

DOI: 10.19181/socjour.2024.30.1.4

EDN: GJOURH



*О.А. ИГУМНОВ*¹

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет». 119571, Москва, пр. Вернадского, д. 88, каб. 505.

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ СХЕМА И ЭМПИРИЧЕСКАЯ ПРОВЕРКА ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ¹

Аннотация. Социальный капитал в современном понимании может рассматриваться как ресурс социально ориентированного управления организациями. Выполняя указанную функцию, социальный капитал нуждается в измерении с использованием релевантных социологических инструментов, основанных на принципах его операционализации как сложного социального концепта и ресурса управления, обладающего нематериальной природой. Цель статьи — представить полученные в ходе эмпирического исследования результаты операционализации социального капитала, реализуемой в рамках социоресурсного подхода в управлении организациями. Данные, полученные в панельном исследовании 2022 г., дают основания для вывода о том, что предложенная автором принципиальная схема операционализации социального капитала предоставляет возможность обоснования переменных и связей между ними для последующего измерения уровня развития компонентов социального капитала. Предложенный подход позволяет утверждать, что операционализация социального капитала дает возможность решить задачу «измерения неизмеримого», то есть на основе оценки актуального состояния социального капитала организаций разрабатывать управленческие решения, направленные на его результативное формирование и развитие. Автором предложены практические рекомендации по коррекции управленческих действий с учетом проблемных аспектов формирования социального капитала.

Ключевые слова: социальный капитал организации; структурный компонент социального капитала; когнитивный компонент социального капитала; реляционный компонент социального капитала; операционализация социального капитала; социальные сети.

Для цитирования: *Игумнов О.А.* Операционализация социального капитала российских организаций: теоретические и методические аспекты // Социологический журнал. 2024. Том 30. № 1. С. 64–89. DOI: 10.19181/socjour.2024.30.1.4 EDN: GJOURH

¹ Автор выражает признательность рецензентам за замечания, позволившие улучшить текст статьи, и сотрудникам редакции за помощь в ее подготовке к публикации.

Введение

Успешность процесса формирования и развития социального капитала предполагает понимание структуры и состава социальных ресурсов, составляющих основу данного процесса. В рамках социоресурсного подхода социальные ресурсы представляют собой ресурсы-активы, обуславливающие результаты, конкретизированные в измеряемых показателях.

Как и в случае с материальными ресурсами, систематический мониторинг «ресурсоотдачи» от социальных активов организации выступает условием рациональности и результативности их использования в процессе формирования социального капитала организации. Очевидно, что термин «ресурсоотдача» в данном случае рассматривается не как экономическое понятие, определяющее объем продукции на единицу затраченных ресурсов, а в социологической коннотации — как эффект от влияния социальных ресурсов на результативность социального управления организацией. Проведение подобного мониторинга для последующего анализа возможно при наличии соответствующего измерительного инструментария.

Нерешенность ряда проблем, связанных с формированием, развитием и диагностикой компонентного состава социального капитала, обуславливает значительное число подходов к разработке инструментария для его измерения. Кроме того, многоаспектность социального капитала определяет и методологические сложности его операционализации как социологического концепта. В частности, сложность заключается в отсутствии методик, направленных на измерение показателей именно социального капитала организации, либо в недостаточной релевантности уже применяемых методик, что обуславливает и недостаточный уровень качества данных для анализа. Несформированность консенсусного представления о критериях диагностики и измерения социального капитала приводит к ситуации отождествления различных аспектов социального капитала в процессе его оценки (в частности, источники рассматриваются как его организационно-управленческие эффекты, а структурные компоненты — в качестве детерминант его развития).

Основные положения

Задача операционализации и измерения социального капитала может быть решена при условии понимания концептуальной модели его анализа. Сравнительный анализ используемых индикаторов, предложенных в различных исследованиях, проведенный автором, показывает, что по данной проблеме есть некие общие показатели, а также отличия, определяемые особенностями теоретических подходов авторов исследований. В частности, сделан вывод, что ориентация большинства исследований на диагностику социального капитала макроуровня не дает оснований для их применения на мезоуровне, то есть на уровне организации. Этим обстоятельством актуализирована потребность в разработке методического подхода к операционализации концепта «социальный капитал организации». Подробный анализ представлен в публикации автора статьи [3].

Результаты анализа исследований, проведенных нами в ряде российских организаций в рамках социологического исследования «Организационная среда и социальный капитал российских организаций» (2020 г.) (N = 447, 152 руководителя (экспертный опрос) и 295 работников), позволили сформировать перечень факторов, значимых в процессе диагностики уровня развития социального капитала организации: а) склонность работников доверять друг другу, определяющая их способность к ассоциации и зависящая от существования норм и ценностей, разделяемых всеми членами сообщества; б) делегирование полномочий, основанное на доверии в коллективе, способствующее формированию более ответственного отношения к труду; в) информированность сотрудников о содержании организационных процессов, определяемая степенью развития горизонтальных и вертикальных социальных связей в организации и соответствующей готовностью к активному взаимодействию; г) развитие неформальных отношений для более быстрого получения и распространения информации, чем при управлении посредством формальных каналов.

Предлагаемая нами концептуальная модель определяет логику изучения содержательных аспектов социального капитала и не затрагивает вариабельность перечня возможных факторов и эффектов, обусловленных его использованием в качестве ресурса социального управления. Такая возможность есть у любой организации, обладающей широким и нефиксированным набором управленческих инструментов, воздействующих на социальные связи, разнообразие потенциальных целей управления и функциональных областей, на которые социальный капитал может оказывать влияние.

Исходя из разработанной концептуальной модели анализа социального капитала, значимости культурно-нормативных регуляторов социальных отношений и обозначенных методологических принципов, разработана принципиальная схема его операционализации (рис. 1).

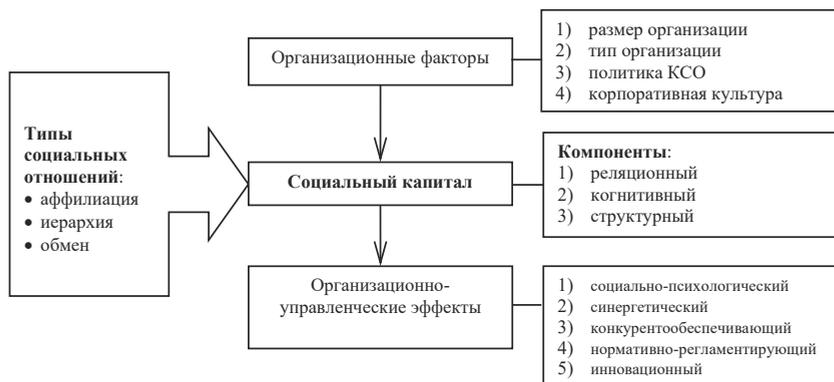


Рис. 1. Принципиальная схема операционализации социального капитала организации

На основе изложенного выше был предложен перечень возможных индикаторов для измерения компонентов социального капитала с использованием опросного метода сбора данных и преимущественно аллоцентрических вопросов (табл. 1).

Таблица 1

Перечень возможных индикаторов социального капитала организации

Компоненты социального капитала	Индикаторы
Структурный	Структурные возможности социальных контактов Интенсивность социальных контактов Стабильность сети социальных контактов Роли в системе социальных коммуникаций
Когнитивный	Коммуникативные навыки работников Разделяемые системы представлений
Реляционный	Доверие Просоциальные установки Нормы

Источник: [2, с. 44].

Указанные индикаторы могут применяться для оценки отношений между: 1) работниками одного структурного подразделения; 2) работниками разных структурных подразделений; 3) работниками, линейными руководителями и высшим руководством [2, с. 43].

Сбор данных и выборка

Для проведения диагностики сформированности компонентов социального капитала автором был разработан опросник, содержание которого основано на изложенных выше теоретических и концептуальных подходах к операционализации социального капитала. Характеристика опросника: структурированный, стандартизированный, закрытого типа с преобладанием аллоцентрических вопросов. Проектирование опросника осуществлялось на основе 5-балльной шкалы Р. Лайкерта, которую отличают положительные и значимые для целей исследования характеристики: а) простота в понимании и сборе информации; б) простота процесса обработки данных; в) относительная надежность.

Выборочная совокупность (N = 421) формировалась с учетом теоретических и методологических проблем, описанных выше, а также в соответствии с общесоциологическими требованиями к ее репрезентативности. Объем выборочной совокупности обусловлен результатами анализа аналогичных исследований, в которых выборочная совокупность составляет в среднем от 350 до 450 респондентов. Расчет объема выборочной совокупности проводился с учетом общей численности работающих в РФ на период проведения опроса

(октябрь 2022 г.), составлявшей 72,1 млн человек² с использованием калькулятора размера выборки³. Полученное нормативное значение выборки (при заданных значениях доверительной вероятности (95%) и доверительном интервале (погрешности), равном 5%) составило 385 респондентов, что меньше размера выборочной совокупности, сформированной для проведения опроса.

Респонденты были отобраны из числа работников российских организаций с учетом, в частности, гендерного состава, отражающего в целом специфику гендерного состава РФ: женщины — 56%, мужчины — 44%. Возраст респондентов также отражает возрастную структуру экономически активного населения РФ, в которой преобладают граждане в возрасте 25–55 лет: до 25 лет — 1%, 25–35 лет — 24%, 36–45 лет — 38%, 46–55 лет — 26%, 56–65 лет — 9%, старше 65 лет — 2%. Приведенные показатели позволяют характеризовать выборку как репрезентативную по отношению к генеральной совокупности. В структуре опрошенных работники, имеющие высшее образование, составляют 86%, среднее специальное и среднее образование — 14%. Стаж работы респондентов преимущественно составляет от 3 до 10 лет (33%) и более 10 лет (45%), что позволяет принять его как достаточный для обоснованной оценки опыт работы в организациях.

В опросе участвовали респонденты, которые представляют организации из 52 субъектов РФ, включающих регионы федеральных округов с различающимся уровнем развития социального капитала российских организаций, функционирующих в различных социально-экономических условиях. Значимыми в отношении содержательности данных опроса определены 18 регионов, от организаций из которых поступило более 2% ответов. Информация, полученная из указанных регионов, в совокупности составила 60% всех данных опроса. В структуре организаций, представленных респондентами, российские составляют 99,3%.

Сведения об отраслях, в которых функционируют исследованные организации, а также сравнение их структуры по отраслям деятельности с данными органов государственной статистики дают основания для вывода о достижении статистически значимого уровня отраслевого разнообразия и репрезентативности.

В структуре выборочной совокупности в достаточной степени представлены российские организации с различной численностью персонала (см. рис. 2), что позволяет провести диагностику сформир-

² Россия — Занятое население // Trading Economics [электронный ресурс]. — URL: <https://ru.tradingeconomics.com/russia/employed-persons> (дата обращения: 12.10.2022).

³ Калькулятор размера выборки // QUESTIONSTAR [электронный ресурс]. — URL: <https://www.questionstar.ru/statiy/calculator-razmera-viborki> (дата обращения: 12.10.2022).

рованности компонентов социального капитала с учетом фактора размера организации и анализ влияния этого фактора на формирование социального капитала.

Общие результаты статистической обработки характеристик выборочной совокупности для проведения опроса позволяют сделать вывод о ее достаточной (относительно генеральной совокупности — численности работников в российских организациях) репрезентативности для целей исследования.

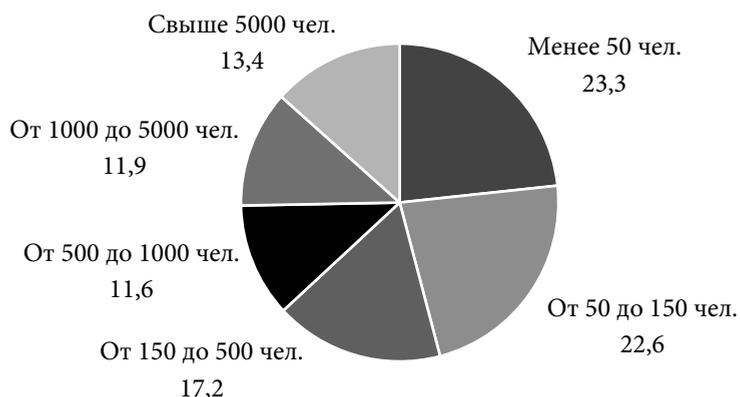


Рис. 2. Распределение исследованных организаций по численности персонала, %

Описание результатов

Распределение ответов респондентов позволяет сделать вывод о смещении большинства ответов в одну из сторон шкалы. Указанная особенность частично может быть объяснена недостатком порядковой шкалы, обусловленным индивидуальным стилем каждого респондента при ответе, что определяет склонность к группировке разных оценок на одном и том же участке шкалы.

Для учета разницы в стиле реагирования респондентов и отделения смысловой части ответов была использована методика Ш. Шварца [6], часто применяемая при математической обработке данных социологических исследований. По всем ответам опросника для каждого респондента было определено среднее значение, отражающее стиль ответов (склонность давать заниженные или завышенные оценки относительно середины шкалы). Далее из каждого значения ответа по каждому вопросу вычиталось среднее значение, рассчитанное для респондента. Таким образом, были получены новые центрированные (агрегированные) переменные, «очищенные» от влияния стиля реагирования респондентов.

После преобразования данных все исходные вопросы из опросника были разбиты на 15 агрегированных переменных на основе выделения ведущих показателей описанных компонентов социального капитала организации (табл. 2).

Таблица 2

Агрегированные переменные компонентов социального капитала организации

Агрегированные переменные	Компонент социального капитала
Интенсивность контактов в организации	Структурный
Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности	
Готовность помочь руководителям высшего звена	Реляционный
Готовность помочь руководителям структурных подразделений	
Готовность помочь коллегам из других подразделений	
Эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации	
Возможности неформального общения	
Готовность помочь своим коллегам	
Отношение организации к сотрудникам. Удовлетворенность работой в организации	
Уровень социальной солидарности в организации	Когнитивный
Уровень доверия в организации	
Вероятность поддержки инициативы в организации	
Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнерства в организации	
Распространенность элементов корпоративной культуры	
Разделяемость ценностей, принципов и правил в организации	

Агрегированные показатели формировались на основе вычисления их средних значений из соответствующих блоков вопросов после их преобразования в количественную шкалу по методике Шварца. Результаты обобщенного статистического анализа ответов респондентов после преобразования в укрупненные показатели представлены в таблице 3. Полученные агрегированные переменные, измеренные в непрерывной количественной шкале, имеют распределение, близкое к нормальному, что обусловило возможность применения к ним многомерных методов снижения размерности.

Таблица 3

Результаты обобщенного статистического анализа ответов респондентов после преобразования в агрегированные переменные

Агрегированные переменные	Среднее значение	Стандартное отклонение	Процентили		
			25	50	75
Возможности неформального общения	0,63	0,77	0,24	0,72	1,13
Интенсивность контактов в организации	-0,82	0,93	-1,48	-0,89	-0,20
Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности	0,40	0,37	0,19	0,41	0,65
Уровень социальной солидарности в организации	0,36	0,62	-0,03	0,43	0,75
Разделяемость ценностей, принципов и правил в организации	0,26	0,36	0,03	0,27	0,50
Уровень доверия в организации	0,31	0,43	0,023	0,30	0,60
Готовность помочь коллегам своего структурного подразделения	0,06	0,48	-0,22	0,057	0,37
Готовность помочь коллегам из других подразделений	-0,35	0,62	-0,75	-0,35	0,12
Готовность помочь руководителям структурных подразделений	-0,20	0,61	-0,61	-0,16	0,24
Готовность помочь руководителям высшего звена	-0,44	0,79	-1,05	-0,37	0,17
Отношение организации к сотрудникам; удовлетворенность работой в организации	0,69	0,65	0,40	0,84	1,14
Распространенность элементов корпоративной культуры	-0,46	1,1	-1,2	-0,35	0,27
Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнерства в организации	-0,28	0,78	-0,81	-0,25	0,26
Вероятность поддержки инициативы работников в организации	0,02	0,76	-0,51	0,09	0,54
Эффективность взаимодействия и частота деструктивных конфликтов в организации	-0,31	0,83	-0,95	-0,32	0,31

Агрегированные переменные были проверены на внутреннюю согласованность с использованием многовариантного дисперсионного анализа ANOVA. Показатель согласованности (α Кронбаха) по 15 агрегированным переменным составил 0,883, что соответствует значению «хорошее» и подтверждает внутреннюю согласованность содержания опросника. Указанное значение дает основание и для вы-

вода об определенной степени внутренней согласованности описанных компонентов социального капитала.

На основе полученных агрегированных переменных был проведен факторный анализ с целью определения сокращенной системы существенных некоррелированных показателей из представленных выше, характеризующих организационную среду формирования социального капитала в организации.

На первом этапе после расчета корреляционной матрицы была проведена проверка возможности применения факторного анализа в качестве метода снижения размерности исходного пространства признаков (табл. 4).

Таблица 4

Начальные и извлеченные общности

Показатели	Начальная общность	Извлеченная общность
Возможности неформального общения	1,000	0,561
Интенсивность контактов в организации	1,000	0,644
Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности	1,000	0,467
Уровень социальной солидарности в организации	1,000	0,705
Разделяемость ценностей, принципов и правил в организации	1,000	0,450
Уровень доверия в организации	1,000	0,484
Готовность помочь коллегам своего структурного подразделения	1,000	0,510
Готовность помочь коллегам из других структурных подразделений	1,000	0,569
Готовность помочь руководителям структурных подразделений	1,000	0,676
Готовность помочь руководителям высшего звена	1,000	0,618
Отношение организации к сотрудникам. Удовлетворенность работой в организации	1,000	0,698
Распространенность элементов корпоративной культуры	1,000	0,571
Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнерства в организации	1,000	0,580
Вероятность поддержки инициативы работников в организации	1,000	0,613
Эффективность взаимодействия и частота деструктивных конфликтов в организации	1,000	0,544

Тест Бартлетта на сферичность ($p < 0,001$) показал, что корреляционная матрица переменных существенно отличается от единичной. Значения статистики Кайзера – Майера – Олкина (КМО) (табл. 5) также свидетельствуют о том, что факторный анализ является приемлемым методом для анализа сформированной корреляционной матрицы.

Таблица 5

Результаты теста Бартлетта на сферичность и теста Кайзера – Майера–Олкина (КМО)

Мера адекватности выборки Кайзера – Майера – Олкина (КМО)		0,108
Критерий сферичности Бартлетта	Примерная χ -квадрат	1 865,437
	Степень свободы	105
	Значимость	0,000

Для определения устойчивости факторной структуры первичных показателей был использован метод главных компонент. В соответствии с методикой определения критерия Кайзера было выделено 5 главных факторов, собственные значения которых больше 1. Это означает, что другие факторы не выделяют дисперсию, эквивалентную, по крайней мере, дисперсии одной переменной, и потому они могут не учитываться. При этом около 60% вариации дисперсии может быть объяснено влиянием включенных факторных переменных. Потеря 40% информации при формировании факторов — это своеобразная «плата» за агрегирование данных и выявление глобальных латентных факторов. Отметим, однако, что значение 60% может быть признано вполне приемлемым для целей исследования, поскольку учитывает более половины дисперсии исходных переменных. Корректность выбора числа главных компонент (факторов) представлена на графике собственных значений («каменистая осыпь») (рис. 3), на котором убывание собственных значений слева направо максимально замедляется.

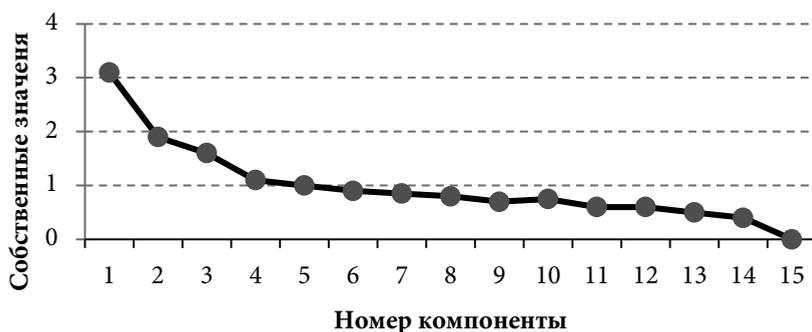


Рис. 3. График собственных значений («каменистая осыпь»)

В соответствии с данным критерием для целей исследования может быть использовано не более 4–5 главных компонент. К полученным факторам был применен метод «вращения» варимакс для разбиения первоначальных переменных на факторы. Это позволило сформировать матрицу нагрузок на каждый фактор, после «вращения» которой была получена окончательная интерпретация главных компонент (факторов).

Итоговые значения (табл. 6) отражают результат факторного анализа, представленный латентными факторами (социальными фактами), имеющими наибольшую корреляцию с набором данных и потому объясняющими наибольшую часть изменчивости наблюдаемых переменных в рамках выборочной совокупности. Кроме того, указанные данные, полученные путем редукции переменных, отражают также минимум пересечений между ними, что позволило выявить отличительные признаки набора данных.

Факторный анализ дал возможность выявить и структуру взаимных связей между переменными, в частности, групп взаимозависимых переменных. Определенные в процессе факторного анализа главные компоненты представлены четырьмя составляющими реляционного характера (1, 2, 4, 5) и одной составляющей структурного характера (3). Отсутствие составляющей когнитивного компонента в указанной совокупности, по нашему мнению, можно объяснить недостаточным вниманием в организациях к этому компоненту, предполагающему формирование и развитие корпоративной культуры, распространение ее элементов, создание корпоративного тезауруса, что способствует повышению уровня разделяемости ценностей, принципов и правил в организации и определяет уровень приверженности (вовлеченности) работников.

Об указанной проблеме косвенно свидетельствует и отрицательная корреляция главной составляющей-компоненты 5 (реляционного характера) с переменными, характеризующими когнитивный компонент социального капитала («распространенность элементов корпоративной культуры» ($r = -0,56$, связь заметная, обратная)⁴ и «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = -0,48$, связь умеренная, обратная)). Эта отрицательная корреляция может быть интерпретирована с учетом указанных выше обстоятельств, а также подтверждает актуальность процесса формирования когнитивного компонента социального капитала для предотвращения негативных последствий в управлении организациями.

Отметим, что в исследованных организациях имеется определенный потенциал для решения указанной выше управленческой проблемы. Так, главная компонента 2 (реляционная) имеет отрицательное значение корреляции с переменной «распространенность элементов корпоративной культуры» ($r = -0,56$, связь умеренная, обратная). Одновременно с данной переменной положительно коррелирует главная компонента 1 ($r = 0,45$, связь умеренная, прямая). Главная компонента 1 (реляционная) также положительно коррелирует с переменной «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = 0,41$, связь умеренная, прямая).

⁴ Здесь и далее значения коэффициентов корреляции оцениваются на основе шкалы Р. Чеддока.

Таблица 6

Матрица факторных нагрузок

Переменные	Компоненты				
	1 реляц.	2 реляц.	3 структ.	4 реляц.	5 реляц.
Готовность помочь руководителям высшего звена (реляционный компонент)	-0,78				
Готовность помочь руководителям структурных подразделений (реляционный компонент)	-0,72				
Степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности (структурный компонент)	0,59				
Готовность помочь коллегам из других подразделений (реляционный компонент)	-0,55		0,48		
Эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации (реляционный компонент)	0,53			-0,40	
Создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнерства в организации		-0,72			
Возможности неформального общения (реляционный компонент)		0,70			
Распространенность элементов корпоративной культуры (когнитивный компонент)	0,45	-0,56			
Отношение организации к сотрудникам. Удовлетворенность работой в организации (реляционный компонент)			-0,80		
Готовность помочь своим коллегам (реляционный компонент)			0,64		
Уровень социальной солидарности в организации (реляционный компонент)				0,83	
Уровень доверия в организации (реляционный компонент)				0,62	
Вероятность поддержки инициативы в организации (реляционный компонент)					0,75
Разделяемость ценностей, принципов и правил в организации (когнитивный компонент)	0,41				-0,48
Интенсивность контактов в организации (структурный компонент)		0,46			-0,48

Поскольку главная компонента 1 («готовность помочь руководителям высшего звена») и главная компонента 2 («готовность помочь руководителям структурных подразделений»), как правило, основаны на установленных в организациях ценностях социального взаимодействия и принципах организационного управления, субъектам управления следует закрепить тенденции, выявленные в процессе диагностики, и обратить внимание на формирование элементов когнитивного компонента социального капитала организации.

Анализ данных таблицы 6 показывает, что главная компонента 1 (реляционная), объясняющая в большей степени дисперсию исходных данных, имеет высокие корреляции с 7 переменными: а) «готовность помочь руководителям высшего звена» ($r = -0,78$, связь высокая, обратная); б) «готовность помочь руководителям структурных подразделений» ($r = -0,72$, связь высокая, обратная); в) «степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в профессиональной деятельности» ($r = 0,59$, связь заметная, прямая); г) «готовность помочь коллегам из других подразделений» ($r = -0,55$, связь заметная, обратная); д) «эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации» ($r = 0,53$, связь заметная, прямая); е) «распространенность элементов корпоративной культуры» ($r = 0,45$, связь умеренная, прямая); ж) «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = 0,41$, связь умеренная, прямая).

Четыре из указанных переменных — а), б), г), д) — относятся к показателям реляционного компонента социального капитала. Обращают внимание отрицательные значения корреляции главной компоненты 1 с переменными а), б) и г), отражающими готовность помочь руководителям высшего звена, руководителям структурных подразделений и коллегам из других структурных подразделений. Указанные значения позволяют оценить уровень развития данных переменных как недостаточный и негативно влияющий на процесс формирования реляционного компонента социального капитала организации.

Вместе с тем положительные значения корреляции главной компоненты 1 с отдельными переменными демонстрируют среднюю степень сложности коммуникаций, возможности получения информации и взаимозависимости в организации (структурный компонент), эффективность взаимодействия и невысокую степень конфликтности, а также наличие определенного уровня разделяемости ценностей, принципов и правил в организации (реляционный и когнитивный компоненты). Эти показатели корреляции дают основания для вывода о благоприятной в целом организационной среде для формирования и развития социального капитала организации.

Главная компонента 2 (реляционная) имеет два положительных значения корреляции с переменными «возможности неформального общения» ($r = 0,7$, связь умеренная, прямая) и «интенсивность контактов в организации» ($r = 0,46$, связь умеренная, прямая). Это позволяет

сделать вывод, подтверждающий наше предположение о короткой «дистанции власти», характерной для российских организаций, предполагающей интенсивные контакты работников и возможность неформальных (дружеских) отношений с непосредственными руководителями, которые образуют «ближний круг» социальных контактов работника.

Интенсивность контактов в организации, определяющая структурный компонент социального капитала, обуславливается, помимо дистанции власти, характерной для российских организаций «доступностью» руководителей для работников по любым вопросам, что отражает специфику российской деловой культуры и определенную склонность руководителей российских организаций к патернализму. Иными словами, чем выше готовность помочь руководителям структурных подразделений, тем больше возможности неформального общения и интенсивность контактов с ними.

Вместе с тем отрицательная корреляция главной компоненты 2 и переменной «создание условий для поддержания и развития социально-трудового партнерства в организации» ($r = -0,72$, связь умеренная, обратная) подтверждает приведенный выше вывод, поскольку социально-трудовое партнерство в значительной степени основано на формализации отношений между субъектами управления.

Данное положение подтверждается и отрицательным значением корреляции главной компоненты 2 с переменной «распространенность элементов корпоративной культуры», относящейся к когнитивному компоненту социального капитала, поскольку элементы корпоративной культуры распространяются не только в вербальной (неофициальной) форме, но и преимущественно по формальным каналам. Именно в документах, формализующих элементы корпоративной культуры, фиксируются ее основные положения, а также методы и каналы их распространения и пропаганды, что обеспечивает результативность данной деятельности.

Главная компонента 3 (структурная) коррелирует с тремя переменными: «готовность помочь коллегам из других подразделений» ($r = 0,48$, связь умеренная, прямая); «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения» ($r = 0,64$, связь умеренная, прямая); «отношение организации к сотрудникам; удовлетворенность работой в организации» ($r = -0,80$, связь высокая, обратная). Приведенные данные подтверждают обоснованное нами положение о роли структурного компонента как необходимого, но недостаточного для формирования и развития социального капитала организации. В частности, он рассматривается в качестве системообразующего компонента, формирующего пространственную организацию социальных сетей, с создания которого и начинается складывание социального капитала.

Данные корреляции главной компоненты 2 с переменной «готовность помочь коллегам из других подразделений» позволяют сделать вывод о том, что значение $r = 0,48$ можно оценить как невысокое. Данный результат, по нашему мнению, может быть объяснен специ-

фикой российской деловой культуры, предполагающей преимущественное развитие структурных возможностей для формирования социального капитала и укрепления отношений аффилиации в малых группах, но препятствуют или затрудняют вертикальные коммуникации, а также горизонтальные слабые связи [1, с. 139].

Приведенный вывод подтверждается результатами других наших исследований, в которых показатели уровня развития структурного компонента социального капитала для отношений внутри трудовых коллективов действительно заметно выше, чем для отношений внутри управленческой иерархии и слабых горизонтальных связей. Это не только подтверждает тезис о приоритетности отношений аффилиации, но и свидетельствует о том, что организационные структуры российских предприятий имеют тенденцию к построению таким образом, чтобы облегчить взаимодействие именно внутри небольших коллективов.

Опрос не выявил проблем в функционировании структурного компонента социального капитала, затрудняющих взаимодействие в отношениях с руководством и коллегами из других структурных подразделений (положительное значение коэффициента корреляции позволяет сделать вывод о прямой связи уровня развития структурного компонента и готовности, обуславливающей возможность взаимодействия, ориентированного на помощь коллегам из других подразделений). Вместе с тем относительно невысокое значение корреляции с переменной «готовность помочь коллегам из других структурных подразделений» дает основание для вывода о недооценке структурного компонента социального капитала в российских организациях, о значимости организации социального пространства как сферы социальных отношений и неотъемлемой части организационной структуры.

Корреляция главной составляющей-компоненты 3 с переменной «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения» подтверждает сделанный нами ранее вывод о преимущественном развитии непосредственного социального взаимодействия в рамках небольших коллективов. Поскольку коэффициент корреляции положительный, а связь прямая, мы полагаем, что вывод о существенной роли структурного компонента, как формирующего инфраструктуру социального пространства организации для взаимодействия субъектов управления, может рассматриваться в качестве практикоориентированного и требующего от менеджмента организации его планомерного развития для укрепления горизонтальных связей в ней.

Указанный вывод актуализирует и показатель коэффициента корреляции главной составляющей-компоненты 3 с переменной «отношение организации к сотрудникам; удовлетворенность работой в организации». Поскольку значение $r = -0,80$ характеризует связь как сильную и обратную, корреляция позволяет обозначить проблему взаимосвязи структурного компонента и удовлетворенности работников трудом в организации. Полагаем, что это значение коэффициента

корреляции обусловлено возможными проблемами в формировании организационного пространства, вызванными недооценкой инфраструктуры социальных отношений.

Проявлениями подобных проблем могут быть: а) недостатки организационного дизайна, отражающего несимметричное пространственное распределение статусов и конфигурацию взаимодействий; б) факты реализации микрополитики в организациях, обуславливающие проблемное «функционирование» социального пространства организации, в частности, в распределении рабочих помещений, «исключая» работников из организационного пространства «как инфраструктурно (физическое ограничение), так и в плане взаимодействия (коммуникационное ограничение)» [5, с. 135]. В результате «распределение рабочих помещений в этих условиях становится вопросом престижа и, следовательно, может обуславливать проявление элементов микрополитики (формирование групп, интересы которых направлены не на реализацию организационных целей, а на обеспечение собственного необоснованного привилегированного положения и личных интересов, не соответствующих ценностям и интересам организации), а также своеобразных микрополитических “игр”» [5, с. 135].

Проблемами формирования организационного пространства как социального фактора создания социального капитала в определенной мере обуславливается и низкая удовлетворенность работников, определяемая отношением организации к ним, которое может проявляться в: а) недостаточном развитии инфраструктуры социального взаимодействия, что препятствует формированию горизонтальных связей и объективно «разрывает» социальное пространство организации; б) ориентации на централизованное принятие решений без привлечения работников к участию в данном процессе; в) «закрытости» организационной структуры, не предполагающей взаимодействия с субъектами, не работающими в организации; г) тотализации контроля трудового поведения без предоставления работникам определенного уровня свободы; д) ограничении неформального общения работников на рабочем месте.

По нашему мнению, перечисленные выше проявления имеют амбивалентный характер: с одной стороны, несомненно, являются, по сути, структурными; а с другой — влияют на факторы, фасилитирующие социальные отношения в организации, то есть выступают и как элемент реляционного компонента. С учетом отрицательного значения коэффициента корреляции можно предположить, что чрезмерная «структуризация», «забюрокрачивание» социальных отношений, в том числе с целью их упорядочения и регулирования, может в определенных условиях обуславливать отрицательные организационно-управленческие эффекты.

Практическая рекомендация по данному вопросу заключается в поиске баланса формального и неформального в структуризации социального пространства организации, а также в учете динамического характера трудового поведения работников, обусловленного харак-

теристиками конкретной организации. Кроме того, основываясь на одном из базовых положений корреляционного анализа о статистическом (некаузальном) характере корреляционных связей, мы полагаем, что специфика взаимовлияния главного компонента 3 и переменной «отношение организации к сотрудникам; удовлетворенность работой в организации» требует дополнительного исследования. Данный вывод обусловлен тем, что показатель удовлетворенности может, как нам представляется, определяться также совокупностью различных «скрытых» параметров, влияющих на обе указанные переменные.

Главная компонента 4 (реляционная) коррелирует с переменными «эффективность взаимодействия и частота конфликтов в организации» ($r = -0,40$, связь умеренная, обратная), «уровень социальной солидарности в организации» ($r = 0,83$, связь высокая, прямая), «уровень доверия в организации» ($r = 0,62$, связь заметная, прямая). Данная компонента предполагает готовность помочь коллегам из других структурных подразделений, подчеркивая значимость горизонтальных связей в организации (слабых связей в подходе М. Грановеттера). Как было отмечено, развитие связей подобного типа составляет управленческую проблему для российских организаций в связи с преимущественной ориентацией на аффилиационные связи внутри небольших коллективов, образующих круг непосредственного общения работников. Вместе с тем результативная реализация организационной компетенции вряд ли возможна без горизонтальных связей, обуславливаемых в значительной мере взаимозависимостью работников в профессиональной деятельности.

Поскольку коэффициент корреляции главной компоненты 4 с переменной «эффективность взаимодействия и частота конфликтов» имеет отрицательное значение, мы констатируем, что обратный характер связи, вероятно, обусловлен нерешенностью проблемы организации горизонтального взаимодействия в организациях. В частности, можно предположить, что подобное взаимодействие не формализовано в локальных нормативных актах, либо его формализация носит декларативный характер и не подкрепляется управленческой практикой и порядком управления.

Опыт работы автора статьи в бизнес-структурах показывает, что в подобных ситуациях чрезмерная формализация со сложной системой согласования действий на уровне горизонтальных связей, продиктованная желанием субъектов управления поддерживать горизонтальное взаимодействие, на практике имеет, как правило, обратный эффект. Подобное взаимодействие не складывается ввиду «навязанности» его структурным подразделениям либо в связи с недостаточно сформировавшимися представлениями о его целях, формах и результатах.

Отрицательный коэффициент корреляции в данном случае, скорее всего, может быть обусловлен как излишней формализацией, так и непродуманными управленческими действиями, которые снижают эффективность взаимодействия, что и определяет повышение частоты

конфликтов. Для обеспечения положительной корреляции руководителям организаций можно порекомендовать постоянный мониторинг форм и результативности горизонтального взаимодействия, их взаимосвязи с достижением целей организации, а также постоянную актуализацию матриц ответственности в процессе решения тактических и стратегических задач. Целесообразно также в режиме диалога с работниками и руководителями среднего звена (на уровне которого чаще всего и возникает данная проблема) определять актуальные проблемы подобного взаимодействия.

Реализация указанных выше мер позволит решить две важные проблемы. Во-первых, информация «снизу» составляет основу принятия управленческих решений, обеспечивающих социальные условия достижения результативности организации, а также усиливает значимость функции координации в управлении, которая традиционно недооценивается в организациях. Во-вторых, реализация указанных функций создает основу для складывания у менеджеров представления о сознательном формировании регулятивных механизмов управления социальным порядком в организации.

Регулятивный механизм, в подходе А.В. Тихонова, теоретически близком нашему подходу, определяется как «особый вид деятельности, направленный не на достижение какой-либо продуктивной цели... непосредственно, а на поддержание устойчивых отношений между людьми и их целостности, что приводит в итоге к продуктивному результату» [7, с. 71–72]. Именно при таком подходе к управлению и «происходит формирование адекватных проблеме правил и норм поведения, общих целей и задач; создается внутренне согласованная система их поддержания в рабочем состоянии» [7, с. 74], что и обеспечивает эффективность взаимодействия.

Показатель коэффициента корреляции главной компоненты 4 с переменной «уровень социальной солидарности в организации» ($r = 0,83$, связь высокая, прямая) является самым высоким по абсолютному значению, что представляется логичным в контексте реляционного характера компоненты 4 («готовность помочь коллегам из других подразделений»).

Социальная солидарность, понимаемая как совокупность доверия (готовность к конструктивному взаимодействию, основанному на взаимном ожидании аналогичных действий других субъектов) и собственно солидарности (деятельное сочувствие интересам других и единомыслие с ними), выступает в нашем подходе как одна из системных детерминант формирования социального капитала. Глубинная идея социальной солидарности в организации заключается в улучшении качества межличностных отношений на основе реальных действий, которые не выходят за рамки имеющихся ресурсов. По сути, «речь идет об изменении температуры человеческих отношений», при которой формируется социальный капитал организации как совокупность человеческих потенциалов, основанных на общности ответственности и единстве

многообразия. Социологический подход к интерпретации социальной солидарности оформлен в теории и практике социального партнерства, основывающегося на осознании сущности социального взаимодействия в реализации ключевой организационной компетенции.

С практической точки зрения корреляция главной компоненты 4 и переменной «уровень социальной солидарности в организации» актуализирует необходимость закрепления положительно оцениваемой нами тенденции к развитию горизонтальных связей работников как результативной формы взаимодействия на основе общности ценностей и целей организации.

В контексте сформулированных выше выводов мы оцениваем и положительное значение корреляции главной компоненты 4 с переменной «уровень доверия в организации», которая выступает не только составляющей социальной солидарности, но и системной детерминантой формирования социального капитала. По нашему мнению, уровень доверия в организации обеспечивается, помимо иных факторов, и конструктивным социальным взаимодействием, основанным на принципе реципрокности.

Готовность помочь коллегам из других подразделений в социальном смысле ориентирует на взаимодействие в достижении целей организации, при этом субъекты взаимодействия исходят из уверенности в том, что можно положиться на партнеров (коллег) и рассчитывать на их аналогичное поведение. Иными словами, доверие с точки зрения социологии управления и субъект-субъектного подхода предполагает равнозначный социальный обмен, при котором отсутствует какое-либо действие каждого из по меньшей мере двух индивидов, подкрепляющее или подавляющее действие другого, при котором, в трактовке Дж. Хоманса, «каждый влияет на другого». В указанном контексте положительное значение коэффициента корреляции, близкое к верхней границе умеренной связи, представляется вполне логичным и в целом отражает теоретические положения предложенного нами подхода.

Главная компонента 5 (реляционная) коррелирует с переменными «вероятность поддержки инициативы в организации» ($r = 0,75$, связь высокая, прямая), «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации» ($r = -0,48$, связь умеренная, обратная) и «интенсивность контактов в организации» ($r = -0,48$, связь умеренная, обратная). Компонента 5 определяет эффективность взаимодействия и частоту конфликтов в организации. Высокий показатель коэффициента ее корреляции с переменной «вероятность поддержки инициативы работника в организации» мы рассматриваем как позитивную тенденцию в трансформации социального управления в социально ориентированное.

Мы основываемся на представлении о том, что признание субъектности бывшего «объекта» управления определяет полисубъектность социального управления как иерархически организованного процесса. Именно полисубъектная среда обуславливает основную цель регулятив-

ных действий в социальной организации, заключающуюся в согласовании интересов субъектов управления в процессе социального взаимодействия для гармонизации социальных отношений [4, с. 325]. Иными словами, «объект управления представлен внешне не сам в себе, а как субъект самоорганизации» [8, с. 292–293]. В этих условиях закономерно, по нашему мнению, повышается социальная и профессиональная активность работников, которая поддерживается в организации посредством формирования системы развития и обучения, а также механизмов социально-трудового партнерства. Указанные факторы способствуют повышению эффективности взаимодействия и снижению частоты деструктивных конфликтов в организации, поскольку они купируются механизмами социально ориентированного управления субъект-субъектной природы.

Отрицательное значение коэффициента корреляции компоненты 5 с переменной «разделяемость ценностей, принципов и правил в организации», отражающей содержание когнитивного компонента социального капитала, на наш взгляд, представляет теоретический и практический интерес, поскольку не отражает сложившиеся представления о взаимосвязи указанных компонента и переменной.

Традиционно взаимосвязь между ними рассматривается как каузальная, так как разделяемость ценностей, принципов, правил и следование им понимается как основа социальных отношений в организации, исключая возможность деструктивных конфликтов. Данная взаимосвязь проявляется в регулировании социальных отношений на основе норм, складывающихся с учетом ценностей организации, при этом и нормы сами по себе воспринимаются работниками как ценности. Нормы, в нашем понимании, могут быть представлены как социальный ресурс нематериальной природы, регулирующий социальные взаимодействия. В таком качестве нормы выступают конститутивным компонентом социального капитала, обеспечивающим реципрокность социального взаимодействия. Как отмечает С. Пейович, «с точки зрения индивида, выгоды от правила — это предсказуемость поведения других людей» [10, р. 118].

Отрицательное значение коэффициента корреляции в данном случае может быть интерпретировано с учетом следующих позиций:

а) указание на возможность анализа корреляции, при которой неэффективность определяется степенью разделяемости ценностей и правил, а следование им может являться следствием эффективного взаимодействия, определяющим отношение к данным факторам;

б) поскольку выявленная взаимосвязь имеет статистический характер и не определяет специфику взаимовлияния главной компоненты и переменной, особенности их взаимовлияния могут быть выявлены в результате дополнительной диагностики содержания ценностей, правил и норм организации и отношения работников к ним, прежде всего с точки зрения наделения их смыслом;

в) недостаточно результативная работа субъектов управления по пропаганде и разъяснению организационных ценностей и прин-

ципов, что не обеспечивает их освоение, усвоение и «присвоение» в качестве ориентиров при построении линии поведения работника в организации, направленного на эффективное взаимодействие;

г) стремление отдельных руководителей «внедрить» ценности и правила без учета их предварительного обсуждения и согласования на уровне смыслов, которыми субъекты управления наделяют ценности и правила социальных отношений в организации;

д) проявление выявленной в процессе исследования свойственной российским организациям дихотомии «универсализм — партикуляризм», определяющей допустимость нарушения общих формальных правил в пользу личных отношений. Как было отмечено, социальный капитал российских организаций основан в значительной степени на отношениях аффилиации (приоритет «ближнего» круга взаимодействия), чему способствует преобладание партикуляристских ценностей как характерной черты российской деловой культуры (что отмечается и в работах зарубежных исследователей, относящих Россию к «партикуляристским» странам [9]).

Отрицательное значение имеет и коэффициент корреляции главной компоненты 5 с переменной «интенсивность контактов в организации» ($r = -0,48$, связь умеренная, обратная), относящейся к структурному компоненту социального капитала. Данная связь может быть интерпретирована с учетом амбивалентного характера указанного компонента, проявляющегося в его способности как облегчать социальные взаимодействия (при условии формирования управленчески целесообразной инфраструктуры для их реализации), так и проблематизировать социальное взаимодействие (при ограничении доступа к структурным возможностям как ресурсу взаимодействия).

Мы исходим из того, что в исследованных российских организациях интенсивность контактов как фактор эффективности взаимодействия не рассматривается. Кроме того, с учетом указанных выше особенностей структурных подразделений, отношения в которых основаны преимущественно на аффилиации, можно предположить, что, вероятно, работники исходят из убеждения, что во избежание конфликтов, снижающих эффективность, взаимодействовать следует предпочтительно с коллегами своего структурного подразделения, образующими «ближний» круг.

Данный вывод подтверждается и результатами сравнения значений коэффициента корреляции главной компоненты 1 с переменной «готовность помочь коллегам из других подразделений» и главной компоненты 3 с переменной «готовность помочь коллегам своего структурного подразделения»: в первом случае значение $r = -0,55$ (связь заметная, обратная), во втором — $r = 0,64$ (связь заметная, прямая). То есть с позиций реляционного и структурного компонентов работники российских организаций более ориентированы преимущественно на взаимодействие в рамках своего структурного подразделения. Можно

предположить, что работники исходят из прагматического соображения: «чем меньше интенсивность контактов, тем меньше вероятность конфликтов и, как следствие, выше эффективность взаимодействия». Это в целом соответствует результатам опроса: эффективность взаимодействия тем выше, чем ниже интенсивность контактов.

С точки зрения управленческой практики искусственное снижение (ограничение) интенсивности контактов в организации, не обоснованное спецификой ее бизнес-процессов (производственного цикла), представляется некорректным и рисковым управленческим решением в силу его несостоятельности с позиции социологии управления. Цель субъектов управления в данном случае должна заключаться, как нам представляется, не в ограничении интенсивности взаимодействий, а в регулировании их качества, обеспечении достаточной симметричности социального обмена как условия эффективности и результативности взаимодействия и снижения частоты деструктивных конфликтов.

Выводы

1. Разработанная на основе авторской концептуальной схемы анализа социального капитала принципиальная схема его операционализации и ее эмпирическая проверка показали, что социальный капитал как социальный феномен может быть измерен с использованием социологического инструментария. Эмпирическая проверка принципиальной схемы операционализации социального капитала подтвердила теоретические положения о возможности «измерения неизмеряемого», то есть социального капитала организации, с использованием социологического инструментария, что подтверждает реальность социального капитала как наблюдаемой и измеряемой характеристики организационной среды.

2. Предпринята результативно позитивная попытка измерения социального капитала на основе применения разработанного опросника, результаты которого были обработаны с использованием методов факторного анализа.

3. В ходе факторного анализа были выделены и содержательно интерпретированы 5 главных компонент (4 компоненты реляционного характера и 1 компонента структурного характера). Преобладание компонент реляционного характера подтверждает положение о ведущей роли реляционного компонента в его структуре.

4. В результате факторного анализа выявлена структура взаимных связей между переменными, а также группы взаимозависимых переменных, анализ коэффициентов корреляции которых позволил:

— сделать ряд выводов о степени сформированности компонентов социального капитала, в частности, о наличии организационно-управленческого потенциала для формирования социального капитала в российских организациях;

– выявить управленческие проблемы формирования социального капитала в российских организациях, определенные в процессе анализа отрицательных значений коэффициентов корреляции, тесноты и направленности связей между переменными и компонентами, характеризующими переменные социального капитала.

5. В связи с тем что отрицательные значения коэффициентов корреляции не характеризуют каузальность связей, взаимовлияние конкретных переменных и главных компонент требует дополнительной диагностики и анализа полученных данных, в ходе которого могут быть выявлены как причинно-следственные связи, так и скрытые переменные, оказывающие влияние на взаимосвязи переменных и компонент.

6. На основе анализа значений коэффициентов корреляции предложены нормативные значения оценки уровня сформированности компонентов социального капитала с учетом значений коэффициентов корреляции и характера связей между переменными (табл. 7).

Таблица 7

Нормативные значения оценки уровня сформированности компонентов социального капитала организаций

Уровень сформированности компонентов социального капитала	Значения большинства коэффициентов корреляции (r)	Характер связей между переменными
высокий	0,76–1 (не менее 75% значений)	преимущественно прямые (не менее 75% значений)
средний (приемлемый)	0,25–0,75 (не менее 60–74% значений)	в основном прямые (не менее 60% значений)
низкий (проблемный)	менее 0,25 (более 60% значений)	в основном обратные (более 60% значений)

Анализ корреляционных связей подтвердил теоретические выводы автора о триаде компонентов социального капитала и необходимости их параллельного развития для результативного формирования социального капитала организации (при ведущей роли реляционного компонента).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Игумнов Олег Александрович — кандидат педагогических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет». Телефон: +7 (495) 438-17-29. Электронная почта: oa.igumnov@mpgu.su

Research Article

OLEG A. IGUMNOV¹

¹Moscow Pedagogical State University.

88, Vernadskogo av., 119571, Moscow, Russian Federation.

OPERATIONALIZING THE SOCIAL CAPITAL OF ORGANIZATIONS: IS IT POSSIBLE TO MEASURE THE “IMMEASURABLE”?

Abstract. Social capital in the modern sense can be described as the capacity for socially oriented management of organizations. As social capital serves this purpose, it needs to be measured using relevant sociological tools based on the principles of operationalizing it as a complex social concept and a resource of immaterial nature. The purpose of the article is to present the results of social capital operationalization problem study that were obtained during the empirical portion implemented within the framework of the socio-resource approach towards managing organizations. The data obtained as a result of a panel study in 2022 give grounds for concluding that the basic process of operationalizing social capital proposed by the author provides an opportunity to substantiate variables and correlations between them for subsequently measuring the development of certain components of social capital. The suggested approach also allows asserting that social capital operationalization largely allows for solving the problem of “measuring the immeasurable” which involves, based on evaluating the current state of an organization’s social capital, developing management decisions aimed at the effective formation and development of said human capital. The author offers practical recommendations for correcting managerial actions while taking into account the problematic aspects of social capital formation.

Keywords: organization’s social capital; structural component of social capital; cognitive component of social capital; relational component of social capital; social capital operationalization; social networks.

For citation: Igumnov, O.A. Operationalizing the Social Capital of Organizations: is it Possible to Measure the “Immeasurable”? *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*. 2024. Vol. 30. No. 1. P. 64–89. DOI: 10.19181/socjour.2024.30.1.4

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Oleg A. Igumnov — Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Moscow Pedagogical State University. **Phone:** +7 (495) 438-17-29. **Email:** oa.igumnov@mpgu.ru

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. *Игумнов О.А.* Развитие организационного социального капитала: теоретические гипотезы // Социология. 2020. № 1. С. 136–148. DOI: 10.24411/1812-9226-2020-00009
Igumnov O.A. Development of organizational social capital: theoretical hypotheses. *Sotsiologiya*. 2020. No. 1. P. 136–148. DOI: 10.24411/1812-9226-2020-00009 (In Russ.)
2. *Игумнов О.А.* Социальный капитал российских организаций: подходы к операционализации и измерению // Медицина. Философия. Социология. Прикладные исследования. 2020. № 2. С. 39–46. DOI: 10.37492/ETNO.2020.98.15.025 EDN: PMUAI
Igumnov O.A. Russian organisations social capital: approaches to operationalization and measurement. *Medsitsina. Filosofiya. Sotsiologiya. Prikladnyye issledovaniya*. 2020. No. 2. P. 39–46. DOI: 10.37492/ETNO.2020.98.15.025 (In Russ.)

3. *Игумнов О.А.* Операционализация социального капитала в контексте социоресурсного подхода в управлении организацией: постановка проблемы // Наука, общество, технологии: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире: сборник статей VII Международной научно-практической конференции (17 ноября 2022 г.). Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2022. С. 154–169. DOI: 10.18411/doi-code-2023.149 EDN: LFQOJM

Igumnov O.A. Social capital operationalization in the socio-resource approach in the organization management context: problem statement. *Nauka, obshchestvo, tekhnologii: problem i perspektivy vzaimodeystviya v sovremennom mire: sbornik statei VII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (17 noyabrya 2022 g.)*. [Science, society, technology: problems and prospects for interaction in the modern world: collection of articles of the VII International Scientific and Practical Conference (November 17, 2022).] Petrozavodsk: MCNP “Novaya nauka” publ., 2022. P. 154–169. DOI: 10.18411/doi-code-2023.149 (In Russ.)

4. *Игумнов О.А., Мусарский М.М.* Аксиологические аспекты социального капитала как ресурса управления организацией // Современная наука: актуальные вопросы, достижения, инновации: сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2023. С. 323–327. DOI: 10.18411/doi-code-2023.081 EDN: MBWRHA

Igumnov O.A., Musarskiy M.M. Axiological aspects of social capital as a resource for managing an organization. *Sovremennaya nauka: aktual'nye voprosy, dostizheniya, innovatsii: sbornik statei XXIX Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. [Modern science: current issues, achievements, innovations: collection of articles of the XXIX International Scientific and Practical Conference.] Penza: MCNS “Nauka i Prosveshchenie” publ., 2023. P. 323–327. DOI: 10.18411/doi-code-2023.081 (In Russ.)

5. *Игумнов О.А.* Пространственный аспект организационных сетей как фактор формирования структурного компонента социального капитала // Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений. Материалы XX Международной научной конференции. Россия, г. Москва, 8–9 декабря 2022 г. / Под ред. Е.Д. Платоновой, О.А. Игумнова. М.: Изд-во «Перо», 2023. — 195 с. DOI: 10.18411/doi-code-2023.200 EDN: INXICM

Igumnov O.A. Spatial aspect of organizational networks as a factor in the formation of the structural component of social capital. *Prostranstvennaya ekonomika: problemy regional'nykh ekonomicheskikh ob'edinenii. Materialy XX Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii. Rossiya, g. Moskva, 8–9 dekabrya 2022 goda*. [Spatial economics: problems of regional economic associations. Materials of the XX International Scientific Conference. Russia, Moscow, December 8–9, 2022.] Ed. by E.D. Platonova, O.A. Igumnov. Moscow: Pero publ., 2023. 195 p. DOI: 10.18411/doi-code-2023.200 (In Russ.)

6. Магун В.С., Руднев М.Г. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 1. С. 33–58 [электронный ресурс]. Дата обращения 13.10.2023. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/sxrz9emazw/67630402.pdf> EDN: JRHFXN
Magun V.S., Rudnev M.G. Life values of the Russian population: similarities and differences in comparison with other European countries. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii*. 2008. No. 1. P. 33–58. Accessed 13.10.2023. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/sxrz9emazw/67630402.pdf> (In Russ.)
7. Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследований / Отв. ред. А.В. Тихонов. М.: Канон+, РООИ Реабилитация, 2010. — 607 с.
Sotsiologiya upravleniya: strategii, protsedury i rezul'taty issledovaniy. [Sociology of management: strategies, procedures and research results.] Ed. by A.V. Tikhonov. Moscow: Kanon+ publ., ROOI Rehabilitation publ., 2010. 607 p. (In Russ.)
8. Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов. Изд. 2-е, испр. М.: ЛЕНАНД, 2016. — 480 с.
Sotsiologiya upravleniya: Teoretiko-prikladnoi tolkovyi slovar'. [Sociology of management: Theoretical and applied explanatory dictionary.] Ed. by A.V. Tikhonov. 2nd ed., rev. Moscow: LENAND publ., 2016. 480 p. (In Russ.)
9. Hampden-Turner C., Trompenaars F. *Building Cross-Cultural Competence: How to Create Wealth from Conflicting Values*. New Haven; L.: Yale University Press, 2000. 400 p.
10. Pejovich S. The Market for Institutions Versus the Strong Hand of the State: the Case of Eastern Europe. *Economic Institutions, Markets and Competition*. Ed. by B. Dallago, L. Mittone. Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 111–126.

Статья поступила в редакцию: 03.11.2023; поступила после рецензирования и доработки: 15.02.2023; принята к публикации: 12.03.2024.

Received: 03.11.2023; revised after review: 15.02.2023; accepted for publication: 12.03.2024.