

# СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ОСОБИСТОСТІ ТА ГРУПИ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

*Г. О. Ткач*

магістрант

Херсонський державний університет.

Вперше феномен «соціального капіталу» з'явився у статті про сільські школи-центри спільнот штату Західна Вірджинія Л. Ханіфан, державного шкільного інспектора, у щорічному виданні Американської академії політичних і соціальних наук у 1916 році. Публікація виникла у відповідь на проведену дискусію за участю автора, який зацентрував на необхідності у соціальній єдності, підтриманні сільських шкіл та інвестуванні спільноти у людину як у соціальний капітал.

Перший систематичний та системний аналіз соціального капіталу здійснив П. Бурд'є, французький соціолог, у статті «Форми капіталу»; використав соціальний капітал як сукупність реальних чи потенційних ресурсів, пов'язаних із володінням стійкою мережею більш-менш інституціалізованих стосунків взаємного знайомства та визнання, іншими словами, власне членством у групі. Вчений вказує, що останнє постає опорою, втіленою у колективному капіталі, репутації, що дозволяє отримувати кредити у всіх сенсах цього слова. Стосунки у межах поняття соціального капіталу можуть існувати лише у практичному стані: у формі матеріального чи символічного обміну, що сприяє їх підтриманню [1].

На думку вченого, соціальний капітал є продуктом суспільного виробництва, матеріальних і водночас класових практик, засобом досягнення групової солідарності. У такому фокусі тлумачення соціальний капітал виступає не тільки й не стільки причиною економічних вигод, а власне проявом соціально-економічних умов і обставин; він є груповим ресурсом і не може бути виміряний на індивідуальному рівні. Зв'язок між економічним розвитком

суспільства й розміром сукупного соціального капіталу опосередкований політичним ладом, релігійними традиціями, домінуючими цінностями.

Дж. С. Коулмен, американський соціолог, у статті «Соціальний капітал у виробництві людського капіталу», висвітлив дослідження зв'язку соціального і людського капіталу, та власне інтерпретує соціальний капітал, як ресурси соціальних стосунків і мереж зв'язків, що за рахунок формування довіри, визначення обов'язків та очікувань, формулювання норм, створення асоціацій сприяють взаємодії індивідів.

У фундаментальній праці «Основи соціального капіталу» Дж. С. Коулмен визначає соціальний капітал як потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, що цілеспрямовано сформований у міжособистісному просторі. Вчений підкреслює, що соціальний капітал, як й інші форми капіталу, є продуктивний, та різниться тим, що виникає і реалізовується у структурі стосунків між людьми та серед людей. Він вказує, що соціальний капітал визначається його ж функцією. Це не проста сутність, а безліч різних сутностей, що мають дві загальні характеристики: всі вони містять у собі той або інший аспект соціальної структури, і всі вони підсилюють певні дії людей, що перебувають у цій структурі.

Соціальний капітал – продуктивний, оскільки сприяє досягненню визначених цілей, що впровадити у реальність за його відсутності – нереально. Дж. С. Коулмен зазначає, що соціальний капітал ідентифікує певні аспекти соціальних структур у відповідності з їх функціями; основною цінністю є ресурси, які можуть використовувати агенти для своїх цілей.

Ф. Фукуяма вважає, що соціальний капітал є важливою умовою здоров'я економіки та загалом національного достатку. Цінною у контексті становлення соціального капіталу вчений визначає довіру, що дефініціюється як внутрішньосуспільне очікування постійної, чесної, орієнтованої на спільні цінності поведінки інших членів цього суспільства. Мова йде про очікування від інших більш-менш передбачувальної поведінки, чесної та з увагою до потреб оточення у відповідності до певних загальних норм. Певна частка норм

стосуються власне сфери фундаментальних цінностей (до прикладу, розуміння Бога чи справедливості), однак, до них зараховуються й доволі світські варіанти: професійні стандарти, корпоративні кодекси поведінки. Надбання соціального капіталу вимагає адаптації до моральних норм певної спільноти та засвоєння у його межах таких чеснот, як-от: відданість, чесність, надійність. Довіра сягає обезликувальної характеристики групи тоді, коли цінності будуть спільними. Іншими словами, як вказує учений, соціальний капітал не може бути результатом дій окремої особи, він втілюється із пріоритету суспільних чеснот над індивідуальними [4].

Соціальний капітал відрізняється від інших форм капіталу тим, що зазвичай створюється і передається через культурні механізми як релігія, традиція, історична звичка. На думку Ф. Фукуями, довіра, громадянське суспільство та мережі є побічними наслідковими явищами соціального капіталу, а не його безпосереднім вираженням.

Концепція соціального капіталу Ф. Фукуями сягає радше групового рівня прийняття його осягнення, але безпосередньо дає доступ до спроб тлумачення у межах соціальної психології.

Соціальний капітал, як і капітал фізичній, може представлятися як запас, але його відмінність в тому, що він не втрачає в величині в міру використання, навпаки, не будучи використовуваним, він втрачає свою цінність. При цьому, як і фізичний капітал, він вимагає вкладень в себе в формі соціальної взаємодії і дій, що підтримують довіру, де довіра це форма існування соціального капіталу без якого в співтоваристві стануть неможливими численні форми взаємодії та обміну знаннями. Соціальний капітал стимулює економічний розвиток, сприяючи зв'язкам між підприємцями, працівниками та полегшуючи доступ до інформації, прийняття колективних рішень і ефективні колективні дії.

Високий рівень загальної взаємної довіри, співробітництва, спілкування, взаєморозуміння – все це становить соціальний капітал групи, і чим краще він розвинений, тим більших успіхів ця група здатна досягти. Умови для розвитку соціального капіталу можуть спеціально створюватися і підтримуватися. В

організаціях соціальний капітал є пусковим механізмом для співпраці і поширення знань, оскільки він дає основу для сприяння і координації.

Значення соціального капіталу в трудовій сфері проявляється практично на всіх етапах трудових відносин: від найму до звільнення, включаючи розвиток, навчання, вирішення трудових конфліктів, з урахуванням соціальних зв'язків і можливостей. Соціальна підтримка є важливим фактором кар'єрного росту, отримання найбільш вигідних і перспективних замовлень, виграшних завдань, відряджень і просування по службі [3].

В сучасних умовах підкреслюється, що соціальний фактор виявляється значущим і привабливим і для працівника, і для роботодавця. Соціальні зв'язки, контакти, можливості працівника роблять його більш конкурентоспроможним з точки зору роботодавця, який може розраховувати в цьому випадку не тільки на віддачу від людського капіталу працівника, а й на віддачу від його соціального капіталу. Сучасні гнучкі організації нерідко всю свою стратегію будують на тому, що не шукають вузьких професіоналів на стандартні робочі місця, а навпаки, змінюють сфери і форми дії в залежності від можливостей персоналу. В таких організаціях значення міжособистісних зв'язків набагато вище, ніж відповідність вимогам посадових інструкцій.

Соціальний капітал можна розглядати як цінний ресурс при пошуку роботи і працівників особливо на відкритих ринках праці, який не тільки розширює інформаційний простір для суб'єктів ринку праці, а й дозволяє подолати або мінімізувати асиметрію інформації, використовуючи свої соціальні зв'язки для пошуку найбільш привабливого робочого місця.

Отже, поняття соціального капіталу загалом відображає стійкі продуктивні міжособистісні та генералізовані зв'язки, що базуються на довірі, взаємному визнанні, колективній ідентичності, солідарності тощо, акцентуючи увагу саме на структурному аспекті мережевих утворень. Тому, соціальний капітал є важливим не лише для окремого індивіда, який користується ресурсами інших людей, але і для певної групи людей – організації, суспільства.

### **Література:**

1. Бурдьє П. Формы капитала. *Экономическая социология*. Т. 3. № 5. 2002. С. 60-74.
2. Демків О. Соціальний капітал: теоретичні засади дослідження та операціональні параметри. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2004. № 4. С. 99–111.
3. Мачеринскене Р., Микуте-Генриксон Р., Симанавичене Ж. Соціальний капітал організації: методологія дослідження. *Соціологіческие исследования*. 2006. №3. С. 29–39.
4. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и путь к процветанию. 2004. М., 730 с.