

УДК 316.334.22

*О. В. Пастухова***СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: ТЕОРЕТИЧНЕ
ОСМИСЛЕННЯ ФЕНОМЕНА ТА ПОТЕНЦІАЛ
ВИКОРИСТАННЯ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ****Резюме**

В статье анализируется социальный капитал как качество социальных связей. Изучаются такие его измерения, как доверие, взаимопомощь, взаимоуважение. Социальный капитал отличается от других форм капитала своим воплощением не в объектах и субъектах, а в отношениях между ними.

Summary

The social capital, from a sociological point of view, first of all means quality of social bonds in such terms as trust, mutual aid and respect. The social capital differs from other forms of capital by its realization not in the objects and subjects, but in the relationships between them.

Ключові слова: соціальний капітал, соціальні мережі, довіра, норми, цінності, організаційна культура.

Підвищений інтерес до проблематики соціального капіталу, що спостерігається останнім часом, пов'язаний, насамперед, із широкими можливостями результативного визначення стану формування демократичного суспільства в Україні, соціальної держави, здатної забезпечити людський розвиток, гідний рівень і якість життя громадян. Дедалі частіше в якості важливого чинника соціально-економічного розвитку країни розглядається соціальний капітал, який забезпечує довіру між людьми, їх взаємодію заради досягнення спільних цілей, соціальну стабільність, згуртованість, єдність. Соціальний капітал є продуктом успадкованої культури і норм поведінки.

Мета статті – уточнення поняття «соціальний капітал» та виявлення потенціалу його використання в сучасних організаціях.

Вперше термін «соціальний капітал» з'явився у 1916 році в працях Лід Джадсон Ханіфан, у дискусії по сільських школах. Дослідник дав своє наукове визначення «субстанцій, важливих в повсякденному житті

людей». Такими «субстанціями», згідно з Ханіфаном, були солідарність та соціальні зв'язки між тими, хто утворює соціальну групу [1].

Але знадобилося понад півстоліття, аби цей термін почали широко вивчати. Свій внесок у це зробили Джейн Джекобс (1961) – у застосуванні до міського життя й добросусідства, П'єр Бурдьє (1983) – щодо соціальної теорії. Потім Джеймс Коулман (1988) увів ідею соціального капіталу в академічне обговорення в контексті освіти. Але не варто забувати й роботи Роберта Патнема (1993, 2000), який використав соціальний капітал як тему для політичних дискусій. Тему соціального капіталу в 1999 році підхопив також Світовий банк.

Це поняття насправді є розмитим і неоднозначним. Для соціології соціальний капітал означає, передусім, якість соціальних зв'язків у таких вимірах, як довіра, взаємоповага, взаємодопомога. В останні десятиліття спостерігається свого роду «капіталізація соціології» – явне захоплення терміном «капітал»: поряд з існуванням понять «людський капітал», «інтелектуальний капітал», «соціальний капітал науки», «освіта як соціальний капітал» [2], з'явилися словосполучення «мовний капітал», «капітал довіри», «рефлексивний капітал», «культурний капітал», «релігійний капітал», «юридичний капітал», «капітал самостійності», «споживчий капітал» і т. д. [3].

Актуальність категорії соціального капіталу, його багатогранність, складність генерування в суспільстві створюють низку проблем під час досліджень. Аналізуючи зарубіжну та вітчизняну літературу, можна сказати, що існує безліч підходів до трактування терміна «соціальний капітал». Наприклад, Р. Патнам зазначає, що «Соціальний капітал – це особливості соціальної організації, такі як довіра, норми, соціальні мережі, які підвищують ефективність суспільства через сприяння координації дій» [4]. За М. Шиффом, «соціальний капітал – це набір елементів соціальної структури, що впливають на стосунки між людьми і є базовими аргументами для продукування і реалізації функцій» [5]. Ф. Фукуяма стверджує, що «соціальний капітал» – це все ж таки норми, а саме, неформальні норми, або цінності, які роблять можливими колективні дії у групах людей. На думку автора, соціальний капітал відрізняється від інших форм капіталу тим, що він зазвичай

створюється і передається через такі культурні механізми, як релігія, традиція або історична звичка [6].

Також виділяють чотири підходи до визначення соціального капіталу.

1. Антропологічний підхід дозволяє розглядати соціальний капітал як результат дії інстинкту до об'єднання людей.

2. Соціологічний підхід дає можливість розглядати соціальний капітал як результат взаємодії таких соціальних норм, як довіра і взаємозв'язки між людьми.

3. Структурно-функціональний аналіз представляє феномен соціального капіталу в суспільстві як систему, що включає стійкі елементи (підсистеми), способи зв'язку між цими елементами, а також сукупність окремих позицій і ролей індивідів.

4. Системний аналіз є частиною «методологічного інструментарію, необхідного для підготовки і фундаментального обґрунтування рішень в галузі соціальної та економічної діяльності» [7].

Цілком очевидно, що за існуючої розмаїтості підходів до систематизації теорій соціального капіталу виникає нерозв'язана проблема співвідношення цих підходів і визначення перспектив їх використання в подальших дослідженнях такого феномена, як соціальний капітал.

Соціальний капітал є продуктом громадян на всіх рівнях організації людей. Відповідно виділяють чотири рівні, на яких відбувається формування соціального капіталу [8]:

- 1) мікрорівень (сім'я);
- 2) мезорівень (освітні заклади, підприємства, установи, громадські об'єднання, територіальні одиниці тощо);
- 3) макрорівень (держава, система органів державного управління);
- 4) наднаціональний рівень (міждержавні об'єднання, транснаціональні корпорації, міжнародні громадські організації тощо).

За умов стрімких змін, невизначеності і нестабільності дедалі більшого значення набуває питання ціннісних орієнтацій суспільства, виявлення довіри та дотримання соціальних норм, які є основними складовими соціального капіталу. Отже, довіра є важливим компонентом соціального капіталу. Е. Дюркгейм і М. Вебер вважали, що за певних умов довіра втрачає властивість індивідуальних якостей, які

характеризують особистість, і поширюється в цілому на соціальну групу чи суспільство.

Взагалі, багато дослідників виділяють індивідуальний і колективний соціальний капітал. У розробці теорій індивідуального соціального капіталу брали участь такі відомі автори, як П. Бурдьє, Н. Лін, Р. Барт та інші. У межах цієї теорії соціальний капітал сприймається як мікрорівневий феномен – він витворюється та дає прибутки індивідуальним акторам. Систематизацію теорій соціального капіталу на сучасному етапі першим запропонував французький соціолог П. Бурдьє. З його визначення соціального капіталу випливає, що це ресурс, який міститься в соціальних мережах [9]. Таке бачення є інструментальним, адже воно зосереджено на користі, накопичуваній індивідами, які беруть участь в групах і мають за мету створення будь-якого ресурсу. «Користь, яка акумулюється завдяки членству у групі, є основою можливих солідарностей» [9].

Найбільше вирізняє мікро- та макрорівень соціального капіталу те, що для індивідуального рівня найважливішою детермінантою обсягу соціального капіталу є характеристики соціальної мережі актора, натомість для колективного соціального капіталу важливими є цінності, норми та довіра у межах окремої спільноти [10].

Теорія колективного соціального капіталу представлена такими авторами, як Дж. Коулман, Р. Патнем та ін. Найбільш відомим поняття «соціальний капітал» стало завдяки Дж. Коулману. На його думку, соціальний капітал – це потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, які цілеспрямовано формуються у стосунках між особистостями: обов'язки і очікування, інформаційні канали і соціальні норми. Цінність соціального капіталу для акторів міститься в ресурсах, які вони можуть використати для досягнення своїх цілей.

Дослідження Патнема змістили наголос в аналізі соціального капіталу з його економічної функції на пояснення його природи як суспільного блага. Такий підхід отримав подальший розвиток в працях Портеса, Фукуями та інших дослідників.

Головна ідея, яка пронизує роботи Фукуями, полягає у перевазі довіри у суспільстві, що породжує соціальний капітал. Він відрізняється

від інших форм людського капіталу саме створенням і передачею культурних механізмів, таких як релігія, традиції, історична звичка [6]. А Портесом, у свою чергу, було виявлено безліч джерел формування соціального капіталу.

В цілому, можна зауважити, що індивідуальний соціальний капітал і груповий соціальний капітал містяться у соціальних зв'язках. Соціальні мережі виступають свого роду стрижнем, на основі якого виникають вирішальні для соціального капіталу феномени. Через особисту соціальну мережу актор долучається до ресурсів, які містяться у зв'язках, бере участь у колективних соціальних діях, стає частиною певних соціальних практик, засвоює установки, важливі для соціального капіталу на макрорівні [10].

Отже, проаналізувавши теорії соціального капіталу, його можна визначити як усвідомлене використання суб'єкта – індивіда, організації, соціальної групи, всього суспільства – соціальними мережами, які завдяки довірі, спільним нормам та правилам стають засобами досягнення мети. Для формування соціального капіталу необхідними є три основні елементи – соціальні мережі, спільні норми, переконання і довіра – які завдяки загально визнаним правилам створюють специфічну форму капіталу. Соціальний капітал відрізняється від інших форм капіталу тим, що «втілюється» не у об'єктах і суб'єктах, а у відносинах між суб'єктами. Саме тому неможливо придбати чи передати іншій особі право власності на нього [11].

Коротко розглянувши теорію соціального капіталу, з'ясуємо, як відтворюються його компоненти в організаціях. Центральним поняттям концепції соціального капіталу є довіра. Вона дає можливість співпрацювати, розуміти один одного, тобто виконує стратегічну і раціональну, прагматичну роль. Проаналізувавши феномен довіри, можна виділити декілька характеристик даного поняття [12]: моральні відносини між людьми; момент знання один одного; добровільне, ненасильницьке виявлення; передача особистих думок і почуттів.

Підвищення рівня довіри в організаціях залежить від створення умов для задовільного вирішення ключових питань якості праці, мається на увазі певна сукупність потреб працівника і ступінь їх

задоволення. Наприклад, «Інститут праці Америки» опублікував наступні показники якості праці:

- справедлива заробітна плата – рівна плата за рівну працю;
- програма додаткових виплат – сплати працівнику та його родині у випадку хвороби, оплата відпочинку у зв'язку зі святами, відпусткою тощо;
- умови безпеки праці і охорона здоров'я, а саме: нормальна тривалість робочого дня, пенсійний вік та інші фактори;
- гарантія зайнятості – забезпечення безперервності робочого стажу.
- розвиток здібностей працівників – програми підвищення професійного рівня, перепідготовки, самореалізації особистості;
- соціальна інтеграція – соціально-психологічний клімат;
- участь працівників в управлінні виробництвом та власністю, заохочення ініціативи;
- демократія на виробництві (свобода слова, особисте життя);
- стиль життя, робота – гармонічна частина життя кожної особистості.

Виділяють наступні джерела формування та підсилення відносин довіри в організації [8]: відкритість і доступність інформації; першочергове і безперечне розв'язання соціальних проблем; справедлива і несуперечлива законодавча база; можливість кожного виявляти свої інтереси та впливати під час прийняття рішень; захист власності громадян; сумлінність, чесність та компетентність керівництва; чесний зворотний зв'язок; отримання винагороди; стійкість договірних відносин і партнерських зв'язків; гарантія мінімальних життєвих благ та умов плідної діяльності.

Довіра кожної організації має визначати взаємини між колективом працівників і вищим керівництвом для реалізації встановлених цілей. Підтримка працівниками вищих керівників створює сприятливі умови для вирішення стратегічних завдань, формування планів, прийняття та впровадження інвестиційних рішень та ін. Суттєвим елементом, що скріплює довіру, виступає зворотний зв'язок, який дозволяє правильно оцінити інформацію, що надходить від керівництва, та її

сприйняття в цілому. Довіра у колективі знижує мінливість кадрів, чим скорочує витрати на підбір, підготовку та перепідготовку персоналу. Вона ґрунтується на таких трьох імперативах, як результативність, порядність, піклування. Для досягнення високого рівня довіри ці фактори мають застосовуватися на практиці постійно [13].

Довіра у відносинах можлива у випадку, коли мета і завдання, основні принципи і норми організації чітко сформульовані та суспільно прийняті. Часто для досягнення спільної мети групи (відділи) повинні відмовитися від традиційного суперництва між собою. Управління сучасною організацією міститься не у здійсненні владних повноважень керівниками, а у спроможності допомогти підлеглим розвинути їх власні вміння, виявити піклування, спрямувати їх енергію на досягнення спільної мети. Але такого результату неможливо досягти із співробітниками, діяльність яких строго регламентується і яких використовують як «засоби виробництва». Якість і досвід сучасних керівників переверяються на їх відносинах з підлеглими. Для забезпечення довіри в організації найбільш результативним є стиль керівництва, зорієнтований на відносини між особистостями [14].

Таким чином, соціальний капітал реалізується через норми неформальних стосунків, довіру, оскільки ці явища існують у тісному взаємозв'язку один з одним. Довіра як складова частина соціального капіталу є продуктом тих моральних норм і цінностей, які є складовою частиною організаційної культури.

Список літератури

1. Демкив О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные параметры / О. Демкив // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 4. – С. 99–111.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
3. Нестиж Т. Культурный, социальный и символический капиталы [Электронный ресурс] / Т. Нестиж // Альманах «Восток». – 2004. – февр. (№ 2). – Режим доступа: http://www.situation.ru/app/j_art_325.htm. – Загл. с экрана.

4. Патнам Р. Д. Творення демократії: Традиції в сучасній Італії / Р. Патнам, Р. Леонарді, Р. Нанетті ; [пер. з англ. В. Ющенко]. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 302 с.
5. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // *Обществ. науки и современность*. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
6. Fukuyama F. Social Capital and Global Economy / F. Fukuyama // *Foreign Affairs*. – 1995. – September–October. – P. 89–103.
7. Убейволк О. О. Методологічні засади дослідження феномена соціального капіталу / О. О. Убейволк // *Грані*. – 2004. – № 5. – С. 79–84.
8. Лесечко М. Значення соціального капіталу в організації місцевого самоврядування / М. Лесечко, О. Сидорчук // *Вісн. ЦВК*. – 2008. – № 2 (12).
9. Бурдые П. Культурный капитал [Электронный ресурс] / П. Бурдые // Альманах «Восток». – 2005. – янв.-февр. (№ 1/2). – Режим доступа: http://www.situation.ru/app/j_art_752.htm. – Загл. с экрана.
10. Демків О. Б. Мережеві параметри соціального капіталу / О. Б. Демків // *Грані*. – 2004. – № 5. – С. 108–111.
11. Мачеринскене И. Социальный капитал организации: методология исследования / И. Мачеринскене, Р. Мннкуте-Генриксон, Ж. С. Иманавичене // *Социол. исслед.* – 2006. – № 3. – С. 29–39.
12. Lin N. Social Network and Status Attainment / N. Lin // *Annual Review of Sociology*. – 1999. – Vol. 25. – P. 467–487.
13. Мильнер Б. З. Принципы установления доверия [Электронный ресурс] / Б. З. Мильнер // *Психология жизни*. – 2007 (12 марта). – Режим доступа: http://www.psyline.ru/articles/4655_principi-ustanovleniya-doveriya.aspx.
14. Шкурупій О. В. Людський капітал та його похідні категорії / О. В. Шкурупій // *Наук. вісн. Полтав. ун-ту споживчої кооперації України*. – 2005. – № 1 – С. 17–25.