

*Колпина Л.В., канд. социол. наук, доц.,  
Реутов Н.Н., канд. социол. наук, доц.  
Белгородский государственный национальный исследовательский университет  
Шаповалов С.М., канд. техн. наук, доц.  
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова*

## ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ ВУЗА\*

nic0301@rambler.ru

*В настоящее время в отечественном научном дискурсе практически отсутствуют исследования социального капитала в контексте высшей школы; он не рассматривается как стратегический ресурс ее развития. При этом, исследования западных практик показывают, что социальный капитал является не только фактором эффективности экономической деятельности на уровне отдельных социальных групп и организаций, но и катализатором общественного прогресса.*

*Перед современным высшим образованием сегодня стоят задачи, решение которых затруднительно без мобилизации усилий, капитализации социального потенциала всех субъектов социального пространства вуза. Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена важностью привлечения внимания научного сообщества и системы стратегического управления высшей школой к проблеме формирования и эффективного использования социального капитала сотрудников вузов в процессах модернизации высшего образования, необходимостью исследования его специфики и механизмов его развития.*

**Ключевые слова:** *социальный капитал, социальные связи, солидарность, социальное доверие.*

**Введение.** Активный интерес к феномену социального капитала со стороны различных областей социальных наук связан с тем, что данная концепция позволяет, с одной стороны, осмысливать роль социальных ресурсов организации, а с другой стороны – применить некоторые принципы экономического подхода к исследованию социального поведения.

Целью данной статьи является эмпирический анализ социального капитала работников вуза, разработка подходов по эффективному управлению социальным капиталом образовательной организации.

**Методология.** Концепция социального капитала является одной из теоретических разработок, которая обнаружила свою продуктивность при изучении социальных детерминант современной рыночной экономики.

Современное состояние исследований социального капитала характеризуется определенным противоречием между широтой охвата эмпирических явлений, разнообразием методологических подходов с одной стороны, и недостаточной согласованностью концептуальных определений социального капитала. Это обстоятельство приводит к проблемам интерпретации эмпирических данных, трудностям сопоставления сравнительных исследований, что все чаще ставится в центр теоретических дискуссий о социальном капитале [19].

Понятие «социальный капитал» было введено Л. Дж.Ханифан, дефинировавшего его через солидарность и социальные связи между теми, кто образует социальную группу [24]. В современных интерпретациях социальный капитал

наиболее часто рассматривается как возможности, обусловленные включенностью индивидов в те или иные виды отношений, построенные на доверии (уверенности), соблюдении норм взаимности и реципрокном обмене.

Такое понимание социального капитала обусловило тот факт, что теоретической основой его исследования выступают как собственно концепции социального капитала [См.: 8, 9, 13, 16, 18, 26, 27], так и теории социального доверия [См.: 1, 8, 18, 20, 21, 22, 23, 25], обмена [См.: 17] и социально-сетевой подход [См.: 2, 3, 6, 7, 11, 12] и др.

**Основная часть.** Вуз как организация, с точки зрения стратегического планирования ее развития, обладает рядом особенностей, в некоторых случаях оптимизирующих процессы планирования, а в других – существенно их осложняющих. Очевидно, что вуз является средоточием сильного и разнообразного интеллектуального ресурса, характеризующегося восприимчивостью ко всему новому. В условиях глобализации сферы образования для отечественных вузов вновь обострились проблемы инвестиций в развитие человеческого и социального капиталов, управления инновационным корпоративным социальным капиталом [См.: 4, 5, 14, 15]. Это достаточно однородная по структуре интересов организация, как правило, с активным взаимодействием управляющей и управляемой систем. Руководители вузов чаще всего отождествляют свои интересы с интересами ключевого персонала, которые они хорошо понимают и поддерживают. Важными особенностями системы управления вузом являются выборность руково-

дителей всех уровней – от заведующего кафедрой до ректора, и коллегиальность принятия наиболее крупных решений ученым советом самого вуза и его подразделений [9].

Вместе с тем, говоря не только о возможностях, но и об ограничениях для стратегического управления в вузах, необходимо отметить ряд трудностей, которые стоят сегодня перед управленческими командами вузов, заинтересованными в использовании технологий стратегического планирования.

Внешние факторы, ограничивающие стратегическое управление вузами подверглись жесткому государственному регулированию и контролю. Отказ от политики патернализма в отношении университетской среды, повышение ответственности и самостоятельности вузов в сфере управления и финансирования, введение новых организационно-правовых форм, инициирующих углубление рыночных отношений в высшем образовании, повышение ответственности вузов в принятии решений по их развитию не подкрепляется решениями государства в области бюджетного процесса и отношений, законодательной базой по закупкам и другими нормативными актами, сегодня жестко регламентирующими деятельность вузов.

Таким образом, российские вузы находятся в двойственном состоянии: с одной стороны, декларируется самостоятельность, с другой – имеет место жесткая регламентация деятельности вузов со стороны Минобрнауки РФ. Зачатки демократизации управления соседствуют с закрытостью дискуссий о проблемах управления как внутри университетов, так и в российском университетском сообществе.

Эта двойственность выражается в следующих факторах, ограничивающих применение концепции стратегического управления в вузах:

Внешние:

- противоречивость стратегических подходов федеральной власти к развитию образования: декларирование развития рыночных подходов в сфере образования и ограничение рыночной активности вузов на практике;

- общественно-государственный характер управления образованием и бюрократизация государственного управления высшей школой;

- демократизация управления высшей школой и отсутствие открытой дискуссии по проблемам модернизации образования;

- дефицит управленческих технологий стратегического планирования для вузов.

Внутренние:

- накопление внутривузовских проблем, несовместимых с функционированием в рыночной экономике;

- низкий уровень внутренней интеграции (дисциплинарные и профессиональные связи сильнее институциональных);

- старение профессорско-преподавательского состава (ППС);

- перегруженность доцентского состава как наиболее активной части ППС;

- лидерская роль вузовских управленцев относительно низка;

- отсутствие опыта участия в разработке планов стратегического планирования;

- внутренние противоречия по видению перспектив развития университета.

Несмотря на наличие указанных выше факторов, можно сделать вывод о том, что в постоянно модернизируемой системе образования России создается потребность в применении концепции стратегического управления вузами. Эта потребность создается следующими факторами:

- противоречивая стабилизация;

- нарастание конкуренции за ограниченные ресурсы между вузами;

- возможности разнообразных траекторий развития вуза;

- накопление опыта управленческой деятельности руководителями вузов;

- проблемы управляемости, связанные с неконтролируемым ростом вузов как по численности контингента, так и по лицензируемым специальностям.

Реализация потребности в стратегическом управлении вузом в настоящее время требует поиска новых ресурсов, к числу которых относится социальный капитал. Следует отметить, что в обществоведческом дискурсе тема социального капитала на сегодняшний день звучит достаточно ярко. В бизнес-сообществе социальный капитал, как управленческий ресурс, в последние годы занимает все более важное место, и это понятно. Ведь от состояния социального капитала зависит тип устройства экономики на новом витке развития общества. Общество, в котором качество социального капитала более высокое, имеет возможность внедрять новые организационные формы, использовать новые типы социальных контактов, переходить от крупных иерархических структур к гибкой сети мелких фирм, создавать крупные производства без централизованных субсидий и другой поддержки государства. Иными словами, оценивая сравнительные преимущества той или иной социальной системы, организации, необходимо брать в расчет не только ее традиционный капитал и ресурсы, но и социальный капитал.

Учитывая эти обстоятельства, кажется парадоксальным, что данная проблематика прак-

тически не актуализирована в контексте управления высшей школой.

Между тем, социальный капитал относится к числу неисчерпаемых ресурсов. Более того, чем активнее он используется, тем сильнее он наращивается. Конвертируясь в благоприятных условиях в другие виды капиталов и ресурсов, он является залогом устойчивого поступательного развития социальной системы. Социальный капитал существенно удешевляет и ускоряет социально-экономические процессы, содействует адаптации участников сетей к динамично изменяющейся ситуации, обуславливает возможность социальной консолидации для решения общих проблем и пр.

Ценность социального капитала заключается в возможности снижения транзакционных издержек, что, в конечном счете, приводит к увеличению прибыли организации. Предпосылкой для построения социального капитала является установление дружественных и честных отношений с членами другой группы. Поддерживая «взаимно выгодные» условия, т.е. постоянно увеличивая общий социальный капитал, члены группы укрепляют связи между друг другом и одновременно становятся в некотором смысле богаче. Иными словами, чем крепче взаимосвязь и чем больше взаимозависимость, тем больше социальный капитал. Чем больше же социальный капитал, тем меньше необходимость в нормативном регулировании отношений. Таким образом, снижаются временные и другие транзакционные издержки: отпадает необходимость письменно фиксировать договоренности, привлекать внешних свидетелей и арбитров, и так далее.

При этом, не любого типа социальный капитал служит развитию организации. И ряд специфических черт российской управленческой культуры инициируют как раз такого рода «негативные» формы социального капитала, детерминирующие «кумовство», социальную атомизацию, индивидуализацию жизненных практик, трудно преодолимые социальные барьеры, препятствующие циркуляции ценностей, идей, культурных образцов и поведенческих практик в рамках социальной системы, нарушающих ее целостность, органическое единство, снижающих ее синергию.

Для эмпирической диагностики специфики социального капитала работников вуза и его роли в развитии высшей школы Белгородской области использовался комплекс прямых и косвенных индикаторов, среди которых: ресурсы и капиталы социальных сетей профессорско-преподавательского состава (ППС) в контексте образовательной и научно-исследовательской

деятельности вуза; включенность/невключенность ППС в социальные сети с социальными субъектами внутренней и внешней среды вуза, качественные характеристики включенности и барьеры, затрудняющие формирование разветвленной социальной сети доверия; «горизонтальное» и «вертикальное» доверие в отношении совокупности социальных субъектов: а) потенциальных и реальных участников социально-сетевых практик ППС во внешней и внутренней среде и б) административных структур и их представителей, а также, студенчества; субъективные оценки востребованности социального капитала ППС вузом, в целом; субъективные оценки политики вуза в плане развития и актуализации социального капитала ППС.

С целью изучения процесса формирования и развития социального капитала вузовской организации автором в 2014 г. было проведено социологическое исследование «Социальный капитал вузовской организации» (стратифицированная выборка – N=600 человек из числа профессорско-преподавательского состава НИУ «БелГУ», БГТУ им. В.Г. Шухова, БелГСХА им. В.Я. Горина).

Социальный капитал определяется респондентами как способность людей ради реализации общей цели работать вместе в одном коллективе. В свою очередь, такая способность к консолидации зависит от существования внутри сообщества норм и ценностей, разделяемых всеми его членами, готовыми подчинять свои личные интересы интересам группы. Результатом таких общих норм и ценностей становится взаимное доверие.

Наиболее широкое применение для оценки социального капитала получил показатель доверия. В ходе исследования анализировался феномен социального доверия, пронизывающего все уровни общественного взаимодействия – от ближайшего окружения индивида до общественных организаций и властных структур.

В рамках нашего исследования феномен социального доверия исследуется в дух измерениях – «горизонтальном» (внутри сетей отношений ППС между собой, с представителями внешней по отношению к вузу среды – потенциальными и реальными заказчиками образовательных и научно-исследовательских услуг, партнёрами и коллегами других вузов, научно-исследовательских коллективов, организаций) и «вертикальном» – в отношении вузовской администрации, и, возможно, студентов.

Наибольший уровень доверия в университете наблюдается среди работников профессорско-преподавательского состава и наименьший –

между ППС и руководством институтов, факультетов и руководством вуза (табл. 1):

Таблица 1

**Уровень доверия (в % от количества респондентов)**

	Высокий	Выше среднего	Средний	Ниже среднего	Низкий	Затрудняюсь ответить
Среди ППС вуза	24	31	17	12	5	1
Между ППС и руководством институтов, факультетов	6	13	29	27	21	4
Между ППС и руководством вуза	4	11	31	15	35	4
Между руководством вуза разных уровней	14	26	31	11	16	2
Среди руководства вуза одного уровня	18	33	27	11	11	0

На индивидуальном уровне степень доверия респонденты оценили следующим образом: коллегам из своего подразделения, в основном, доверяют 31%, доверяют отчасти 47%, не доверяют 21%; коллегам по вузу доверяют 27%, доверяют отчасти 42%, не доверяют 27%; руководству подразделения доверяют 19%, доверяют отчасти 48%, не доверяют 30%; руководству вуза доверяют 10%, доверяют отчасти 33%, не доверяют 57%.

В целом, отношение профессорско-преподавательского состава к руководству вуза уважительное, основанное на доверии, уверенности в его справедливости, порядочности (32%), уважительное, основанное на уверенности в его профессионализме, компетентности (33%), безразличное, нейтральное, безразличное (6%), подозрительное (характеризуются непред-

сказуемостью), боязливое (13%), неприязненное, агрессивное (9%).

Социальный капитал состоит из социальных сетей и связанных с ними норм, влияющих на продуктивность всего сообщества. Для характеристики группового социального капитала анализировались социальные сети, в основе которых лежат определенные ценности, нормы, состояние доверия, сложившиеся в вузе.

Одним из источников социального капитала является солидарность, при которой члены группы соблюдают нормы взаимной поддержки, и это может рассматриваться как ресурс.

Ответы респондентов на вопрос о сотрудничестве при решении профессиональных задач распределились следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2

**Частота сотрудничества в решении профессиональных задач работников ППС (в % от количества респондентов)**

	Постоянно	Время от времени	Практически никогда	Затрудняюсь ответить
С коллегами своей кафедры	65	35	0	0
С коллегами других кафедр вашего института, факультета	15	27	57	0
С коллегами других факультетов, институтов	12	32	50	6
С коллегами других вузов	6	24	62	8
С руководством вашего подразделения	17	43	36	4
С администрацией вуза	8	12	67	3

Социальный капитал облегчает социальные взаимодействия, в пределах которых происходит приобретение любого ресурса в обществе. Средствами, необходимыми для успешных социальных транзакций, в результате которых субъекты получают ресурсы, могут быть затраты времени, денег, умственных, физических и эмоциональных усилий.

По мнению респондентов распространены практики сотрудничества в решении тех или

иных профессиональных задач: а) между ППС одного подразделения – широко распространены (13%), распространены в некоторой мере (66%), практически не распространены (21%); б) между ППС разных подразделений – широко распространены (14%), распространены в некоторой мере (21%), практически не распространены (65%); в) между ППС и руководством вашего подразделения – широко распространены (65%), распространены в некоторой мере (21%), прак-

тически не распространены (14%); г) между ППС и администрацией вуза – широко распространены (24%), распространены в некоторой мере (46%), практически не распространены (30%); д) между ППС с коллегами из других вузов – широко распространены (6%), распространены в некоторой мере (36%), практически не распространены (58%); е) между ППС и учреждениями, выступающими экспериментальными площадками для вуза – широко распространены (6%), распространены в некоторой мере (12%), практически не распространены (82%); ж) между ППС и потенциальными потребителями образовательных услуг вуза – широко распространены (15%), распространены в некоторой мере (21%), практически не распространены (34%); з) между ППС и потенциальными заказчиками научно-практических разработок, осуществляемых в вузе – широко распространены (7%), распространены в некоторой мере (14%), практически не распространены (79%); и) межкафедральное сотрудничество – широко распространены (23%), распространены в некоторой мере (36%), практически не распространены (41%); к) межфакультетское сотрудничество – широко распространены (15%), распространены в некоторой мере (21%), практически не распространены (34%).

Структурно-содержательный анализ социального капитала работников вуза показал высокий уровень включенности ППС в социальные сети с социальными субъектами внутренней и внешней среды вуза. Взаимодействия характеризуются позитивной социальной направленностью, но функционируют фрагментарно, несистемно, сталкиваясь с институциональными «завалами» или институциональным «вакуумом». Здесь формируется антисоциальный капитал «поневоле», поскольку субъекты хотели бы осуществлять социально-экономические взаимодействия в созидательном, полезном ключе, однако существующая институциональная система этому не способствует. Существующая и воспроизводящая здесь «институциональная эклектика» отнюдь не способствует созданию отношений доверия и честности, доброжелательности и высокой экономической нравственности.

**Выводы.** Необходимость включения социального капитала в систему стратегического управления вузом обусловлена задачами модернизации высшей школы, решение которых требует поиска новых ресурсов, к числу которых относится социальный капитал работников вуза. В отличие от высшей школы, социальный капитал бизнес-структур уже достаточно активно используется в реализации их стратегических

целей. Перенос опыта бизнес-структур в практику стратегического управления высшей школы существенно затруднен в силу ряда специфических черт, таких как, особенности жизненного цикла и сроков планирования в вузах, способов принятия управленческих решений и механизмов их реализации, система ценностей, целевые аудитории и пр. Для эффективного использования социального капитала работников вуза необходимо осуществить анализ факторов его формирования, а также потенциалов в решении стратегических задач развития высшей школы.

Социальный капитал работников вуза в достижении стратегических задач высшей школы исследовался по следующим параметрам: вовлеченность работников в социальные связи, обуславливающие решения задач вуза; доверие работников к администрации вуза; взаимное доверие внутри организации.

*\*Работа выполнена в рамках гранта РГНФ «Специфика социального капитала работников вуза и его роль в развитии высшего профессионального образования в регионе» (проект №14-13-31012).*

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алексеева А. Уверенность, обобщенное доверие и межличностное доверие: критерии, различия // Социальная реальность. 2008. № 7. С. 85–98.
2. Барсукова С.Ю. Сетевая взаимопомощь российских домохозяйств: теория и практика экономики дара // Мир России. 2003. №2. С. 81–122.
3. Градосельская Г.В. Анализ социальных сетей: дис. ... канд. социол. наук. М., 2001. 22 с.
4. Дорошенко, Ю.А. Методика оценки и способы повышения эффективности использования инновационного потенциала организации / Ю.А.Дорошенко, С.М. Бухонова, И.А. Слабинская, Т.Л. Шаповалова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. 133 с.
5. Дорошенко Ю.А., Бухонова С.М., Томилина Э.И., Табурчак А.П. Обеспечение реализации стратегий инновационного развития // Вестник БГТУ им. В.Г.Шухова. 2007. №1. С.130–133.
6. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. Пер. с англ.; под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
7. Кастельс М., Киселева Э. Россия и Сетевое общество: доклад на конференции «Россия в конце XX века», Стэнфорд, США, 05-07.11.1998 // Режим доступа: [http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol00\\_1/castels.htm](http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol00_1/castels.htm).

8. Козырева П.М. Межличностное доверие в процессе формирования социального капитала // Социологические исследования. 2009. №1. С. 43–54.
9. Козырьков, Р.В. Классификация и способы стратегического управления вузом / Р.В. Козырьков // Актуальные вопросы современной экономической науки: материалы Международной научной конференции (г.Астрахань, 19-20 апреля 2011 г.). – Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2011. – С.165-169.
10. Коулмен Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С.121–139.
11. Новинская М.И. Поиск «новой социальности» и утопическая традиция (Проблема человеческого общежития в актуальном срезе) // Политические исследования. 1998. №5. С. 59–78.
12. Пригожин И.Г. Сетевое общество // Социологические исследования. 2008. № 1. С. 24–27.
13. Радаев В.В. Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия // Политические исследования. 1993. № 5. С. 79-87.
14. Сомина И.В. Методология и методические аспекты оценки экономической эффективности в сфере инновационной деятельности // Вестник БГТУ им. В.Г.Шухова. 2013. №4. С.142–145.
15. Сомина И.В. Оценка инновационной деятельности экономических систем на основе процессного подхода // Социально-гуманитарные знания. 2012. №8. С. 294–301.
16. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России / О.И. Шкаратан и коллектив. М.: Изд-во «Олма Медиа Групп», 2009. 555 с.
17. Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социальная психология. М.: Изд-во Московского ун-та, 1984. С. 82–91.
18. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ.; под ред. В.А. Ядова. М.: Аспект-Пресс, 1996. 441 с.
19. Farr J. Social Capital: A conceptual History // Political Theory. – 2003. Vol. 31. Woolcock M., Narayan D. Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy // The World Bank Research Observer. – 2000. - Vol. 15. – № 2.
20. Fukuyama F. Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. New York, «The Free Press», 1995. 457 p.
21. Giddens A. Beyond Left and Right: The future of radical politics. Cambridge: Polity Press, 1994. P. 440.
22. Giddens A. Modernity and self-identity: Self and society in the Late Modern Age. Cambridge: Polity Press, 1991. 380 p.
23. Giddens A. The consequences of modernity. Cambridge: Polity Press, 1990. 360 p.
24. Hanifan L.J. The Community Center. Boston, 1920. 230 p.
25. Luhman N. Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives // Trust: Making and Breaking Cooperative Relations (electronic edition) / Ed. by D. Gambetta. Oxford: University of Oxford, 2000. Ch. 6. P. 94–107.
26. Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. 1998. Vol. 24. P. 1–24.
27. Putnam R. Making Democracy Work. Civic Tradition in Modern Italy. Princeton: Princeton University Press, 1993. 410 p.