

УДК 378.1

Оригинальная статья

Взаимовлияние социального капитала и организационной культуры на эффективность подразделения вуза

М. В. Жарова

*Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена
Санкт-Петербург, Российская Федерация
e-mail: garova-m@mail.ru*

А. И. Скурихина

*Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена
Санкт-Петербург, Российская Федерация
e-mail: annasckurihina@yandex.ru*

Аннотация. В статье представлены результаты исследования феномена социального капитала применительно к сфере российского высшего образования. Дана формулировка понятия социального капитала образовательной организации на основе представлений о социальном капитале Дж. Коулмена, Дж. Ханифана, Р. Патнэма, П. Бурдьё, Ф. Фукуямы и др. Обоснована важность учета данной сущности в управлении образовательной и научной деятельностью профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения. Представлена информация об авторской методике базовой оценки социального капитала как на индивидуальном уровне (отдельных преподавателей), так и на групповом (уровне структурного подразделения вуза). Дано описание анкет для определения уровня социального капитала по двум направлениям: уровень доверия и степень развитости связей сотрудников. Представлены результаты эмпирического исследования и измерения текущего уровня индивидуального и группового социального капитала на примере четырех кафедр института одного из крупнейших российских вузов. А также показан анализ выявленных закономерностей. Показано, что кафедра с клановой организационной культурой и общим сбалансированным профилем организационной культуры обладает наибольшим социальным капиталом и наибольшей эффективностью. Оценка организационных культур кафедр позволила сделать вывод, что важную роль для развития личных социальных капиталов сотрудников и совокупного социального капитала подразделения вуза играет политика руководителя. Она должна быть направлена на выстраивание коллективистской организационной культуры. Предложены доказательства взаимозависимости ряда показателей эффективности деятельности кафедр и уровня их социального капитала. Доказано, что подразделения вуза, обладающие высоким социальным капиталом, являются наиболее успешными, при этом есть влияние социального капитала на эффективность подразделений.

Ключевые слова: социальный капитал, оценка доверия, социальные связи, организационная культура, эффективность деятельности подразделения вуза

Для цитирования: Жарова М. В., Скурихина А. И. Взаимовлияние социального капитала и организационной культуры на эффективность подразделения вуза // *Профессиональное образование в современном мире*. 2021. Т. 11, № 1. С. 76–83. <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2021-1-18>

Original paper

Mutual influence of the social capital and organizational culture on efficiency of higher education institution divisions

M. V. Zharova

*Herzen State Pedagogical University of Russia
Saint Petersburg, Russian Federation
e-mail: garova-m@mail.ru*

A. I. Skurikhina

*Herzen State Pedagogical University of Russia
Saint Petersburg, Russian Federation
e-mail: annascurikhina@yandex.ru*

Abstract. The article presents the results of studying the phenomenon of social capital related to the sphere of Russian higher education. It gives the concept formulation of an educational organization based on social capital ideas by J. Coleman, J. Hanifan, R. Putnam, P. Bourdieu, F. Fukuyama and others. The papers justify the significance of taking this essence into account in managing educational and scientific activities of the higher educational institution teaching staff. The article represents the authors' methodology for the basic assessment of social capital at the individual level (individual teachers), and group level (the university structural units). It describes the questionnaires to determine the level of social capital in two directions: the level of trust, and the development degree of employees' ties. The authors show the empirical study results and measuring the current level of individual and group social capital evidently for four departments of a institute of a large Russian university, and the analysis of revealed patterns. The article indicates that a department with a clan organizational culture and a general balanced profile of organizational culture has the greatest social capital and the greatest efficiency. The organizational culture assessment of the departments allowed concluding that the head policy plays an important role to develop employees' personal social capital and a university unit total social capital, which should be aimed to build a collectivist organizational culture. The authors provide proofs of mutual influence of a number of indicators of the department effectiveness and the level of their social capital. They evidence that university departments with high social capital are the most successful, while there is an influence of social capital on the departments' efficiency.

Keywords: social capital, trust assessment, social communications, organizational culture, activity efficiency

Citation: Zharova M. V., Skurikhina A. I. [Mutual influence of the social capital and organizational culture on efficiency of higher education institution divisions]. *Professional education in the modern world. 2021, vol. 11, no. 1, pp. 76–83.* <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2021-1-18>

Введение. В программе социально-экономического развития России на период до 2020 г. отмечается, что «безусловным приоритетом в области социально-экономической политики государства являются инвестиции в человека» [1]. Также в прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г. говорится о необходимости обеспечения развития человеческого капитала государства [2].

При этом одним из основных условий формирования инновационной экономики в РФ становится модернизация системы образования. Система образования является одной из основ динамического экономического роста и социального развития общества, в первую очередь успех и темпы

экономического роста связывают с качеством образования, а именно – с качеством высшего образования.

В связи с этим в последнее время все больше внимания уделяется эффективности системы образования, усиливается государственный контроль за деятельностью образовательных организаций.

Одним из ключевых ресурсов развития любой организации, в том числе и вуза, является человек. Эффективность деятельности вуза в существенной мере зависит от человеческого фактора: усилий и результатов работы преподавателей и сотрудников, их компетентности, уровня мотивации, творческого потенциала. Также можно заметить, что система показателей, по которой Министерством образования и науки РФ проводится мониторинг

эффективности деятельности вузов, содержит большое число показателей, напрямую зависящих от уровня развития кадрового потенциала вузов.

В последние годы в качестве важнейших для развития организации факторов стали рассматриваться социальные показатели, описывающие особенности взаимодействия отдельных личностей и коллективов в определенных социально-экономических условиях. Результаты многочисленных исследований показали, что конструктивные социальные отношения, проявление доверия и уважения, а именно социальный капитал компании, в значительной степени содействует повышению экономической эффективности деятельности организаций. Можно сказать, что социальный капитал – это преимущество, создаваемое положением индивида, которое он занимает в структуре отношений.

Недостаточность использования концепции социального капитала в системе управления организацией высшего образования может привести к ряду последствий:

- разрыву во взаимодействии администрации/руководства вуза и профессорско-преподавательского состава;
- несоответствию объективной репутации вуза и искусственно формируемого видимого имиджа;
- наличию замкнутости и закрытости в отношениях между субъектами образовательной организации и т. д.

Для вуза, как и для любой организации, социальный капитал коллектива связан с возможностями, заложенными как в неформальных, так и в формальных отношениях. Необходимо учитывать данный актив в системе управления вузом, так как именно он даст возможность повышать и развивать человеческий капитал как совокупность знаний, квалификации, опыта и мотивации сотрудников.

Постановка задачи. Совокупность управленческих, организационных и социальных условий вуза отражается в уровне его социального капитала. Так как образовательная организация представляет собой сосредоточение интеллектуального ресурса, носителями которого являются сотрудники, она должна создавать среду для обновления данного ресурса, возможности его развития. Важное значение приобретает корпоративная культура организации высшего образования, которая должна приветствовать сотрудничество для развития своего социального капитала. Поэтому социальный капитал вуза или его подразделений во многом будет зависеть от сформировавшейся культуры внутри образовательной организации.

Стоит отметить, что современные российские вузы находятся в противоречивых условиях, препятствующих наращиванию социального капитала. Данные условия формируются как во внутренней среде образовательной организации,

так и во внешней: с одной стороны, вузам предоставляется возможность самостоятельно выбирать пути развития, с другой – наблюдается жесткая регламентация деятельности со стороны руководящих органов.

В современной «экономике знаний» социальный капитал начинает приобретать свойство конкурентного преимущества организации. Однако наблюдается недостаточность научного осмысления и теоретического обоснования концепции социального капитала применительно к образовательной сфере. В связи с этим значительный интерес представляет исследование факторов воздействия социального капитала на эффективность деятельности образовательных организаций, знание и понимание которых становится необходимым элементом грамотного управления системой образования.

Большое значение имеет привлечение внимания научного сообщества и специалистов в области управления высшим образованием к необходимости целенаправленного формирования и использования социального капитала вуза, интеграции в процессы модернизации системы образования механизмов развития социального капитала.

Цель исследования: оценить взаимосвязь уровня социального капитала подразделения вуза, типа организационной культуры и эффективности его работы.

Гипотезы представленного исследования социального капитала педагогического коллектива структурного подразделения вуза были связаны с доказательством ряда предположений:

1. От уровня личного социального капитала сотрудника зависит его профессиональная эффективность.
2. Чем выше уровень социального капитала подразделения/кафедры вуза, тем выше эффективность его/ее работы.
3. От типа организационной культуры и политики руководства подразделения/кафедры вуза зависит его/ее уровень социального капитала. А развитие коллективной организационной культуры способствует взаимозависимому росту группового и индивидуальных уровней социального капитала отдельных преподавателей, что приводит к возникновению синергетического эффекта.

Методология и методика исследования. Исследование проводилось на базе института одного из университетов Санкт-Петербурга. Осуществлено анкетирование преподавателей четырех кафедр института. Были разработаны две анкеты для измерения уровня социального капитала профессорско-преподавательского состава, кафедр и института в целом по двум основным направлениям:

- 1) уровень доверия профессорско-преподавательского состава к руководству (кафедры,

института, вуза) и своим коллегам (внутри кафедры и в институте в целом);

2) степень развитости связей каждого сотрудника (были разработаны прямые и косвенные вопросы для выявления симпатий и антипатий между коллегами).

В обеих анкетах присутствовали вопросы для оценки приверженности сотрудников внутренним нормам.

Данные обеих анкет использовались как для выявления корреляции между собой, так и для поиска общей корреляции с внешними данными (например, ключевыми показателями эффективности научной деятельности преподавателей кафедр и института).

Для обеспечения сопоставления данных различных кафедр между собой была предложена методика приведения к единой шкале оценок и расчета средневзвешенных показателей, что позволило вывести единую интегральную оценку социального капитала подразделения.

Для анализа влияния на уровень социального капитала кафедр их организационной культуры был проведен опрос сотрудников по методике К. Камерона и Р. Куинна с целью выявления базового типа организационной культуры. Также применялся метод включенного наблюдения за сотрудниками исследуемых кафедр.

Результаты. Опираясь на представления о социальном капитале Дж. Коулмена, Дж. Ханифана, Р. Патнэма, П. Бурдые, Ф. Фукуямы и др., нами было дано определение социального капитала применительно к образовательному учреждению: социальный капитал – это совокупность потенциальных и реальных возможностей, обусловленных включенностью индивида в «горизонтальные» и «вертикальные» отношения, основанные на единстве норм и ценностей, доверии и бескорыстном обмене [3–12]. По отношению к организациям сферы высшего образования можно рассматривать два вида таких социальных отношений работников вуза: непосредственно в социальной среде вуза (с руководством, коллегами и студентами), а также за его пределами (с коллегами из других вузов и организаций, научными и исследовательскими коллективами, возможными потребителями образовательных и научно-исследовательских услуг). Подобное взаимодействие обеспечивает успешное решение задач как на индивидуальном, так и на групповом (кафедральном, факультетском, вузовском) уровнях.

Представленная работа опирается на данные исследования А. Г. Бодункова и И. П. Чёрной (2012 г.) об использовании социального капитала в качестве индикатора уровня развития предпринимательской культуры в вузе [13]. Также в работе тестировались идеи Н. П. Макарина,

О. Б. Томилина (2004 г.) о влиянии организационной культуры на эффективность деятельности вуза. В рамках проведенного исследования тестировалась идея о том, что эффективность работы организации может быть обеспечена ромбовидной формой профиля организационной культуры (создание профиля организационной структуры по следующим преобладающим в большей или меньшей степени типам культуры: бюрократическая, клановая, адхократическая, рыночная), так как при этом появляется возможность позитивного вклада всех альтернативных типов культур [15].

В рамках исследования проведено анкетирование, на которое были приглашены 64 сотрудника из числа профессорско-преподавательского состава института. В результате было получено 29 ответов, что составляет 45%.

По данным анкетирования были проведены подсчеты индексов доверия и профессионально-социальной значимости (учитывающих количество и силу связей) и подсчитано итоговое значение социального капитала кафедр, сопоставленное с данными эффективности работы подразделений, отраженными в рейтинге. При этом исследуемые кафедры получили следующие значения социального капитала:

- кафедра № 1 – значение социального капитала: 5.11;
- кафедра № 2 – значение социального капитала: 4.71;
- кафедра № 3 – значение социального капитала: 4.41;
- кафедра № 4 – значение социального капитала: 3.29.

При этом было показано, что чем выше социальный капитал подразделения/кафедры, тем выше эффективность его работы (например, кафедра № 1, имеющая самый высокий показатель социального капитала, так же является первой в рейтинге института и обладает самым высоким индексом профессионально-социальной значимости; аналогично с остальными кафедрами, принявшими участие в исследовании). Из этого можно сделать вывод, что подразделения вуза, обладающие высоким социальным капиталом, являются наиболее успешными, а также есть влияние социального капитала на эффективность подразделений.

Оценка организационной культуры показала, что кафедра с клановой организационной культурой и общим сбалансированным профилем культуры, стремящимся к ромбовидной форме, обладает наибольшим социальным капиталом и наибольшей эффективностью.

Для исследуемых кафедр наблюдается общее стремление к иерархическому или бюрократическому типу организационной культуры, особенно это характерно малоэффективным подразделениям.

Так, вектор организационной культуры кафедры № 1 был в большей степени отклонен в сторону клановой культуры, при этом данная кафедра по результатам исследования демонстрирует самую высокую эффективность. Культура кафедр № 2 и 3, идущих следом в рейтинге кафедр по уровню эффективности их деятельности, в большей степени тяготеет к бюрократической. Однако организационная культура кафедры № 2 отклоняется еще к рыночной культуре, а культура кафедры № 3 – к клановой. Максимально бюрократическим типом организационной культуры обладает кафедра № 4, демонстрирующая самые низкие результаты работы.

Подтвердилось наше допущение, что при преобладании в институте одной культуры (в данном случае преобладание бюрократического типа культуры) на кафедрах возможен акцент на других. Так, мы видим, что на лидирующей кафедре № 1 преобладает клановая культура над бюрократической. Было подтверждено, что уровень организационной культуры влияет на способность подразделения накапливать социальный капитал, что в свою очередь влияет на эффективность его работы.

Исходя из полученных данных, можно сказать, что на сегодняшний день исследуемое подразделение вуза (институт) обладает достаточно низким уровнем социального капитала, а организованная культура в большей степени имеет черты бюрократической культуры и далека от предпринимательской. Это опровергает идею, высказанную А. Г. Бодунковой и И. П. Черной (2012 г.) о том, что развитый социальный капитал является индикатором предпринимательской культуры организации [13].

Была рассмотрена взаимосвязь суммы позитивных связей сотрудников с интегральным показателем их эффективности, а именно: были проанализированы данные ежегодного конкурса профессиональных достижений, проводимого в рассматриваемом вузе. Определено, что у всех сотрудников – победителей конкурса отмечается высокий индекс профессионально-социальной значимости, который был вычислен при анализе связей среди профессорско-преподавательского состава института, полученных при втором анкетировании. Эти данные дают возможность предположить, что высокий уровень социального капитала способствует повышению эффективности работы сотрудника.

Кроме того, включенное наблюдение позволило зафиксировать факт того, что сотрудники, которые показывают максимальные результаты, склонны создавать друг с другом профессионально-творческие коллективы для реализации совместных проектов.

Оценка организационных культур кафедр позволила сделать вывод, что особую роль в усилении

личных социальных капиталов сотрудников играет политика руководителя кафедры, направленная на выстраивание коллективистской культуры. Это будет способствовать взаимозависимому росту групповых и индивидуальных индексов социального капитала, возникновению синергетического эффекта при накоплении социального капитала.

Так, на кафедре № 1 большую роль для сплочения коллектива играет заведующий кафедрой, который транслирует в коллектив общие ценности, является инициатором создания творческих и проектных групп. Как было отмечено ранее, данная кафедра обладает высоким уровнем социального капитала и высокими показателями эффективности работы, а также организационной культурой, стремящейся к клановому типу. Результаты исследования показали, что именно у профессорско-преподавательского состава данной кафедры самый сильный показатель связи друг с другом, при этом сотрудники кафедры активно выстраивают взаимосвязи с другими кафедрами, а также с другими университетами и работодателями.

Выводы. Результаты работы на этапе формирования теоретико-методологической основы представленного исследования позволили сделать следующие выводы:

1. Профессиональный потенциал коллектива вуза напрямую зависит от уровня социального капитала его сотрудников, так как именно социальный капитал профессорско-преподавательского состава во многом позволяет повысить эффективность выполнения основных процессов работы образовательной организации.

2. Профессорско-преподавательский состав вуза является носителем и «соавтором» создания социального капитала, вовлекая при этом в сеть взаимосвязей студентов и выпускников, работодателей, сторонних участников научно-исследовательской работы.

3. Можно выделить основные три компонента социального капитала:

- степень доверия сотрудников своему руководству и коллегам;
- степень соответствия руководителей и коллег установленным нормам и ценностям;
- количество и структура внешних и внутренних профессионально-социальных связей каждого члена профессорско-преподавательского состава вуза.

4. При исследовании влияния социального капитала сотрудников вуза на их профессиональную деятельность необходимо проводить анализ множества факторов и оценивать проявления образовательной, научной и воспитательной деятельности в ходе повседневной работы профессорско-преподавательского состава.

5. Работа, направленная на развитие и наращивание социального капитала, нуждается в применении системного подхода и не является самоорганизуемой.

Анализ результатов проведенного эмпирического исследования по оценке социального капитала коллектива сотрудников одного из институтов крупного российского вуза позволил сделать следующие выводы:

1. Наша первая гипотеза подтвердилась, и можно говорить о том, что чем выше уровень социального капитала сотрудника, тем выше его профессиональная эффективность.

Эту гипотезу смогли подтвердить проведенные подсчеты уровней социального капитала и сопоставление их с показателями эффективности профессорско-преподавательского состава. Наблюдение за сотрудниками кафедр позволило также определить, что высоким собственным социальным капиталом, как правило, обладают активные, инициативные сотрудники, обладающие хорошо развитыми коммуникативными навыками, готовые выстраивать новые взаимосвязи. Это может указывать на значимость человеческого капитала и соответствующих компетенций человека в формировании социального капитала (И. Д. Фрумин «Человеческий капитал 2.0»). Однако проведенное исследование не предполагало оценку факторов, влияющих на уровень личного социального капитала сотрудника. Для этого необходимо проводить дополнительное исследование.

2. Также была подтверждена вторая гипотеза о том, что с увеличением социального капитала подразделения/кафедры происходит соответствующее повышение эффективности его/ее работы.

Были подсчитаны значения социального капитала исследуемых кафедр и проведено сопоставление полученных результатов с данными об эффективности работы подразделений. Показано, что кафедра, обладающая самым высоким уровнем социального капитала из исследуемых, также показывает самые высокие результаты в работе.

3. Было показано, что среди сотрудников прослеживается тенденция снижения доверия к «вертикали власти». В большей степени сотрудники доверяют коллегам по кафедре и ее заведующему, при этом показатель доверия снижается при приближении к руководству вуза.

Таким образом, можно предположить, что данные результаты показывают необходимость изменения внутривузовской политики работы с персоналом: требуется повышение уровня доверия профессорско-преподавательского состава к руководству вуза, его структурам и подразделениям. Так как от уровня доверия субъектов образовательной организации руководству во многом зависит возможность развития социального капитала вуза.

4. Подтвердилась наша третья гипотеза: тип организационной культуры влияет на уровень социального капитала подразделения вуза.

Оценка организационной культуры кафедр показала, что кафедра с клановой организационной культурой и в целом со сбалансированным профилем культуры обладает наибольшим социальным капиталом и наибольшей эффективностью.

5. Уровень социального капитала подразделения вуза во многом зависит от того, какую политику ведет ее руководитель, а не только от индивидуальных социальных капиталов сотрудников.

Усилению и развитию социального капитала подразделения способствует политика руководителя, направленная на пропаганду культуры сотрудничества и взаимопомощи, создание творческих и проектных групп, способствующая поддержанию инициативы сотрудников. Положительный эффект будет достигаться за счет соединения социальных капиталов профессорско-преподавательского состава.

Таким образом, можно предположить, что для развития социального капитала сотрудников скорее будет справедлив тезис о том, что чем выше уровень социального капитала коллектива/подразделения, тем выше будут индивидуальные уровни социального капитала сотрудников. В ходе исследования стало понятно, что для получения необходимого объема информации для сравнения и поиска корреляции недостаточным является проведение оценки социального капитала коллектива одной кафедры и даже одного института. Для получения более полных результатов необходимо проводить исследование как минимум в двух подразделениях вуза.

Научной новизной исследования является уточнение понятия социального капитала в соответствии с его спецификой в организации высшего образования; разработан алгоритм исследования социального капитала в вузе; разработана и апробирована методика и инструментарий оценки социального капитала профессорско-преподавательского состава подразделения вуза.

Перспективами дальнейшего развития работы являются направления, связанные:

- с расширением факторов, влияющих на формирование социального капитала, а также исследование значимости их влияния;
- увеличением репрезентативности результатов исследования за счет расширения аудитории (исследование других структурных подразделений вуза);
- проведением корреляционного анализа других фактических показателей эффективности деятельности;
- принятием во внимание при дальнейших исследованиях возраста, пола, опыта работы, наличия сертификатов и диплома о дополнительном образовании и т. п.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (дата обращения: 14.10.2019).
2. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/ (дата обращения: 14.10.2019).
3. Bourdieu P. The forms of capital // *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York, 1986. P. 24–258.
4. Bourdieu P. The logic of practice. Stanford, 1990. 333 p.
5. Campbell C., Wood R., Kelly M. K. Social capital and health. London, 1999. 138 p.
6. Coleman J. Foundations of social theory. Cambridge, 1990. XVI, 993 c.
7. Coleman J. S. Social capital in the creation of human capital // *American Journal of Sociology*. 1988. Vol. 94. P. S95–S120.
8. Fukuyama F. Social capital // *Culture matters: how values shape human progress*. New York, 2000. P. 98–111.
9. Fukuyama F. Social capital and development: the coming agenda // *SAIS Review*. 2002. Vol. 22, № 1. P. 23–37.
10. Hanifan L. J. The community center. Boston, 1920. 230 p.
11. Hanifan L. J. The rural school community center // *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 1916. Vol. 67. P. 130–138.
12. Putnam R. D. Social capital: measurement and consequences // *Canadian Journal of Policy Research*. 2001. Vol. 2, № 1. P. 41–51.
13. Бодункова А. Г., Черная И. П. Социальный капитал как индикатор уровня развития предпринимательской культуры организации // *Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина*. 2012. № 4. С. 66–76.
14. Бодункова А. Г. Без отрыва от альма-матер. Социальный капитал ВУЗа: измерения, проблемы и направления инвестирования в новых условиях // *Креативная экономика*. 2010. № 1. С. 89–94.
15. Макаркин Н. П., Томилин О. Б., Бритов А. В. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения // *Университетское управление*. 2004. № 5/6. С. 152–162.
16. Балезина Е. А., Булгакова Д. А., Дерюгин А. С. Методология исследования социального капитала организации: зарубежный опыт // *Актуальные проблемы развития человеческого потенциала в современном обществе : материалы III Междунар. науч.-практ. Интернет-конф., Пермь, 6–7 дек. 2016 г. Пермь, 2016. С. 95–98.*
17. Олимпиева И. Б., Кондаков А. А., Ежова Л. В., Слободской А. Л. Социальный капитал: аналитические подходы и возможности измерения на уровне организации // *Петербургская социология сегодня*. Санкт-Петербург, 2014. Вып. 5. С. 10–42.
18. Крамин Т. В., Григорьев Р. А., Тимирязова А. В., Воронцова Л. В. Вклад интеллектуального и социального капиталов в экономический рост регионов Российской Федерации // *Актуальные проблемы экономики и права*. 2016. Т. 10, № 4. С. 66–76. DOI: 10.21202/1993-047X.10.2016.4.66-76.
19. Полищук Е. А. Социальный капитал и его роль в экономическом развитии // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия 5, Экономика. 2005. № 1. С. 10–16.
20. Шуклина Е. А., Певная М. В. Доверие как институциональная проблема высшего образования // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017. Т. 21, № 5. С. 120–131.

REFERENCES

1. On the "Concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2020" (together with the "Concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for period until 2020"): order of the Government of the Russ. Federation of Nov. 17, 2008 no. 1662-r (as amended on Sept. 28, 2018). *ConsultantPlus*. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (accessed 10.14.2019). (In Russ.).
2. Forecast of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2030 (developed by the Ministry of Economic Development of Russia). *ConsultantPlus*. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/ (accessed 14.10.2019). (In Russ.).
3. Bourdieu P. The forms of capital. *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York, 1986, pp. 241–258.
4. Bourdieu P. *The logic of practice*. Stanford, 1990, 333 p.
5. Campbell C., Wood R., Kelly M. K. *Social capital and health*. London, 1999, 138 p.
6. Coleman J. *Foundations of social theory*. Cambridge, 1990, XVI, 993 p.
7. Coleman J. S. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 1988, vol. 94, pp. S95–S120.
8. Fukuyama F. Social capital. *Culture matters: How values shape human progress*. New York, 2000, pp. 98–111.
9. Fukuyama F. Social capital and development: the coming agenda. *SAIS Review*, 2002, vol. 22, no. 1, pp. 23–37.

10. Hanifan L. J. *The community center*. Boston, 1920, 230 p.
11. Hanifan L. J. The rural school community center. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 1916, vol. 67, pp. 130–138.
12. Putnam R. D. Social capital: measurement and consequences. *Canadian Journal of Policy Research*, 2001, vol. 2, no. 1, pp. 41–51.
13. Bodunkova A. G., Chernaya I. P. Social capital as an indicator of the level of development of an organization's entrepreneurial culture. *Bulletin of A.S. Pushkin Leningrad State University*, 2012, no. 4, pp. 66–76. (In Russ.).
14. Bodunkova A. G. Social capital of the university: dimensions, problems and directions of investment in new conditions. *Creative Economy*, 2010, no. 1, pp. 89–94. (In Russ.).
15. Makarkin N. P., Tomilin O. B., Britov A. V. The role of organizational culture in effective management of higher educational institutions. *University Management*, 2004, no. 5/6, pp. 152–162. (In Russ.).
16. Balezina E. A., Bulgakova D. A., Deryugin A. S. Methodology for studying the social capital of an organization: foreign experience. *Actual problems of human potential development in modern society: proc. of III Intern. sci.-pract. Internet conf., Perm, Dec., 2016*. Perm, 2016, pp. 95–98. (In Russ.).
17. Olimpieva I. B., Kondakov A. A., Yezhova L. V., Slobodskoy A. L. Social capital: analytical approaches and measurement capabilities at the organizational level. *Petersburg sociology today*. Saint Petersburg, 2014, iss. 5, pp. 10–42. (In Russ.).
18. Kramin T. V., Grigoriev R. A., Timiryasova A. V., Vorontsova L. V. The contribution of intellectual and social capital to the economic growth of regions in the Russian Federation. *Actual Problems of Economics and Law*, 2016, vol. 10, no. 4, P. 66–76. DOI: 10.21202 / 1993-047X.10.2016.4.66-76. (In Russ.).
19. Polishchuk E. A. Social capital and its role in economic development. *Bulletin of Saint-Petersburg University. Series 5, Economics*, 2005, no. 1, pp. 10–16. (In Russ.).
20. Shuklina E. A., Pevnaya M. V. Trust as an institutional problem of higher education. *University Management: Practice and Analysis*, 2017, vol. 21, no. 5, pp. 120–131. (In Russ.).

Информация об авторах

Жарова Марина Владиславовна – кандидат физико-математических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента Института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена (Российская Федерация, 191186, Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, 48; e-mail: garova-m@mail.ru).

Скурихина Анна Игоревна – студентка образовательной программы бакалавриата «Управление персоналом организации» Института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена (Российская Федерация, 191186, Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, 48; e-mail: annascurikhina@yandex.ru).

Статья поступила в редакцию 25.11.20

После доработки 19.01.21

Принята к публикации 22.01.21

Information about the authors

Marina V. Zharova – Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor, Department of Education Management and Personnel Management, Institute of Economics and Management, Herzen State Pedagogical University (48, Moika River embankment, Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: garova-m@mail.ru).

Anna I. Skurikhina – student of the bachelor's degree program «Human Resources Management», Institute of Economics and Management, Herzen State Pedagogical University (48, Moika River embankment, Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: annascurikhina@yandex.ru).

The paper was submitted 25.11.20

Received after reworking 19.01.21

Accepted for publication 22.01.21