное коллективное взаимодействие при помощи распределения ролей и создания социальных сетей, в основе которых лежат общие правила и процедуры.

Интерес представляет исследование, проведенное при поддержке гранта РФФИ № 18-013-00532А «Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации», одной из задач которого являлось выявление связи между когнитивным социальным капиталом, организационной культурой и организационными факторами. Авторы данного исследования предлагают рассматривать «когнитивный социальный капитал как часть организационной культуры, связанной с нормами синергичной и эффективной совместной работы».

В статье «Когнитивный социальный капитал в организации» [9], написанной по результатам исследования, Д. Б. Демчук с соавторами делают вывод о том, что интервенция в организации с целью повы-

шения эффективности деятельности может быть осуществлена в двух направлениях:

1) работа по формированию сильной организационной культуры, которая позволяет накапливать когнитивный социальный капитал;

2) работа с организационными нормами, составляющими вышеуказанный социальный капитал, который, в свою очередь, влияет на культуру организации.

Отметим, что Э. Шейн, исследуя организационную культуру, выделял множество элементов, которые формируют три уровня организационной культуры, при этом он концентрировал основное внимание на проблемах внутренней интеграции и внешней адаптации для любой социальной организации. Именно эти проблемы возможно решить при помощи сильной культуры организации [10].

Исходя из этого, сделаем следующие выводы.

Во-первых, организационная культура способствует формированию сети формальных и неформальных связей в организации, формированию командного духа в организационном взаимодействии за счет общности ценностей, способствующему увеличению доверия среди персонала организации, а, следовательно, и накоплению социального капитала конкретной организации.

Во-вторых, создание сильной организационной культуры напрямую связано с эффективностью деятельности социальной организации, а это невозможно без формирования деловой репутации и доверия к данной организации во внешней среде, что характеризуется эффективной сетью контактов с поставщиками, партнерами, органами государственной власти. Следовательно, можно говорить о накоплении внеорганизационного социального капитала.

В-третьих, объединяющим фактором, характеризующим как организационную культуру, так и внутриорганизационный и внеорганизационный социальный капитал, выступает такой социальный феномен, как доверие.

Считаем необходимым продолжить работу в направлении выявления связи элементов организационной культуры с накоплением социального капитала общества в целом. Данная проблематика нуждается в дальнейших исследованиях.

### **Литература**

1. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. № 3. С. 60-74.

2. Lin N. A. Network Theory of Social Capital // The Handbook of Social Capital / D. Castiglione, J. W. Van Deth, G. Wolleb (Eds.). New York: Oxford University Press, 2008. Pp. 50-69.
3. Коулмэн Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 122-139.
4. Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. М.: Ad Marginem, 1996. 287 с.
5. Peiró-Palomino J., Tortosa-Ausina E. Social capital, investment and economic growth: some evidence for Spanish provinces // Spatial economic analysis. 2014. Vol. 10. № 1. Pp. 102–126.
6. Татарко А. Н. Социальный капитал современной России: психологический анализ // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М. А. Шолохова. Педагогика и психология. 2012. № 3. С. 68-82.
7. Налетова И. В. Высшее образование как социальный капитал // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2015. № 1 (1). С. 38-43.
8. Бодункова А. Г., Черная И. П. Социальный капитал как индикатор уровня развития предпринимательской культуры // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. Серия: Экономика. 2012. Т. 6. № 4. С. 68-76.
9. Демчук Д. Б., Исаев А. А., Камнева А. В., Климова Т. С., Удавихина У. А., Шабанькин Н. А., Ширяев Д. И. Когнитивный социальный капитал в организации // Аллея Науки. 2018. Т. 2. № 10 (26). С. 487-499.
10. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ., под ред. В. А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

*Статья поступила в редакцию 14.11.19 г.  
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета  
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*