

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ЕГО РОЛЬ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КОММУНИКАЦИИ

Резанова Е. В., г. Минск

Современная социально-экономическая ситуация в мире характеризуется не только прогрессом в сфере высоких технологий и повышенным вниманием к творческому и интеллектуальному труду. Большое значение имеет способность индивидов взаимодействовать между собой, работать в команде, доверять партнерам по бизнесу, идти на компромисс. Так, особую значимость приобретает концепция социального капитала, в рамках которой разрабатываются понятия социальных сетей, доверия, корпоративной культуры, уделяется внимание анализу тех этических норм и моральных ценностей, которые существуют в тех или иных социально-профессиональных и других сообществах. Социальный капитал является не менее важным и необходимым качеством работника организации, наряду с образованием, умением, навыками и физическими данными.

Концепция социального капитала получила широкое распространение в западной социологии в последнее десятилетие благодаря работам французского социолога и политолога П. Бурдье, английского социолога Дж. Коулмена, американского политолога Ф. Фукуямы и других запад-

ных ученых. В отечественной социологии изучение социального капитала также стало предметом горячих обсуждений. Начавшись с представителей экономической социологии, это обсуждение привлекло внимание авторов, исследующих многие другие направления (В. Радаев, Н. Шматко, Л. Стрельникова, А. Шадрин).

Социальный капитал в экономической сфере — это система социальных связей, а также признанные нормы взаимной ответственности, отношения доверия и понимания, правила и убеждения, формирующиеся в рамках локальных экономических сообществ и способствующие более эффективной экономической деятельности субъектов, принадлежащих данным сообществам, большей восприимчивости к новациям и информационному обмену. Данное определение позволяет выделить две формы социального капитала: структурную и когнитивную.

Структурный социальный капитал представляет собой социальные связи и сети, которые можно определить, опираясь на концепцию Дж. Коулмена, как информационные каналы, поскольку они используются для транслирования информации, взаимного обучения правилам поведения, формирования репутаций. В структуре управления организацией выделяют два типа связей — горизонтальные и вертикальные. Вертикальные связи представляют собой отношения начальника и подчиненного, основанные на формальных нормах субординации, власти и авторитете. Горизонтальные связи — это отношения индивидов на одном уровне, как формальные, так и неформальные. Эффективность управления организацией заключается в органичном сочетании вертикальных и горизонтальных сетей, что способствует большей восприимчивости к новациям и возможности относительно независимых изменений в организации.

Способность к насыщенному информационному обмену и созданию новых информационных каналов и связей зависит от существования внутри сообщества доверия, а также норм и ценностей, разделяемых всеми его членами, — это составляющие когнитивного социального капитала. Отношения доверия, существующие между людьми, значительно облегчают координацию их усилий и способствуют взаимовыгодному сотрудничеству. Наоборот, отсутствие доверия между людьми ведет к обострению всякого рода конфликтов и, соответственно, препятствует эффективному сотрудничеству, необходимому для быстрого экономического роста.

Значение социального капитала в организации проявляется практически на всех этапах трудовых отношений: от найма до увольнения, включая развитие, обучение, разрешение трудовых конфликтов.

Социальный капитал оказывается значимым и привлекательным как для работника, так и для работодателя. Социальные связи, контакты,

возможности работника делают его более конкурентоспособным с точки зрения работодателя, который может рассчитывать в этом случае не только на отдачу от человеческого капитала работника, но и на отдачу от его социального капитала.

Современные гибкие организации зачастую не ищут узких профессионалов на стандартные рабочие места, а наоборот, меняют сферы и формы действия в зависимости от возможностей персонала. В таких организациях значение межличностных связей гораздо выше, чем соответствие требованиям должностных инструкций.

Закон, договор, экономическая целесообразность являются необходимым, но отнюдь не достаточным базисом стабильности и благосостояния в постиндустриальный век — они должны опираться на такие вещи, как взаимодействие, моральные обязательства, ответственность перед обществом и доверие, которые в свою очередь живут традицией, а не рациональным расчетом. В современном обществе все эти вещи являются залогом успешного развития организации.