

*Демчук Денис Борисович, аспирант,
Санкт-Петербургский государственный университет, Россия, г.*

Санкт-Петербург

*Исаев Андрей Андреевич, аспирант,
Санкт-Петербургский государственный университет, Россия, г.*

Санкт-Петербург

*Камнева Анна Вячеславовна магистр,
Санкт-Петербургский государственный университет, Россия, г.*

Санкт-Петербург

*Климова Татьяна Сергеевна, психолог,
СПб НИУ ИТМО, Россия, г. Санкт-Петербург*

*Удавихина Ульяна Андреевна, аспирант,
Санкт-Петербургский государственный университет, Россия, г.*

Санкт-Петербург

*Шабанькин Никита Александрович, магистр, Санкт-Петербургский
государственный университет, Россия, г. Санкт-Петербург*

*Ширяев Дмитрий Игоревич, аспирант, Санкт-Петербургский
государственный университет, Россия, г. Санкт-Петербург*

КОГНИТИВНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ В ОРГАНИЗАЦИИ

Исследование выполнено при поддержке гранта РФФИ № 18-013-00532 А «Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации».

***Аннотация:** Изменение социальных условий труда в организациях, изменение форм самих организаций, глобализация и иные вызовы XXI в. приводят нас к необходимости пересмотреть классические подходы к управлению. На смену жесткому менеджменту приходят разнообразные формы командной*

работы, чья успешность определяется иными параметрами. Одним из таких параметров является когнитивный социальный капитал – часть организационной культуры, связанная с нормами синергичной и эффективной совместной работы.

***Abstract:** Changes in social working conditions in organizations, changes in the forms of organizations, globalization and other challenges of the XXI century lead us to the need to revise the classical approaches to management. Rigid management is replaced by various forms of team work, whose success is determined by other parameters. One of these parameters is cognitive social capital-part of the organizational culture associated with the norms of synergistic and effective collaboration.*

***Ключевые слова:** социальный капитал, когнитивный социальный капитал, организационная культура, эффективность организации, партикуляризм, универсализм, толерантность к разнообразию, ассертивность, удовлетворенность трудом, организационный стресс.*

Keywords: social capital, cognitive social capital, organizational culture, organizational effectiveness, particularism, universalism, tolerance of diversity, assertiveness, job satisfaction, organizational stress.

В статье исследуется связь когнитивного социального капитала с организационными факторами: ориентацией на развитие, толерантностью к разнообразию, ассертивностью, организационным стрессом, удовлетворенности трудом, универсализмом и партикуляризмом. Кроме того, в статье выявляется связь когнитивного социального капитала с параметрами организационной культуры: общественным коллективизмом, семейным коллективизмом, дистанцией власти, гендерным эгалитаризмом, напористостью, толерантностью к неопределенности, ориентацией на будущее, ориентацией на достижение результата и ориентацией на человека. Эмпирическое исследование проводилось среди сотрудников реальных организаций. Полученные данные продемонстрировали, что рабочие группы с высоким уровнем когнитивного

социального капитала также оказались ориентированными на будущее, на достижение целей и на развитие. Также в статье рассматривается возможность использования конструкта «Когнитивный социальный капитал» для выявления текущего состояния организации и интервенции в нее с целью повышения эффективности ее работы. Полученные данные позволяют заключить, что когнитивный социальный капитал может быть использован в качестве интегрального параметра, зависящего от разнообразных организационных факторов и который, де факто, является «лакмусовой бумажкой» эффективности командной работы организации. Такое заключение приводит к необходимости развивать как саму концепцию когнитивного социального капитала в управлении организациями, так и исследовать дополнительные организационные факторы с целью выявления их соотношения.

Разработка понятия «социальный капитал» была начата в 1980-х годах с социологических и экономических позиций. Впервые научная концепция социального капитала возникла в трудах социолога П. Бурдьё, который постулировал наличие четырех видов капитала в обществе: социального, культурного, экономического и символического [1, с. 60-74; 2]. Согласно Бурдьё, социальный капитал – это совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания, – иными словами, с членством в группе [2, с. 241-258;].

Отличительной особенностью социального капитала в концепции Бурдьё является его представленность как в индивидуальной, так и в коллективной форме. Так как социальный капитал неразрывно связан с обменом (физическим и символическим), он зависит от прочих форм капитала и, в свою очередь, сам оказывает мультипликативное воздействие на тот капитал, которым владеет агент. Именно в процессе социальных обменов один вид капитала может быть конвертирован в другой, например, культурный капитал, зафиксированный в

дипломе об образовании, может быть конвертирован в экономический капитал, выраженный в уровне заработной платы.

Наряду с Бурдье, социальный капитал с точки зрения социально-экономических процессов рассматривал социолог Дж. Коулман. Исследователь рассматривал три классические на тот момент вида капитала: финансовый, физический, человеческий и добавляет к этому списку социальный капитал [3, с. 95-120;]. Функционалистский взгляд Коулмана проявился в представленных им двух основных свойствах социального капитала: 1) продуктивности; 2) взаимной поддержке между агентами, которых он (социальный капитал) связывает [4, с. 99-111;]. Согласно Коулману, социальный капитал содержит любой социальный элемент, который удовлетворяет двум условиям: данный элемент существует в определенной социальной структуре; его наличие упрощает взаимодействие находящихся в этой структуре людей [3, с. 95-120;][5]. Другие исследователи уточняют ценность социального капитала в решении проблем с координацией взаимодействия внутри коллектива, в сокращении транзакционных издержек и улучшении системы обмена информацией [6, с. 185-208;]. Высокий уровень социального капитала способствует экономическому росту и развитию [7, с. 185-208;].

Дальнейшие исследования Р. Патнема привели к выявлению структуры социального капитала: структурный компонент выражается в создании формальных и неформальных социальных сетей; культурный компонент выражается в нормах взаимности и доверии. Также Патнем разделил социальный капитал на «сплачивающий» (bonding), существующий внутри группы, и «связывающий» (bridging), связывающий данную группу с другими группами [8, с. 65-78;]. Современные исследования этих двух типов социального капитала в контексте различных видов управленческого контроля демонстрируют тесную взаимосвязь организационной культуры и стиля управления с уровнем социального капитала [9, с. 737-756;].

Дж. Нахпъет и С. Гошал выделили структурный, когнитивный и отношенческий социальный капитал [10]. К. Бейн и Н. Хикс разделили социальный капитал на структурный и когнитивный, причем в когнитивный социальный капитал был включен отношенческий социальный капитал [11]. На данный момент наиболее распространенным подходом является именно двухкомпонентная модель [12, с. 943-964;][13].

Структурный социальный капитал во многом согласуется с классическим пониманием социального капитала, предложенным Бурдьё, и определяется главным образом через объективные и внешне наблюдаемые социальные структуры, в качестве которых могут выступать сети, ассоциации и учреждения, а также правила и процедуры, которые они воплощают [14, с. 215-249;].

Когнитивный социальный капитал включает субъективные и нематериальные элементы, он измеряет уровень доверия, который индивид или группа испытывает по отношению к другим, а также их отношение к имеющимся социальным связям. Доверие, чувство принадлежности, социальная гармония и воспринимаемая справедливость обеспечивают показатели когнитивного социального капитала [15].

Объединение отношенческого и когнитивного социальных капиталов и их операционализацию совершает Н. Апхофф. Автор указывает, что когнитивный социальный капитал проистекает из умственной деятельности человека и включает в себя такие нормы, ценности, аттитюды и представления, которые облегчают ему взаимовыгодную совместную деятельность [15].

На данный момент превалирующей является точка зрения, состоящая в том, что социальный капитал присущ закрытым консервативным обществам и не характерен для современных организаций [8, с. 65-78;][13][16]. Таким образом, исследованию роли социального капитала в современной организации уделено недостаточное внимание.

Когнитивный социальный капитал организации (КСК) – это набор организационных норм, которые разделяются членами организации и которые

снижают транзакционные издержки, возникающие при достижении поставленной цели. Когнитивный социальный капитал предполагает, что люди совместно, в группе, выполняют работу эффективнее, чем поодиночке. То есть, если один человек выполнит определенный объем работы за 8 часов, то 4 человека в группе с высоким КСК выполнят ее менее, чем за два часа. Также может реализоваться ситуация, когда один человек из-за недостатка знаний и компетенций будет неспособен выполнить объем работ, который группа способна выполнить. Модель когнитивного социального капитала организации состоит из трех уровней [17, с. 165-184;]:

1. Уровень аттитюдов и убеждений отдельных сотрудников. Уровень является осознаваемым, гибким и наблюдаемым. На этом уровне можно достаточно легко оказывать влияние на сотрудника с целью изменения его поведения.

2. Уровень организационных норм. Этот уровень хуже осознается, является наблюдаемым и ригидным. На этом уровне влияние на сотрудника затруднено. Когнитивный социальный капитал организации проявляется в основном на этом уровне.

3. Уровень ценностей. Связан с основополагающими ценностями сотрудников и организации. Из этого уровня проистекают нормы организации. Является неосознаваемым, не наблюдаемым и ригидным.

Структура КСК в организации, разработанная авторами, включает четыре группы норм. Норма является неcodифицированным, неформальным правилом, распространенным в данной группе:

- Транзакционная группа. Люди смогут работать эффективно и совместно, если они готовы оперативно просить помощь и оказывать ее своим коллегам, а также вкладывать ресурсы во взаимное обучение. Группа состоит из семи норм: нормы просьбы о помощи; нормы оказывать помощь коллегам; нормы предлагать помощь; нормы делиться связями; нормы делиться информацией; нормы обучать коллег и нормы принимать обучение от коллег.

- Коммуникативная группа. Для того, чтобы совместно работать людям необходимы определенные технологии эффективной коммуникации. Мы включили в эту группу две нормы, которые, по нашему мнению, являются основой командных коммуникаций: норму идти на компромисс и норму уважительных коммуникаций.

- Группа ответственности. В состав КСК неизменно включается доверие, как необходимый компонент формирования устойчивых социальных сетей. Третья группа включает норму проявлять доверие коллегам (в том, что они выполняют взятые на себя обязательства) и норму выполнять взятые на себя обязательства.

- Группа взаимности. Мы предполагаем, что готовность ответить услугой на услугу должна проистекать из нормы благодарить коллег за помощь, как внешнего проявления такой готовности.

Таким образом, когнитивный социальный капитал в данной модели рассматривается как часть организационной культуры, изучаемая на уровне норм.

Организационная культура. Согласно Л. Анолли, организационная культура – это более или менее однородная и согласованная совокупность знаний и убеждений, ценностей и мотиваций, систем коммуникации, процедур и практик, общих для всех членов этой организации [18]. Согласно Э. Шейну, организационная культура – это модель поведенческих норм, разделяемых всеми, которая была использована в прошлом и признана правильной и, следовательно, должна быть передана для усвоения новым членам организации как единственно верный способ восприятия, представления и отношений [19].

Авторы исследуют связь КСК со следующими организационными факторами:

1. Ориентация сотрудника на развитие или консервацию представляет собой аттитюд, разработанный авторами и связанный с готовностью сотрудника

в неопределенных ситуациях стремиться найти новое решение или обратиться к старым методам.

2. Ассертивность. Данный фактор понимается как упорство и непоколебимость в проявлении и отстаивании своих идей и интересов [20]. Также ассертивность служит альтернативой агрессивному и манипулятивному поведению [21]. Ассертивность индивида способствует его защищенности от манипуляций, отрицательно связана с личностной тревожностью и положительно – с мотивацией к достижению успеха [22, с. 107-116]. Важность ассертивности для КСК проистекает из того, что ассертивность позволяет избежать взаимных манипуляций, которые, в свою очередь, препятствуют ясным коммуникациям. Таким образом, наличие ассертивности приводит к накоплению КСК.

3. Толерантность к разнообразию. Термин «толерантность» имеет множество трактовок, общий смысл которых сводится к тому, что это понимание и уважительное отношение к убеждениям и деятельности других людей без их полного принятия [23]. Толерантность к разнообразию (tolerance of diversity) – это уважение к различным социальным нормам, связям и формам социального взаимодействия [16]. Толерантность к разнообразию считается ключевым индикатором в построении социального капитала [13, с. 106-111;][24].

4. Партикуляризм и универсализм. Универсализм – это убежденность, что существуют универсальные, объективные стандарты в какой-либо культуре, которым каждый член этой культуры должен следовать. Люди, обладающие такой установкой, ценят правила и принципы выше отношений. Люди, обладающие партикулярной установкой, ценят отношения выше правил [25]. КСК может быть партикулярным (негативным), когда внутри группы отдается предпочтение «своим» людям и универсальным (позитивным), когда внутри группы работают универсальные правила

5. Удовлетворенность трудом. Фактор взят из концепции «Качество Трудовой Жизни», разработанной С. Синком, включает в себя также

удовлетворенность системой вознаграждения, удовлетворенность руководством, удовлетворенность коллективом, наличие чувства безопасности, уверенность в будущем, удовлетворенность нормированием и организацией труда, степень открытость коммуникаций, удовлетворенность карьерным ростом, участие в принятии решений, гордость за свою организацию.

6. Организационный стресс. Этот вид стресса представляет собой уязвимость к рабочим стрессам, склонность к профессиональному выгоранию. Его часто связывают с хронической усталостью, недостаточным умением общаться, принимать ценности других людей, адекватно оценивать ситуацию без ущерба для своего здоровья и работоспособности, негибкостью поведения.

В настоящей работе преследуются три основные цели:

1. Исследовать когнитивный социальный капитал (КСК) реальных групп с целью корректировки распространенного мнения, что социальный капитал присущ только закрытым консервативным группам. Данная цель достигается при помощи установления связи КСК с ориентацией человека на развитие или консервацию.

2. Разработать и апробировать современную методику для исследования когнитивного социального капитала в организациях в отличие от классических исследований, построенных на изучении коммун в бедных и развивающихся странах.

3. Выявить связи между КСК, организационной культурой и организационными факторами. Установить, таким образом, может ли КСК выступать в роли организационного параметра, характеризующего эффективность работы организации.

В данной работе КСК изучался на уровне неформальных организационных норм. Гипотезами исследования были:

- КСК связан с факторами организационной культуры.
- Существует связь КСК с партикуляризмом и универсализмом.

- КСК в организациях может быть положительно связан с ориентацией сотрудника на развитие и отрицательно связан с ориентацией сотрудника на консервацию.

- КСК положительно связан с асертивностью, толерантностью к разнообразию, удовлетворенностью трудом и отрицательно связан с организационным стрессом.

Авторский опросник для измерения КСК на уровне групповых норм состоит из утверждений, согласие с которыми респондент оценивает по семибалльной шкале. В дальнейшем результат нормализуется на единицу, что позволяет измерять интегральный показатель КСК и его компоненты по стобалльной шкале. Данный опросник применяется впервые, и работа над его валидизацией предстоит. Опросник состоит из таких норм: норма просить о помощи, норма оказывать помощь, норма предлагать помощь, норма делиться связями, норма делиться информацией, норма учиться, норма обучать, норма идти на компромисс, норма вежливых коммуникаций, норма доверять коллегам в том, что они выполняют взятые на себя обязательства, норма выполнять взятые на себя обязательства, норма благодарности. (Альфа Кронбаха по опроснику $\alpha=0,841$).

Методика измерения организационной культуры GLOBE (Global Leadership and Organizational Behaviour) была разработана Р. Хаусом, А. Дастмалчианом и М. Джавиданом и на данный момент поддерживается одноименной организацией GLOBE. Методика предлагает респонденту оценить свою степень согласия с предъявляемым утверждением по семибалльной шкале. Методика состоит из 75 утверждений и позволяет оценить культуру по 9 факторам

- Общественный коллективизм (институциональный) – оценка того, насколько организационные и общественные институциональные практики поощряют коллективное распределение ресурсов и коллективные действия.

- Семейный коллективизм (ингрупповой) – оценка того, насколько индивиды проявляют гордость, лояльность и сплоченность по отношению к организациям и семьям.
- Дистанция власти – ожидания членов коллектива по поводу равного распределения власти.
- Гендерный эгалитаризм – оценка того, насколько коллектив минимизирует гендерное неравенство.
- Напористость – оценка того, насколько участники группы уверены, конфликтны и агрессивны в отношениях с другими людьми.
- Избегание неопределенности – степень того, насколько общества, организации или группы опираются на социальные нормы, правила и процедуры, которые помогают снизить непредсказуемость будущих событий.
- Ориентация на будущее – оценка того, насколько люди вовлечены в практики, ориентированные на будущее, такие как планирование.
- Ориентация на результат – оценка того, насколько коллектив или группа поощряет людей за улучшения в продуктивности и качестве работы.
- Ориентация на человека оценка того, насколько коллектив поощряет индивида за щедрость, альтруизм, отзывчивость.

На русский язык методика переведена авторами статьи, валидизация адаптации предстоит.

Для подтверждения гипотез авторами были разработаны следующие шкалы:

- Ориентация на развитие (противоположный полюс – ориентация на консервацию), состоящая из 24 утверждений (Альфа Кронбаха $\alpha = 0,630$).
- Ассертивность, состоящая из 26 утверждений (Альфа Кронбаха $\alpha = 0,700$).
- Толерантность к разнообразию, состоящая из 34 утверждений (Альфа Кронбаха $\alpha = 0,785$).

- Универсализм (противоположный полюс – партикуляризм), состоящая из 23 утверждений (Альфа Кронбаха $\alpha = 0,612$).

Испытуемым предлагались утверждения, степень согласия с которыми необходимо было оценить по семибалльной шкале. В дальнейшем результат нормализуется на единицу, что позволяет измерять результирующие показатели по стобалльной шкале. Шкалы использовались впервые, и их валидизация предстоит.

Методика исследования удовлетворенности трудом (Job Satisfaction Survey) создана П. Спектором и состоит из следующих шкал: удовлетворенность компенсацией; возможность карьерного роста; эффективность руководителя и его взаимоотношения с подчиненными; льготы; вероятность вознаграждения стараний; правила, положения и практики, применяемые организацией, отношения с коллегами, отношение к своей работе, включенность в коммуникативные процессы, возможность попробовать новые методы в работе, загруженность на рабочем месте.

Для измерения стресса была использована шкала организационного стресса (ШОС), разработанная Д. Маклином и адаптированная В.Е. Водопьяновой.

В исследовании приняли участие сотрудники реальных организаций, всего 93 человека, из них 37 мужчин и 56 женщин, средний возраст составил 29 лет. Всего в исследовании было задействовано десять организаций, из них семь коммерческих и три некоммерческих. В ходе исследования всем респондентам давалась установка трактовать все вопросы в контексте своей организации.

Методика измерения организационной культуры GLOBE содержит шкалы: КОЛО – общественный коллективизм, КОЛС – семейный коллективизм, ДИСТ – дистанция власти, ЭГАЛ – гендерный эгалитаризм, НАП – напористость, НЕОПР – толерантность к неопределенности, БУД – ориентация на будущее, ДОСТ – ориентация на достижения, ЧЕЛ – ориентация на человека. Проверка

связи КСК с организационной культурой. В таблице 1 представлены результаты связи КСК с факторами организационной культуры по GLOBE.

Таблица 1.

Коэффициенты корреляции шкал GLOBE с компонентами КСК.

Компонент КСК	Шкала GLOBE								
	КОЛО	КОЛС	ДИСТ	ЭГАЛ	НАП	НЕОП Р	БУД	ДОСТ	ЧЕЛ
Просьба о помощи	0,241*	0,560**	0,390**	0,058	0,141	0,193	0,249*	0,361* *	0,673**
Оказание помощи	0,282*	0,604**	0,326**	0,134	-0,003	0,303*	0,246*	0,424* *	0,66*7*
Предложение помощи	0,026	0,560**	0,234	0,042	-0,152	0,288*	0,362*	0,735* *	0,609**
Норма обучать	0,349**	0,435**	0,278	0,058	0,212	0,200	0,221	0,304*	0,436**
Норма учиться	0,190	0,742**	0,405**	0,107	0,173	0,365*	0,430* *	0,471* *	0,703**
Норма делиться связями	0,199	0,403**	0,324**	0,037	0,276*	0,017	0,135	0,187	0,480**
Норма делиться информацией	0,252*	0,337**	0,437**	0,106	0,087	0,013	0,214	0,178	0,461**
Норма идти на компромисс	0,336**	0,413**	0,244*	0,205	-0,026	0,351* *	0,220	0,343* *	0,539**
Вежливые коммуникации	0,408**	0,623**	0,334*	0,082	-0,261	0,342* *	0,204	0,329* *	0,583**
Норма доверять коллегам	0,243*	0,394**	0,241*	0,121	-0,010	0,325* *	0,270*	0,17	0,413**
Норма личной ответственности	0,210	0,476**	0,399**	0,048	0,079	0,423* *	0,207	0,465* *	0,538**
Норма благодарности	0,350**	0,620**	0,459**	0,114	0,084	0,249*	0,373* *	0,448* *	0,628**
Итоговый показатель	0,488**	0,791**	0,630**	0,282*	-0,019	0,222	0,516* *	0,572* *	0,854**

КСК							*	*	
-----	--	--	--	--	--	--	---	---	--

Примечание: * – $p \leq 0,05$ ** – $p \leq 0,01$.

Корреляционная матрица содержит высокие положительные значения коэффициента корреляции Пирсона между итоговым показателем КСК и шкалами GLOBE Семейный коллективизм ($r=0,791$, $p \leq 0,01$) и Ориентация на человека ($r=0,854$, $p \leq 0,01$). Фактор Дистанция власти содержит высокую корреляцию с КСК ($r=0,630$, $p \leq 0,01$), хотя и не имеет сильных корреляций с большинством компонент КСК. Ориентация на будущее и Ориентация на достижения показывают достаточно сильные корреляции с КСК ($r=0,516$, $p \leq 0,01$ и $r=0,572$, $p \leq 0,01$ соответственно). Отдельно необходимо отметить фактор Гендерный эгалитаризм, который не имеет сильных корреляций с КСК ($r=0,282$, $p \leq 0,05$). Также сильных корреляций с КСК не имеют факторы Избегание неопределенности ($r=0,222$) и Напористость ($r=-0,019$).

В целом, исследованные группы продемонстрировали высокие показатели КСК (таб. 2).

Таблица 2.

Описательные статистики переменных КСК по субкультурной шкале (N=93).

Компонент КСК	Среднее	Стандартное отклонение
Просьба о помощи	83,94	14,94
Оказание помощи	85,27	16,86
Предложение помощи	82,13	19,14
Норма обучать	89,25	12,71
Норма учиться	89,49	14,12
Норма делиться связями	87,08	14,04
Норма делиться информацией	81,52	17,67
Норма идти на компромисс	68,84	15,37

Вежливые коммуникации	80,44	17,08
Норма доверять коллегам	77,66	16,26
Норма личной ответственности	68,72	22,07
Норма благодарности	81,40	22,19
Итоговый показатель КСК	81,31	11,95

Из таблицы 2 видно, что в обследованных организациях довольно высокие показатели, связанные с оказанием (85 баллов), предложением (82 балла) и просьбой о помощи (84 балла), а также распространены нормы делиться информацией (82 балла) и связями (87 баллов). Тем не менее, респонденты неохотно идут на компромисс (69 баллов) и указывают, что нормы личной ответственности развиты слабо (69 баллов). Тем не менее, в организациях принято доверять людям в выполнении заданий (78 баллов).

Таблица 3.

Связь КСК с организационными факторами

Организационный фактор	Коэффициент корреляции Пирсона организационного фактора с КСК
Ориентация на развитие	0,419**
Ассертивность	0,452**
Толерантность к разнообразию	0,542**
Универсализм	0,032
Удовлетворенность трудом	0,131
Отсутствие организационного стресса	0,315*

Примечание: * – $p \leq 0,05$ ** – $p \leq 0,01$.

Из таблицы 3 видно, что КСК связан с Ориентацией на развитие ($r=0,419$, $p \leq 0,01$). Также КСК оказался связан с Ассертивностью ($r=0,452$, $p \leq 0,01$) и Толерантностью к разнообразию ($r=0,542$, $p \leq 0,01$). Также КСК оказался связан с отсутствием организационного стресса ($r=0,315$, $p \leq 0,05$). Гипотезы о связи КСК с удовлетворенности трудом и разделением КСК на партикулярный и

универсальный не подтвердился.

Исследование связи КСК и организационной культуры при помощи GLOBE позволяет заключить, что КСК в большей степени связан с коллективизмом и ориентацией на человека, а также с малой дистанцией власти. Тем не менее, вопреки убеждению, что КСК характерен для закрытых консервативных групп, КСК оказался связан с ориентацией на будущее и с ориентацией на достижение целей по GLOBE и с ориентацией на развитие по авторской шкале.

Таким образом, полученные данные позволяют поставить под сомнение утверждение, будто бы социальный капитал является признаком традиционного общества и не характерен для современных организаций.

Опыт работы с руководителями и их подчиненными выявил, что рассматривать когнитивный социальный капитал в рамках организации не имеет смысла. КСК связан не с работой организации в целом, а с работой отдельных групп внутри организации. Таким образом, КСК – это конструкт, который полезен, в первую очередь, сплоченным и слаженным группам – командам. Авторы полагают, что командная работа будет основным видом совместной деятельности в современных инновационных компаниях, что приведет к необходимости активного накопления КСК этими командами.

Таким образом, можно заключить, что накопление КСК может являться ключом к современным организациям: организациям, состоящим из команд; имеющим низкую дистанцию власти и, как следствие, высокую эгалитарность; ориентированным на развитие и обучение. Ввиду вышесказанного, можно заключить, что накопление КСК может быть выгодно, в первую очередь, стартапам, чей успех или провал определяет в значительной мере определяет инновационный потенциал России.

Сильные корреляции КСК с факторами организационной культуры позволяют заключить, что интервенция в организации, с целью повышения эффективности работы, может быть выполнена по двум направлениям: работа с

культурой, которая позволяет накапливать КСК и работа с организационными нормами, составляющими КСК, которая влияет на культуру.

Когнитивный социальный капитал в исследуемых группах показал связь с асертивностью, толерантностью к разнообразию и организационным здоровьем. Тем не менее, связь с удовлетворенностью трудом и партикуляризмом / универсализмом не была выявлена. Мы полагаем, что такие данные получились по той причине, что методика на удовлетворенность трудом сконцентрирована на корпоративных благах: зарплате, премиях, льготах и т. д. Этот вопрос также требует дальнейшей проработки. Кроме того, авторы считают необходимым продолжить работу в направлении исследования партикуляризма и универсализма, а также в выявлении связи иных организационных факторов и КСК. На данный момент можно заключить, что КСК является организационным фактором; его связь с эффективностью работы организации и с иными организационными факторами нуждается в дальнейших исследованиях.

Список литературы

1. Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. Т. 3. № 5, 2002. С. 60-74.
2. Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of theory and research for the sociology of education, Westport, CT: Greenwood Press. 1986. P. 241-258.
3. Coleman J.S. Social capital in the creation of human capital // American journal of sociology. 1988. V. 94. P. 95-120.
4. Блок М.А., Головин Н.А. Социальный капитал: к обобщению понятия // Вестник СПбГУ. 2015. Серия 12. Социология. №4. С. 99-111.
5. Coleman J. Foundations of social theory // Cambridge, MA: Belknap, 1990.
6. Lajeza E., Pattison P. E. Social capital as social mechanisms and collective assets: The example of status auctions among colleagues // Social capital: Theory and research, New York: Aldine de Gruyter. 2001. P. 185-208.

7. Balamoune-Lutz M. Trust-based social capital, institutions, and development // *The Journal of Socio-Economics*. 2011. V. 40. P. 335-346.
8. Putnam R.D. Bowling alone: Americas's declining social capital // *Journal of Democracy*. 1995. V. 6. №1. P. 65-78.
9. Chenhall R.H., Hall M., Smith D. Social capital and management control systems: a study of a non-government organization // *Accounting, Organizations and Society*. 2010. V. 35. №8. P. 737-756.
10. Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage // *Academy of management review*. 1998. V. 23. № 2. P. 242-266.
11. Bain K., Hicks N. Building social capital and reaching out to excluded groups: the challenge of partnerships // World Bank, 1998.
12. Almedom A.M. Social capital and mental health: An interdisciplinary review of primary evidence // *Social science & medicine*. 2005. V. 5. № 61. P. 943-964.
13. Harpham T., Grant E., Thomas E. Measuring social capital within health surveys: key issues // *Health policy and planning*. 2002. V. 17. №. 1. P. 106-111.
14. Uphoff N. Understanding social capital: learning from the analysis and experience of participation // *Social capital: A multifaceted perspective*. 2000. P. 215-249.
15. Schultz A., Cuneo M. Networks, Resources, and Trust: What Does Social Capital Mean to Public Health? // *Social Capital Whitepaper*. Portland State University, Institute for Sustainable Solutions, 2015.
16. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Изд. дом "Классика-XXI", 2007.
17. Демчук Д.Б. Измерение когнитивного социального капитала в организации: подходы и методы // *Ин-т психологии РАН. Социальная и экономическая психология*. 2017. Т. 2. № 2 С. 165-184.
18. Анолли Л. Психология культуры. М.: Гуманитарный центр, 2016.

19. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2013.
20. Ames D.R., Flynn F.J. What breaks a leader: the curvilinear relation between assertiveness and leadership // Journal of personality and social psychology. 2007. V. 92. № 2. P. 307-324.
21. Bishop S. Develop Your Assertiveness. London: Kogan Page, 2006.
22. Шейнов В.П. Разработка теста ассертивности, удовлетворяющего требованиям надежности и валидности // Вопросы психологии. 2014. №. 2. С. 107-116.
23. Neufeldt V. Webster's New World Dictionary: Third College Edition, 1994.
24. Woolcock M. Social capital and economic development: towards a theoretical synthesis and policy framework // Theory and Society. 1998. V. 27. P. 151-208.
25. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический Проект, 2000.