

УДК: 159.9:316.6

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ СУБЪЕКТОВ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.С. Ребрилова

Тверской государственный университет

Отмечается возможность эмпирического изучения взаимосвязи психологического контракта субъектов труда, социального капитала личности и социального капитала организации. Рассмотрены теоретические подходы к изучению этих феноменов, показана практическая ценность эмпирических результатов такого исследования, заключающаяся в разработке инновационных способов управления организациями в условиях сложившегося финансового дефицита.

***Ключевые слова:** социальный капитал личности, социальный капитал организации, психологический контракт субъектов труда.*

Повышение исследовательского интереса к изучению нематериальных ресурсов предприятий и человеческого фактора организационного развития объясняется значительным снижением финансовых показателей российских предприятий и попытками разработать инновационные способы управления организациями в условиях современного экономического кризиса и сложившегося финансового дефицита.

Любое предприятие наряду с материальными активами характеризуется и нематериальными ресурсами, которые вносят вклад в формирование стоимости организации, находятся под ее контролем и составляют его рыночную или общую стоимость и соответственно рейтинг, как на мировой рыночной арене, так и внутри страны [12; 13]. Нематериальные активы, называемые интеллектуальным капиталом, включают в себя стоимость всех взаимоотношений внутри и вне организации (Л. Эдвинсон и М. Мэлоун, 1997). Их основными составляющими является человеческий, социальный и организационный капитал [1]. Интеллектуальный капитал организации постоянно развивается и изменяется. Значительную роль в этих динамических процессах играет взаимодействие между людьми. Поэтому с точки зрения психологических аспектов эффективного управления организацией необходимо учитывать все три составляющие интеллектуального капитала. Однако первичное значение в рамках такого управления имеет именно социальный капитал организации, характеризующий качество системы организационных взаимодействий и взаимоотношений субъектов труда.

Широкую известность термин «социальный капитал» получил благодаря исследованиям Р. Патнэма и Дж. Коулмана [10]. В настоящее время существует множество определений социального капитала: «клей», позволяющий мобилизовать дополнительные ресурсы человеческих отношений на основе доверия людей друг другу (М. Пелдэм); ресурсы, которые агенты получают из специфических социальных структур и используют, исходя из своих интересов (У. Бейкер); совокупность актуальных или потенциальных ресурсов, связанных с наличием крепких сетей связей, более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания (П. Бурдье); дружеские контакты между коллегами по службе и более широкие контакты, благодаря которым можно использовать свой финансовый и человеческий капитал (Р. Барт); запасы и перемещение знаний, возникающие благодаря сети взаимоотношений внутри и вне организации (Р. Патнэм, 1996, Дж. Коулмен, 2001 и др.) и т.д. [3; 5]. То есть под социальным капиталом понимается

совокупность взаимосвязей между индивидами, составляющими в целом своеобразную социальную сеть, позволяющую им пользоваться различными материальными и нематериальными ресурсами партнеров.

Многозначность термина «социальный капитал» позволяет представителям различных научных областей предлагать свои подходы к рассмотрению его проблемы и обнаруживать множество пересечений между этими подходами [9]. Работы по концептуализации социального капитала сгруппированы в четыре подхода (коммунитарный, сетевой, институциональный и синергетический), предложенные Вулкоком и Нарайан [15]. Отмечается, что зарубежные исследователи рассматривают проблематику изучения социального капитала в основном в различных общественных системах и человеческих общностях. При этом социальный капитал рассматривается как наиболее существенное, приносящее пользу не только тем, кто пытается реализовать этот капитал, но и всем, кто входит в состав соответствующей структуры [14]. В отечественной науке трактовка социального капитала представлена преимущественно сетевым подходом [2; 5]. С точки зрения В.В. Радаева, социальный капитал связан с установлением и поддержанием связей с другими хозяйствующими агентами. Это – совокупность отношений, порождающих действия. Эти отношения связаны с ожиданиями того, что другие агенты будут выполнять свои обязательства без применения санкций. Эта одновременная концентрация ожиданий и обязательств выражается обобщающим понятием «доверие». Чем больше обязательств накоплено в данном сообществе, тем выше вера в реципрокность и взаимность а, следовательно, выше и уровень социального капитала [5]. П.Н. Шихирев, рассматривая феноменологию социального капитала применительно к психологической науке, полагает, что «поскольку социальный капитал – качество социальных отношений, то в первом приближении можно высказать гипотезу о том, что он рождается из соединения неких особых качеств отношений между людьми с их жизнедеятельностью» [11].

Отмечается, что социальный капитал отвечает большинству характеристик экономического капитала: ограниченности, способности к накоплению, ликвидности, конвертируемости, способности к самовозрастанию и даже передаваемости, по крайней мере на уровне межорганизационных отношений [4; 10].

Таким образом, социальный капитал может быть локализован на уровне индивида, неформальной социальной группы, формальной организации, сообщества, этнической группы и нации (Bankston, Zhou, 2002; Coleman, 1988; Portes, 1998; Putnam, 1995; Sampson, 1999). Его можно расценивать как величину, имеющую индивидуальный и агрегированный компоненты (Buys, Bow, 2002; Newton, 1997). То есть социальный капитал принадлежит группе и может быть использован группой или индивидами, принадлежащими данной группе (Kilpatrick, 1998; Sander, 2002). Анализ приведенных определений социального капитала, подходов к его пониманию и исследованию позволяет отметить, что общим среди большинства определений социального капитала является то, что фокус их внимания находится на социальных отношениях, способствующих повышению материального и психологического благополучия индивидов и групп, не нанося ущерба иным субъектам социальной системы [10].

Отечественные исследователи А.Л. Свенцицкий и Т.В. Казанцева полагают, что с целью разностороннего подхода к проблемам социального капитала целесообразно обратить особое внимание на феномен социального капитала отдельной личности. По их мнению, «мерилом такого капитала выступает богатство позитивных социальных связей данной личности. Если у того или иного человека имеется много знакомых, доброжелательно настроенных по отношению к нему, то вполне можно утверждать, что этот человек обладает своеобразным богатством – социальным капиталом. Наличие такого капитала подразумевает возможность индивида не только

обратиться ко многим за помощью, но также каким-либо образом поддержать того или иного из участников своей социальной сети» [8]. В их исследовании выделяется широкое разнообразие тактик, используемых людьми для накопления своего социального капитала в повседневном взаимодействии с другими. Полученная факторная модель социального капитала личности отражает традиционное выделение двух ориентаций личности: на других и на себя [8].

Как отмечалось выше, процессы организационного взаимодействия и взаимоотношений (как по вертикали, так и по горизонтали) иницируются и поддерживаются субъектами труда, каждый из которых индивидуально интерпретирует организационную действительность. Многие исследователи признают, что наиболее полно взаимоотношения и взаимодействия разного рода субъекта труда в рамках организационного взаимодействия описывает их психологический контракт.

Впервые термин «психологический контракт» был введен Крисом Аргирисом (Argyris, 1960). Он использовал термин «психологический рабочий контракт» («psychological work contract») для обозначения взаимопонимания между рабочими фабрики и мастерами и для выражения имплицитного соглашения между ними.

Теоретический анализ исследований психологического контракта показал, что в работах Шейна и Руссо были сформированы два направления его изучения. В ранних исследованиях психологический контракт понимается как конструкт, описывающий взаимоотношения между работодателем и работником, и включает в себя только ожидания и обязательства (Катц, Кан, Коттер, Левинсон, и др.). В более поздних исследованиях контракт понимается как феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на восприятии субъектом обещаний со стороны организации и обязательствах которые организация берет на себя по отношению к нему, вере в выполнение условий договора (Руссо, Гест и др.).

В современных исследованиях психологический контракт представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и организационной среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи. Психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями субъекта в организации, опосредован особенностями производственной среды, развивается в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденцию к трансформации [6].

Структура психологического контракта субъектов труда состоит из иерархических систем ожиданий субъекта труда от организации и обязательств перед ней. Вид структуры (отношенческий, деловой, карьерный и недифференцированный) психологического контракта субъектов труда отражает их потенциальные поведенческие проявления. На основе совокупности характеристик психологического контракта (вид структуры, состояние и направленность) определяется типология имплицитного соглашения, объединяющая потенциальные поведенческие проявления субъекта, внутреннюю субъективную оценку и интерпретацию субъектов их взаимодействия с производственной средой, выражающуюся в мотивационно-когнитивных и аффективных проявлениях. Выделяются «Позитивный», «Близкий к позитивному», «Пограничный» и «Негативный» типы психологического контракта. Данная типология позволяет интегративно охарактеризовать субъект труда в процессе его взаимодействия с производственной средой и предложить эффективную схему его адаптации, сопровождения, т. е. схему управления психологическим контрактом сотрудников организации [6]. Представляется, что именно такое понимание психологического контракта характеризует субъекта труда, находящегося в определённых организационных условиях, и дает возможность охарактеризовать

качество организационного взаимодействия, в которое включен субъект труда, а следовательно, раскрывает наличие, объем и качество его социального капитала. Совокупность имплицитных соглашений субъектов труда характеризует взаимоотношения, возникающие внутри организации, что наталкивает на мысль о своего рода характеристике социального капитала предприятия и, следовательно, мы обнаруживаем отражение наличия и качества этого капитала в оценке структурных компонентов имплицитного соглашения, в его структуре и свойствах (состоянии и направленности). Социальный капитал, так же как и человеческий, неотделим от своих носителей, более того, он неотделим от отношений его носителей. То есть если человеческий капитал есть характеристика индивида, то социальный капитал есть характеристика взаимоотношений индивидов, что позволяет рассматривать психологический контракт субъектов труда в качестве его показателя.

Таким образом, представляется, что социальный капитал личности, социальный капитал организации и психологический контракт субъектов труда находятся в довольно тесной взаимосвязи. Эмпирическое доказательство этой связи позволит использовать разработанные рекомендации (общего характера, с учетом вида структуры, свойств и типа имплицитного соглашения) для кадровых служб по управлению психологическим контрактом в процессе сопровождения субъектов труда в условиях организации и трансформировать эти рекомендации в русло управления социальным капиталом личности и социальным капиталом организации в целом [6; 7].

Список литературы

1. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2007. 832 с.
2. Градосельская Г.В. Сетевые измерения в социологии: учеб. пособие / под ред. Г.С. Батыгина. М.: Изд. дом «Новый учебник», 2004. 248 с.
3. Демкив О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные параметры // Социология: теория, методы, маркетинг. 2004. № 4. С. 99–111.
4. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 4. С. 20–32.
5. Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. 603 с.
6. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 2009. 23 с.
7. Ребрилова Е.С. Структура и свойства психологического контракта субъектов труда. Тверь: Твер. Гос. Ун-т, 2016. 42 с.
8. Свенцицкий А.Л., Казанцева Т.В. Повседневное просоциальное поведение личности как накопление социального капитала. // Вестн. СПб ун-та. Сер. 12. «Психология. Социология. Педагогика». 2015. № 2. С. 45–55.
9. Степаненко В.П. Социальный капитал в социологической перспективе: теоретико-методологические аспекты исследования // Социология: теория, методы, маркетинг. 2004. № 2. С. 24–41.
10. Татарко А.Н. Социальный капитал как объект психологического исследования: монография. М.: МАКС Пресс, 2011. 174 с.
11. Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально психологический подход // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 17–32.
12. Bontis N. Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. // Management Decision. 1998. V. 36(2). P. 63–76.
13. Bontis N., Dragonetti N. C., Jaconsen K., Roos G. The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources. // European Management Journal. 1999. V. 17(4). P. 391–402.
14. Coleman J. S. Foundations of Social Theory. Cambridge: MA: Belknap Press, 1994. 993 p.

15. Woolcock M., Narayan D. Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Policy // The World Bank Research Observer. 2000. V. 15(2). P. 25–249.

**PSYCHOLOGICAL CONTRACT SUBJECTS OF LABOUR AND SOCIAL
CAPITAL COMPANIES**

E.S. Rebrilova

Tver State University

The article mentions the possibility of an empirical study of the relationship psychological contract labor entities, social capital and social capital of the individual organization. Theoretical approaches to the study of these phenomena is shown the practical value of the empirical results of this study is to develop innovative ways of managing organizations in the conditions of the existing financial deficit.

Keywords: *the social capital of the individual, the social capital of the organization, the psychological contract labor subjects.*

Об авторе:

РЕБРИЛОВА Елена Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: rebrilova@mail.ru