

Елена Борисовна ПЛОТНИКОВА¹

Игорь Анатольевич GERMANOV²

УДК 316.454.54

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА В ФОРМИРОВАНИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРОМЫШЛЕННОГО
СЕКТОРА ПЕРМСКОГО КРАЯ)***

¹ кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии,
Пермский государственный национальный исследовательский университет
plotnikova1958@yandex.ru

² кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии,
Пермский государственный национальный исследовательский университет
germanov1973@yandex.ru

Аннотация

Концепция социального капитала в современных научных дискуссиях представлена в большинстве случаев теоретическими подходами к определению, механизмам его формирования, выбору приемов операционализации понятия «социальный капитал». Предметная сторона социального капитала сфокусирована, как правило, при обследовании религиозных, этнических общин, территорий, домохозяйств и семей. Применение понятия «социальный капитал» к промышленному производству не столь частый пример в российских исследованиях, в то время как современная литература уделяет внимание измерению и оценке социального капитала в промышленном

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ (грант № 16-03-00374).

Цитирование: Плотникова Е. Б. Роль социального капитала в формировании управленческой активности трудового поведения работников (по результатам социологического исследования в организациях промышленного сектора Пермского края) / Е. Б. Плотникова, И. А. Германов // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2018. Том 4. № 3. С. 43-58.

DOI: 10.21684/2411-7897-2018-4-3-43-58

секторе, а также его влиянию на экономическую успешность предприятия. Данная статья рассматривает социальный капитал в контексте формирования управленческой активности работников.

Исследование, проведенное в качественной традиции на предприятиях промышленного сектора Пермского края, дополняет сведения формализованного опроса о формах социального капитала, характеристиках сетей информацией о содержательной стороне социального капитала («По поводу чего работники взаимодействуют в разных видах сетей? Какие ресурсы подлежат обмену и накоплению?»). Глубинное интервьюирование позволило выявить такие значимые ресурсные составляющие социального капитала в организациях промышленного производства, как состояние и уровни управленческой активности работников.

В результате исследования приведена классификация сетевого общения персонала организаций, позволяющая раскрыть взаимодействие участников трудового процесса при обмене разными типами ресурсов. Формирование управленческой активности участников трудового процесса происходит через производственное взаимодействие на двух уровнях: нормативном и субъектном. На обоих уровнях осуществляется накопление ресурсов, выражающееся в обладании правами, позволяющими работникам проявлять участие в управлении производством. Различие нормативного и субъектного уровней заключается в демонстрации «пассивной активности» в первом случае и обнаружении (выказывании) потребности и мотивационной активности работников, исходя из идентификации себя с организацией через восприятие целей, норм и ценностей организации, — во втором. Для повышения субъектности работников на исследуемых предприятиях внедряются партисипационные практики, которые непосредственно влияют не только на экономические показатели предприятия, но и формируют работника «нового» типа. Социальный капитал организаций промышленного сектора становится значимой составляющей производственной политики предприятий.

Ключевые слова

Управленческая активность, субъектность, виды субъектности, социальный капитал организации, социальные сети, ресурсы сетевого обмена.

DOI: 10.21684/2411-7897-2018-4-3-43-58

Введение

В обосновании необходимой оценки роли человека-работника в современном производстве и в пересмотре его взаимодействия с системой управления лежат достижения научно-технического прогресса и существенные изменения в общественном самосознании. Решающей предпосылкой конкурентоспособности является человеческий потенциал. В связи с этим в разнообразных формах происходит движение к созданию новой модели развития и использования человеческих ресурсов. К ее основным чертам относятся следующие элементы:

- 1) ориентация на высококвалифицированную и инициативную рабочую силу, интегрированную в систему производства;
- 2) непрерывность процесса обогащения знаний и квалификации;
- 3) гибкость организации труда;
- 4) делегирование ответственности сверху вниз, партнерские отношения между участниками производства.

Перечисленные элементы, в свою очередь, выступают в качестве ресурсов управленческой активности, которыми обмениваются участники сетей промышленных организаций, наращивая при этом ее социальный капитал.

За период 1990-х гг. происходящие перемены в системе наемного труда, трансформация традиционной советской системы организации производства и инвестирование во внедрение современных производственных технологий предполагали использование более продвинутых систем контроля и оставляли меньше свободы для проявления инициативы работников. С начала 2000-х гг. особое значение приобретает создание на предприятии атмосферы, стимулирующей поиск и освоение нововведений. Нововведения играют решающую роль в стратегическом управлении предприятием, нацеленном на его выживание, на сохранение и упрочение положения на рынке в долгосрочной перспективе. Вследствие этого перед руководителями предприятий встает задача стимулировать и поддерживать стремление и способности сотрудников к реализации нововведений как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Поэтому особенно актуальным становится поиск механизмов привлечения работников к управлению трудовым процессом.

К вопросу теоретического обоснования

Реализация работниками одного из своих основных прав — права на участие в управлении организацией — является конкретизацией конституционного права на участие в управлении государственными делами, закрепленного Конституцией РФ [2, гл. 2, 8]. Участие работников в управлении организацией как формы социального партнерства прописано в Трудовом кодексе РФ [9, гл. 3, с. 27; гл. 8, с. 53]. На уровне предприятия эти права сформулированы в коллективном договоре предприятий, трудовых договорах работников и других нормативных документах, обеспечивающих участие работников в управлении производством. Наличие системы прав, реализующихся в различных формах участия работников в процессе принятия социально-экономических решений, и гарантия реализации прав личности в трудовом процессе на предприятии являются базисными предпосылками формирования управленческой активности.

Вместе с тем, характер и мера самостоятельности участников трудового процесса и формирование их активного трудового поведения зависит от степени зрелости (развитости) социального капитала предприятия. Различие в подходах к определению социального капитала [11, 15-17] позволяет выделить более значимые его свойства для изучения феномена управленческой активности как ресурса социального капитала промышленных организаций. Так, из теории П. Бурдьё про-

дуктивными станут такие аспекты, как наличие реальных и потенциальных ресурсов, обладание устойчивой сетью (размер и плотность сети), институционализированные отношения (членство в группе), накопление социального капитала и его эффекты [13]. Из теории Дж. Коулмана доказательной базой отнесения управленческой активности к составляющей социального капитала являются суждения, что, во-первых, социальный капитал может обладать специфическими особенностями в определенных сферах, и, во-вторых, социальный капитал свойственен структуре связей между акторами и среди них [3, с. 124].

Представление социального капитала организаций как единства двух форм — структурной и когнитивной — позволяет комплементарно (дополняя друг друга) выделить основные составляющие социального капитала промышленных предприятий, воздействующих на формирование управленческой активности работников. В данной статье внимание сосредоточено на взаимосвязи структурных компонентов социального капитала, а именно социальных сетей, ценностей и норм участников сетевого взаимодействия и управленческой активности работников.

Наряду с различным пониманием социального капитала организаций у западных исследователей [12, 18] российскими учеными предложены дополнительные варианты изучения сетевого взаимодействия в организации. Так, например, Н. Е. Тихонова выделяет три основных вида шкал для измерения социального капитала: повседневные сети и контакты; включенность в институциональные сети; наличие связей, обеспечивающих доступ к различным ресурсам [8]. Е. В. Резанова предлагает «рассматривать социальный капитал, основанный на внутренних и внешних связях организации» [7, с. 121], при этом уточняет виды социальных сетей: рабочие, личные и стратегические [6, с. 52]. В. В. Шапошникова рассматривает два вида взаимодействия работников в промышленных организациях: формальное и неформальное [10]. В. И. Логинов при исследовании организационных сетей акцентировал внимание на трех аспектах: взаимопонимании сотрудников организации, сравнительно-состязательных отношениях в организации и на участии сотрудников в управлении организацией [4].

Уровни производственного сетевого взаимодействия

По результатам исследования, проведенного на промышленных предприятиях Пермского края¹, в целях актуализации управленческой активности работников предлагается подход к классификации сетевого общения персонала организаций, позволяющий раскрыть взаимодействие участников трудового процесса при об-

¹ В материале статьи использованы результаты исследования, проведенного в 2017 г. на трех крупных промышленных предприятиях. В формализованном опросе приняли участие 817 человек (серийный отбор), методом глубинного интервьюирования было опрошено 25 сотрудников: от рабочих специальностей (10 чел.), представителей линейного (5 чел.) и среднего менеджмента (5 чел.) до руководителей высшего звена (5 чел.). Для отбора участников глубинного интервью применен метод теоретической выборки.

мене разными типами ресурсов. В рамках производственного процесса следует обратить внимание на два вида социальных сетей организации: 1) производственные сети; 2) сети непроизводственного общения. В основу предлагаемого разделения положен анализ социального капитала П. Бурдье как «агрегата актуальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства или признания» [1, с. 66]. Из данного определения исходит понимание составляющих социального капитала организаций. С одной стороны, различные виды взаимодействий открывают работникам доступ к ресурсам, с другой — качество ресурсов определяет качество социального капитала. Осмысливая это определение, можно предположить, что «более институционализированные отношения» являются основой социального капитала и заложены в организации производства на предприятии. Независимо от желания работников, они включены в производственные социальные сети как по горизонтали, так и по вертикали. Другую составляющую определения Бурдье — «менее институционализированных отношений взаимного знакомства или признания» — можно рассматривать в качестве вариантов непроизводственного сетевого общения.

Поскольку формирование и реализация активности работников в вопросах управления происходит прежде всего в рамках производства, остановимся на первом виде сетевой системы — производственных сетях. Итак, структурный социальный капитал в организации (типы связей сети: охватывающая, соединяющая и связующая) формируется посредством организации производственного процесса. Взаимоотношения в бригаде, смене рассматриваются как пример охватывающего социального капитала; взаимодействие между членами бригад, смен в одном цехе или в смежных структурных подразделениях, или на других предприятиях — образец соединяющего социального капитала организации. Соответственно, отношения между рабочими и руководителями разного уровня (мастерами, начальниками цехов, представителями высшего менеджмента) — пример наличия связующего социального капитала на предприятии. Выполнение производственного задания обязывает работника взаимодействовать с коллегами по бригаде, смене, с непосредственным начальством структурного подразделения. В этом заключается сущность производственного сетевого взаимодействия, позволяющего работникам проявлять управленческую активность. Данный вид взаимодействия наличествует на двух уровнях: нормативном и субъектном.

Нормативный уровень активности, проявляющийся через социальный капитал промышленных предприятий, определен системой организации труда, которая включает традиционные компоненты трудовых отношений: производственные совещания от «пятиминуток» бригады, участка до общих собраний работников, так называемые информационные сборы; профсоюзные собрания; работа постоянных и временных комиссий; участие в разработке коллективного договора; участие в рационализаторстве и внедрении новаций; конкурсы мастерства; участие в работе молодежных организаций. Структура, содержание и сущность социального капитала организации (структурная и когнитивная

формы) заложены в основных документах предприятия (должностные инструкции, устав, которые работники принимают «на веру»). Нормативное или формальное участие работников выражается в виде «пассивной» активности и проявляется в выше указанных формах. Таким образом, с одной стороны, социальный капитал формирует администрация предприятия, топ-менеджеры; с другой — рабочие могут превышать нормативно заданные полномочия и в разной степени проявлять активное трудовое поведение (зависит от профессиональных знаний, коммуникабельности работника, его интересов, ценностей).

Социальный капитал организации в дополнение к теоретическим конструктам и определениям западных и российских ученых также проявляется и в субъектности работников в управлении производством. Субъектность как черта любого человека является основной детерминантой управленческой активности персонала организаций. Субъектность работников обусловлена как объективными, так и субъективными факторами. К объективным относятся статусные характеристики работника, прежде всего его место в должностной структуре. Результаты проведенного исследования показали высокую степень осведомленности работников о деятельности предприятия — более 90% респондентов интересуются «делами на работе». При этом в зависимости от производственной иерархии хорошо осведомлены о работе своего предприятия руководители структурных подразделений (46%), специалисты (26%), практически одинаково основные и вспомогательные рабочие (19%, 18% соответственно). Также к объективным факторам причисляются особенности организации производства и управления. Субъектность работников рождается не сама по себе, а исходит из нормативов производства, которые обуславливают участие работников в постановке/принятии производственного задания. Работники в интервью указывали на безусловно формализованную постановку производственного задания «предоставляется свыше». Но также участники опроса (причем разного должностного уровня: от рабочего до топ-менеджеров) говорили о возможном самостоятельном включении в решение вопросов по корректировке/выполнению производственного задания:

«Они [рабочие] до мастера доводят, если рабочий не может его выполнить, если там небольшая проблема, электрик, периметрист, он и они могут сделать, они решают это в течение смены, а если этот вопрос не решается, они доводят до мастера, и мастер по цепочке находит специалиста» (из интервью с замначальника по производству).

«[рабочие] могут возмущаться, если уж совсем большое задание, тогда высказываем начальнику, что можем не успеть... по объемам, возможно перераспределение между другими работниками, помощь какая-то, с одной работы на другую. Бывают ситуации, когда просто договариваемся, ну так ориентируемся между собой, чтобы всем успеть» (из интервью с рабочим).

Также субъектность работников вынужденно заложена в коллективной форме трудовых отношений, это подтверждают и сами участники исследования:

«раньше были индивидуальные наряды на каждого человека, каждый человек отвечал за себя, себе выработку делал. Несколько лет назад нас объединили по бригадам, ну, сейчас мы больше друг от друга зависим. В целом задание даётся на всю смену, грубо говоря, и мастер отвечает за все это задание. Это его как бы задача, чтобы за всеми проследить, чтобы все выполнили. Поэтому нам уже проще друг другу помочь, более заинтересованы все в целом друг в друге...» (из интервью со слесарем-сборщиком).

Под субъективными факторами понимаются коллективистский менталитет, восприятие целей, норм и ценностей предприятия. По высказываниям опрошенных, коллективистская ментальность выражается не только в выполнении производственного задания: «даешь задание бригаде, они уже сами определяются, кто может здесь быстрее, где лучше и качественнее сработать <...> только следишь за равномерным распределением каждому члену бригады» (из интервью с мастером), но и в «хороших отношениях друг к другу» (из интервью с рабочим), когда по любому вопросу можно обратиться, всегда найти взаимопомощь. Удельный вес работников, у которых хорошие отношения с коллегами преобладают над напряженными, составляет в целом по массиву 80%. Принятие норм и ценностей организации работники видят в том, чтобы «доводить дело до конца, помогать рабочим какие-то вопросы решать», чтобы «уложиться в срок, заданный и отдать потребителю», указывают на «качество выполнения, скорость, строгое следование какому-то требованию» (из интервью с рабочим, мастером).

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что на обследуемых предприятиях сформировались условия, которые стимулируют работников к активному трудовому поведению. Политика предприятий оказывает влияние на направленность труда отдельных личностей и коллективов, стимулирует развитие субъектности. Предметность второго уровня производственного сетевого общения — субъектного — отличается от нормативной плотности размером сетевых связей. Вопрос состоит в том, насколько плотное это взаимодействие, и какова плотность этого взаимодействия. Как работники проявляют инициативу и насколько выходят за рамки трудовых отношений, установленных нормативными документами предприятия? Как выстраиваются отношения с коллегами по бригаде/структурному подразделению и руководителем?

Результаты формализованного опроса позволяют ответить на первый вопрос о плотности и размере сетей. Анализируя свойства социальных сетей промышленных предприятий (объектов опроса), можно сказать, что почти треть опрошенных хорошо знает более 10 своих коллег, 60% указали, что достаточно близко знакомы с несколькими работниками, и только 10% отметили, что не имеют хороших знакомых на предприятии. Среди молодых работников встречаются те, чей размер социальной сети невелик — они недостаточно хорошо знают коллег лично. Но есть и такие работники в возрасте до 30 лет, кто активно включается в социальные сети, существующие на предприятии, и имеет более десятка хороших знакомых в коллективе. Основу социальной сети предприятия составляют работники среднего и старшего трудоспособного возраста,

они хорошо знают лично большинство своих коллег. Работники с большим трудовым стажем имеют больше социальных контактов на предприятии. Анализ результатов исследования показал, что работники, в большей степени включенные в социальные сети, имеют более высокие показатели лояльности по отношению к предприятию. Формируя социальные связи с коллегами, работники все больше воспринимают проблемы предприятия как свои собственные, готовы работать больше на благо предприятия. Эти данные позволяют заключить, что второй уровень производственной активности обусловлен сетевым взаимодействием, потребностями работников проявлять активность в решении производственных вопросов, исходя из идентификации себя с организацией, что обогащает ролевую палитру личности. На степень участия влияет восприятие работником целей предприятия как значимых для себя. Принятие им ценностей и норм организации изменяет отношение работника к целям предприятия, способствует интеграции их с собственными целями работающих.

Формы субъектного поведения в сетевом общении

Анализ глубинных интервью позволяет ответить на вопросы о проявлении форм творческой активности в выстраивании сетевых отношений с коллегами разных уровней производственной иерархии. Субъектность работников является составляющей комплекса трудовых отношений, определяется характером и мерой их автономии и понимается как самоуправление, самостоятельность индивида, социальной группы. Содержание субъектного права через сети рассматривается как реальное обладание следующими группами прав:

- на информационную активность,
- на контроль над деятельностью администрации,
- на производственную активность.

По утверждению классиков теории социального капитала, важной его формой является возможность получения информации, которая свойственна социальным отношениям и получение которой облегчает действия акторов [14]. Информационная активность работников выражается в праве на информацию о действиях администрации по планированию производства, регулированию труда и быта, на участие в мероприятиях общественных организаций, в собраниях трудового коллектива. Одним из каналов получения информации являются производственные совещания. Например, на собраниях между сменами под руководством начальников цехов, в которых принимают участие в том числе и руководители предприятия, происходит формирование и накопление информационного ресурса:

«на территории цеха у нас есть микрофон, динамики, все стоят посередине, мы полукругом, он [начальник цеха] рассказывает, что прошло, что мы сделали за прошлый месяц, процент работ... иногда приходит генеральный, еще кто-то из руководства может приходить, они приходили, в особо сложные периоды нам что-то рассказать. Когда действительно требовалось что-то, более конкретное разъяснение» (из интервью с рабочим).

Субъектность работников в такой традиционной форме подачи информации выражается в задавании вопросов руководителям («по каким-то планам, что будет»), по поводу оплаты труда («мы же приходим на работу деньги зарабатывать...») (из интервью с рабочими)), также «на типовых совещаниях рабочие задают друг другу вопросы...» (из интервью с мастером).

Вторая группа прав проявляется как противостояние требованиям руководителей, выражающееся в несогласии с действиями менеджеров через индивидуальные или коллективные выступления по отстаиванию своей позиции перед работодателем. В трудовых коллективах рабочие прежде всего «мастерам высказывают регулярно» свое недовольство как руководителям ближнего круга: «с начальником цеха мы еще как-то можем что-то спросить, высказать свои предложения» (из интервью с рабочим). Традиционный канал связи работников с топ-менеджерами осуществляется через возможность оставлять свои предложения, замечания, высказывать недовольство в письменном виде: «для общения с генеральным у нас ящик существует: пишите письма» (из интервью с рабочим). Рабочие говорили, что посылают свои предложения таким образом. Правда, их высказывания по этому поводу скорее можно отнести к знанию, что такая форма существует, а не к активному использованию такой связи с вышестоящим руководством. Для расширения границ связующей формы сети в плане общения с более статусными менеджерами они предлагали «вести прямую линию с директором, например, «как у президента с людьми». В этом случае они убеждены, что «возможно, что-то решится, и директор даже узнает для себя что-то новое» (из интервью с рабочими).

Производственная активность как третья группа прав заключается в праве участвовать в принятии самостоятельных решений в производственном процессе, таких как выполнение производственного задания, участие в рационализации и новациях производства, повышение уровня профессиональной подготовки и внедрение системы наставничества. Особенно значимым ресурсом для сетевого обмена работников становится их активность в процессе внедрения нового оборудования и условий его использования. Так, например, на одном из предприятий рабочие самостоятельно приняли решение по совершенствованию производственно-технических и санитарно-гигиенических норм введения нового оборудования на участке:

«привезли верстаки, мы их потихоньку начали оборудовать, как нам удобнее. Посмотрели [руководители], как мы их оборудовали, по тому же подобию сделали остальные. Когда началась перестановка, всё равно как минимум кто-то один из рабочих из нас всегда был в этом новом месте, получается и смотрел, что как, советовал, что куда лучше поставить, чтобы всё это было удобно». «Мы сами уже после, получается, ремонта, добавили там перегородки между верстаками. И сейчас то, что начальство все это увидело, что мы сами это сделали, мы решили все-таки сделать это покрасивше, чтоб было более удобно. Тоже подошли, спросили, почему именно так сделали, все объяснили: чтобы пыль не летела. Один рабочий стоит, делает какую-то грязную работу, и не было бы перегородки — большинство пыли летело бы как раз на второго рабочего» (из интервью с рабочим).

Наставничество и повышение уровня профессиональной подготовки являются нормами трудовых отношений, которые закреплены в уставных документах предприятия. В случае исследования роли структурного социального капитала организации важно определить степень субъектности работников, проявления неформальной активности в оказании производственной помощи коллегам, в обучении и наставлении молодых членов бригады. Помимо обязательной системы обучения работники поясняли, что

«неформальное общение никто не отменял, молодые подходят к более опытным <...> более опытные руководители <...> начальник участка, он является таким маяком, на который равняются <...> он охотно делится своими знаниями, опытом <...> подобная работа построена внутри участков» (из интервью с начальником цеха).

Данные формализованного опроса также подтверждают стремление коллег охотно делиться своими знаниями и умениями друг с другом. С таким суждением не согласны всего 12% опрошенных.

Рассмотренные виды прав субъектного поведения работников через сетевое общение представляют собой некий ресурс формирования управленческой активности, т. е. субъектность как свойство человека может рассматриваться в качестве ресурса социального капитала организации. Данный вывод подтверждается размышлением Дж. Коулмана о том, что «если мы начнем с теории рационального поведения, в которой каждый актер контролирует определенную часть ресурсов и заинтересован в определенных ресурсах и событиях, то тогда социальный капитал представляет определенный вид ресурса, доступный актору» [14, с. 98].

Одним из показателей субъектного поведения работников как ресурса является адаптация к происходящим переменам, выражающаяся в их социальном самочувствии, оценке результатов их собственной активности и самостоятельности в процессе труда. Результаты опроса указывают на существующее противоречие в оценке работников собственного субъектного поведения. С одной стороны, работники выказывают готовность взаимодействовать с коллегами, видят стратегическую задачу предприятия во внедрении инноваций, решение которой положительно скажется на характере и условиях их труда. Так одинаково с коллегами понимают, что является самым важным в работе 44% опрошенных. Более половины опрошенных указали на совместное решение сложных рабочих вопросов. С утверждением, что поиск новых способов улучшения продукции и технологий — лучший способ повышения конкурентоспособности предприятия согласны 64% респондентов. С другой стороны, когда от работников требуется непосредственное участие в решении производственных задач, они склонны к бездеятельности и инертности. Стремление к активизации, проявление трудовой инициативы в отношении смены привычных методов работы отметила всего одна пятая часть работников обследуемых предприятий. Проблемы предприятия как свои собственные воспринимают всего четверть участников опроса, ненамного выше процент работников (треть респондентов), ко-

торые готовы работать больше, чтобы предприятие процветало. Возможно, одной из причин низкого проявления активности является неуважительное отношение руководителей к работникам — всего менее трети опрошенных отметили, что руководители прислушиваются к их мнению. Представленную картину субъектности завершает мнение работников по вопросу об удовлетворенности работой на предприятии: чуть более трети опрошенных дали положительную оценку.

Таким образом, напрашивается вывод о недостаточно богатом ресурсном потенциале субъектного поведения работников исследуемых предприятий. Это ослабевает сетевое взаимодействие всех форм: от охватывающей до связующей. Существование организованных групп интересов, способных формулировать и выражать потребности работников, раскрывает содержание ресурса субъектности. Низкая степень организованности приводит к деформации трудового поведения. В качестве разновидности такой деформации выступает феномен «бедности ролевой системы личности». Эта деформация проявляется и в результате низкой активности общественных организаций (профсоюзов), которые на современном этапе не реализуют свою основную функцию защиты и практически не выступают в качестве представителя интересов работников. Бедная ролевая система ведет к поведенческой нереализованности, к приему ролевой программы «просто работника» с предпочитаемым типом поведения «уклонение по отношению к ролевым обязанностям», «оборона по отношению к руководителям и коллегам». Вместе с тем, позитивные социальные изменения, накопленный ресурс участия работников в управлении производством определяют появление работника «нового типа» — ответственного, инициативного, с высокой трудовой моралью, заинтересованного в конечных результатах деятельности организации [5, с. 3, 5].

Заключение

Развитие активного трудового поведения предполагает делегирование определенного круга полномочий работникам без посягательства на принцип единоначалия в управлении организацией. Привлечение наемных работников к управлению дает выход человеческой энергии в организации, является как результатом, так и ресурсом социального капитала организации. Механизмом формирования управленческой активности работников выступают производственные социальные сети. Посредством сетевого общения происходит развитие творческой активности работников, включенность их в разработку и внедрение инноваций. Сети становятся каналами формирования партисипативного стиля в управлении организацией. «Партисипационные» практики являются одним из факторов, влияющих на повышение конкурентоспособности организаций, поскольку считается, что участие работников в принятии решений, непосредственно их затрагивающих, приводит к росту производительности труда, снижению брака, экономии ресурсов и т. п. Вместе с тем формируемая через сети управленческая активность способствует улучшению психологического климата, снижает уровень конфликтности

на предприятии, развивает корпоративную культуру, подвигает работников к идентификации себя как части (элемента) организации.

Формирование управленческой активности работников в трудовых коллективах обусловлено фактической интеграцией в промышленности, необходимостью повышения производственной эффективности, снижением явных издержек производства, увеличением прибыли, что определяет стратегию поведения руководства предприятий по отношению к производственному коллективу. Мобилизация работников на достижение целей предприятия становится управленческой задачей. Осуществляемые производственные и организационные перестройки способствуют наиболее полному раскрытию творческого потенциала наемных работников. Так, управленческая активность через проявление субъектности участников производства является особенностью предметной составляющей социального капитала на промышленных предприятиях. Данный вывод может послужить поводом для дальнейшей дискуссии о состоянии и проблемах социального капитала в организации, в частности на предприятиях промышленного сектора.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бурдые П. Формы капитала / П. Бурдые // Экономическая социология. 2002. Том 3. № 5. С. 60-75.
2. Конституция РФ. 2018. URL: <http://www.constitution.ru> (дата обращения: 10.07.2018).
3. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 121-139.
4. Логинов В. И. Социальный капитал организации: диагностика и управление: автореф. дис. ... канд. соц. наук / В. И. Логинов. Тверь, 2010. С. 23.
5. Плотникова Е. Б. Работники как субъекты трудовых отношений: изменение стратегий участия в управлении производством на современных российских предприятиях: монография / Е. Б. Плотникова, И. А. Германов, А. Е. Кузнецов. Пермь: Пермский университет, 2007. С. 270
6. Резанова Е. В. Структура социального капитала в сфере трудовых отношений организации / Е. В. Резанова // Веснік Брэсцкага ўніверсітэта. Серыя гуманітарных і грамадскіх навук. 2008. № 4 (35). С. 50-56.
7. Резанова Е. В. Социальный капитал организации: теоретико-методологические аспекты исследования / Е. В. Резанова // Научные ведомости Белгородского государственного университета / Серия: Философия. Социология. Право. 2009. Том 7. № 2 (57). С. 120-125.
8. Тихонова Н. Е. Социальный капитал как фактор неравенства / Н. Е. Тихонова // Общественные науки и современность. 2004. № 4. С. 24-35.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации (по сост. на 16 февраля 2018). URL: <http://logos-pravo.ru/trudovoy-kodeks-rf-tk-rf> (дата обращения: 10.07.2018).
10. Шапошникова В. В. Социальный капитал в трудовых коллективах промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук / В. В. Шапошникова М., 2009. С. 21.

11. Adler P. S. Social Capital: Prospects for a New Concept / P. S. Adler, S. Kwon // *Academy of Management Review*. 2002. Vol. 27. Pp. 17-40.
DOI: 10.5465/AMR.2002.5922314
12. Berzina K. Enterprise Related Social Capital: Different Levels of Social Capital Accumulation / K. Berzina // *Economics & Sociology*. 2011. Vol. 4. No 2. Pp. 66-83.
13. Bourdieu P. The Forms of Capital. *The RoutledgeFalmer Reader in Sociology of Education* / P. Bourdieu; edited by S. J. Ball. London & New York, Routledge Falmer, 2004. Pp. 15-29.
14. Coleman J. S. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital / J. S. Coleman // *The American Journal of Sociology*. Vol. 94. Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. Pp. 95-120.
Accessed 14 July 2018. URL: <http://www.jstor.org/stable/2780243>
15. Leana C. R. Organizational Social Capital and Employment Practices / C. R. Leana, H. J. Van Buren // *Academy of Management Review*. 1999. Vol. 24. No 3. Pp. 538-555.
DOI: 10.5465/amr.1999.2202136
16. Nahapiet J. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage / J. Nahapiet, S. Ghoshal // *The Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23. No 2. Pp. 242-266. DOI: 10.2307/259373
17. Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology / A. Portes // *Annual Review of Sociology*. 1998. Vol. 24. Pp. 1-24. DOI: 10.1146/annurev.soc.24.1.1
18. Tantardini M. The Role of Organizational Social Capital in Performance Management / M. Tantardini, A. Kroll // *Public Performance & Management Review*. 2015. Vol. 39. Pp. 83-99.

Elena B. PLOTNIKOVA¹

Igor A. GERMANOV²

УДК 316.454.54

**THE ROLE OF THE SOCIAL CAPITAL IN THE FORMATION
OF MANAGERIAL ACTIVITY IN THE WORK BEHAVIOR
OF EMPLOYEES (BASED ON THE RESULTS OF THE SOCIOLOGICAL
STUDY IN THE ORGANIZATIONS OF THE INDUSTRIAL SECTOR
OF THE PERM TERRITORY)***

¹ Cand. Sci. (Hist.), Associate Professor, Head of the Department of Sociology,
Perm State University
plotnikova1958@yandex.ru

² Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor, Department of Sociology, Perm State University
Germanov1973@yandex.ru

Abstract

The concept of the social capital in modern scientific discussions is presented in most cases by theoretical approaches to the definition, the mechanisms of its formation, and the choice of methods for operationalizing the “social capital” notion. As a rule, the subject matter of the social capital is focused in surveys of religious, ethnic communities, territories, households, and families. The application of the concept of the “social capital” to industrial production is not so common in Russian studies, while modern literature pays attention to the measurement and evaluation of the social capital in the industrial sector, as well as to its impact on the economic success of the enterprise. The novelty of this article is to consider the social capital in the context of the formation of managerial activity of workers. This

* The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (grant no 16-03-00374).

Citation: Plotnikova E. B., Germanov I. A. 2018. “The Role of the Social Capital in the Formation of Managerial Activity in the Work Behavior of Employees (Based on the Results of the Sociological Study in the Organizations of the Industrial Sector of the Perm Territory)”. Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 4, no 3, pp. 43-58. DOI: 10.21684/2411-7897-2018-4-3-43-58

study, conducted in a qualitative tradition at enterprises in the industrial sector of the Perm Territory, complements the data from the formalized survey on the forms of social capital and the characteristics of networks.

This study provides information on the content side of the social capital: on what issues do employees interact in different types of networks? What resources are subject to exchange and accumulation? In-depth interviewing revealed such significant resource components of the social capital in industrial enterprises as the state and levels of managerial activity of workers.

As a result of this research, the classification of the network communication of the organizations' personnel has been developed, which allows revealing the interaction of participants in the labor process when exchanging different types of resources. Formation of the managerial activity of participants in the labor process occurs through interaction at two levels: normative and subjective/agency level. At both levels, the accumulation of resources takes place, which is expressed in the possession of rights that allow workers to be involved in production management. The difference between the normative and the subjective/agency levels is the demonstration of so-called "passive activity" in the first case and the detection (demonstration) of the need and motivational activity of employees based on identifying themselves with the organization through the perception of the goals, norms and values of the organization, in the second place. To increase the subjectivity of employees, participative practices are being introduced at the enterprises under the study. Such practices directly affect not only the economic indicators of the enterprise but also form an employee of a 'new type'. The social capital of organizations of the industrial sector is becoming an important component of the industrial policy of enterprises.

Keywords

Managerial activity, subjectivity/agency, types of subjectivity, social capital of organisation, social networks, network exchange resources.

DOI: 10.21684/2411-7897-2018-4-3-43-58

REFERENCES

1. Bourdieu P. 2002. "Formy kapitala" [The Forms of Capital]. *Ekonomicheskaja sociologija*, vol. 3, no 5, pp. 60-75.
2. Konstitutsiya. [Constitution of the RF]. 2018. Accessed 10 June 2018. URL: <http://www.constitution.ru>
3. Coulman J. 2001. "Kapital social'nyj i chelovecheskij" [Social and Human Capitals]. *Obshhestvennye nauki i sovremennost'*, no 3, pp. 121-139.
4. Loginov V. I. 2010. "Sotsial'nyy kapital organizatsii: diagnostika i upravleniye". [Social Capital of the Organization: Diagnostics and Management]. Cand. Sci. (Soc.). diss. abstract, p. 23. Tver.

5. Plotnikova E. B., Germanov I. A., Kuznetsov A. E. 2007. *Rabotniki kak sub'yekty trudovykh otnosheniy: izmeneniye strategiy uchastiya v upravlenii proizvodstvom na sovremennykh rossiyskikh predpriyatiyakh: monografiya* [Workers as Subjects of Labor Relations: Changing of Strategies for Participation in Production Management at Modern Russian Enterprises]. Perm: Perm University.
6. Rezanova E. V. 2008. "Struktura sotsial'nogo kapitala v sfere trudovykh otnosheniy organizatsii" [The Structure of Social Capital in the Sphere of Labor Relations of the Organization]. *Viestnik Briesckaha univiersiteta. Sieryja humanitarnykh i hramadskikh navuk*, no 4 (35), pp. 50-56.
7. Rezanova E. V. 2009. "Sotsial'nyy kapital organizatsii: teoretiko-metodologicheskiye aspekty issledovaniya" [Social Capital of the Organization: Theoretical and Methodological Aspects of the Research]. *Nauchnyye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo*, vol. 7, no 2 (57), pp. 120-125.
8. Tihonova N. E. 2004 "Sotsial'nyy kapital kak faktor neravenstva" [Social Capital as a Factor of Inequality]. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'*, no 4. pp. 24-35.
9. RF Labor Code (as of 16 February 2018). Accessed 10 July 2018. <http://logos-pravo.ru/trudovoy-kodeks-rf-tk-rf>
10. Shaposhnikova V. V. 2009. "Sotsial'nyy kapital v trudovykh kollektivakh promyshlennykh predpriyatiy" [Social Capital in Labor Collectives of Industrial Enterprises]. *Cand. Sci. (Econ.) diss. abstract*. Moscow.
11. Adler P. S., 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
12. Berzina K. 2011. "Enterprise Related Social Capital: Different Levels of Social Capital Accumulation". *Economics & Sociology*, vol. 4, no 2. pp. 66-83.
13. Bourdieu P. 2004. *The Forms of Capital*. *The RoutledgeFalmer Reader in Sociology of Education*. Edited by S. J. Ball. Pp. 15-29. London & New York: RoutledgeFalmer.
14. Coleman J. S. 1988. "Social Capital in the Creation of Human Capital". *The American Journal of Sociology*, vol. 94. Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, pp. 95-120. Accessed 14 July 2018. <http://www.jstor.org/stable/2780243>
15. Leana C. R., Van Buren H. J. 1999. "Organizational Social Capital and Employment Practices". *Academy of Management Review*, vol. 24, no 3, pp. 538-555. DOI: 10.5465/amr.1999.2202136
16. Nahapiet J., Ghoshal S. 1998. "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage". *The Academy of Management Review*, vol. 23, no 2, pp. 242-266. DOI: 10.2307/259373
17. Portes A. 1998. "Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology". *Annual Review of Sociology*, vol. 24, pp. 1-24. DOI: 10.1146/annurev.soc.24.1.1
18. Tantardini M., Kroll A. 2015. "The Role of Organizational Social Capital in Performance Management". *Public Performance & Management Review*, vol. 39, pp. 83-99.