

УДК 316.454.54-057.2

DOI: 10.17072/2078-7898/2018-1-135-145

СТРУКТУРНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ*

*Германов Игорь Анатольевич, Плотникова Елена Борисовна,
Булгакова Дарья Александровна*

Пермский государственный национальный исследовательский университет

В статье представлена авторская концепция исследования социальных сетей работников как структурной основы социального капитала организации. На материалах социологического исследования, проведенного в 2017 г. на крупных промышленных предприятиях г. Перми, дается общая характеристика социальных связей между работниками, а также анализируются взаимодействия, возникающие при совместном преодолении производственных проблем, характеризуется размер и состав сетей инструментальной поддержки. Представлены структура производственных коллективов с точки зрения позиции работников в процессах обмена помощью и результаты анализа ее связей с социально-демографическими характеристиками работников. Полученные данные позволяют сделать вывод, что сложившиеся в организациях принципы взаимоотношений способствуют установлению и развитию социальных связей между работниками. Социальные сети интенсивно используются рабочими для решения возникающих производственных проблем, включенность работников в сети инструментальной поддержки обеспечивает им компенсацию ресурсов, нехватка которых имеет место на индивидуальном уровне. Выделены четыре группы работников, различающихся по характеру их участия в обмене ресурсами: «независимые» работники, «доноры», «реципиенты» и «обменивающиеся». Установлено, что в сравнении с данными начала 1990-х гг. доля рабочих, включенных в отношения взаимопомощи с коллегами, сократилась. Однако работники предприятий, вовлеченные в сети инструментальной поддержки, продолжают оставаться большинством. Состав сетей поддержки указывает на то, что на их основе в равной мере формируется как охватывающий, так и соединяющий социальный капитал; высокая вовлеченность в сети руководителей структурных подразделений способствует формированию и развитию связывающего социального капитала.

Ключевые слова: социальный капитал, социальные сети, работники предприятий.

STRUCTURAL SOCIAL CAPITAL OF WORKERS OF RUSSIAN INDUSTRIAL ENTERPRISES: AN EMPIRICAL EVALUATION

Igor A. Germanov, Elena B. Plotnikova, Daria A. Bulgakova

Perm State University

This article presents the author's concept of researching social networks of workers, which constitute the structural basis of an organization's social capital. The authors of the article have conducted sociological research at large industrial enterprises in Perm and give an overall description of social relationships between employees, as well as analyze the interactions that arise while overcoming difficulties conjointly, and characterize the size and composition of the networks of instrumental support. The structure of production collectives is presented in terms of the position of workers in the processes of aid exchange and analysis of its links with the socio-demographic characteristics of workers. The research results indicate that the principles of relationships established in organiza-

* Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект «Социальный капитал организации как фактор модернизации российской промышленности (на примере предприятий Пермского края)», №16-03-00374.

tions contribute to the development of social ties between workers. Social networks are used by workers to solve the problems that accompany the production process. The workers included in the network have the opportunity to replenish resources that are lacking at the individual level. The authors managed to distinguish four groups of workers, differing in their participation in resource exchange processes. The percentage of workers who lend support to their colleagues is less than in the early 1990s, but employees involved in the networks of instrumental support still constitute the majority. The composition of networks of instrumental support indicate that they are generating both «bonding» and «bridging» social capital. The high level of managers' participation in the networks contributes to the formation and development of the «linking» social capital.

Keywords: social capital, social networks, industrial workers.

Введение

В современной науке утвердилась точка зрения, что социальный капитал является значимым фактором развития организаций. Многочисленные исследования, проведенные преимущественно за рубежом, представляют убедительные доказательства того, что социальный капитал способствует повышению эффективности компаний. Это происходит за счет позитивного влияния на координацию внутриорганизационной деятельности; роста вовлеченности и лояльности персонала; развития моральных норм, повышения доверия и сплоченности внутри фирм и, как следствие, — ограничения оппортунистического поведения работников; интенсификации обмена информацией; снижения сопротивления изменениям и др. [см., напр., Andrews R., 2010; Burt R.S., 1997; Chen X. et al., 2009; Chow W.S., Chan L.S., 2008]. Хотя авторы отмечают и негативные аспекты влияния социального капитала на деятельность организаций, общепризнанной позицией стало то, что он является важнейшим ресурсом повышения конкурентоспособности компаний.

Выводы, полученные зарубежными исследователями, ложатся в основу разработок отечественных авторов, которые активно ведутся с начала 2000-х гг. Продолжающаяся трансформация систем управления и трудовых отношений на российских предприятиях в купе с очередной волной экономического кризиса активизирует поиск новых управленческих технологий, ранее не изученных факторов активизации производственного потенциала. При этом социальный капитал зачастую рассматривается как необходимое условие ускорения социально-экономического, модернизационного развития России [Дискин И.Е., 2003; Полицук Е.А., 2005], а увеличение роли и значения корпоративного социального капитала в управлении предприятием позиционируется в качестве одного из самых перспективных направлений повышения качества производственного менеджмента [Клейменова Г.В., Ладыга А.И., 2010].

Однако большинство российских публикаций, касающихся проблематики организационного социального капитала, в настоящее время носит преимущественно теоретический характер [см., напр., Алашеев С.Ю., 1995; Нестик Т.А., 2009a; Нестик Т.А., 2009b; Резанова Е.В., 2009; Сидорина Т.Ю., 2007]. Эмпирических исследований, которые могли бы послужить основанием для проверки выдвигаемых гипотез, существует довольно мало. Чаще всего авторы обращаются к отдельным элементам, которые могут быть ассоциированы с социальным капиталом организаций. Например, серия работ А.Л. Темницкого и Г.П. Бессокирной затрагивает вопросы изучения норм взаимоотношений между работниками и менеджерами, а также их связь с отношением к труду [Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л., 2004; Темницкий А.Л., 2002; Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П., 1998]. Л.В. Корель, П.М. Козырева исследуют проблемы доверия и групповой сплоченности в трудовых коллективах [Козырева П.М., 2008; Корель Л.В., 2013]. С.Ю. Алашеев, В.В. Шапошникова сосредотачиваются на анализе горизонтальных и вертикальных социальных связей работников [Алашеев С.Ю., 1995; Шапошникова В.В., 2009]. В данной статье мы попытаемся дополнить представления о социальном капитале российских организаций промышленного сектора и представить оценки состояния социальных сетей работников как структурной его основы. В качестве объектов изучения были избраны три крупных пермских предприятия машиностроительной отрасли, входящие в госкорпорации. Эмпирической базой стали результаты формализованного опроса рабочих основного производства. Метод сбора данных — сплошной опрос присутствующих на рабочем месте. Общий объем выборки — 450 респондентов.

Концептуальная схема исследования

Исследования социального капитала осложнены проблемами теоретического и методологического порядка. И. Мачеринскене с коллегами на основе

анализа большого корпуса источников приходят к выводу об отсутствии единства мнений у исследователей относительно сущности этого феномена, наличии различных трактовок первичности и принадлежности социального капитала, концентрации на разных уровнях его анализа и др. [Ма-черинскене И. и др., 2006]. Мнения и оценки, которые можно встретить во множестве других публикаций, позволяют сделать заключение: несмотря на то что данная область научных изысканий на протяжении последних десятилетий вызывает постоянно растущий интерес, общепринятого определения понятия «социальный капитал организации» и моделей его концептуализации в настоящее время не существует.

Имеющиеся трактовки понятия объединены наличием акцента на ресурсах, которые становятся доступными субъектам благодаря характеристикам сетей взаимодействия, в которые они вовлечены. Этого подхода, изначально сформулированного П. Бурдые [Бурдые П., 2002, с. 66], при исследовании социального капитала на уровне организаций придерживаются, в частности, П. Адлер (P. Adler) и С. Квон (S. Kwon) [Adler P.S., Kwon S., 2002, p. 23]; К. Лиан (C. Leana) и Г. Ван Бюрен (H. Van Buren) [Leana C.R., Van Buren H.J., 1999, p. 538]; Дж. Нахамет (Jh. Nahapiet) и С. Гошал (S. Ghoshal) [Nahapiet J., Ghoshal S., 1998, p. 243]; А. Портес (A. Portes) [Portes A., 1998, p. 8] и др.

Важным аспектом понятия является продуктивность социального капитала и целесообразность его использования. Так, Дж. Коулман отмечает, что социальный капитал облегчает действия акторов внутри социальной структуры и тем самым способствует достижению определенных целей [Коулман Дж., 2001, с. 124]. Схожей позиции придерживаются и другие авторы. Например, отмечается, что социальные связи становятся социальным капиталом лишь в случае, если используются акторами осознанно для достижения своих интересов [Araujo L., Easton G., 1999; Leana C.R., Van Buren H.J., 1999].

В литературе отсутствует единая позиция и относительно структуры социального капитала. Большинство современных исследователей организаций исходят из того, что он является многомерной характеристикой. При этом выделяются два, три и более элементов, относящихся к структурной или когнитивной формам социального капитала. Первая форма отражает особенности сетей, институтов и правил, которые облегчают

усилия по координации деятельности, вторая — ценности, нормы, установки и убеждения участников взаимодействия. Считается, что структурный социальный капитал определяет наличие сети для обмена ресурсами, а когнитивный — возможности для такого обмена.

Таким образом, исследователи включают в анализируемую категорию сети и условия взаимодействий, а также пользу, которая осознанно может быть извлечена актором посредством сетей. Это дает возможность назвать социальным капиталом совокупность ресурсов, которыми обладают и которые используют в своих интересах отдельные работники и организация в целом благодаря социальным сетям, доверию и общим нормам взаимодействия.

В данной статье мы обращаемся к анализу структурной формы социального капитала организаций, основой которой, по мнению многих авторов, являются социальные сети. Мы согласны с точкой зрения И. Бочкаревой и рассматриваем их как организованную систему социальных отношений между работниками предприятия, основанных на взаимно разделяемых социальных ценностях, нормах, доверии и обязательствах [Бочкарева И.В., 2011, с. 123].

Благодаря социальным сетям индивиды получают доступ к дефицитным для них ресурсам: символическим (информационным), материальным (в том числе финансовым), эмоциональным и др. Необходимые ресурсы могут быть достигимы для субъектов, если они соединены друг с другом прямым или опосредованным образом. Круг лиц, с которым актор имеет непосредственный контакт (прямые связи), получил название «зона первого порядка». «Зона второго порядка» обозначает круг, который может быть достигим посредством знакомства с членами зоны первого порядка (опосредованные связи) [Назарчук А.В., 2011, с. 43]. Исследователи социальных сетей полагают, что даже в большой общности все люди связаны друг с другом прямым или опосредованным образом. Следовательно, потенциально доступным является любой реально существующий в группе ресурс. Однако степень его доступности, а также объем издержек, который сопровождается его достижением, зависят от расстояния, которое ресурс проходит от одного субъекта до другого. Это расстояние измеряется минимальным количеством шагов (обращение к зонам первого, второго, третьего и т.д. порядка). Чем оно короче, тем меньше издержек несет субъект для получения необходи-

мого ресурса и тем скорее получает желаемое. Из этого следует, что работники, имеющие большее количество прямых связей («зона первого порядка» шире), получают преимущества перед относительно изолированными коллегами, поскольку первые быстрее получают необходимую помощь и информацию. Иными словами, количество прямых связей является одним из факторов, определяющих эффективность социальной сети.

Социальные связи формируются как по горизонтали — между работниками, находящимися на одном уровне организационной иерархии, так и по вертикали — между руководителями и подчиненными. Отношения между субъектами, принадлежащими к одной социальной группе (например, работники одного производственного подразделения), образуют т.н. внутренние связи. Если же отношения выстроены между представителями разных социальных групп (работники разных подразделений одного предприятия или разных предприятий), то образуются т.н. внешние связи. Состав сети определяет типы ресурсов, которые оказываются доступными ее участникам. Однородные по составу сети, как правило, обладают меньшим разнообразием ресурсов в сравнении с разнородными и, следовательно, первые потенциально менее эффективны по сравнению со вторыми.

Состав сети указывает также на преобладающие типы связей между ее участниками (горизонтальные — вертикальные, внутренние — внешние), что характеризует формируемый на ее основе социальный капитал. Гомогенный состав с преобладанием внутренних связей формирует т.н. охватывающий (*bonding*) социальный капитал, который обеспечивает ресурсами, необходимыми для решения повседневных задач. В случае, если сеть включает представителей разных групп (например, работников разных подразделений одной организации или членов разных организаций), формируется соединяющий (*bridging*) социальный капитал, который предоставляет доступ к новым возможностям, которых нет в собственной группе. Включенность в сеть представителей разных уровней организационной иерархии формирует связывающий (*linking*) социальный капитал, который, с одной стороны, обеспечивает доступ к ресурсам, подконтрольным людям, обладающим властью, а с другой — позволяет последним усилить свою власть и влияние.

Социальные связи дифференцируются по степени их силы. М. Грановеттер определяет это понятие как комбинацию продолжительности, эмо-

циональной интенсивности, близости или взаимного доверия и реципрокных услуг, которые характеризуют данную связь [Грановеттер М., 2009, с. 32]. Хотя автор не предлагает способов операционализации данного понятия, интуитивно ясно, что отношения родства являются более сильными связями в сравнении с мимолетным знакомством. Сильные связи обладают большим мобилизационным потенциалом. Так, проведенные ранее исследования показали, что люди в решении своих жизненных проблем предпочитают опираться на близкое окружение, с которым они связаны либо родством, либо дружбой [Реутов Е.В. и др., 2011, с. 81–82]. Однако наличие слабых связей (например, отношений знакомства) не менее, а иногда и более важно. С точки зрения М. Грановеттера, их отсутствие сильнее влияет на вероятность успешной передачи дефицитного ресурса в сравнении с отсутствием сильных связей [Грановеттер М., 2009].

Отношения с коллегами по работе занимают промежуточное положение по силе на шкале родство — знакомство. Эти отношения также могут быть дифференцированы по продолжительности, близости, эмоциональной вовлеченности и по другим основаниям, которые М. Грановеттер предлагает использовать для характеристики силы связи. В нашем исследовании мы рассматривали частично ранжированный по силе ряд связей: «глубокое» знакомство¹ — инструментальная поддержка (совместное преодоление производственных проблем) — совместный досуг — дружба — эмоциональная поддержка — финансовая помощь. Последний из элементов ряда рассматривался нами как наиболее сильная связь, поскольку речь в анкете шла о предоставлении крупного денежного займа или поручительстве при получении кредита в банке. В условиях финансовой нестабильности и кризиса возникновения таких связей, на наш взгляд, возможно лишь между очень близкими людьми, максимально доверяющими друг другу.

¹ Этот термин используется нами как противопоставление «поверхностному» знакомству, которое априори существует между работниками одного производственного подразделения. «Глубокое» знакомство, в отличие от «поверхностного», предполагает регулярные взаимодействия, в результате которых люди лучше узнают друг друга, сближаются, но их отношения еще не перерастают в дружбу. В качестве операционального определения этого признака использовался вопрос: «Среди Ваших коллег, про скольких людей Вы можете сказать: “Я хорошо знаю их лично”?».

Характеристика социальных сетей

В качестве показателей развития социальных связей между работниками предприятий в исследовании использовались: размер и состав участников социальной сети, а также ресурсы, доступ к которым обеспечивается посредством сетей. Респондентов просили назвать количество коллег по работе, с которыми они поддерживают разного рода отношения. Следуя классификации ресурсов, которые содержатся в социальных сетях [Градосельская Г.В., 1999, с. 77–78], участникам исследования были предложены варианты отношений, предполагающие обмен символической (информационной), материальной и эмоциональной поддержкой. Кроме того, работники давали общую оценку социальных отношений в коллективе, что дало возможность охарактеризовать фон социальных взаимодействий на предприятиях.

Полученные данные позволяют сделать вывод, что сложившиеся в обследованных организациях принципы взаимоотношений способствуют установлению и развитию социальных связей между работниками. Около 80% опрошенных отметили положительный характер отношений между коллегами в их подразделении (42 % выбрали вариант «спокойные, ровные», 41 % — «хорошие, товарищеские»). Наличие конфликтов и напряженности отмечают менее 5 % участников исследования. В ближайшем окружении (работники одного подразделения) среднее число коллег, с которыми поддерживаются «нормальные» отношения, 8–9 чел., а напряженные или конфликтные — 2 чел., т.е. негативный опыт взаимодействий встречается в четыре раза реже. Этот результат вполне согласуется с данными предшествующих исследований, которые констатировали доминирование позитивных оценок групповых отношений между рабочими и высокую степень удовлетворенности ими [Патрушев В.Д., Темницкий А.Л., 1995; Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П., 1998].

Размер прямых сетей связей («зона первого порядка») колеблется в среднем от 2 (совместный досуг, возможность взять в долг крупную сумму денег) до 6 чел. («глубокое» знакомство, совместное преодоление производственных проблем). Наличие дружеских связей, возможности поговорить по душам, обсудить личные проблемы отмечается в среднем в отношении четырех работников своего подразделения (см. табл. 1). Таким образом, распределение средних значений по разным типам связей указывает на закономерность

уменьшения численности социальной сети по мере роста силы связей, которые лежат в ее основе.

Таблица 1. Размер сетей связей работников предприятий

Социальные связи	Среднее значение (медиана)
«Глубокое» знакомство	6
Инструментальная поддержка	6
Дружеские связи	4
Эмоциональная, духовная поддержка	4
Совместное проведение досуга	2
Материальная поддержка	2

Количество дружеских связей с коллегами закономерно связано со стажем работы в подразделении ($r_s = 0.15$, $\alpha < 0.01$). Другие социально-демографические признаки (пол, возраст, образование, место работы) на размер сетей связей влияния не оказывают.

Как было отмечено выше, благодаря установлению социальных связей, акторы обмениваются значимыми для них ценностями или ресурсами. В рамках исследования влияния социального капитала на эффективность деятельности организаций наибольший интерес представляют обмены, способствующие интенсификации трудовой деятельности и преодолению возникающих производственных проблем. Предметом обмена в данном случае может выступать как информация (обмен знаниями), так и конкретная практическая помощь (обмен навыками). Следуя подходу, предложенному Г.В. Градосельской [Градосельская Г.В., 1999], с точки зрения позиции в процессах обмена мы выделили четыре типа акторов: «независимые» — не получающие и не предоставляющие помощь, «доноры» — предоставляющие помощь, «реципиенты» — получающие помощь, «обменивающиеся» — получающие и предоставляющие помощь.

К числу рабочих, включенных в сеть обмена инструментальной поддержкой, однозначно можно отнести четвертый тип акторов. Второй и третий типы представляют собой модели асимметричного обмена. Хотя в основе формирования социальной сети лежит принцип взаимности, было бы неверным однозначно исключать соответствующих акторов из числа ее членов. Акт предоставления/получения помощи рождает между взаимодействующими субъектами обязательства, благоприятствующие дальнейшему обмену ресурсами. Они основаны, с одной стороны, на чув-

стве благодарности реципиента, а с другой — на ожиданиях донора получить адекватную «оплату» в ответ на ранее оказанную помощь. Однако последующие обмены могут и не состояться. В этом случае связь прервется и вхождение в сеть не состоится. Таким образом, доноров и реципиентов можно отнести к числу резервистов сети инструментальной поддержки.

Результаты нашего исследования показывают, что структуры распределений работников по месту в системе обмена помощью в ситуациях преодоления трудностей в работе на обследованных предприятиях практически не различаются. Полностью исключенными из отношений обмена являются 14–19 % рабочих, «донорами» — 4–9 %, «реципиентами» — 15–22 %, полноценно участвующими в двустороннем обмене — 57–59 % опрошенных.

По данным А.Л. Темницкого и Г.П. Бессокирной, в 1990-е гг. лишь единицы работников предприятий не оказывали помощи своим коллегам [Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П., 1998, с. 203]. Полученный нами результат (заметное увеличение доли работников, которые в практике трудовой деятельности отказываются от обращений и предоставления помощи товарищам по работе), может свидетельствовать о росте индивидуалистических ориентаций рабочих в сфере труда.

Принадлежность к анализируемым типам акторов не связана с размером сети инструментальной поддержки и других сетей связей, существующих между работниками (дружба, совместный досуг, эмоциональная и финансовая поддержка, см. табл. 2). Этот результат вполне согласуется с

разделением понятий «потенциал социальных сетей организации» и «социальный капитал организации», на необходимость которого указывала И.В. Бочкарева [Бочкарева И.В., 2011, с. 123]. В первом случае речь идет о возможностях, которые становятся потенциально доступными благодаря социальной сети. Во втором — о реализованной возможности, благодаря которой достигнут позитивный результат.

Распределение рабочих по позиции в системе обмена помощью по работе имеет специфику, связанную с принадлежностью к социально-демографическим группам. К категории «независимых» заметно чаще относятся женщины и рабочие в возрасте старше 50 лет. В то же время в двустороннем обмене чаще участвуют мужчины и рабочие, имеющие относительно высокий уровень образования (см. табл. 2). Однако выявленные взаимодействия между переменными относятся к категории «очень слабые связи» (коэф. Крамера 0,16–0,2) и указывают скорее на тенденции, нежели на устойчивые закономерности.

Собранные данные позволяют сделать вывод, что включенность рабочих в сети инструментальной поддержки действительно в некоторой степени компенсирует дефицит собственных ресурсов. Так, участники двусторонних обменов чаще отмечают, что они без особых усилий могут перевыполнить нормы или плановые задания (55 %), тогда как «независимые» и «реципиенты» чаще относили себя к категории работников, для которых перевыполнение норм возможно с большим трудом (60 % в обеих группах).

Таблица 2. Распределение рабочих по участию в обмене ресурсами в социально-демографических группах (% по строке)

Рабочие		Участие в обмене ресурсами			
		Независимые	Донор	Реципиент	Обменивающийся
Пол	Мужской	13,8	5,3	19,4	61,5
	Женский	25,8	6,8	15,2	52,3
Возрастная группа	До 30 лет	10,2	6,1	20,4	63,3
	30–39 лет	13,2	5,4	20,2	61,2
	40–49 лет	18,5	3,7	19,8	58,0
	50 лет и старше	28,9	8,4	15,7	47,0
Образование	Общее и среднее профессиональное	19,2	5,3	20,7	54,8
	Среднее специальное	18,9	7,4	20,5	53,3
	Высшее и незаконченное высшее	9,4	3,1	10,9	76,6
Работники в целом		15,7	5,2	17,1	52,4

С кем взаимодействуют рабочие в случае возникновения проблем на работе или, иными словами, каков состав сетей инструментальной поддержки?

Вне зависимости от места работы около трех четвертей опрошенных (70–76 %) отметили, что за последние полгода помогали сами или просили о помощи по работе у коллег по подразделению (внутренние горизонтальные связи). Более половины (56–65 %) контактировали по этому поводу со своими непосредственными руководителями (внутренние вертикальные связи). Существенно

меньше взаимодействий с работниками других подразделений: примерно треть (27–38 %) связывались с коллегами (внешние горизонтальные связи), примерно каждый пятый (15–25 %) — с руководителями (внешние вертикальные связи). Обращает внимание, что во всех обследованных организациях имеется довольно многочисленная группа рабочих (17–28 %), которые в рассматриваемый период решали свои или чужие производственные проблемы во взаимодействии с работниками других предприятий (внешние удаленные связи).

Таблица 3. Типы связей, возникающих при решении производственных проблем в группах по образованию (% по строке)

Образование	Тип связей				
	Внутренние горизонтальные (I)	Внутренние вертикальные (II)	Внешние горизонтальные (III)	Внешние вертикальные (IV)	Внешние удаленные (V)
Общее и среднее профессиональное	92,3	77,4	35,1	19,6	24,4
Среднее специальное	89,9	75,8	43,4	27,3	29,3
Высшее и незаконченное высшее	94,8	79,3	58,6	41,4	36,2
Работники в целом	92,1	77,1	42,4	25,9	28,4

Обнаружилось, что характер устанавливаемых связей имеет заметную специфику, связанную с уровнем образования рабочих (см. табл. 3). Так, работники, имеющие высшее и незаконченное высшее образование, чаще своих коллег указывали на наличие внешних связей (как горизонтальных, так и вертикальных). Особенно заметны эти различия при сравнении с рабочими, имеющими самый низкий образовательный статус (в обоих случаях коэф. Крамера равен 0,18, $\alpha < 0.01$)². Других закономерностей, связанных с принадлежностью к социально-демографическим группам, выявлено не было.

Анализ взаимодействий, возникающих по поводу помощи по работе, не выявил доминирующих типов связей: 40 % рабочих контактируют только в рамках своего подразделения (тип связей I и II), 38 % — имеют как внутренние, так и внешние связи. Таким образом, сети инструментальной поддержки, в которые вовлечены работники обследованных предприятий, в равной степени формируют

как охватывающий, так и соединяющий социальный капитал. Удельный вес рабочих, которые ограничиваются поддержкой исключительно коллег (тип связей I и II), немногим превышает 15 %. Почти две трети (62 %) имеют как горизонтальные, так и вертикальные связи. Это указывает на то, что сети инструментальной поддержки формируют довольно высокий уровень связывающего социального капитала.

Результаты проведенного исследования показывают, что, как и в 1990-е гг., подавляющее большинство рабочих позитивно оценивают свои взаимоотношения с коллегами. Уровень напряженности и конфликтности в трудовых коллективах довольно низкий. Сложившийся на предприятиях социальный климат способствует установлению множественных прямых связей между работниками, благодаря которым они обмениваются символической, эмоциональной и материальной поддержкой. Хотя доля рабочих, вовлеченных в отношения взаимопомощи с коллегами, в сравнении с прошлым периодом заметно сократилась, социальные сети по-прежнему интенсивно используются рабочими для решения повседневных производственных проблем. Это указывает на сохранение доминирования коллективист-

² При расчете показателей связи были исключены рабочие, которые не получали и не обращались за помощью по работе («независимые»).

ских трудовых ориентаций среди промышленных рабочих. Структура и интенсивность связей между работниками дает основание для вывода о сбалансированном развитии соединяющего и охватывающего социального капитала, а также о высоком уровне развития его связывающей формы. Количество прямых связей между рабочими позволяет оперативно получать необходимую помощь, а состав сетей инструментальной поддержки позволяет привлечь как внутригрупповые, так и внешние ресурсы. Таким образом, полученные результаты подтверждают гипотезу о позитивном влиянии социального капитала на эффективность деятельности организаций.

Список литературы

- Алашеев С.Ю.* Неформальные отношения в процессе производства: «взгляд изнутри» // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12–19.
- Белкин В.Н., Бочкарева И.В.* Социальный капитал организации как экономическое явление // Журнал экономической теории. 2011. № 3. С. 7–10.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду // Социальная политика: реалии XXI века. 2004. Вып. 2. С. 432–461.
- Бочкарева И.В.* Потенциал социальных сетей организации // Общество и экономика. 2011. № 7. С. 122–130.
- Бурдые П.* Формы капитала: пер. М.С. Добряковой // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 60–74.
- Градосельская Г.В.* Социальные сети: обмен частными трансфертами // Социологический журнал. 1999. № 1–2. С. 77–86.
- Грановеттер М.* Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10, № 4. С. 31–50.
- Дискин И.Е.* Модернизация российского общества и социальный капитал // Мониторинг общественного мнения. 2003. № 5–6(67–68). С. 14–20.
- Клейменова Г.В., Ладыга А.И.* Социальный капитал и методы социально ориентированного менеджмента в системе управления современными промышленными предприятиями // Экономические науки. 2010. № 2(63). С. 145–151.
- Козырева П.М.* К вопросу о доверии в трудовых коллективах // Социологические исследования. 2008. № 11. С. 24–33.
- Корель Л.В.* Нарратив наемного труда и коллизии доверия на современных промышленных предприятиях в условиях модернизации // Общество и экономика. 2013. № 10. С. 149–162.
- Коулман Дж.* Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 121–139.
- Мачеринскене И., Минкуте-Генриксон Р., Симанавичене Ж.* Социальный капитал организации: методология исследования // Социологические исследования. 2006. № 3. С. 29–39.
- Назарчук А.В.* О сетевых исследованиях в социальных науках // Социологические исследования. 2011. № 1. С. 39–51.
- Нестик Т.А.* Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Часть I // Психологический журнал. 2009. Т. 30, №1. С. 52–63.
- Нестик Т.А.* Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Часть II // Психологический журнал. 2009. Т. 30, № 2. С. 29–42.
- Патрушев В.Д., Темницкий А.Л.* Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. М.: Ин-т социологии РАН, 1995. 67 с.
- Полищук Е.А.* Социальный капитал и его роль в экономическом развитии // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. 2005. Вып. 1. С. 10–16.
- Резанова Е.В.* Социальный капитал организации: теоретико-методологические аспекты исследования // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2009. Т. 7, № 2(57). С. 120–125.
- Реутов Е.В., Колпина Л.В., Реутова М.Н., Бояринова И.В.* Эффективность социальных сетей в региональном сообществе // Социологические исследования. 2011. № 1. С. 79–88.
- Сидорина Т.Ю.* Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия // Журнал исследований социальной политики. 2007. № 3. С. 319–334.
- Темницкий А.Л.* Трансформация норм трудовых взаимоотношений между рабочими и менеджерами российских предприятий // Россия в глобальном контексте. Статьи российских социологов для участников Русского форума на XV Всемирном конгрессе социологов в г. Брисбейне, Австралия, 7–13 июля 2002 г. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2002. С. 207–211.
- Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Коллективистские трудовые отношения на частном промышленном предприятии // Социологический журнал. 1998. № 1/2. С. 201–208.
- Шапошникова В.В.* Социальный капитал в трудовых коллективах промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2009. 21 с.
- Adler P.S., Kwon S.* Social Capital: Prospects for a New Concept // Academy of Management Review. 2002. Vol. 27, no. 1. P. 17–40. DOI: 10.5465/AMR.2002.5922314.
- Andrews R.* Organizational Social Capital, Structure and Performance // Human Relations. 2010. No. 63(5). P. 583–608. DOI: 10.1177/0018726709342931.

Araujo L., Easton G. A Relation Resource Perspective on Social Capital. Corporate Social Capital and Liability / ed. by R. Lendeers, S.M. Gabbay. USA: Kluwer Academic Publ., 1999. P. 68–87.

Burt R.S. The Contingent Value of Social Capital // Administrative Science Quarterly. 1997. Vol. 42, no. 2. P. 339–365. DOI: 10.2307/2393923.

Chen X., Stanton B., Gong J., Fang X., Li X. Personal Social Capital Scale: an Instrument for Health and Behavioral Research // Health Education Research. 2009. No. 24(2). P. 306–317. DOI: 10.1093/her/cyn020.

Chow W.S., Chan L.S. Social Network, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing // Information & Management. 2008. No. 45(7). P. 458–465. DOI: 10.1016/j.im.2008.06.007.

Leana C.R., Van Buren H.J. Organizational Social Capital and Employment Practices // Academy of Management Review. 1999. Vol. 24, no. 3. P. 538–555. DOI: 10.5465/AMR.1999.220236.

Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage // Academy of Management Review. 1998. Vol. 23, no. 2. P. 242–266. DOI: 10.5465/AMR.1995.533225.

Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. 1998. Vol. 24. P. 1–24. DOI: 10.1146/annurev.soc.24.1.1.

Получено 01.02.2018

References

Adler P.S., Kwon S. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*. Vol. 27, no. 1. P. 17–40. DOI: 10.5465/AMR.2002.5922314. (In English).

Alashev S.Y. (1995). *Neformal'nye otnosheniya v protsesse proizvodstva: «vzglyad iznutri»* [Informal relations in industrial enterprise: inside view]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 2, pp. 12–19. (In Russian).

Andrews R. (2010). Organizational Social Capital, Structure and Performance. *Human Relations*. No. 63(5). P. 583–608. DOI: 10.1177/0018726709342931. (In English).

Araujo L., Easton G. (1999). *A Relation Resource Perspective on Social Capital. Corporate Social Capital and Liability* / ed. by R. Lendeers, S.M. Gabbay. USA, Kluwer Academic Publ., pp. 68–87. (In English).

Belkin V.N., Bochkareva I.V. (2011). *Sotsial'nyy kapital organizatsii kak ekonomicheskoe yavlenie* [The social capital of an organization as an economic phenomenon]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii* [Russian Journal of Economic Theory]. No. 3, pp. 7–10. (In Russian).

Bessokirnaya G.P., Temnitskiy A.L. (2004). *Sotsial'nye resursy rabochikh i ikh otnoshenie k trudu* [Social resources of workers and their relation to work]. *Sotsial'naya politika: realii XXI veka* [Social Policy: The Realities of The 21st Century]. No. 2, pp. 432–461. (In Russian).

Bochkareva I.V. (2011). *Potentsial sotsial'nykh setey organizatsii* [The potential of organizational social networks]. *Obshchestvo i ekonomika* [Society and Economy]. No. 7, pp. 122–130. (In Russian).

Bourdieu P. (2002). *Formy kapitala: per. M.S. Dobryakovoy* [Forms of capital]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic Sociology]. Vol. 3, No. 5, pp. 60–74. (In Russian).

Burt R.S. (1997). The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 42, no. 2, pp. 339–365. DOI: 10.2307/2393923. (In English).

Chen X., Stanton B., Gong J., Fang X., Li X. (2009). Personal Social Capital Scale: an Instrument for Health and Behavioral Research. *Health Education Research*. No. 24(2), pp. 306–317. DOI: 10.1093/her/cyn020. (In English).

Chow W.S., Chan L.S. (2008). Social Network, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing. *Information & Management*. No. 45(7). P. 458–465. DOI: 10.1016/j.im.2008.06.007. (In English).

Gradoselskaya G.V. (1999). *Sotsial'nye seti: obmen chastnymi transfertami* [Social Networks: sharing of private transfers]. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological Journal]. No. 1–2, pp. 77–86. (In Russian).

Granovetter M. (2009). *Sila slabyykh svyazey* [The Strength of Weak Ties]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic Sociology]. Vol. 10, No. 4, pp. 31–50. (In Russian).

Diskin I.E. (2003). *Modernizatsiya rossiyskogo obshchestva i sotsial'nyy kapital* [Modernization of Russian society and social capital]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya* [The Monitoring of Public Opinion], No. 5–6 (67–68), pp. 14–20. (In Russian).

Kleymenova G.V., Ladyga A.I. (2010). *Sotsial'nyy kapital i metody sotsial'no orientirovannogo menedzhmenta v sisteme upravleniya sovremennymi promyshlennymi predpriyatiyami* [Social capital and methods of socially-oriented management of modern industrial enterprises]. *Ekonomicheskie nauki* [Economic sciences]. No. 2(63), pp. 145–151. (In Russian).

Kozyreva P.M. (2008). *K voprosu o doverii v trudovykh kolektivakh* [The issue of trust in labor collectives]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11, pp. 24–33. (In Russian).

Korel L.V. (2013). *Narrativ naemnogo truda i kollizii doveriya na sovremennykh promyshlennykh predpriyatiyakh v usloviyakh modernizatsii* [Hired la-

bour and the phenomenon of trust in modern industrial enterprises (materials of sociological research and engineering employees)]. *Obschestvo i ekonomika* [Society and Economy]. No. 10, pp. 149–162. (In Russian).

Koulman D. (2001). *Kapital sotsial'nyy i chelovecheskiy* [Social and human capital]. *Obschestvennye nauki i sovremennost'* [Social Sciences and Contemporary World]. No. 3, pp. 121–139. (In Russian).

Leana C.R., Van Buren H.J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*. Vol. 24, no. 3, pp. 538–555. DOI: 10.5465/AMR.1999.220236. (In English).

Macherinskene I., Minkute-Genrikson R., Simanavichene Zh. (2006). *Sotsial'nyy kapital organizatsii: metodologiya issledovaniya* [Social capital of organization: methodology of research]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 3, pp. 29–39. (In Russian).

Nahapiet J., Ghoshal S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*. Vol. 23, no. 2, pp. 242–266. DOI: 10.5465/AMR.1995.533225. (In English).

Nazarchuk A.V. (2011). *O setevykh issledovaniyakh v sotsial'nykh naukakh* [Network research in the social sciences]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 1, pp. 39–51. (In Russian).

Nestik T.A. (2009). *Sotsial'nyy kapital organizatsii: sotsial'no-psikhologicheskiy analiz. Chast' I* [Social capital of organization: socio-psychological analysis. Part 1]. *Psikhologicheskiy zhurnal* [Psychological Journal]. Vol. 30, no. 1, pp. 52–63. (In Russian).

Nestik T.A. (2009). *Sotsial'nyy kapital organizatsii: sotsial'no-psikhologicheskiy analiz. Chast' II* [Social capital of organization: socio-psychological analysis. Part 2]. *Psikhologicheskiy zhurnal* [Psychological Journal]. Vol. 30, no. 2, pp. 29–42. (In Russian).

Patrushev V.D., Temnitskiy A.L. (1995). *Real'noe povedenie rabochikh promyshlennosti v sfere truda v period perekhoda k rynochnym otnosheniyam* [The actual behavior of industrial workers in employment in the period of transition to a market economy]. Moscow, The Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, 67 p. (In Russian).

Polischuk E.A. (2005). *Sotsial'nyy kapital i ego rol' v ekonomicheskoy razvitiy* [Social capital and its role in economic development]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 5: Ekonomika* [Vestnik of Saint Petersburg State University. Series 5: Economics]. No. 1, pp. 10–16. (In Russian).

Portes A. (1998). Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*. Vol. 24. P. 1–24. DOI: 10.1146/annurev.soc.24.1.1. (In English).

Rezanova E.V. (2009). *Sotsial'nyy kapital organizatsii: teoretiko-metodologicheskie aspekty issledovaniya* [Social capital of the organization: theoretic-methodological aspects of research]. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo* [Belgorod State University Scientific Bulletin. Series Philosophy. Sociology. Law]. Vol. 7, no. 2(57), pp. 120–125. (In Russian).

Reutov E.V., Kolpina L.V., Reutova M.N., Boyarinova I.V. (2011). *Effektivnost' sotsialnykh setey v regional'nom soobshchestve* [Effectiveness of social networks in regional community]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 1, pp. 79–88. (In Russian).

Shaposhnikova V.V. (2009). *Sotsial'nyy kapital v trudovykh kolektivakh promyshlennykh predpriyatiy: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk* [Social capital of workers' collectives in industrial enterprises: abstract of Ph.D. dissertation]. Moscow, 2009. 21 p. (In Russian).

Sidorina T.Y. (2007). *Sotsial'nyy kapital organizatsii i sotsial'naya politika rossiyskogo predpriyatiya* [Social capital of the organization and social policy of the Russian enterprise]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The journal of social policy studies]. No. 3, pp. 319–334. (In Russian).

Temnitskiy A.L. (2002). *Transformatsiya norm trudovykh vzaimootnosheniy mezhdu rabochimi i menedzherami rossiyskikh predpriyatiy* [Transformation of the norms of labor relations between workers and managers of Russian enterprises]. *Rossiya v global'nom kontekste. XV Vsemirnyy kongress sotsiologov* [Russia in a global context. XV World Congress of Sociologists. Brisbane, Australia, Jul. 7–13, 2002]. Moscow, The Institution of Russian Academy of Science the Institute of Socio-political Research RAS Publ., pp. 207–211. (In Russian).

Temnitskiy A.L., Bessokirnaya G.P. (1998). *Kollektivisticheskie trudovye otnosheniya na chastnom promyshlennom predpriyatii* [Collectivistic labour relations at the private industrial enterprises]. *Sotsiologicheskiy zhurnal* [Sociological Journal]. No. 1/2, pp. 201–208. (In Russian).

Received 01.02.2018

Об авторах

Германов Игорь Анатольевич

кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социологии

Пермский государственный национальный
исследовательский университет,
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: germanov1973@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-2338-6693

Плотникова Елена Борисовна

кандидат исторических наук, доцент,
заведующая кафедрой социологии

Пермский государственный национальный
исследовательский университет,
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: plotnikova1958@yandex.ru
ORCID: 0000-0003-3599-5215

Булгакова Дарья Александровна

магистрант направления «Социология»
философско-социологического факультета

Пермский государственный национальный
исследовательский университет,
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: dashushab@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1445-7848

About the authors

Igor A. Germanov

Ph.D. in Sociology, Docent,
Associate Professor of the Department of Sociology

Perm State University,
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;
e-mail: germanov1973@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-2338-6693

Elena B. Plotnikova

Ph.D. in History, Docent,
Head of the Department of Sociology

Perm State University,
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;
e-mail: plotnikova1958@yandex.ru
ORCID: 0000-0003-3599-5215

Daria A. Bulgakova

Post-graduate Student of the «Sociology» Program,
Faculty of Philosophy and Sociology

Perm State University,
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;
e-mail: dashushab@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1445-7848

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Германов И.А., Плотникова Е.Б., Булгакова Д.А. Структурный социальный капитал работников российских промышленных предприятий: опыт эмпирической оценки // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. Вып. 1. С. 135–145. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-1-135-145

For citation:

Germanov I.A., Plotnikova E.B., Bulgakova D.A. Structural social capital of workers of Russian industrial enterprises: an empirical evaluation // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2018. Iss. 1. P. 135–145. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-1-135-145