

Список использованных источников

1. Берн Ш. Гендерная психология. Законы мужского и женского поведения. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 318 с.
2. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений: учеб. пособие. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 432 с.
3. Нельсон Т. Психология предрешений. Секреты шаблонов мышления, восприятия и поведения. – СПб.: Прайм-еврознак, 2003. – 384 с.
4. Солдатова Г.У. Психологические механизмы ксенофобии// Психологический журнал. – 2006. – №6. – С. 5 – 17.
5. Hornsey M.J., Hogg M.A. Subgroup Relations: A Comparison of Mutual Intergroup Differentiation and common Ingroup Identity Models of Prejudice Reduction// Personality and Social Psychology Bulletin. – 2000. – Vol. 26, №2. – P. 242 – 256.
6. Herek G.M. Sexual Prejudice and Gender: Do Heterosexuals' Attitudes toward Lesbians and Gay Men Differ?// Journal of Social Issues. – 2000. – Vol.56. – P. 251 – 266.

УДК 316.346.32-053.6(476) (043)

**СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ В  
МАЛЫХ ГОРОДАХ (ПО МАТЕРИАЛАМ  
СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)**

*Е.В. Резанова*

*Академия управления при Президенте РБ, г. Минск, Республика Беларусь*

Практическая сторона исследования социального капитала приобретает особую актуальность применительно к белорусской молодежи – социально-демографической группе, которая занимает важное место в общественно-политической и экономической жизни общества. Молодежь, по сравнению с другими социальными группами общества, имеет наибольший потенциал социальной активности и наибольшую жизненную перспективу. В силу возраста молодые люди в основном находятся в состоянии социального перемещения, идейного, нравственного и профессионального становления и выбора, поиска своего места в системе общественных отношений, форм и способов включения в них. Следовательно, они способны быстрее других социальных групп овладевать новыми знаниями, развивать инновационные способы коммуникации, формировать новую нормативно-ценностную систему, увеличивая тем самым потенциал развития общества. Российские исследователи пришли к выводу, что «формирование социального капитала молодежи является важным фактором оздоровления общества, поскольку, чем более вовлеченным оказывается молодой человек в социальную жизнь, чем в большее количество сфер деятельности он включается, тем меньше он находит вокруг себя чужих, и тем более он открыт для социального взаимодействия» [5, с.150].

Понятие социального капитала получило целостное рассмотрение в работах западных ученых, таких как П. Бурдье, который определяет социальный капитал как дифференцирующий и конструирующий фактор социального поведения и взаимодействия; Дж. Коулмана, который исследует социальный капитал через формирование обязанностей и ожиданий, доверия и норм, а также через создание добровольных ассоциаций; Р. Патнема, характеризующего социальный капитал как ресурс, относящийся к связям между людьми; Ф. Фукуямы, акцентирующего внимание на формировании доверия в обществе посредством таких культурных механизмов, как религия и традиция.

В последние годы теория социального капитала оказалась в центре внимания российских, белорусских и украинских социологов. Так, украинские авторы В.П. Степаненко, О.В. Демкив и др. занимаются изучением теоретико-методологических оснований социального капитала. Российские ученые В.В. Радаев, И.Е. Дискин, В.Л. Римский, А.Т. Коньков изучают не только теорию и методологию исследования социального капитала, но и его влияние на экономическое развитие страны. Другие российские исследователи П.Н. Шихирев и Т.А. Нестик обращаются к изучению социального капитала в контексте деятельности организаций и рассматривают данный феномен как важный фактор их развития.

Среди белорусских ученых, занимающихся изучением социального капитала, выделим работы С.А. Шавеля, рассматривающего социальный капитал в качестве пакетного понятия ввиду сложности

его структуры; С.В. Сивухи, который проводит описательный анализ социальных сетей общественных организаций г. Минска и определяет основные принципы их функционирования; С.Ю. Солодовникова, изучающего влияние социального капитала на экономическое развитие страны.

*Социальный капитал молодежи* можно определить как совокупность ресурсов молодых людей, которые развиваются благодаря наличию устойчивой сети связей различных категорий молодежи с другими людьми, основанные на взаимно разделяемых и подкрепляемых нормах, ценностях и доверии, развивающиеся в семье, в кругу друзей, в общественных организациях и объединениях, во время учебы и работы, и предоставляют определенные выгоды в виде эмоциональной, материальной и информационной поддержки, а также способствуют самореализации и самоопределению молодого поколения на микро, мезо и макроуровнях. Такое определение, с одной стороны, характеризует структуру социального капитала молодежи, а с другой — отражает возможные факторы накопления социального капитала молодежи.

С целью теоретического, а в последующем эмпирического исследования социального капитала молодежи, построим теоретическую модель социального капитала, которая отражает структуру социального капитала, возможные источники его развития, а также эмпирические индикаторы, позволяющие измерять уровень социального капитала той или иной категории молодежи. В качестве примера рассмотрим работающую молодежь, поскольку структура социального капитала данной категории молодежи является более сложной, отражающей как индивидуальный социальный капитал молодых людей, который они накапливают в повседневной жизни, преимущественно во время досуга, так и организационный социальный капитал, который они развивают в процессе трудовой деятельности, в результате развития взаимоотношений с коллегами и руководством.

Основными структурными элементами индивидуального социального капитала молодежи являются: *социальные сети* — множество индивидов и определенное на нем множество отношений, являющиеся, в свою очередь совокупностью связей определенного типа между индивидами; *социальная поддержка* — непосредственная отдача от социальных сетей, выражающаяся в различного рода помощи, которую оказывает социальное окружение индивиду (информационная, эмоциональная, аффилиативной, инструментальная [4, с.58]; *межличностные правила и нормы поведения*, которые начинают формироваться в кругу семьи и ближайшем социальном окружении; *особое личное доверие* — это доверие, выражаемое индивидом, прежде всего к своему внутреннему кругу, к узкой строго очерченной группе людей, включающей членов семьи и родственников; *доверие людям вообще*, которое основано на предположении индивида, что окружающие его люди разделяют такие же фундаментальные ценности и принципы морали, что и он [3, с.23].

Основными факторами развития индивидуального социального капитала работающей молодежи являются семья и общественные добровольные объединения. *Семья*, по мнению Дж. Коулмана, является основой социального капитала. «Социальные сети начинают формироваться в кругу семьи в процессе социализации, когда индивидом усваиваются определенные нормы и правила поведения, формируются личные убеждения, ценности и стереотипы, развивается социальная активность» [1, с.26]. Социальная активность, в свою очередь, характеризуется такой жизненной позицией индивида, которая направлена на включение в определенную социальную среду и проявляется в самых разнообразных сферах жизнедеятельности. Важную роль *общественных организаций и объединений* в развитии социального капитала подчеркивали Дж. Коулман, П. Пакстон, Р. Патнем и др. По мнению Дж. Коулмана, добровольные организации отличаются, прежде всего, общей целью и неформальностью структуры.

Основными структурными элементами организационного социального капитала являются социальные сети и доверие в организации. *Социальные сети в организации* — это связи между людьми, которые знают друг друга и оказывают друг другу помощь независимо от должностного статуса, места работы и профессии. По уровню направленности социальные сети в организации могут быть горизонтальными и вертикальными. Вертикальные сети соединяют иерархические уровни в организации и ее частях и служат каналами передачи распорядительной и отчетной информации. Горизонтальные сети — это связи между двумя или более равными по положению в иерархии или статусу частями или членами организации.

*Доверие в организации* — «оптимистическое ожидание человека, группы или фирмы, находящихся в условиях уязвимости и зависимости от другого человека, другой группы или фирмы в ситуации совместной деятельности или экономического обмена с целью способствовать, в конечном счете, взаимовыгодному сотрудничеству сторон» [6, с. 20]. Т.А. Нестик выделяет рациональное и эмоциональное доверие по характеру взаимоотношений между сотрудниками. *Рациональное доверие*

– это уверенность в том, что коллега, руководитель или подчиненный способен выполнить взятые на себя обязательства. Рациональное доверие основывается на оценке компетентности, результативности труда, а также последовательности, предсказуемости поступков. *Эмоциональное доверие* – доверие, которое основано на оценке общности ценностей и мотивов: доброжелательности, открытости для успешного решения проблем, мотивированности на достижение общей цели, порядочности [2].

Важной частью теоретической модели социального капитала работающей молодежи является система индикаторов, которая позволяет эмпирически изучить социальный капитал данной категории молодежи и выявить особенности развития основных ее структурных элементов. При этом *индикаторами индивидуального социального капитала* работающей молодежи являются следующие: 1. Насыщенность социальных сетей (наличие широкого круга знакомых и друзей, с которыми общается молодой человек); 2. Разветвленность социальных сетей (наличие связей с различными категориями людей, с людьми, имеющими различное социальное положение в обществе); 3. Показатель вовлеченности в сети повседневных контактов и институциональные сети (частота встреч с друзьями и знакомыми, с людьми из различных общественных организаций); 4. Виды оказываемой помощи людьми социального окружения (простая, ресурсная, инструментальная помощь и т.д.); 5. Доверие (особое личное доверие и обобщенное доверие).

*Индикаторами организационного социального капитала* работающей молодежи являются следующие: 1. Горизонтальные сети (частота обращения к своим коллегам за помощью, возможность открыто обсуждать профессиональные проблемы); 2. Доверие на горизонтальном уровне: эмоциональное доверие и рациональное доверие; 3. Вертикальные сети (возможность открытого общения с руководителем, быстрое разрешение конфликтов); 4. Вертикальное доверие (делегирование полномочий, выражающееся в возможности молодого человека выполнять важные поручения своего руководителя).

С целью изучения социального капитала работающей молодежи в малых городах лабораторией социологии Академии управления при Президенте Республики Беларусь в 2008-2009 г.г. было проведено социологическое исследование среди работающей молодежи в малых городах *методом группового анкетного опроса по месту работы*. В качестве объекта исследования случайным образом были выбраны города с численностью не более 50 тыс. человек во всех областях Республики Беларусь. В каждом городе случайным образом были выбраны государственные учреждения, на которых работают молодые люди, имеющие высшее и специальное образование. Общий объем выборки составил 509 человек.

Все показатели индивидуального и организационного социального капитала работающей молодежи изучались следующим образом: респондентам предлагалось высказать свое мнение относительно двух полярных высказываний, отражающих определенную характеристику социальных сетей (индивидуальных или сетей в организации) и доверия.

В результате исследования *индивидуального социального капитала* работающей молодежи выяснилось, что индивидуальные социальные сети данной категории молодежи являются достаточно насыщенными, поскольку большинство молодых людей (65,8%) предпочитает общение с друзьями и родственниками, имеет широкий круг знакомых. Однако разветвленность социальных сетей не достаточно развита, поскольку всего 37,9% молодых людей констатировали тот факт, что их знакомые принадлежат к различным социальным кругам, и при этом четверть респондентов заявила, что положение их знакомых в обществе такое же, как у них. Активность в развитии своих социальных сетей также не достаточно развита – только треть всех молодых людей занимают активную жизненную позицию, развивая свои институциональные сети.

Особое личное доверие изучалось посредством вопроса относительно того, на чью помощь молодые люди рассчитывают в трудных жизненных ситуациях. Помимо того, что подавляющее большинство молодых людей рассчитывает на себя (79,5%), многие из них (72,1%) рассчитывают на родителей и родственников; 45,8% — на друзей и знакомых. Так, уровень особого личного доверия у работающей молодежи высок.

Кроме того, в ходе исследования выяснилось, содействуют ли социальные сети и доверие облегчению решения различных проблем, и кто из социального окружения работающей молодежи в малых городах в этом участвует. Оказалось, что близкие родственники больше всех оказывают молодым людям материальную помощь (78,45), помощь продуктами и вещами (74,1%), помощь по уходу за ребенком (67,8%) и психологическую поддержку (46,2%), т.е. ресурсную и эмоциональную поддержку. Друзья оказывают наибольшую помощь, по сравнению с другими членами социального

окружения, в решении транспортного вопроса (51,3%), т.е. инструментальную помощь, а также наряду с близкими – психологическую помощь и поддержку (28,1%). Коллеги по работе оказывают наибольшую помощь, по сравнению с другими членами социального окружения, в профессиональных консультациях (26,1%), т.е. информационную. Знакомые оказывают наибольшую помощь, по сравнению с другими членами социального окружения, содействуя в доступе к должностным лицам и представителям власти (17,5%). Что касается вопросов трудоустройства, то для решения данной проблемы работающая молодежь в малых городах в равной степени использует родственные сети (20,75), дружеские сети (19,3%), связи со своими знакомыми (19,4%), т.е. разветвленность социальных сетей здесь имеет наибольшее значение.

В результате исследования *организационного социального капитала* работающей молодежи выяснилось, горизонтальные сети данной категории молодежи развиты достаточно хорошо, поскольку большинство молодых людей (70,1%) регулярно обращаются за помощью к своим коллегам, и те, в свою очередь, отвечают им взаимностью. То, что опытные сотрудники могут скрывать информацию, также отрицает большинство молодых людей (63,2%). Работающая молодежь ощущает реальную поддержку со стороны коллег в решении личных и профессиональных проблем.

Эмоциональное доверие в коллективах, в которых работают молодые люди, находится на высоком уровне, поскольку между подавляющим большинством работающей молодежи (84,1%) и их сотрудниками сложились доброжелательные отношения, отсутствует враждебность и напряженность, 52,5% респондентов констатировали тот факт, что сотрудники сопереживают личным проблемам и помогают в их решении. Кроме того, большая часть молодых работников (70,7%) согласилось с тем, что их устраивают сложившиеся внутренние правила и нормы поведения в коллективе. Что касается рационального доверия, то уверенность большинства работающей молодежи (63,7%) в компетентности и профессионализме своих коллег позволяет утверждать, что этот вид доверия также развит достаточно хорошо.

На развитие организационного социального капитала работающей молодежи большое влияние оказывают отношения, которые сложились у молодых людей с руководством. В нашем исследовании большинство работающей молодежи (54,6%) согласилось с тем, что руководитель делегирует им часть своих обязанностей и дает важные поручения, касающиеся работы всей компании. На процесс делегирования полномочий со стороны руководства может оказывать влияние множество различных факторов, одним из которых является уровень образования: на доверие со стороны руководства указало 59,5% молодых людей, окончивших высшее учебное заведение и 49,5% молодых людей, окончивших ПТУ, ССУЗ. Таким образом, руководители чаще делегируют свои полномочия специалистам с высшим образованием, нежели молодым людям, имеющим специальное образование.

Итак, индивидуальные социальные сети работающей молодежи в малых городах являются насыщенными, и характеризуются высоким доверием и поддержкой со стороны близкого семейного окружения, однако слабо развита разветвленность и активность в преумножении социальных связей. Организационный социальный капитал работающей молодежи в малых городах характеризуется высоким уровнем развития горизонтальных сетей, рационального и эмоционального доверия между работающей молодежью и их коллегами, а также между молодыми людьми и их руководством.

#### Список использованных источников

1. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий/ Дж. Коулман // *Общественные науки и современность*. – 2001. - №3. – С.122-139.
2. Нестик, Т.А. Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Часть 1. /Т.А. Нестик // *Психологический журнал*, 2009. – том. 30. - №1. – С.52-63.
3. Рукавишников, В.О. Межличностное доверие: измерение и межстрановые сравнения. / В.О. Рукавишников // *Социологические исследования*. – 2008. – №2. – С.17-25.
4. Сивуха, С.В. Социальная сеть общественных организаций как форма социального капитала /С.В. Сивуха // *Социология*. – 2003. -№4.–С.52-63
5. Солдатова, Г.В. Формирование социального капитала молодежи как фактор оздоровления российского общества / Г.В.Солдатова, Т.А.Нестик, Е.В.Филилеева // *Здоровье нации – основа процветания России: материалы науч.– практич. мероприятий V всероссийского форума*, Москва, 2009г.: в 4 т. / Москва, 2009. – Т.4. – С. 122-154.
6. Шихирев, П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход / П.Н. Шихирев // *Общественные науки и современность*. – 2003. – №2. – С.17-31.

7. Штомпка, П. Социология социальных изменений: пер.с англ./ П. Штомпка. – М.: АспектПресс, 1996. – 416с.

УДК 316.334.22

## ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ЧЕЛОВЕКА В СОЦИОЛОГИИ

М.В. Цюхай

УО «ГрГУ им. Я. Купалы», г. Гродно, Республика Беларусь

Если говорить об изучении проблем адаптации в конкретных сферах общества, то в современной социологии необходимо особо выделить изучение адаптационных процессов, связанных с трудовой деятельностью человека. Поскольку трудовая адаптация является одним из видов социальной адаптации личности, то первоначально необходимо обратиться к анализу трактовки понятия «социальная адаптация» в западной и отечественной социологии.

Кандидат социологических наук, доцент Т.Н. Духина утверждает, что проблема социальной адаптации является одной из наиболее сложных в современной социологической теории. Это объясняется как неизменно ускоряющейся динамикой общественного развития, так и продолжающимися дискуссиями представителей различных социологических школ и направлений [1, с. 299]. По мнению Т.Н. Духиной эпицентр дискуссий в настоящее время наблюдается у представителей конфликтологических теорий и у функционалистов.

Так, *конфликтологи* инкриминируют функционалистам редуccionистское понимание проблемы адаптации [1, с. 299–300]. «Важнейшей проблемой для них, – пишет Л. Козер, – является сохранение существующих структур, а также способы и средства обеспечения спокойного функционирования. Деадаптация и напряжённость для них – промежуточный этап на пути к консенсусу». Стремясь преодолеть видимое противоречие между конфликтом в обществе и социальной адаптацией, конфликтологическая традиция выделяет *реалистическую и нереалистическую разновидности конфликта*. Если реалистический конфликт предполагает достижение определённой цели, то нереалистический продуцируется не противоречиями целеполагания, а необходимостью достижения психологической разрядки у субъектов конфликта. Таким образом, постулируется конфликтогенная природа как индивида, так и общества. Одновременно социальный конфликт, по их мнению, трансформирует условия символической интеракции и формирует новые правила и нормы, способствующие в конечном итоге адаптивным процессам.

Большой завершённостью отмечаются исследования *сторонников функционализма* [1, с. 300–301]. Они отмечают рациональную направленность адаптационных процессов. В частности, любая социальная активность рассматривается ими как рациональная адаптация средств к целям, причём цели выступают как конечные средства и условия действия. В этом случае происходит интеграция сегментов социума и общей системы ценностей. Значительное место в исследованиях функционалистов занимает *фактор институциональности* как условия формирования социальной структуры. Именно институциональные усилия, по мнению функционалистов, берут на себя обстоятельства по осуществлению социальной адаптивности. Задача нормативного института состоит в определении нормативности и долженствования. Институциональная структура гармонизирует действия входящих в нее индивидов, что стабилизирует систему, обуславливает ее способность преодолевать внутренние энтропийные процессы. Социальные институты осуществляют селекцию всего набора социальных поведенческих моделей и тем самым осуществляется управление комбинаторикой социальных ролей. Условием успешной социальной адаптации, с позиции функционализма, является признание каждой личностью статуса других лиц в границах социальной системы, то есть одобрение существующей стратификации. В рамках данного процесса сглаживаются интериоризированные противоречия внутри самой личности. Социальная адаптация неизбежно подчинена тем или иным стандартам адекватности. Такая адекватность представляет собой нормативный ориентир деятельности, нацеливающий на определенные стандарты поведения.

В рамках данной социологической традиции среди наиболее значимых с точки зрения изучения социальной адаптации работ можно назвать работы представителей структурного функционализма Т. Парсонса и Р. Мертона.

Так, Т. Парсонс анализирует адаптацию как функцию социальной системы. Адаптация – одна из выдвинутых Т. Парсонсом функциональных предпосылок существования общества, для определения