

Научная статья

УДК 316.6

<https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-4-325-335>

Людмила Георгиевна Почебут

доктор психологических наук, профессор

<https://orcid.org/0000-0003-4390-1442>, ludmila.pochebut@gmail.com

Вера Александровна Чикер

кандидат психологических наук

<https://orcid.org/0000-0001-7444-6898>, vchiker@yandex.ru

Санкт-Петербургский государственный университет

Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская набережная, д. 7-9

Методологическое сопровождение исследований социального капитала организации

Аннотация: Введение. Цель статьи состоит в обобщении результатов теоретических, методологических и методических исследований социального капитала организации, а также в описании диагностического инструментария для его оценки. Исходя из определения социального капитала организации как единого смыслового пространства, объединяющего сотрудников организаций, выделены его основные компоненты, которые могут быть подвергнуты измерению: доверие, приверженность целям и ценностям, сформированные нормы взаимодействия, репутация организации. **Методы.** Теоретический и методологический анализ выявил основные принципы исследования социального капитала, что позволило создать обобщающую модель для его изучения, на основе которой предложена валидизированная методика его измерения с подсчетом индекса консолидации (ИКСКО). **Результаты.** Исходя из модели показано, что основные его компоненты могут быть качественно и количественно определены, а накопленный социальный капитал может иметь как положительные, так и отрицательные последствия. Введено понятие «консолидация социального капитала организации», отражающее единство его основных компонентов. Выявлены различия в структуре социального капитала в зависимости от социально-демографических характеристик персонала организаций. Проведены и описаны эмпирические исследования, подтверждающие теоретические и методологические подходы к исследованию социального капитала организаций в различных сферах деятельности: бизнесе, образовании, а также в аспекте поколенческих различий.

Ключевые слова: социальный капитал организации, методология, доверие, приверженность, нормы взаимоотношений, репутация, консолидация

Благодарности: Статья подготовлена при поддержке РНФ, № 23-28-00107 «Социально-психологическое сопровождение консолидации социального капитала организации».

Для цитирования: 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.

Original article

Lyudmila G. Pochebut

Dr. Sci. (Psy.), Professor

<https://orcid.org/0000-0003-4390-1442>, ludmila.pochebut@gmail.com

Vera A. Chiker

Cand. Sci. (Psy.)

<https://orcid.org/0000-0001-7444-6898>, vchiker@yandex.ru

Saint Petersburg State University

7/9, Universitetskaya Emb., Saint Petersburg, 199034, Russian Federation

Methodological support for social capital research in organizations

Abstract: Introduction. The purpose of this article is to present a synthesis of the theoretical, methodological and empirical research findings pertaining to the social capital in organisations, and as well as to describe the diagnostic tools used in its assessment. According to the concept of social capital in organisations as a unified semantic space encompassing the employees of various organisations, the key components of social capital in organisations that can be quantified are identified. These components are trust, commitment to goals and values, the constitutive interaction norms, and the organisational reputation. **Methods.** A theoretical and methodological analysis revealed the main principles of social capital study. This analysis allowed us to create a generalised model for the study of social capital. Based on the aforementioned model, validation methodology for measuring social capital including a calculation of the consolidation index was proposed (IXCO). **Results.** The model demonstrates that the principal components can be qualitatively and quantitatively characterised, and social capital accumulation may have both positive and negative implications. The concept of “social capital consolidation in organizations” is introduced, reflecting the unity of its main components. This study reveals the differences in the structure of social capital depending on the socio-demographic characteristics of organisations' personnel. Furthermore, empirical studies are conducted to confirm the theoretical and methodological approaches to the study of social capital in organisations in different spheres of activity, including business, education, as well as in issue of generational differences.

Keywords: social capital in organisations, methodology, trust, commitment, interaction norms, reputation, consolidation

Acknowledgments: The article was prepared with the support of the Russian Science Foundation (RSF), No. 23-28-00107 “Social and psychological support of social capital consolidation in organisations”.

For citation: Pochebut L. G., Chiker V. A. Methodological support for social capital research in organizations // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2024. – № 4 (104). – P. 325–335; doi: 10.35750/2071-8284-2024-4-325-335.

Введение

Понятие «социальный капитал» является универсальным, оно может применяться в отношении любой социальной общности, широко используется в социологии, экономике, философии¹ [1–3]. Однако ученые не могут договориться об определении понятия

¹ Bourdieu P. The forms of capital / N. W. Biggart (Ed.) Readings in Economic Sociology. – Greenwood: Wiley Blackwell, 2002. – P. 280–291.

«социальный капитал» [4]. Экономисты и социологи оценивают уровень социального капитала преимущественно в обществе или в местных сообществах по степени доверия людей друг к другу. Этот подход к изучению социального капитала в настоящее время является основополагающим и достаточно разработанным. Дж. Петерсен с сотрудниками в рамках социального капитала изучают нормы взаимности [5]. А. Менг в качестве показателя социального капитала рассматривают социальную поддержку [6]. В российской психологии В. В. Дайнеко, В. А. Штроо разрабатывают теоретическую концепцию социального капитала с точки зрения позитивной психологии [7]. О. А. Игумнов изучает организационные эффекты социального капитала [8].

Социальный капитал представляет собой комплексное и системное явление, которое можно рассматривать в четырех аспектах: ресурсном, экономическом, сетевом и социально-психологическом [9]. Все эти аспекты играют существенную роль в развитии организации и повышении эффективности ее деятельности, а изучение социального капитала, исходя из превалирующей концепции, может иметь различные траектории. Безусловно, человеческие и материальные ресурсы являются определяющими, базовыми условиями формирования социального капитала. Ресурсный подход во многом близок к экономическому изучению социального капитала, который направлен на повышение конкурентоспособности организации и достижение изначальной цели – получение прибыли. Сетевой аспект обеспечивает разветвленные каналы коммуникаций (традиционные и онлайн) как внутри организации между сотрудниками по горизонтали и вертикали, так и с внешней средой – с партнерами, клиентами, поставщиками компании – ее стейкхолдерами, что позволяет поддерживать организационную систему на должном уровне. Социально-психологический аспект затрагивает вопросы общения на разных ступенях взаимодействия, включая официальные и межличностные отношения в организациях. Он связан прежде всего с развитием атмосферы доверия, приверженности сотрудников целям и ценностям организации (лояльности), соблюдением организационных и личных норм поведения, формированием и поддержанием репутации организации в долгосрочной перспективе.

Концептуальная модель, которая была разработана нами при изучении теоретических и прикладных работ в области изучения социального капитала. Модель позволила нам учесть по возможности все эти аспекты, ориентируясь на принципы системности и комплексности в его изучении. Таким образом, нами были пройдены основные шаги научного исследования: теоретическое описание и структурирование содержательных компонентов социального капитала организации, а затем – логичный переход к методологии и методическим процедурам его исследования² [10–13].

Проанализировав основные парадигмы социальной психологии, опираясь на теории социального конструктивизма и когнитивизма, объясняющие процессы возникновения смыслов и значений, мы определяем *социальный капитал организации 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 ее репутацию во внешней и внутренней среде»* [12, с. 55].

Как показывают J. Nahapiet и S. Ghoshal, социальный капитал изучается в трех направлениях: *структурном* (конфигурация связей между субъектами взаимодействия: количество контактов, их плотность, сила или слабость социальных связей, статус и количество групп контактов отдельного человека), *реляционном (отношенческом)* (особенности взаимоотношений субъектов коммуникаций, связанные с взаимным доверием, опытом социализации, идентификацией и надежностью отношений) и *когнитивном* (единство целей и ценностей, норм во взаимодействии; общие представления и содержательная интерпретация контекста (общие цели, мифы, метафоры) существования человека и группы) [14]. Сочетая

² Методы и методология социально-психологических исследований : учебное пособие / под ред. Почебут Л. Г., Гуриевой С. Д., Чикер В. А. – Санкт-Петербург: Питер, 2023. – 641 с.

и интерпретируя эти подходы в изучении социального капитала организаций, основными содержательными социально-психологическими компонентами социального капитала мы считаем доверие, нормы, приверженность и репутацию организации, предполагая, что эти психологические конструкты могут быть диагностированы, т. е. измерены, а также подвергнуты изменениям с целью повышения эффективности менеджмента организации.

Методы

Теоретический метод. Концептуальная модель социального капитала организации

Разработанная нами концептуальная модель социального капитала организации предполагает, что формирование и уровень консолидации социального капитала являются результатом взаимосвязи как позитивных, так и негативных факторов внешней и внутренней среды. Социальный капитал организации можно понимать, как объединяющую и сплачивающую силу, связанную с эффективностью ее деятельности. Консолидация с точки зрения социальной психологии – это процесс, который означает согласование в ходе общения членами группы целей, норм, ценностей, средств, стиля и способов совместной деятельности. Консолидация социального капитала – это устойчивая, общепризнанная система деловых и межличностных отношений сотрудников организации. Консолидация социального капитала обеспечивает организационную идентичность, что выражается в определенной организационной культуре [10, с. 130].

Результат консолидации социального капитала отражается на трех уровнях работы организации, таких как перспективное карьерное продвижение и профессиональное развитие сотрудников (индивидуальный уровень); благоприятный социально-психологический климат (групповой уровень); удовлетворяющая сотрудников организационная культура (организационный уровень) [12, с. 55]. Основными компонентами социального капитала организации, которые могут быть измерены на этих уровнях, являются:

- 1) взаимное доверие сотрудников организации по вертикали и горизонтали – к руководству и друг другу;
- 2) разделяемые цели и ценности организации (лояльность и приверженность);
- 3) соблюдение общепринятых групповых норм, отражающих общие ценности;
- 4) поддержка внутренней и внешней репутации организации (оценка деловых качеств стейкхолдерами).

К факторам, позитивно влияющим на консолидацию социального капитала, относятся: эффективное лидерство в организации, поддерживающие стратегические планы руководства, обучение персонала, необходимое для повышения их профессионального и личного уровня, мотивация персонала на выполнение заданий и повышение своей квалификации, материальное и моральное стимулирование сотрудников. Также можно выделить факторы, негативно влияющие на консолидацию социального капитала в организации. К таким факторам мы отнесли высокий уровень конфликтности среди персонала, моббинг-процессы (преследование и травлю неугодных сотрудников), текучесть персонала, абсентеизм. Такие факторы способствуют эмоциональному выгоранию работников организации и приводят к их профессиональной деформации, снижению продуктивности деятельности и в итоге к разрыву социальных связей и увольнению.

Методологические основы исследования социального капитала

Теоретический анализ как первый этап исследования позволил создать логическую систему методологических принципов, обосновать применение системного и комплексного подходов при изучении социального капитала организации [10; 12; 13].

Комплексный подход опирается на тенденцию объединения достижений в изучении феномена с точки зрения методических подходов, принятых в различных науках: экономике, социологии, менеджменте, социальной, экономической, политической, военной и организационной психологии. Системный подход к анализу социального капитала означает

рассмотрение социального капитала конкретной организации в максимально широком контексте социальных отношений производства и бизнеса, региональных особенностей, государственной поддержки, анализа рынка труда, иных социально-экономических процессов и институтов. Детальный анализ основных социально-психологических феноменов на уровне личности, малой и большой групп способствует определению следующих показателей: компоненты и виды социального капитала, стадии и факторы его формирования, уровни развития, функции социального капитала, последствия его консолидации для организации в целом и для отдельного сотрудника.

В любых исследованиях социального капитала организации необходимо анализировать жизненный цикл организации и, в связи с этим, этапы динамики, накопления, использования и потерь экономического, социального и личностного капитала. Особое внимание мы уделили изучению понятия «консолидация социального капитала», которое в динамике организационных процессов, как мы уже отмечали выше, занимает ключевое место.

Консолидация социального капитала организации

Введенное нами понятие «консолидация социального капитала организации» позволило в рамках теоретических и эмпирических исследований свести воедино изучение основных компонентов социального капитала организации и определить уровень его развития, структурные характеристики, чем по основным параметрам была подтверждена наша теоретическая модель. Консолидация с точки зрения социальной психологии – это особый групповой процесс, обеспечивающий согласование сотрудниками организации целей, норм, средств, стиля и способов совместной деятельности. Консолидация осуществляется на основе сотрудничества, консенсуса, уступчивости, договоренности и одновременно независимости действий, в результате чего вырабатываются единые нормы, ценности, убеждения и поведенческие модели с целью принятия эффективных решений. Консолидация позволяет создать организационную атмосферу психологического взаимовлияния, необходимую для решения единых целевых и смысловых задач. Консолидация социального капитала – устойчиво-динамическое явление, в области управления она вполне может быть соотнесена с «жизненными циклами» любой организации, включая накопление, стабильное состояние и потерю социального капитала [13, с. 34–35]. Консолидация может быть рассмотрена и как устойчивое состояние общности, и как динамический процесс. Каждая организация в зависимости от направленности деятельности имеет свои приоритеты в области преимущественных составляющих в структуре социального капитала и процессах его консолидации. Например, в вузах это репутация и организационная культура; в военных организациях – отношение к групповым нормам и ценностям, лояльность и патриотизм.

Социально-психологические последствия консолидации социального капитала в организации

Зарубежные исследователи отмечают позитивные и негативные последствия консолидации социального капитала организации, обозначая это как «светлую» и «темную» его стороны [15]. Мы понимаем, что накопление социального капитала и его консолидацию нельзя рассматривать как исключительно позитивный процесс. Согласно принципам диалектики, в любом явлении есть как «светлая» (позитивная), так и «темная» (негативная) стороны. Об этом также пишут Э. Вильялонга-Оливье и И. Кавачи [15]. Список социальных эффектов, представленный авторами, был нами дополнен.

К позитивным последствиям социального капитала можно отнести:

1. Возникновение и поддержание внутригрупповых неформальных позитивных норм общения и отношений.
2. Создание атмосферы взаимного доверия по вертикали и горизонтали.
3. Наличие социальной поддержки со стороны руководства и подразделения, что позволяет человеку верить, что его ценят и уважают.

4. Общественная активность, направленность на решение социальных задач.
5. Возможность организовать коллективные действия и координировать усилия.
6. Обмен ценными ресурсами внутри группы или организации.
7. Ожидание согласия, поддержки и солидарности подразделения или организации.

Высокая групповая сплоченность

8. Солидарность субкультур организации.
9. Высокие показатели удовлетворенности своей деятельностью и психологическое благополучие сотрудников.
10. Лояльность организации и приверженность общественным целям и ценностям.

К негативным последствиям относятся:

1. Чрезмерное давление и принуждение к выполнению групповых норм. Осуществление жестких неформальных санкций за их нарушение.
2. Жесткое давление конформизма и требование подражать поведению других членов подразделения. Недопустимость инициативных действий.
3. Групповое единомыслие, проявляющееся в иллюзии неуязвимости и стереотипном взгляде на конкурентов и противников.
4. Возможность злоупотребления доверием руководства.
5. Возникновение жесткой системы взаимных обязательств.
6. Уменьшение «проницаемости» границ подразделения, его относительная изолированность.
7. Сомнение в необходимости соблюдения неформальных норм, принятых в организации.
8. Чрезмерный неофициальный контроль за соблюдением групповых норм каждым членом подразделения.
9. Партикуляризм и групповой фаворитизм – распределение ресурсов только среди членов своей группы.
10. Переоценка своих возможностей, невнимательность при оценке рисков.

Результаты

Исследование консолидации социального капитала вуза

Эмпирические исследования были проведены по таким компонентам социального капитала, как доверие, приверженность, репутация и нормы. При опросе студентов различных университетов, курсов и направлений обучения (бакалавриат и магистратура) ($N = 500$) и преподавателей и сотрудников вузов ($N = 90$) выявлены базовые составляющие социального капитала [13]. В опросе приняли участие студенты четырех ведущих вузов России (г. Санкт-Петербург, г. Петрозаводск, г. Самара).

Данные вузы имели высокий рейтинг среди вузов нашей страны. Применялся комплекс методов, направленных на диагностику показателей социального капитала личности, репутации организации, реализации мотивов, уровня доверия, организационной культуры, уровня идентификации и лояльности [13, с. 38]. Полученные данные были обработаны с помощью контент-анализа, дисперсионного, корреляционного и регрессионного анализа. Изучение основных характеристик социального капитала показало, что каждый из вузов, а также каждая категория обучающихся и персонала имеет свою специфику в формировании и консолидации социального капитала. В то же время выявлены и общие закономерности, характерные для вузовской культуры в целом. Выявилась устойчивая взаимосвязь репутации вуза и возможности реализации мотивов обучающихся, динамика формирования социального капитала в ходе обучения. Оказалось, что социальный капитал вуза консолидируется преимущественно на основе двух составляющих: репутация организации и организационная культура. Большинство респондентов определяют организационную культуру в университете как рыночную ($M = 29,6$; $SD = 13,8$), что соответствует общей ориентации

экономики в стране. Однако традиционной, предпочитаемой и более близкой культурой является клановая ($M=39,8; SD=20,3$). В свою очередь, клановая культура тесно связана с составляющими организационной идентификации ($p < 0.01$), т. е. организационная идентичность быстрее формируется в клановой организационной культуре, где сохраняются отношения близости и поддержки. Видение дальнейшего развития университетов респонденты определили как характерное для адхократической (творческой) культуры, где важен индивидуальный подход к людям, забота о них, гибкость в решении задач ($M = 28,1; SD = 14,2$). Следует отметить, что такое же соотношение рыночной и клановой культуры характерно для большинства российских организаций. Процесс консолидации этих составляющих объединяет внешнюю и внутреннюю организационную среду, демонстрируя единство конкурентных и патерналистских установок сотрудников и формируя продуктивную соконкурентную организационную среду.

Таким образом, в условиях рыночной экономики консолидация социального капитала вуза выражается в совокупных характеристиках репутации («репутационных платформах»), сочетании рыночной и клановой культуры и важнейших элементов организационной социализации (доверие, приверженность и идентификация) [13].

Изучение этических установок собственников бизнеса

Исследование [11] было посвящено этическим установкам собственников бизнеса. Опрошен 151 респондент. Из собственников бизнеса, принявших участие в исследовании, 57 % имеют свой бизнес в сфере услуг, 22 % занимаются оптовой торговлей, 9 % имеют собственное производство, 12 % ведут предпринимательскую деятельность в области научных разработок, экспертиз, технических испытаний. Установлено, что нормы и этические установки руководителей в сфере взаимодействия с сотрудниками формируют направленность организационных решений и социального взаимодействия. Выявлено, что этические установки руководителей являются базой для формирования аутентичной этим установкам организационной культуры и социального капитала.

Решения могут приниматься предпринимателями на трех уровнях развитости этических установок. Первый, *эгоцентрический* уровень нацелен на получение личной сиюминутной выгоды за счет нарушения моральных норм (22 % обследованных). На таком уровне развития этических установок собственников в организации на первый план выступают «темные» стороны формирования социального капитала, связанные с отсутствием доверия и индивидуалистической направленностью. Второй, *конформистский* уровень предполагает отказ от сиюминутной выгоды из страха последствий или надежды на выгоды в будущем (66 % обследованных). Этот уровень характеризует большинство обследованных руководителей. Их нормы и установки противоречивы, что отражается на неустойчивости всех других компонентов социального капитала, его накоплении и реализации. Третий, *нравственно-центрический* уровень (12 % руководителей) ориентирован на отказ от сиюминутной выгоды из моральных соображений (совесть, честь) и направлен на благоприятные социальные последствия – социально ориентированное поведение, поддерживающее организационную культуру.

Результаты исследования показали, что респондентам эгоцентрического и конформистского уровня свойственно стремление к достижению материального благополучия ($\varphi^*_{\text{эмп}} 3,12$), а респонденты нравственно-центрического уровня ориентированы на то, чтобы приносить пользу другим ($\varphi^*_{\text{эмп}} 3,87$) [6]. Таким образом, морально-этические установки и формируемые на их основе нормы взаимодействия в бизнесе являются основным фактором развития и консолидации социального капитала в бизнес-организациях.

Консолидация социального капитала в аспекте поколенческих различий

В рамках исследований человеческого капитала и персонала организаций весьма перспективно изучение психологических различий сотрудников разных поколений.

Мы изучали и сравнивали сотрудников двух государственных организаций поколений беби-бумеров, X и Y [10]. Исследование проведено в Санкт-Петербурге (90 человек) и Петрозаводске (160 человек). Подтвердилось наше предположение о том, что в значительной степени консолидация социального капитала персонала определяется организационными, поколенческими и субкультурными (региональными) особенностями, а представители разных поколений отличаются по параметрам социализации, мотивации, ценностных ориентаций, приверженности, лояльности и другим характеристикам организационного поведения. Установлены различия в базовых организационных показателях между поколениями как внутри организаций, так и между ними. Наибольшие трудности в консолидации социального капитала испытывает поколение X, сформировавшееся в нашей стране в годы перестройки и коренных социальных изменений. На представителей этого поколения, больше всего представленных на рынке труда, в настоящий момент приходится максимальная профессиональная нагрузка. При этом характеристики организационного социального капитала представителей этого поколения наиболее противоречивы в регионах (г. Петрозаводск). Установлено, что представители старшего поколения (беби-бумеры) проявляют более сильную организационную идентификацию ($M = 4,81$), чем представители поколений X ($M = 3,97$) и Y ($M = 2,19$), причем идентификация и консолидация социального капитала с организацией сильнее выражена в организациях Санкт-Петербурга. Исследование показало, что организационная идентификация отражает усвоение групповых норм и ценностей организации и формирует организационный социальный капитал.

Методическое обеспечение исследований

Проведенные эмпирические исследования позволили создать *новый методический инструментарий для диагностики социального капитала организации и оценки его консолидации – опросник «Компоненты социального капитала организации» (КСКО)*. Его проверка на надежность (коэффициент внутренней согласованности альфа Кронбаха) и валидность (конфирматорный факторный анализ) подтверждены на выборке из 382 респондентов, а его полное описание представлено в методической публикации³. Основными компонентами социального капитала организации мы считаем доверие, групповые нормы и ценности, приверженность (лояльность) и репутацию организации во внешней и внутренней среде. Методика представляет собой опросник из 16 вопросов, сгруппированных в четыре шкалы. В результате могут быть получены оценки по отдельным шкалам социального капитала и обобщенная согласованная характеристика его уровня и структуры – Индекс консолидации социального капитала (ИКСК). Это позволяет проводить сравнительный анализ уровня и структуры социального капитала различных организаций, структурных подразделений, социально-демографических подгрупп организации:

$$\text{ИКСК} = \frac{\sum d+p+n+r}{80 * K}, \quad (1)$$

где $\sum d+p+n+r$ – сумма реальных баллов по всей группе, полученных по показателям доверия (d), приверженности (p), соблюдения норм (n) и репутации (r);

K – количество опрошенных;

80 – сумма наивысших оценок по всем вопросам методики.

Уровень и структура показателей социального капитала могут свидетельствовать о существующих ресурсах или проблемах в определенных сферах социального взаимодействия в организации. Установлено, что индекс консолидации социального капитала равен 0,76 при максимальном значении 1,0, что свидетельствует о высоком уровне развития социального капитала. Выявлена стабильность результатов в различных условиях измерений, их повторяемость вне зависимости от субъектов диагностической процедуры.

³ Там же. – С. 397–402.

Заключение

Проведенные комплексные и системные исследования социального капитала организации позволили создать теоретическую, методологическую и методическую модели его описания, а также обозначить перспективы эмпирических исследований и применения теории на практике. Определение социального капитала как единого смыслового пространства, объединенного взаимным доверием, приверженностью целям, ценностям, нормам взаимодействия, создающего репутацию организации во внешней и внутренней средах, что позволяет сформировать методическую психодиагностическую базу для их измерения.

Установлена связь теоретических концептов и их эмпирических индикаторов. Выделены не только позитивные, но и негативные эффекты накопления и высокой консолидации социального капитала.

Введено понятие «консолидация социального капитала» и доказано влияние социального капитала на деятельность организации, предложен индекс его измерения при помощи методики с интегральным показателем – индексом консолидации социального капитала. Методика обладает высокими оценками содержательной и концептуальной валидности и может быть рекомендована к использованию в прикладных исследованиях.

Консолидация социального капитала организации означает повышение уровня доверия сотрудников друг к другу и руководству. Накопленный социальный капитал приводит к развитию индивидуальной карьеры сотрудников, созданию благоприятного социально-психологического климата, трансформации и оптимизации организационной культуры. Организация в целом получает выгоду от консолидации социального капитала, повышая свою производительность и конкурентоспособность. В структуре социального капитала в зависимости от направленности ее деятельности различные компоненты социального капитала имеют различное значение (например, в вузах – это репутация, в бизнесе – этические нормы и ценности, для производства – организационная культура и уровень идентификации, в военных организациях – отношение к социальным нормам и ценностям, лояльность и приверженность ценностям и целям организации (патриотизм)). Социальный капитал организации в разных его проявлениях обеспечивает доступ к ключевым ресурсам развития: новым технологиям, энергоресурсам, рынкам сбыта, человеческим и информационным ресурсам и др.

Список литературы

1. *Coleman J. S.* Social Capital in the Creation of Human Capital // *The American Journal of Sociology.* – 1988. – Vol. 94. – P. 95–120. – URL: <http://www.jstor.org/stable/2780243> (дата обращения: 06.12.2021).
2. *Fukuyama F.* Social Capital and Civil Society. – New York: International monetary Fund, 2000. – Vol. 74. – 18 p.; <https://doi.org/10.5089/9781451849585.001>.
3. *Putnam R. D., Goss K. A.* Introduction / R.D. Putnam (Ed.) *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society.* – New York: Oxford University Press, 2002. – P. 3–19; <https://doi.org/10.1093/0195150899.003.0001>.
4. *Oksanen T., Suzuki E., Takao S., Vahtera J., Kivimäki M.* Workplace social capital and health // I. Kawachi, S. Takao, S. Subramanian (eds.). *Global perspectives on social capital and health.* – New York: Springer Science+Business Media, 2013. –P. 23–63; <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7464-7>.
5. *Pejtersen J. H., Kristensen T. S., Borg V., Bjorner J. B.* The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire // *Scandinavian journal of public health.* – 2010. Vol. 38, Is. 3. – P. 8–24; <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>.
6. *Meng A., Borg V., Clausen T.* Enhancing the social capital in industrial workplaces: Developing workplace interventions using intervention mapping // *Evaluation and program planning* – 2019. – Vol. 72. – P. 227–236; <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2018.11.007>.

7. Дайнеко В. В., Штроо В. А. Позитивный психологический капитал: теоретические концепции и методы измерения // Мир психологии – 2022. – № 1 (108). – С. 4–14; https://doi.org/10.51944/20738528_2022_1_4.
8. Игумнов О. А. Организационные эффекты социального капитала // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 203–216; <https://doi.org/1034823/sgz.2021.1.51527>.
9. Burt R. S. The Network Structure of Social Capital // Sutton R. I., Staw B. M. (ed.). Research in organizational behavior. New York: JAI Press, – 2000. – Vol. 22. – P. 345–423; [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22009-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22009-1).
10. Волкова Н. В., 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>.
11. Котенко Л. М., Чикер В. А., Почебут Л. Г. Этические установки собственников бизнеса как фактор принятия управленческих решений // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2019. – Т. 4, № 3 (15). – С. 222–255.
12. 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.
13. Чикер В. А., Почебут Л. Г., Волкова Н. В. Психологические аспекты консолидации социального капитала вуза // Университетское управление: практика и анализ. – 2019. – Т. 23, № 1-2. – С. 33–46; <https://doi.org/10.15826/umpa.2019.01-2.002>.
14. Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage // Academy of Management Review. – 1998 – Vol. 23, № 2. – P. 242–266; <https://doi.org/10.2307/259373>.
15. Villalonga-Olivesa E., Kawachi I. The dark side of social capital: A systematic review of the negative health effects of social capital // Social Science & Medicine. – 2017. – Vol. 194. – P. 105–127; <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.020>.

References

1. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // The American Journal of Sociology. – 1988. – Vol. 94. – P. 95–120. – URL: <http://www.jstor.org/stable/2780243> (дата обращения: 06.12.2021).
2. Fukuyama F. Social Capital and Civil Society. – New York: International monetary Fund, 2000. – Vol. 74. – 18 p.; <https://doi.org/10.5089/9781451849585.001>.
3. Putnam R. D., Goss K. A. Introduction / R.D. Putnam (Ed.) Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society. – New York: Oxford University Press, 2002. – P. 3–19; <https://doi.org/10.1093/0195150899.003.0001>.
4. Oksanen T., Suzuki E., Takao S., Vahtera J., Kivimäki M. Workplace social capital and health // I. Kawachi, S. Takao, S. Subramanian (eds.). Global perspectives on social capital and health. – New York: Springer Science+Business Media, 2013. – P. 23–63; <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7464-7>.
5. Pejtersen J. H., Kristensen T. S., Borg V., Bjorner J. B. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire // Scandinavian journal of public health. – 2010. Vol. 38, Is. 3. – P. 8–24; <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>.
6. Meng A., Borg V., Clausen T. Enhancing the social capital in industrial workplaces: Developing workplace interventions using intervention mapping // Evaluation and program planning – 2019. – Vol. 72. – P. 227–236; <https://doi.org/101016/jevalprogplan.2018.11.007>.
7. Dayneko V. V., Shtroo V. A. Pozitivnyy psikhologicheskiy kapital: teoreticheskiye kontseptsii i metody izmereniya // Mir psikhologii – 2022. – № 1 (108). – С. 4–14; https://doi.org/10.51944/20738528_2022_1_4.

8. *Igumnov O. A.* Organizatsionnyye efekty sotsial'nogo kapitala // Sotsial'no-gumanitarnyye znaniya. – 2021. – № 1. – S. 203–216; <https://doi.org/1034823/sgz.2021.1.51527>.
9. *Burt R. S.* The Network Structure of Social Capital // Sutton R. I., Staw B. M. (ed.). Research in organizational behavior. New York: JAI Press, – 2000. – Vol. 22. – P. 345–423; [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22009-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22009-1).
10. *Volkova N. V., Chiker V. A., Pochebut L. G.* Razlichiya pokoleniy v konsolidatsii sotsial'nogo kapitala: organizatsionnyy i subkul'turnyy aspekty // Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo. – 2019. – Т. 10, № 2. – S. 127–145; <https://doi.org/10.17759/sps.2019100210>.
11. *Kotenko L. M., Chiker V. A., Pochebut L. G.* Eticheskiye ustanovki sobstvennikov biznesa kak faktor prinyatiya upravlencheskikh resheniy // Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Sotsial'naya i ekonomicheskaya psikhologiya. – 2019. – Т. 4, № 3 (15). – С. 222–255.
12. *Pochebut L. G., Chiker V. A., Volkova N. V.* Sotsial'no-psikhologicheskaya model' kognitivnogo sotsial'nogo kapitala organizatsii: kontseptsiya i aspekty issledovaniya // Organizatsionnaya psikhologiya. – 2018. – Т. 8, № 2. – S. 47–71.
13. *Chiker V. A., Pochebut L. G., Volkova N. V.* Psikhologicheskiye aspekty konsolidatsii sotsial'nogo kapitala vuza // Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz. – 2019. – Т. 23, № 1-2. – S. 33–46; <https://doi.org/10.15826/umpa.2019.01-2.002>.
14. *Nahapiet J., Ghoshal S.* Social capital, intellectual capital and the organizational advantage // Academy of Management Review. – 1998 – Vol. 23, № 2. – P. 242–266; <https://doi.org/10.2307/259373>.
15. *Villalonga-Olivesa E., Kawachib I.* The dark side of social capital: A systematic review of the negative health effects of social capital // Social Science & Medicine. – 2017. – Vol. 194. – P. 105–127; <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.020>.

Авторами внесен равный вклад в написание статьи.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors have made an equal contribution to the writing of the article.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 30.08.2024; одобрена после рецензирования 29.10.2024; принята к публикации 25.12.2024.

The article was submitted August 30, 2024; approved after reviewing October 29, 2024; accepted for publication December 25, 2024.