

УДК 330.43:[331+330.111.6+330.341]

МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА МЕЗОУРОВНЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

А.В. РУБЛЕВСКИЙ

(Полоцкий государственный университет)

На примере исследований в организациях Республики Беларусь рассмотрен институциональный подход построения социального капитала мезоуровня в организациях Евразийского экономического союза. На основе результатов начала системного анализа категории «социальный капитал» выделены институты социального капитала, создан при помощи их правил инструмент измерения в виде опросного листа. Представлен общий показатель качества социального капитала исследованных организаций. На основе построения модели множественной линейной регрессии предложен метод определения качества институтов социального капитала и их классификации по методам корректировки. Сделан вывод о том, что институты социального капитала можно корректировать при помощи специальных методов для организаций. Показано применение таких методов на практике.

Ключевые слова: элементы социального капитала, институты социального капитала, институциональный подход, множественная линейная регрессия, Евразийский экономический союз.

В условиях трансформации рыночной экономики Евразийского экономического союза (ЕАЭС) отсутствуют методы построения социального капитала в обществе и организациях. Обычно исследователи дальше измерения индикаторов социального капитала и анализа их результатов не продвигаются. Ими используются методы, разработанные в западных странах, которые не показывают возможностей построения социального капитала на постсоветском пространстве, так как не учитывают специфику и сложность получения данных в организациях и обществе об экономическом благосостоянии акторов (людей, персонала). К тому же исследования точечные, не ориентированы на долгосрочную динамику, при этом отсутствует периодичность (годовая, например) измерений социального капитала и отсутствует универсальный метод его измерения, признанный научным сообществом. В этой связи необходимо представить исследователям социального капитала метод, который был бы принят как основной и универсальный и к которому в последующем добавлялись новые данные для совместного анализа.

Проблематика используемых сегодня методов измерения социального капитала в организациях заключается в следующем: *во-первых*, нет единых стандартов для методов измерений – полученные данные не с чем сравнить, так как каждое измерение обособлено. Очевидно, нет универсального метода и в ЕАЭС; *во-вторых*, обязательная привязка измерений социального капитала к стоимостным показателям. Эту проблему можно решить, если научиться сначала измерять сам социальный капитал в его институциональном качестве, а затем уже подводить к нему стоимость и другие показатели. Без такого подхода получаем также только обособленные точечные одноразовые измерения, которые затем невозможно использовать для анализа, так как нет никакой общепринятой системы измерений и ее метрических показателей; *в-третьих*, полученные результаты должны иметь практическое применение и способствовать разработке методов построения социального капитала.

Таким образом, необходимо решить три основные задачи: 1) предоставить универсальный метод измерения социального капитала; 2) отвязать измерение социального капитала от стоимостных показателей, но подразумевать выгоду* для акторов; 3) показать возможность применения полученных результатов на практике.

Институциональный метод измерения социального капитала на мезоуровне в организации требует выделения институтов и правил, которые он в себя включает. Как известно, социальный капитал содержит в себе формальные нормы и неформальные правила [1, с. 53]. Нормы стабильно представляют один из элементов социального капитала, включенных в его ядро, вместе с сетями и доверием [2, с. 333–337; 3, с. 30]. Определение социального капитала вызывает затруднения у многих исследователей, поэтому каждый дает свое определение, без разделения его на экономическое и социологическое. Впервые понятие «социальный капитал» введено Пьером Бурдьё в статье «Формы капитала» (1983), в которой он обозначил социальные связи как потенциальный ресурс для получения выгод [4, с. 152]. В сущности, различия определяет направление исследований социального капитала: социологическое исследование не рассматривает в социальном капитале выгоду для акторов, в то время как с позиции экономического исследования важна его польза, выгода в хозяйственной деятельности и не только. В рамках экономической науки предлагается

* 1 **Выгода** – 1) польза, полезность (в широком смысле), 2) некая прибыль (финансовая польза), 3) косвенная стоимость, 4) эквивалент стоимости.

следующее определение социального капитала – это *сетевое общество или сообщество, формируемое связями между акторами и целенаправленное на получение выгоды или прибыли* [5, с. 36–41], к тому же добавим определение элементов социального капитала – это *функционирующие на практике, присущие социальному капиталу характеристики, качества и нормы*. Необходимо отметить, что элементы социального капитала были определены в результате отбора из литературных источников – характеристик, качеств и норм социального капитала, выделяемых его исследователями. Таким образом, положено начало системного анализа категории «социальный капитал» [5, с. 36–41]. Для выделения институтов социального капитала (ИСК) необходимо дать их определение: это *элементы социального капитала, выраженные через правила поведения акторов в достижении прибыли или выгоды* [5, с. 36–41].

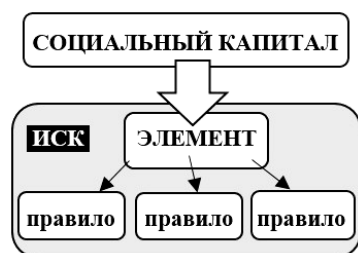


Рисунок 1. – Формирование института социального капитала

Источник: авторская разработка.

В единичном, упрощенном значении институт социального капитала – это элемент социального капитала с производными от него правилами достижения прибыли или выгоды (рисунок 1). В частности, социальный институт «доверие» включен в ядро социального капитала. Экономистам предлагается посредством «доверия» между рыночными агентами или акторами увеличивать экономическую эффективность. В таком случае институтом социального капитала экономисты могут назвать любой социальный институт, при помощи которого возможно получение прибыли или выгоды. И каждый институт, в свою очередь, содержит правила, например, «доверие» может быть представлено в виде следующих правил поведения: доверие актора другому актору, доверие солидарности в организации и т.д. Социальный капитал включает в себя и другие, присущие ему характеристики, качества и нормы, например, такие как взаимодействие и кооперация – это норма, без которой социальный капитал не существует; в качестве

характеристики выступает его сетевая природа – социальные сети. Таким образом, элементы социального капитала при образовании от них правил поведения формируют институты социального капитала.

При построении опросного листа, задача заключалась в том, чтобы исследование не выходило за рамки определения институтов социального капитала, что требовало разработки методики для построения правил в виде вопросов. По сути дела, вопросы отражают правила поведения акторов в организации и формируют инструмент измерения в виде матрицы опросного листа. Матрица опросного листа насчитывает 34 элемента социального капитала (ЭСК), через которые проходит 3 концептуальных направления его исследований – ряды в таблице опроса: *ряд «отношение»* определяет идеализированное представление акторов о нормах поведения и выясняет положительное или отрицательное отношение к ним; *ряд «практика»* показывает практическое взаимодействие между актором и организацией, включенность актора в сетевые действия в организации; *ряд «доверие»* определяет доверие актора к правилу поведения, действующему на практике. Всего 102 вопроса с вариантами ответов: «да» или «нет» (таблица 1).

Таблица 1. – Фрагмент опросного листа

ИЭСК	Концептуальные направления исследования		
	«отношение» (идеализация норм поведения)	«практика» (сети взаимодействий)	«доверие» (правилам поведения)
1	Вы положительно относитесь к тому, что Ваша организация целенаправленна на получение прибыли?	Вы целенаправленны на получение прибыли в Вашей организации?	Вы доверяете целенаправленности Вашей организации на получение прибыли?
2	Вы положительно относитесь к тому, что в Вашей организации присутствует солидарность?	Вы проявляете солидарность в Вашей организации?	Вы доверяете солидарности в Вашей организации?

Источник: авторская разработка.

Правила институтов социального капитала в достаточной степени определяют микроклимат организации: благоприятные условия для экономической деятельности, атмосферу доброжелательности, понимания и взаимопомощи и т.д. Возникает вопрос – всегда ли необходимо привязывать измерение социального капитала к стоимостному показателю, например в организации? Организация, которую акторы используют для получения выгоды, в целом состоит из стоимости. Им остается лишь понимать, насколько легко они будут получать выгоду или прибыль в организации. Ответ на поставленный вопрос предполагается найти в ходе проводимого исследования. Так как выгода актора не всегда выражается в стоимостном показателе, то эффективно функционирующие правила ИСК также являются выгодой. Трактовка категории «выгода» звучит не совсем научно и требует широкой интерпретации: материальное благополучие, польза, косвенная стоимость и т.д., но более емкого определения для экономического значения социального капи-

тала найти сложно. Выгода – это и взаимопомощь между акторами в процессе труда и помощь от организации, например, скидки на собственную продукцию в организации, предоставление служебного жилья, участие в коллективных мероприятиях и т.д. Независимо от экономической эффективности организации повышение качества социального капитала мезоуровня (посредством корректировки правил ИСК) в любом случае повысит качество взаимодействий между акторами и организацией [6, с. 72–78]. Трактовка понимания смысла «повышение качества» подразумевает отличие применения правила или института, или в целом функционирования социального капитала до и после применения методов корректировки ИСК, показывающих следующие изменения: снижение транзакционных издержек взаимодействий и управления, повышение экономической эффективности (стоимостные показатели), повышение интенсивности взаимодействий акторов, повышение доверительной атмосферы в организации и т.д.

В организации измеряют два уровня социального капитала: микроуровень и мезоуровень. Согласно представленному методу, социальный капитал микроуровня в организации измеряется институтами, функционирующими между акторами (актор – актер) в их взаимосвязях на индивидуальном уровне (один к одному), то есть в межличностных отношениях. Социальный капитал мезоуровня в организации измеряется институтами во взаимосвязях между актором и актерами (один к множеству акторов организации: актер – организация). Актер, таким образом, является точкой отсчета и показателем уровней, что не противоречит общепринятым и устоявшимся концепциям исследований уровней социального капитала: микро (индивидуальный), мезо (группа, ассоциация) [7, с. 86].

В 2017 году проведено измерение социального капитала мезоуровня в трех организациях с формой собственности «открытое акционерное общество» общей численностью по среднесписочному показателю свыше 600 акторов. Измерение проводилось с помощью опросного листа. По результатам исследований, каждая организация получила консалтинговый отчет, в котором при помощи сравнительного анализа описывались результаты и выявлялись ИСК, требующие корректировки по признакам неэффективности функционирования. Для корректировки ИСК разрабатывался ряд задач и методов в виде рекомендаций для руководства организаций. Дальнейшая обработка экономико-математическими методами результатов опросных листов открыла реальность, скрытую от поверхностного наблюдения, – корреляционные связи между институтами и предпосылки регрессионного анализа.

В нашем случае баллы просуммированы от трех организаций для того, чтобы установить общий показатель и выявить тенденции развития социального капитала мезоуровня в организациях. В опросе участвовало 45 акторов, анонимно, без критериев отбора для участия в исследовании. Они отвечали на вопросы, представленные в таблице 2. Опубликованы вопросы ряда «практика», кроме вопросов рядов «отношение» и «доверие», так как они оперируют тем же элементом социального капитала, определяя доверие к правилу ИСК и положительное или отрицательное отношение к данной норме поведения (таблица 2).

Таблица 2. – Общие показатели организаций с образцами вопросов ряда «практика» (в баллах)

ИЭСК	Ряд «практика»	«практика» (y)	«отношение» (x ₁)	«доверие» (x ₂)	y _x
1	2	3	4	5	6
1. Целенаправленность	Вы целенаправленны на получение прибыли в Вашей организации?	32	44	31	35,90
2. Солидарность	Вы проявляете солидарность в Вашей организации?	37	34	24	28,86
3. Убеждения	Вы придерживаетесь убеждений в Вашей организации?	22	30	20	25,31
4. Трансляция	Вы передаете знания и информацию в Вашей организации?	38	36	31	33,78
5. Ценности	Вы поддерживаете общие ценности в Вашей организации?	34	35	33	34,76
6. Контакт	Вы контактируете с персоналом (людьми) Вашей организации?	40	35	29	32,26
7. Доверие	Вы поддерживаете доверительную атмосферу в Вашей организации?	35	35	31	33,51
8. Возможность	Вы используете возможность получать выгоду в Вашей организации?	28	37	30	33,42
9. Авторитарность	Вы поддерживаете авторитет Вашей организации?	35	36	26	30,65
10. Участие	Вы принимаете участие в деятельности Вашей организации (кроме трудовой)?	27	29	26	28,80
11. Актер	Вы чувствуете ответственность за то, что являетесь частью Вашей организации?	38	33	27	30,48

Окончание таблицы 2

1	2	3	4	5	6
12. Инвестирование	Вы тратите часть своего личного времени или материальных средств на связи в Вашей организации?	25	18	14	18,38
13. Общественное благо	Вы создаете общественное благо в Вашей организации?	29	34	32	33,87
14. Кредитование	Вы вкладываете в Вашу организацию свои связи (знакомства) и получаете от этого выгоду в будущем?	18	28	11	19,16
15. Социальный капитал актора	Вы получаете помощь в сложной ситуации от Вашей организации?	27	39	32	35,20
16. Санкции	В Вашей организации действуют нормы наказания за нарушение других норм?	28	26	20	24,25
17. Нормы (формальные)	Вы действуете в Вашей организации на основе нормативно-правовой документации?	37	38	34	36,18
18. Правила (неформальные)	В Вашей организации Вы соблюдаете неформальные правила?	17	20	13	18,28
19. Обмен	Вы обмениваетесь выгодами с Вашей организацией?	15	19	12	17,39
20. Взаимодействие или кооперация	Вы взаимодействуете и кооперируетесь в Вашей организации?	29	29	23	26,92
21. Капитал	Вы увеличиваете взаимовыгодные отношения с Вашей организацией?	17	23	21	24,08
22. Риск	Вы не рискуете в Вашей организации?	18	17	15	18,74
23. Ожидания и обязательства	Вы соблюдаете обязательства взаимовыгодных отношений с Вашей организацией, и ожидаете того же от нее?	25	18	23	24,00
24. Контракт или негласный договор	Между Вами и Вашей организацией заключен контракт или негласное соглашение о взаимовыгодных отношениях?	24	25	19	23,36
25. Опportunистическое поведение	Ваша организация не присваивает себе Вашу выгоду?	22	28	22	26,03
26. Поведенческий аспект	Поведение Ваше и Вашей организации влияет на величину Вашей выгоды?	20	23	19	22,83
27. Издержки транзакционные	Вы снижаете затраты труда и времени в процессе работы в Вашей организации?	21	28	25	27,91
28. Институт	Вы знаете и понимаете отличие Вашей организации от других организаций?	31	25	27	28,36
29. Информационные каналы	Вы используете информацию и знания Вашей организации для взаимовыгодных отношений с ней?	27	30	25	28,44
30. Социальные сети	Вы поддерживаете общение в Вашей организации, не касающееся трудовых отношений?	29	29	22	26,30
31. Социальная структура	В Вашей организации Вы занимаете должность (или рабочее место) согласно своим профессиональным навыкам и образованию?	33	28	29	30,40
32. Социальная организация	Вы чувствуете заботу Вашей организации о Вас?	25	32	28	30,84
33. Ресурс (сетевой)	Вы знакомитесь в Вашей организации с незнакомыми Вам коллегами по работе для взаимодействий в процессе труда?	36	35	30	32,89
34. Связь	Вы понимаете, чем отличаются хорошие и плохие связи между людьми в Вашей организации?	37	36	32	34,40
Сумма положительных ответов ряда, балл		956	1012	836	–
Сумма всех положительных ответов в опросе, балл		2804	–	–	–

Источник: авторская разработка.

Классификация ИСК по методам корректировки на основе их качества. Для определения уровня качества ИСК воспользуемся моделью множественной линейной регрессии. По условию поставленной задачи, два фактора влияют на практическое применение правила ИСК (ряд «практика») – положительное отношение к норме поведения (ряд «отношение») и доверие правилу поведения (ряд «доверие»).

Присвоим значения переменным: ряд «практика» – y ; ряд «отношение» – x_1 ; ряд «доверие» – x_2 (см. таблицу 2) и представим вид уравнения множественной линейной регрессии:

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon, \quad (1)$$

где b_0, b_1, b_2 – коэффициенты регрессии; ε – случайная ошибка.

Вычислим параметры регрессионного уравнения методом наименьших квадратов [8, с. 24–27]:

$$y_x = 4,849 + 0,265x_1 + 0,625x_2. \quad (2)$$

На основе полученных коэффициентов уравнения рассчитаем значения ряда y_x (см. таблицу 2) и построим диаграмму рядов y и y_x . Диаграмма описывает фактические данные y регрессионной моделью y_x , где точки показывают отклонение значений y_x от значений y под влиянием факторов x_i (рисунок 2).

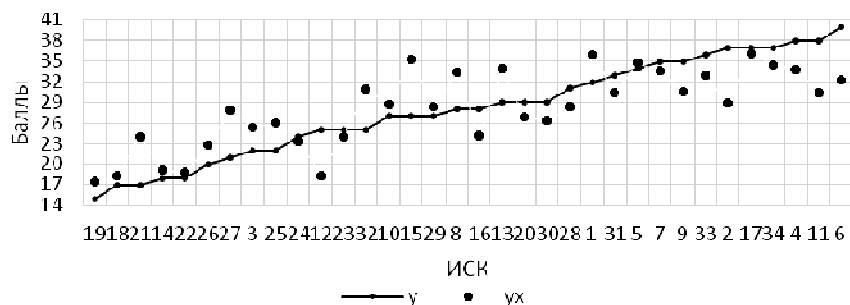


Рисунок 2. – Модель регрессии (по возрастающей ряда y)

Источник: авторская разработка.

Интерпретация параметров модели следующая: увеличение x_1 на одну единицу измерения увеличивает значение y_x в среднем на 0,265 единицы; увеличение x_2 на одну единицу измерения увеличивает значение y_x в среднем на 0,625 единицы. Очевидно, наибольшее влияние на получение расчетного значения y_x оказывает фактор x_2 . Дискретные значения модели регрессии показывают, сколько баллов должен показывать ИСК по ряду «практика», если учитывать влияние на него значений факторов рядов «отношение» и «доверие» по каждому отдельному институту социального капитала.

Классифицируем ИСК по методам корректировки на основе уровней их качества. Под качеством института социального капитала понимается *эффективность применения правила института на практике, которая выражается величиной отклонения расчетного значения $|y_x|$ от $y_{(0)}$ в блоке элемента социального капитала*. Для этого используем модель регрессии, отложив отрицательные и положительные значения y_x по отношению к нулевым значениям $y_{(0)}$.

На основе полученной модели регрессии определим максимальный диапазон отклонений значений y_x от ряда $y_{(0)}$ и рассчитаем диапазон единиц каждого уровня $8,2 / 3 = 2,73$ – три уровня качества ИСК: *высокий* – $[0, -2,73]$; *средний* – $[2,74 - 5,47]$; *низкий* – $[5,48 - 8,2]$. Логика определения качества ИСК такова: чем ближе значение $|y_x|$ к значению ряда $y_{(0)}$, тем выше качество ИСК. Из этого следует *вывод*: корректировка качества ИСК в первую очередь необходима ИСК с низким уровнем качества (рисунок 3).

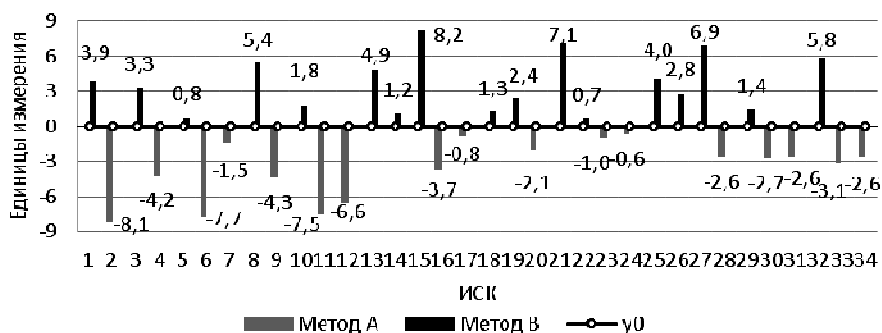


Рисунок 3. – Отклонения значений y_x от $y_{(0)}$ в блоках ЭСК

Источник: авторская разработка.

Основываясь на полученных уровнях качества ИСК, классифицируем их по методам корректировки. На рисунке 3 наблюдаем следующее: если в блоке ЭСК значение ряда y_x положительное (выше значения ряда $y_{(0)}$), то для корректировки качества института социального капитала необходимо применять методы, повышающие значение ряда y за счет увеличения практического применения ИСК – это класс методов В;

если в блоке ЭСК значение ряда y_x отрицательное (ниже значения ряда $y_{(0)}$), то для корректировки качества этого института необходимо не понижать значение ряда y , а применять методы снижения издержек, вызванных практическим действием ИСК, – это класс методов *A*.

На основе представленной выше методики сделаем выборку ИСК по классам методов корректировки (таблица 3).

Таблица 3. – Классификация ИСК по методам корректировки и рекомендуемые действия

Уровни качества ИСК	Метод А	Метод В	Корректировка
Высокий	7, 17, 20, 23, 24, 28, 30, 31, 34	5, 10, 14, 18, 19, 22, 29	Необязательны мероприятия для отдельных ИСК
Средний	4, 9, 16, 33	1, 3, 8, 13, 25	Возможны мероприятия для отдельных ИСК
Низкий	2, 6, 11, 12.	15, 21, 27, 32	Необходимы мероприятия для всех ИСК

Источник: авторская разработка.

На основе отбора ИСК (см. таблицу 3) делаем вывод о необходимости в первую очередь разработки методов корректировки для ИСК с низким уровнем качества. Опишем проблематику этих институтов:

- **класс методов А: 2. Солидарность** – акторы хотели бы снизить издержки, связанные с солидарностью в организации; **6. Контакт** – акторы хотели бы снизить издержки, связанные с контактами в организации; **11. Актор** – акторы хотели бы снизить издержки, связанные с ответственностью за организацию; **12. Инвестирование** – акторы хотели бы снизить издержки, связанные с затратами их личного времени или материальных средств на связи в организации;

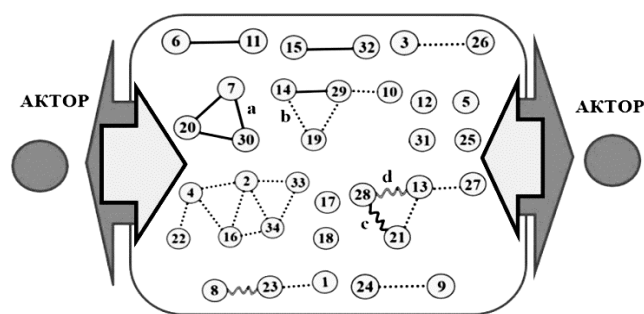
- **класс методов В: 15. Социальный капитал актора** – акторы желают получать больше помощи от организации, когда они оказываются в сложной ситуации; **21. Капитал** – акторам недостаточно взаимовыгодных отношений с организацией; **27. Издержки транзакционные** – акторы заинтересованы в снижении затрат труда и времени в организации; **32. Социальная организация** – акторам недостаточно заботы о них в организации.

Таким образом, определены ИСК с низким уровнем качества и следующей задачей является разработка методов корректировки для повышения их качества.

Транзакции впервые ввел в научный оборот Дж. Коммонс: *транзакция* – это отчуждение и присвоение прав собственности и свобод, созданных обществом, но не обмен товарами. В организации можно наблюдать действия транзакций двух видов: 1) транзакция сделки между акторами по принципам взаимодействия; 2) транзакция управления, когда актор предоставляет право управлять собой [9, с. 1–9]. Институты социального капитала с низким уровнем качества образуют транзакционные издержки управления и взаимодействия, которые снижают качество социального капитала. В настоящее время категорию «институт» широко применяют в экономике для снижения транзакционных издержек (сопровождают экономические взаимоотношения) посредством выделения институтов – «правила игры», по определению Д. Норта [10, с. 16].

Проверка на корреляционные зависимости между ИСК (просуммированные баллы ИСК в одну матрицу от всех организаций) по формуле Пирсона показала, что при взаимодействии акторов и организаций соблюдаемые акторами правила ИСК коррелируют и вызывают сопротивление или одобрение с их стороны (формула (3)).

$$r_{xy} = \frac{\sum(x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \cdot \sum(y_i - \bar{y})^2}} \tag{3}$$



a – сильная прямая связь, $\alpha = 99\%$; *b* – слабая прямая связь, $\alpha = 95\%$,
c – сильная обратная связь, $\alpha = 99\%$; *d* – слабая обратная связь, $\alpha = 95\%$

Рисунок 4. – Сетевая модель единицы транзакции ИСК между акторами

Источник: авторская разработка.

В результате были получены корреляционные сети ИСК. На основе этого можно утверждать: существуют правила, которые вызывают у акторов повышенное сопротивление при их реализации на практике, вследствие чего возникают транзакционные издержки. В этой связи выдвигаем гипотезу: в момент установления связи между акторами осуществляется транзакция институтов социального капитала и устанавливается соглашение в одобрении одних правил и отрицании других (рисунок 4).

Связь актора с организацией на предприятиях со среднесписочной численностью около 200 человек осуществляется в основном через 3 объекта: 1) менеджер (непосредственный руководитель); 2) руководство и его отделы; 3) коллектив.

Так, при дополнительном исследовании ИСК «6. Контакт» с низким уровнем качества, выраженного вопросом «Вы контактируете с людьми в Вашей организации?», акторы отметили следующие причины, препятствующие контактам с организацией:

- **менеджер.** Некомпетентность со стороны менеджера и отсутствие у него опыта. Нарушение менеджером должностной инструкции. Его слишком пожилой возраст и связанные с этим проблемы взаимопонимания. Неряшливость. Малоподвижность и раздражительность, не скрываемая им антипатия и чувство превосходства;

- **коллектив.** Некомпетентность коллег. Их беспомощность, неумелость и нежелание работать. Отсутствие общих интересов между коллегами. Физическая слабость. Проявление раздражительности и антипатии.

- **руководство и его отделы.** Некомпетентность руководства и несогласованность их действий. Несогласованность норм между отделами и в связи с этим сложность решения проблем. Раздражительность в отделах при обращениях к ним актора. Чувство превосходства и антипатии. Нежелание контактировать.

Для снижения перечисленных издержек необходимо разрабатывать и применять *методы повышения качества неэффективных ИСК* посредством увеличения применения, повторения и соблюдения правил или введения дополнительных правил, или новых институтов соответственно с новыми правилами (на основе бенчмаркинга институтов). Выделено основных 4 метода для организаций:

1) **нормативно-правовой метод (НПМ)** – распорядительные документы: приказы (по личному составу, по административно-хозяйственной деятельности, по основной деятельности), распоряжения, решения, постановления, указания;

2) **мероприятия** – спортивное, праздничное, корпоративное, туристическое, благотворительное, обучение, конкурс, видеоконференция, планерка, собрание, встреча, организация телефона горячей линии, личный прием, прямая линия, мониторинг и т.д.;

3) **средства массовой информации (СМИ) организации** – радио, газета, телевидение, информационный стенд, доска почта, сайт и т.д.;

4) **бенчмаркинг институтов** – процесс сопоставления институтов оцениваемой организации с институтами успешно функционирующих организаций и определения на этой основе собственных направлений развития и совершенствования, а также заимствования, импорта и внедрения институтов [11, с. 43–46].

Очевидно, методы корректировки качества институтов разнообразны по видам и могут применяться комбинированно или отдельно, в зависимости от запланированного результата. Так, для снижения транзакционных издержек управления и взаимодействия для ИСК «6. Контакт» рекомендуется при выявлении некомпетентности менеджера провести его обучение, согласование знаний с коллективом или аттестацию и т.д. Контролировать соблюдение менеджером должностных инструкций. Если необходимо повышение подвижности, организовать занятия физической подготовкой в свободное от работы время. Ввести дресс-код, если неряшливость препятствует контактам. Распоряжением поставить на контроль соблюдение этики взаимоотношений и благоприятной атмосферы в трудовом коллективе. Некомпетентность в коллективе исправляется обучением на месте, направлением на обучение, аттестацией, в крайнем случае – переводом актора на другую работу и т.д.

Для развития общих интересов в коллективе, необходимо организовать мероприятия, способствующие контактам: культурно-познавательные, спортивные и т.д. В руководстве некомпетентность исправляется обучением или повышением квалификации. В отделах распоряжением рекомендуется провести мероприятия по повышению этики общения между акторами организации.

Результаты исследований социального капитала мезоуровня в организациях показали, что наибольшее количество баллов акторы отдали в поддержку ИСК «17. Нормы (формальные)», выраженные вопросом: «Вы действуете в Вашей организации на основе нормативно-правовой документации?» Акторы в данном случае на первое место ставят нормативно-правовой метод, то есть готовы выполнять требования нормативно-правовой документации в первую очередь и доверяют ей на высоком уровне. Приоритетность, которой акторы наделяют данный метод, говорит о его отличной эффективности и способности повышать качество социального капитала мезоуровня в организациях.

Таким образом, применение нормативно-правовой метода может сопровождаться проведением различных мероприятий, а также публикацией информации в СМИ организации, например, размещение информации на стенде, на сайте в интернете и т.д.

Кроме определения уровней качества ИСК и их классификации по методам корректировки, данные опроса позволяют рассчитать общий индекс институтов социального капитала мезоуровня организаций (см. таблицу 2) по следующей формуле [12, с. 191–193]:

$$SC_{index} = \frac{\sum z_n}{q \cdot a} \cdot 100 = \frac{2804}{102 \cdot 45} \cdot 100 = 61,09\% \quad (4)$$

где SC_{index} – общий индекс институтов социального капитала организаций; z – положительный ответ в опросном листе; a – количество акторов, участвовавших в опросе; $q = 102$ – всего вопросов в опросном листе.

Для определения качества социального капитала предлагается шкала из трех уровней (100 / 3): 0–33% – *низкий*; 34–66% – *средний*; 67–100% – *высокий*.

Таким образом, общий индекс институтов социального капитала мезоуровня организаций показывает, что в моделируемой транзакционной сети социально-экономических взаимодействий на уровне 61,09% (средний) функционируют институты социального капитала, поддерживаемые акторами.

Заключение. Проведенное исследование по измерению качества социального капитала мезоуровня в организациях определяет следующие конструктивные предложения:

- 1) проведение научно-исследовательской работы по изучению социального капитала в организациях и обществе Евразийского экономического союза при помощи представляемого методического инструментария;
- 2) корректировка качества социального капитала при помощи выделения институтов социального капитала с низким уровнем качества;
- 3) разработка инновационных методов управления персоналом на основе корректировки качества институтов социального капитала;
- 4) развитие институциональных методов построения социального капитала Евразийского экономического союза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маилян, Ф.Н. Роль социального капитала в процессе формирования и реализации человеческого капитала / Ф.Н. Маилян // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2012. – № 1 (17). – С. 51–62.
2. Trust in large organizations / R. la Porta [et al.] // The American Economic Review. – № 87 (2) ; ABI/INFORM Global, 1997. – P. 333–338.
3. Мачеринскене, И.М. Социальный капитал организации: методология исследования / И.М. Мачеринскене, Р.В. Минкуте-Генриксон, Ж.Й. Симанавичене // Социологические исследования. – 2006. – № 3. – С. 29–39.
4. Гуськова, Н.Д. Современные теории социального капитала / Н.Д. Гуськова, А.П. Ключева // Изв. высш. учеб. заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 2 (22). – С. 152–160.
5. Рублевский, А.В. Элементы социального капитала / А.В. Рублевский // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. – 2016. – № 6. – С. 36–41.
6. Черновалов, А.В. Институционализм / А.В. Черновалов. – Брест : БрГУ, 2010. – 234 с.
7. Tantardini, M. The Role of Organizational Social Capital in Performance Management / M. Tantardini, A. Kroll // The Public Performance & Management Review. – 2015. – № 39 (1). – P. 86–99.
8. Марченко, В.М. Эконометрика и экономико-математические методы и модели : в 2 ч. / В.М. Марченко. – Минск : БГТУ, 2011. – Ч. 1 : Эконометрика. – 157 с.
9. Рысьмятов, А.З. Теоретические и методологические основы транзакций и транзакционных издержек [Электронный ресурс] / А.З. Рысьмятов, Е.А. Следева // Научный журнал КубГАУ. – Краснодар : КубГАУ. – 2008. – № 36 (2). – С. 1–9. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/04.pdf>.
10. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; пер. с англ. А. Нестеренко. – М. : Фонд экон. кн. «Начала», 1997. – 180 с.
11. Островская, В.Н. Актуальность использования бенчмаркинга на российских торговых предприятиях в современных экономических условиях / В.Н. Островская // Экономика и политика. – 2009. – № 7 (56). – С. 43–46.
12. Рой, О.М. Исследования социально-экономических и политических процессов / О.М. Рой. – СПб. : Питер, 2004. – 364 с.

Поступила 19.04.2018

THE METHODOLOGICAL TOOLS FOR CONSTRUCTION OF MESO-LEVEL SOCIAL CAPITAL IN ORGANIZATIONS OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION: INSTITUTIONAL APPROACH

A. RUBLEUSKI

In the article, using the example of research in the organizations of the Republic of Belarus, presents an institutional approach to the construction of meso-level social capital in organizations of the Eurasian Economic Union. The author, basing on the results of the beginning of the system analysis of the category “social capital”, singled out the social capital institutions, and created, using their rules, the measurement tool in form of a questionnaire. The article presents a general indicator of the quality of the social capital of the organizations. Based on the construction of the multiple linear regression model, the author proposed a method for determining the quality of social capital institutions and their classification by methods of adjustment. According to the author, the special methods for organizations can be adjusted these social capital institutions. The author presented such methods and showed their application in practice. Thus, adjusting the quality of social capital institutions is one of the tools of the institutional method for constructing of social capital in organizations of the Eurasian Economic Union.

Keywords: social capital elements, social capital, meso-level social capital, social capital institutions, multiple linear regression, institutional approach, institutional method, Eurasian Economic Union.