

---

## СОЦИОЛОГИЯ

---

УДК 316.3+316.42]:658(470.53)

DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-573-582

### СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК РЕСУРС МОДЕРНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ\*

*Германов Игорь Анатольевич, Маркова Юлия Сергеевна*

*Пермский государственный национальный исследовательский университет*

К настоящему времени накоплен богатый научный материал, характеризующий феномен социального капитала, составляющих его элементов, оказываемого им влияния на социальные практики и сферы жизнедеятельности людей. Однако эмпирические исследования социального капитала работников промышленных предприятий в отечественной науке редки. В данном исследовании на материалах формализованного опроса работников трех крупных промышленных предприятий Пермского края охарактеризованы особенности влияния социального капитала на производственное поведение, а также инициирование и продвижение инноваций. С использованием кластерного анализа среди персонала организации выделены две группы, значимо отличающиеся друг от друга по показателям развития основных компонент социального капитала — когнитивной и структурной. Показано, что первый кластер составляют работники, имеющие высокий социальный капитал. Они разделяют установки на взаимную помощь, взаимовыгодное сотрудничество, инициативный труд, а также включены в широкие социальные сети и поддерживают глубокие, доверительные отношения с относительно большим числом коллег. Второй кластер работников характеризуется низким социальным капиталом: у них слабо выражены ориентации на коллективизм, взаимовыручку, инициативность, а социальные взаимодействия и глубокие социальные связи поддерживаются с небольшим кругом коллег по работе. Установлено, что работники с развитым социальным капиталом имеют лучшие условия доступа к ресурсу коллективных знаний, отличаются большей склонностью к соблюдению трудовой дисциплины, более сильной мотивацией к получению высокого качества продукции и проявлению инициативы по созданию инноваций. Высокий социальный капитал способствует повышению профессиональной эффективности работников промышленной сферы, тем самым оказывая позитивное влияние на модернизационное развитие организации.

**Ключевые слова:** социальный капитал, социальные сети, нормы, ценности, работники промышленных предприятий, инновации, модернизационное развитие.

### THE SOCIAL CAPITAL OF WORKERS OF RUSSIAN INDUSTRIAL ENTERPRISES AS A RESOURCE OF MODERNIZATION DEVELOPMENT

*Igor A. Germanov, Yulia S. Markova*

*Perm State University*

To date, a wealth of scientific material has been accumulated in the study of the phenomenon of social capital, its constituent elements, its influence on social practices and spheres of people's activities. How-

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

ever, empirical studies of the social capital of industrial workers in Russian science are rare. This study is based on the materials of a formalized survey of workers at one of the largest industrial enterprises in Perm Krai. The article describes the influence of social capital on industrial behavior, as well as the initiation and promotion of innovations. With the use of cluster analysis, two groups have been distinguished within the staff of the organization, which significantly differ in the indicators of development of the main components (cognitive and structural) of social capital. It is shown that the first cluster consists of workers of high social capital. They are oriented towards mutual assistance, mutually beneficial cooperation, strong initiative at work, and are also included in broad social networks and maintain deep, trusting relationships with a relatively large number of colleagues. The second cluster of workers is characterized by low social capital. They are much less focused on collectivism, mutual assistance, and initiative. Moreover, they establish social interactions and deep social ties with just a small number of colleagues at work. Workers with developed social capital have better conditions for obtaining collective knowledge. They are more inclined to observe labor discipline, have stronger motivation to achieve high product quality and initiative to create innovations. High social capital contributes to the improvement of the professional efficiency of workers in the industrial sector, thereby exerting a positive influence on the modernization development of the organization.

*Keywords:* social capital, social networks, norms, values, workers of industrial enterprises, innovations, modernization development.

## Введение

Значительными рисками для современной российской экономики являются высокая ориентация на сырьевые производства, тенденция консервации в развитии техники и технологий, недостаточная инновационная активность организаций, деиндустриализация страны. Между тем на государственном уровне неоднократно подчеркивалась необходимость технологической модернизации производств, качественного обновления промышленного сектора как условия сохранения конкурентоспособности экономики, повышения качества жизни населения, обеспечения безопасности страны [Послание..., 2015; Послание..., 2018]. В марте 2018 г. Президентом была поставлена задача «выйти на уровень, когда в среднем каждое второе предприятие в течение года осуществляет технологические изменения» [Послание..., 2018]. Однако многие специалисты высказывают справедливые сомнения относительно возможности быстрой промышленной модернизации. Особо остро стоит вопрос о способах достижения поставленных целей и решения задач, о поиске механизмов, которые обеспечили бы необходимые темпы и уровень модернизационного развития.

Эффективность технологического обновления производств напрямую зависит от активного вовлечения в данный процесс работников промышленных предприятий, задействования их ресурсного потенциала — знаний, навыков, профессионализма. Одним из таких ресурсов

выступает их социальный капитал, который П. Бурдье определил как потенциальные, так и реальные ресурсы, обусловленные включенностью в прочную сеть социальных отношений [Bourdieu P., 1986, p. 51]. Он усматривает их воплощение в социальных сетях, нормах поведения, коллективных ценностях и доверии, выступающих компонентами капитала. Такой подход поддерживает целый ряд российских авторов [см., напр.: Бочкарева И.В., 2002; Градосельская Г.В., 1999; Тихонова Н.Е., 2004]. Названные компоненты глубоко взаимосвязаны, обусловливают формирование и воспроизведение друг друга [Патнэм Р., 1996; Uphoff N., 2000]. Результатом развитого социального капитала становится высокая групповая солидарность, способствующая коллективному благосостоянию и дающая преимущества членам социальной группы, организации [Bourdieu P., 1986; Коулман Дж., 2001; Патнэм Р., 1996].

Исследования, проводимые отечественными и зарубежными учеными, показали, что социальный капитал необходим для повышения конкурентоспособности и снижения издержек производства [Бочкарева И.В., 2011; Фукуяма Ф., 2004; Adler P.S., Kwon S., 2002; Andrews R., 2010; Leana C.R., VanBuren H.J., 1999]. Обладание данным ресурсом способствует согласованности действий членов коллективов, усиливает координацию организационного поведения и мотивацию к достижению целей организации [Бочкарева И.В., 2011; Cohen D., Prusak L., 2001]. Результатом реализа-

ции социального капитала является накопление знаний и улучшение обмена информацией между индивидами, образующими социальные группы и общности [Адам Ф., Подменик Д., 2010; Cohen D., Prusak L., 2001]. Кроме этого, ряд исследований указывают на важную роль социального капитала в развитии творчества, инноваций и принятии рисков, связанных с нововведениями [Беляева Л.А., 2014; Camps S., Marquès P., 2011]. Вышесказанное позволяет заключить, что конструктивные особенности реализации ресурса социального капитала позитивно сказываются на общей эффективности и продуктивности организации, обусловливают ее модернизационный потенциал и в конечном итоге позволяют ей более органично удовлетворять потребность в развитии как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе [Bourdieu P., 1986].

Несмотря на богатство накопленных знаний, эмпирические исследования социального капитала работников промышленных предприятий в отечественной науке немногочисленны, они, как правило, характеризуют его отдельные компоненты. Актуальными остаются вопросы комплексной оценки социального капитала работников российских промышленных предприятий, его взаимосвязь с показателями эффективности производственного поведения в процессе реализации модернизационных преобразований.

Цель данного исследования — выявить влияние характеристик социального капитала работников российских промышленных предприятий на производственное поведение, а также на их участие в инициировании и продвижении инноваций.

### **Материалы и методы исследования**

Эмпирической базой исследования выступили материалы формализованного опроса работников крупных предприятий промышленного сектора в Пермском крае, проведенного в 2017 г. Метод выборки респондентов — сплошной отбор присутствующих на рабочем месте. Общий объем обследованной группы — 900 чел. Данное исследование сфокусировано на анализе социально-профессиональной группы основных рабочих, их численность в выборочной совокупности составила 302 человека.

Следуя существующим подходам [см. напр., Uphoff N., 2000], социальный капитал описывался с помощью переменных, отражающих его формы: а) когнитивную, представленную нормами, ценностями и установками поведения; б) структурную, характеризующую социальные сети. Первая, когнитивная, компонента исследовалась по следующим параметрам<sup>1</sup>: 1) взаимная поддержка и взаимовыручка; 2) коллективизм как ориентация на общие цели организации; 3) сотрудничество, готовность и способность к совместной деятельности; 4) уважение, положительное восприятие качества взаимоотношений, достоинства и ценности работников со стороны руководства; 5) отношение к инициативе и проявлению активности. Вторая, структурная, компонента изучалась посредством анализа размера социальных сетей, степени близости отношений между работниками, субъективной оценки качества отношений в сети, условий доступа к ресурсам. В комплексе когнитивная и структурная компоненты позволяют анализировать социальный капитал как сложный, многомерный феномен, образуемый в процессе создания и поддержания между работниками многообразных сетей связей, пронизанных коллективными нормами поведения и ценностными установками.

### **Результаты и их обсуждение**

Исследование показало, что социальный капитал служит фактором, позволяющим стратифицировать работников на группы, члены которых по-разному участвуют в сетевых взаимодействиях, обладают неравным доступом к ре-

<sup>1</sup> Респондентам был предложен ряд высказываний, характеризующих ценностно-нормативную среду предприятия. Данные высказывания необходимо было оценить по степени согласия или несогласия с ними по 7-балльной шкале. На первом этапе анализа рассчитывались индексы по отдельным смысловым индикаторам по формуле:  $I = (3n_1 + 2n_2 + n_3 + 0n_4 - n_5 - 2n_6 - 3n_7) / 3$ , где  $n$  — частота соответствующего значения шкалы, т. е.  $n_1$  — число респондентов «полностью согласных» с предложенным описанием,  $n_7$  — «полностью не согласных». Значение индекса изменяется в пределах [-1; 1]. Отрицательные значения свидетельствуют о степени выраженности несогласия с предложенным описанием в выборочной совокупности, положительные — согласия с ним, «0» означает равную численность групп. На втором этапе рассчитывались индексы по компонентам социальных норм и ценностей как среднее от суммы индексов 2 составляющих данный компонент смысловых индикаторов.

урсам сетей, а также различаются по степени поддержки групповых и организационных норм и ценностей. В результате было выделено два основных кластера работников промышленного предприятия, значимо отличающихся друг от друга по параметрам их социального капитала ( $\alpha < 0,01$  по критерию Краскела-Уоллесса для каждого кластеризующего признака) (см. табл. 1).

Первый кластер составляют работники, имеющие относительно высокие показатели развития основных компонент социального капитала — 33 % от общего числа опрошенных работников промышленного предприятия.

Индексы показателей когнитивной составляющей в этом кластере положительны, что свидетельствует о преобладании у работников установок на взаимовыгодное сотрудничество, усердный и инициативный труд, целедостижение. Наиболее высоки у этой группы работников индексы «Взаимная поддержка» (0,74) и «Коллективизм» (0,43). Это означает, что работники готовы делиться опытом друг с другом, помогать в решении сложных вопросов; они разделяют идеи о необходимости поиска новых инструментов по улучшению продукции и технологий как способа решения общезначимой задачи по обеспечению конкурентоспособности предприятия.

Анализ структурной компоненты социального капитала показал, что работников рассматриваемого кластера характеризует не только включенность в более многочисленные социальные сети, но и установка на глубокие, доверительные, эмоционально близкие отношения с относительно большим числом людей, которые работают в одном с ними структурном подразделении. Так, представители данной группы поддерживают хорошие отношения в среднем более чем с 10 коллегами, испытывают доверие к 8–10 коллегам, дружат с 5–7 работниками своего подразделения. Подобная конфигурация и характер социальных связей делают возможным обмен значимыми ресурсами — эмоционально-духовными, информационными, материальными и др. Поэтому круг коллег, готовых оказать помощь в решении производственных задач, у работников данной группы шире и составляет в среднем 8–10 человек. Получить поддержку эмоционального характера в процессе личного общения возможно у 5–7 человек.

Таким образом, анализируемая группа работников является более активным участником сетевых взаимодействий, что во многом обусловлено особенностями ценностно-нормативной детерминации поведения ее членов. Установки на сотрудничество, взаимопомощь, обоюдную пользу способствуют многообразию и устойчивости социальных контактов, а также позволяют поддерживать с большим числом людей те типы социальных взаимодействий, которым присуща глубина связей и высокая эмоциональная близость. Но следует отметить и обратное влияние, оказываемое сетями социальных связей (образуемых как по вертикали, так и по горизонтали) на закрепление норм и ценностей, включая такие организационно значимые, как коллективизм и инициативность.

Второй кластер представлен работниками с более низкими показателями развития социального капитала. Доля данного кластера в общем объеме опрошенных работников предприятия составляет 31 %.

Установлено, что в системе когнитивных показателей, характеризующих нормы и ценности работников, большую выраженность имеют лишь два — «Коллективизм» (0,30) и «Взаимная поддержка» (0,07). Второй хотя и обладает положительным значением, однако фактически носит пограничный характер; поэтому скорее следует говорить о невысокой готовности работников данного кластера к коллективным формам решения производственных проблем. Этих работников также отличает слабая склонность к взаимовыгодному сотрудничеству с коллегами разных уровней производственной иерархии (соответствующий индекс равен ( $-0,03$ )), отрицательное отношение к проявлению инициативы с целью внесения конструктивных изменений в трудовой процесс ( $-0,11$ ). Наиболее низким является значение показателя «Уважение» ( $-0,30$ ): представители данного кластера не склонны полагать, что руководство уважительно относится к работникам, по достоинству оценивает их трудовую активность и готово к включению работников в процесс принятия управлеченческих решений.

Социальные сети, в которые включены работники данной группы, отличаются меньшими численностью и глубиной социальных взаимодействий. Хорошие отношения поддерживаются в среднем с 5–7 коллегами по производ-

ственному подразделению, доверие испытывается к 1–2 коллегам, дружеские связи сохраняются также с 1–2 коллегами. Размер различных социальных сетей, таким образом, является примерно в 3–6 раз более низким по сравнению с предыдущим кластером. Поэтому работники, слабо вовлеченные в социальные сети (как по количеству социальных контактов, так и по силе социальных связей), обладают меньшим потенциалом для привлечения помощи коллег в решении рабочих вопросов (3–4 человека), получении эмоциональной поддержки в трудных ситуациях (1–2 человека).

Данная группа работников в отличие от первой демонстрирует малую общность ценностных ориентаций и норм, что ведет к слабой развитости не только командных (горизонтальных) коммуникаций с коллегами по цеху, бригаде, но и вертикальных социальных связей — взаимодействий с руководством. Уровень доверия руководству предприятия в этом кластере по сравнению с предыдущим намного ниже. Так, «вполне доверяют» руководителям высше-

го уровня только 32 % респондентов, руководителям среднего звена — 22 %, линейным руководителям — 39 %. Тогда как в первом кластере значения показателей высокого доверия руководству составляют соответственно 61 %, 53 % и 63 %. Таким образом, работники второго кластера характеризуются низким развитием всех типов структурного социального капитала: охватывающего (взаимодействие с коллегами по бригаде), соединяющего (коммуникации с работниками других бригад структурного подразделения) и связующего (социальные связи с руководителями предприятия разного уровня). Это ограничивает их возможности быть включенными в обмен значимыми ресурсами и ориентирует их поведение не на получение (представление другим) необходимых знаний, наставлений, советов, позволяющих прийти к лучшему решению производственных задач, а на использование преимущественно собственного опыта и существующих инструкций.

*Таблица 1. Показатели когнитивной и структурной компонент социального капитала работников промышленного предприятия*

| <i>Характеристики компонент</i>   | <i>Работники с высоким социальным капиталом</i> | <i>Работники с низким социальным капиталом</i> |
|---|---|--|
| <b>Социальные нормы и ценности, индексы</b>   |   |  |
| Взаимная поддержка  | 0,74  | 0,07   |
| Коллективизм  | 0,43  | 0,30   |
| Сотрудничество  | 0,34  | -0,03  |
| Уважение  | 0,20  | -0,30  |
| Отношение к инициативе  | 0,07  | -0,11  |
| <b>Содержание социальных сетей работников</b> , среднее значение (медианный интервал), чел. |   |  |
| Хорошее знакомство  | 8–10  | 3–4  |
| Поддержка хороших отношений   | свыше 10  | 5–7  |
| Доверие   | 8–10  | 1–2  |
| Дружеские связи   | 5–7   | 1–2  |
| Эмоциональные связи   | 5–7   | 1–2  |
| Помощь в решении рабочих вопросов   | 8–10  | 3–4  |
| Отсутствие помощи в трудной ситуации  | 1–2   | 1–2  |
| Напряженность в общении   | 1–2   | 1–2  |

Результаты проведенного исследования подтверждают идею о позитивной роли ресурса социального капитала в модернизационном развитии организаций. Полученные данные свидетельствуют, что производственное поведение групп работников с разным уровнем развития социального капитала имеет свою специфику, их модернизационная активность в трудовом процессе также разнится. Изучению

подлежали следующие показатели: а) уровень информированности о работе предприятия; б) эффективность профессиональной деятельности; в) участие в инновационных процессах. Данные показатели, как известно, влияют не только на продуктивность функционирования, но и на качество развития организации, отвечающего потребностям сохранения ее конкурентоспособности. Другими словами, они яв-

ляются залогом успешности модернизационных преобразований производственной среды предприятия.

Широкий доступ к информации и внутриорганизационный обмен ею способствуют пополнению багажа знаний работников, что положительно сказывается на их личностном мастерстве. Предполагается также, что «трансфер знаний» оказывает позитивное влияние на способность персонала организации к инновационной деятельности [Camps S., Marquès P., 2011]. В свою очередь, социальный капитал существует накоплению и распределению знаний посредством личных контактов и связей между сотрудниками. Корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена показывает, что работники, которые обладают значительным запасом социального капитала, имеют более высокую заинтересованность в информации о предприятии и более высокий уровень осведомленности о нем (см. табл. 2). Согласно опросу доля заинтересованных в получении информации о работе предприятия среди рабочих этой группы составляет 45 %, что практически в 2 раза больше, чем во второй группе работников. Хорошо осведомлены о деятельности предприятия 27 % опрошенных работников с высоким социальным капиталом и только 17 % с низким социальным капиталом. Можно заключить, что работникам, обладающим высоким социальным капиталом, в большей мере доступен важный для их профессионального развития ресурс знаний, тем самым они имеют лучшие возможности для экспериментирования и новаторства.

Эффективность производственной деятельности работников зависит от соблюдения установленных в организации нормативов, регламентирующих условия и качество труда. В отличие от инноваций как фактора (способа) модернизации, ориентированного на качественное усовершенствование тех или иных элементов производственного процесса, показатели эффективности трудовой деятельности (такие как следование правилам техники безопасности, отсутствие опозданий, выпуск качественной продукции и т.п.) в большей мере служат механизмами, поддерживающими модернизационное развитие организации. Исследование позволило выявить ряд статистически значимых взаимосвязей между уровнем развития соци-

ального капитала работников и эффективностью их производственной деятельности (см. табл. 2).

Во-первых, работники с высоким социальным капиталом склонны с большим вниманием относиться к соблюдению техники безопасности, что объясняется их приверженностью установленным в организации нормам, в т.ч. правилам защиты от воздействия опасных производственных факторов. Согласно анализу частотных распределений среди работников, имеющих высокий социальный капитал, доля пренебрегающих техникой безопасности составляет всего 7 %, что практически в 3 раза ниже, чем в альтернативной группе.

Во-вторых, исследование социального капитала рабочих в разрезе отдельных предприятий позволило зафиксировать на одном из них статистически значимые различия по таким показателям эффективности производственного поведения, как отказ от поручаемой работы и повышение качества продукции. Если в первом кластере доля работников данного предприятия, склонных отказываться от поручаемого им производственного задания, составляет 5 %, то во втором — 21 %. Напротив, подавляющее большинство (88 %) работников с высоким социальным капиталом, трудящихся в этой организации, добиваются выпуска продукции высокого качества, это почти в 1,5 раза выше, чем во втором кластере. Таким образом, более высокая плотность и глубина социальных взаимодействий на предприятии, а также более сильная ориентация на скрепляющие их организационные нормы и ценности во многом детерминируют ответственное отношение к выполняемой работе, готовность к качественному и производительному труду.

Наконец, выявлены корреляционные связи между уровнем развития социального капитала работников и их включенностью в инновационные процессы (см. табл. 2). Установлено, что работники, обладающие высоким социальным капиталом, выступают более активными акторами инноваций на предприятии. По данным опроса доля участников инноваций (таких как освоение новых технологий, выпуск новой продукции и т.п.) составляет среди них около половины опрошенных (43 %), в то же время среди работников с низким социальным капиталом — только треть (34 %). В силу того что

акт участия в инновациях зачастую является обязательным компонентом производственной деятельности и регламентируется нормативными документами предприятия, важно проследить отличия между работниками по критерию готовности выступать инициаторами нововведений. Как показывает исследование, работники с высоким социальным капиталом являются не только рядовыми участниками инновационного процесса, но и более активными его инициаторами (потенциальными или реальными). Подавляющее большинство среди них (93 %) готово войти в группу работников производственного подразделения, которая будет участвовать в создании или внедрении каких-либо новшеств. Причем высокой готовностью стать членами подобной группы отличается пятая часть опрошенных (21 %). Среди работников с низким социальным капиталом изъявляют готовность войти в инициативную группу меньшее число человек — 68 %. Статистический анализ свидетельствует о наличии корреляций между уровнем социального капитала и практикой внесения работниками предложений по улучшению условий труда. Неоднократно в течение последнего года к моменту исследования вносили инициативы по улучшению условий труда 20 % работников с высоким социальным капиталом, еще 34 % делали это 1–2 раза. В группе работников с низким социальным капиталом эти доли составляют 8 % и 24 % соответственно. Кроме того, при выделении ядра кластеров<sup>2</sup> — работников, которые имеют наибольшие (в первом кластере) или наименьшие (во втором кластере) показатели уровня развития социального капитала, — появляются корреляционные зависимости с таким индикатором инновационной активности, как совершенствование технологий. В целом среди работников первого кластера предлагали способы по совершенствованию технологий 64 %, из них неоднократно — 19 %, а среди работников второго кластера — 37 % и 5 % соответственно.

Таким образом, установлено, что чем выше социальный капитал работников, тем более они информированы о работе предприятия и более профессионально эффективны, а также сильнее

вовлечены в производирование инноваций. Включенность в социальные сети создает преимущества в виде доступа к ресурсам коллективных знаний и опыта, единство интересов и ценностей работников обеспечивает приверженность общей задаче, а командная работа, в основе которой лежит доверие и взаимная поддержка, обусловливает высокое качество труда, готовность к творчеству и инициативе. В свою очередь, обедненный социальный капитал лишает работников выгод, создаваемых сетевыми взаимодействиями, трудовое поведение таких работников отличается большей пассивностью, они более склонны к нарушению трудовой дисциплины.

### **Заключение**

Как показали результаты анализа, ресурс социального капитала неодинаково распределен среди работников, что ведет к различиям в показателях эффективности их производственной деятельности, качестве выполняемой работы и степени ответственности отношения к ней. В целом доля акторов модернизационного процесса, располагающих высокими запасами социального капитала, среди работников анализируемых предприятий невелика. Это тормозит развитие инновационных инициатив и в ряде случаев отрицательно оказывается на производственном процессе. В частности, усиливаются такие негативные эффекты, как нарушение техники безопасности, отказ от производственных поручений. Установлено, что более высокий уровень социального капитала способствует повышению качества продукции, однако обратного этому влияния низкого социального капитала на ухудшение качества продукции, допущение брака в производстве не выявлено.

Таким образом, с целью повышения инновационной и модернизационной эффективности работы промышленных предприятий требуется разработка и реализация управлеченческих механизмов по укреплению и развитию социального капитала организации, учитывающих комплексность данного феномена, его когнитивную и структурную компоненты.

<sup>2</sup> Расстояние от наблюдения до центра его кластера не превышает 7.

*Таблица 2. Коэффициенты корреляции Спирмена между характеристиками производственного поведения и уровнем социального капитала работников*

| Характеристики производственного поведения                                  | Работники с разным социальным капиталом |                 |
|---|---|-----------------|
|   | Все работники кластеров                 | Ядро кластеров  |
| <b>Информированность о работе предприятия</b>                               |   |                 |
| Уровень заинтересованности в информации о работе предприятия                | <b>-0,250**</b>                         | <b>-0,232**</b> |
| Уровень осведомленности о работе предприятия                                | <b>-0,154*</b>                          | -0,116          |
| <b>Эффективность профессиональной деятельности</b>                          |   |                 |
| Повышение качества продукции  | -0,118                                  | -0,112          |
| Добровольческая активность  | -0,061                                  | -0,016          |
| Опоздания на работу   | 0,011                                   | 0,004           |
| Получение замечаний и выговоров по работе                                   | 0,035                                   | 0,034           |
| Отказ от использования спецодежды или других средств защиты во время работы | <b>0,151*</b>                           | 0,144           |
| Пренебрежение техникой безопасности   | <b>0,180*</b>                           | <b>0,200*</b>   |
| Допущение брака в работе  | 0,027                                   | 0,054           |
| Отказ от поручаемой работы  | 0,092                                   | 0,040           |
| <b>Участие в инновационных процессах</b>                                    |   |                 |
| Готовность войти в инициативную группу                                      | <b>-0,193**</b>                         | <b>-0,187*</b>  |
| Участие в создании инноваций  | -0,080                                  | -0,092          |
| Внесение предложений, инициатив:  |   |                 |
| – по улучшению условий труда  | <b>-0,199**</b>                         | <b>-0,229**</b> |
| – по совершенствованию технологий   | -0,141                                  | <b>-0,209*</b>  |

\* — Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).

\*\* — Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

## Список литературы

Адам Ф., Подменик Д. Социальный капитал в европейских исследованиях // Социологические исследования. 2010. № 11. С. 35–48.

Беляева Л.А. Нематериальный капитал: к методологии исследования // Социологические исследования. 2014. № 10. С. 36–44.

Бочкарёва И.В. Потенциал социальных сетей организации // Общество и экономика. 2011. № 7. С. 122–130.

Градосельская Г.В. Социальные сети: обмен частными трансфертами // Социологический журнал. 1999. № 1–2. С. 256–263.

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

Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. М.: AdMarginem, 1996. 288 с.

Послание Президента Федеральному Собранию от 1 марта 2018 г. // Kremlin.ru: Администрация Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/page/11> (дата обращения: 23.07.2018).

Послание Президента Федеральному Собранию от 3 декабря 2015 г. // Kremlin.ru: Администрация Президента России. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/50864> (дата обращения: 23.07.2018).

Радаев В.В. Понятие капитала, формы капитала и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 4. С. 20–32.

Тихонова Н.Е. Социальный капитал как фактор неравенства // Общественные науки и современность. 2004. № 4. С. 24–35.

Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: ACT: Ермак, 2004. 730 с.

Adler P.S., Kwon S. Social Capital: Prospects for a new concept // Academy of Management Review. 2002. Vol. 27. 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.

Bourdieu P. The forms of capital // Handbook of theory and research for sociology of Education / ed. by J. Richardson. N.Y.: Greenwood Press, 1986. P. 46–58.

Camps S., Marquès P. Social capital and innovation: exploring intra-organisational differences // UAM-Accenture Chair on the Economics and Management of Innovation, Autonomous University of Madrid, Faculty of Economics. 2011. P. 1–39. URL: [https://www.uam.es/docencia/deginn/catedra/documentos/7\\_camps\\_marques.pdf](https://www.uam.es/docencia/deginn/catedra/documentos/7_camps_marques.pdf) (accessed: 23.07.2018).

Cohen D., Prusak L. In Good Company. How social capital makes organizations work. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001. 214 p.

Leana C.R., Van Buren H.J. Organizational Social Capital and Employment Practices // Academy of Management Review. 1999. Vol. 24. P. 538–555. DOI: 10.5465/AMR.1999.2202136.

Lin N. Building a network theory of social capital // Connections. 1999. № 22(1). P. 28–51.

Uphoff N. Understanding Social Capital: Learning from the Analysis and Experience of Participation // Social Capital: A Multifaceted Perspective / ed. by P. Dasgupta, I. Serageldin. Washington, D.C.: The World Bank, 2000. P. 215–249.

Получено 29.09.2018

## References

- Adam, F. and Podmenik, D. (2010). *Sotsialnyi kapital v evropeyskikh issledovaniyah* [Social capital in European studies]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11, pp. 35–48.
- Adler, P.S. and Kwon, S. (2002). Social Capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*. Vol. 27, pp. 17–40. DOI: 10.5465/AMR.2002.5922314.
- Andrews, R. (2010). Organizational Social Capital, Structure and Performance. *Human Relations*. No. 63(5), pp. 583–608. DOI: 10.1177/0018726709342931.
- Belyayeva, L.A. (2014). *Nematerialniy kapital: k metodologii issledovaniya* [Intangible capital: to the methodology of research]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 10, pp. 36–44.
- Bochkareva, I.V. (2011). *Potentsial sotsialnykh setey organizatsii* [Potential of social networks of the organization]. *Obschestvo i ekonomika* [Society and economics]. No. 7, pp. 122–130.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. *Handbook of theory and research for sociology of Education*, ed. by J. Richardson. New York: Greenwood Press., pp. 46–58.
- Camps, S. and Marquès, P. (2011). Social capital and innovation: exploring intra-organisational differences. *UAM-Accenture Chair on the Economics and Management of Innovation, Autonomous University of Madrid, Faculty of Economics*. Pp. 1–39. Available at: [https://www.uam.es/docencia/deginn/catedra/documentos/7\\_camps\\_marques.pdf](https://www.uam.es/docencia/deginn/catedra/documentos/7_camps_marques.pdf) (accessed 23.07.2018).
- Cohen, D. and Prusak, L. (2001). *In Good Company. How social capital makes organizations work*. Boston: Harvard Business School Press, 214 p.
- Coleman J. (2001). *Kapital sotsialnyi i chelovecheskiy* [Capital social and human]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost* [Social Sciences and Contemporary World]. No. 3, pp. 122–139.
- Fukuyama, F. (2004). *Doverie: sotsialnye dobrodeteli i put k protsvetaniyu* [Trust: social virtues and the path to prosperity]. Moscow: ACT: Ermak Publ., 730 p.
- Gradosel'skaya, G.V. (1999). *Sotsialnye seti: obmen chastnymi transfertami* [Social networks: exchange of private transfers]. *Sotsiologicheskiy zhurnal* [Sociological journal]. No. 1–2, pp. 256–263.
- Leana, C.R. and Van Buren, H.J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*. Vol. 24, pp. 538–555. DOI: 10.5465/AMR.1999.2202136.
- Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*. No. 22(1), pp. 28–51.
- Poslanie Prezidenta Federalnomu Sobraniyu ot 1 marta 2015 g. [The President's Address to the Federal Assembly of March 1, 2018]. *Kremlin.ru: Administratsiya Prezidenta Rossii* [Kremlin.ru: Administration of the President of Russia]. Available at: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/page/11> (accessed 23.07.2018).
- Poslanie Prezidenta Federalnomu Sobraniyu ot 3 dekabrya 2015 g. [The President's Address to the Federal Assembly of December 3, 2015]. *Kremlin.ru: Administratsiya Prezidenta Rossii* [Kremlin.ru: Administration of the President of Russia]. Available at: <http://kremlin.ru/events/president/news/50864> (accessed 23.07.2018).
- Putnem, R. (1996). *Chtoby demokratiya sработала. Grazhdanskie traditsii v sovremennoy Itali* [For democracy to work. Civil traditions in modern Italy]. Moscow: Ad Marginem Publ., 288 p.
- Radaev, V.V. (2002). *Ponyatie kapitala, formy kapitalov i ikh konvertatsiya* [The concept of capital, forms of capital and their conversion]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociology]. Vol. 3, no. 4, pp. 20–32.
- Tikhonova, N.E. (2004). *Sotsialnyi kapital kak faktor neravenstva* [Social Capital as a Factor of Inequality]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost*

[Social Sciences and Contemporary World]. No. 4,  
pp. 24–35.

Uphoff, N. (2000). Understanding Social Capital:  
Learning from the Analysis and Experience of Participation.*Social Capital: A Multifaceted Perspective*,

ed. by P. Dasgupta, I. Serageldin. Washington, D.C.:  
The World Bank, pp. 215–249.

*Received 29.09.2018*

## 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: <https://orcid.org/0000-0002-2338-6693>

### Маркова Юлия Сергеевна

старший преподаватель кафедры социологии

Пермский государственный национальный  
исследовательский университет,  
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;  
e-mail: julyamarkova@gmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6271-9403>

## 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: <https://orcid.org/0000-0002-2338-6693>

### Yulia S. Markova

Senior Lecturer of the Department of Sociology

Perm State University,  
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;  
e-mail: julyamarkova@gmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6271-9403>

## Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Германов И.А., Маркова Ю.С. Социальный капитал работников российских промышленных предприятий как ресурс модернизационного развития // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. Вып. 4. С. 573–582. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-573-582

## For citation:

Germanov I.A., Markova Yu.S. The social capital of workers of Russian industrial enterprises as a resource of modernization development // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2018. Iss. 4. P. 573–582.  
DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-573-582