



Социально-психологическое сопровождение консолидации социального капитала организации

ПОЧЕБУТ Людмила Георгиевна

ORCID: 0000-0003-4390-1442

ЧИКЕР Вера Александровна

ORCID: 0000-0001-7444-6898

НЕДОШИВИНА Мария Александровна

ORCID: 0000-0001-7422-0055

ЛАРЬКИНА Виктория Андреевна

ORCID: 0000-0003-2216-5298

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Статья продолжает серию статей, подготовленных авторами по теории и методологии изучения социального капитала организации. *Цель.* Цель статьи — на основе концептуальной модели социального капитала организации наметить основные направления социально-психологического сопровождения его консолидации. Концептуальная модель включает три основных показателя: 1) социально-психологические компоненты социального капитала, определяющие содержание этого феномена. К компонентам социального капитала мы отнесли: взаимное доверие сотрудников, приверженность целям и ценностям организации, следование нормам и правилам, поддержание репутации организации на всех уровнях социального взаимодействия; 2) позитивные факторы и 3) негативные факторы формирования социального капитала в организации; 4) объективацию социального капитала, свидетельствующую о его влиянии на социально-психологические процессы в организации. *Методология исследования.* Методология исследования состояла в обосновании четырёх направлений социально-психологического сопровождения консолидации социального капитала организации: теоретического, методологического, прикладного и практического. Теоретическое направление означает всесторонний анализ научной литературы по проблемам социального капитала. Теоретическое сопровождение даёт возможность определить круг основных проблем, разработать структуру социального капитала организаций, проанализировать основные социально-психологические факторы, влияющие на его консолидацию. Методологическое направление сопровождения исследований социального капитала необходимо для того, чтобы выявить основные трудности его изучения, разработать социально-психологические методы и методики исследования. Создание методологии изучения социального капитала опирается на общепсихологические принципы, а также специфические принципы социальной психологии. Системный подход к анализу социального капитала организации позволяет выявить такие его показатели, как уровень развития, факторы и стадии формирования, функции и основные виды социального капитала организации. Прикладные исследования доказывают надёжность и валидность применяемых методов, их соответствие избранной тематике. В процессе эмпирических исследований появляется возможность сравнивать уровень развития и особенности социального

капитала различных организаций. Практические возможности социально-психологического сопровождения обеспечивают формирование и развитие социального капитала в организации. *Выводы.* Социально-психологическое сопровождение социального капитала проходит шесть этапов и обеспечивает надёжную консолидацию социального капитала. На первом этапе целесообразно ознакомить сотрудников организации с основными проблемами социальной психологии и теорией социального капитала. На втором этапе психологами проводится диагностика состояния и уровней развития социального капитала в конкретной организации. На третьем этапе разрабатываются программы и проводятся тренинги по способам и приёмам консолидации социального капитала. На четвёртом этапе целесообразно провести коучинг персонала и психологическое консультирование. На пятом этапе проводятся групповые дискуссии, в ходе которых сотрудники обсуждают проблемные вопросы деятельности организации. Шестой этап посвящён тренингу креативности и организационного развития, в процессе которого сотрудники предлагают и обсуждают способы повышения консолидации социального капитала в конкретной организации. *Оригинальность.* Разработана поэтапная система социально-психологического сопровождения социального капитала организации.

Ключевые слова: социальный капитал; теоретическое; методологическое; прикладное; практическое сопровождение.

Постановка проблемы

Исследование различных аспектов социального капитала организации является в настоящее время актуальной проблемой. На эту тему в зарубежной и отечественной организационной социальной психологии было проведено много теоретических и эмпирических работ (см.: Au, 2022, с. 13031; Ben-Nador, Eckhaus, Klein, 2021, с. 1155–1177; Joserph, Totawar, 2020; Sanchez-Famoso, Maseda, Iturralde, Danes, Aparicio, 2020, р. 32–72; Sozbilir, 2018, р. 92–100). Установлено, что высокий уровень социального капитала существенно влияет на производительность труда, экономические показатели организации, связан с благоприятным социально-психологическим климатом. Актуальной проблемой является психологическое сопровождение исследований социального капитала организации в теоретическом, методологическом, прикладном и практическом аспектах.

Следует констатировать, что в настоящее время сложилось противоречие между теоретической и практической психологией, и это особенно отражается в исследованиях социального капитала. В научной литературе представлено большое количество теоретических и эмпирических исследований на эту тему. Однако до сих пор не разработана общая теория и методология, не созданы надёжные и валидные методики, позволяющие оценить уровень консолидации социального капитала, обеспечить практическую реализацию выдвинутых теоретических и методологических положений в конкретных организациях. Отмечается повышение запроса на необходимость психологической помощи организациям (Иванова, Штроо, Махмутова, Торнгейт, 2022, с. 270–292).

Социально-психологическое сопровождение социального капитала должно обеспечивать развитие и консолидацию социальных процессов, происходящих в организации. Понятие «консолидация» сравнительно недавно стало использоваться в исследованиях по организационной социальной психологии. Термин «консолидация» (лат. *consolidation* — укреплять) означает объединение и сплачивание сотрудников для достижения целей организации, укрепления их доверия друг к другу. Консолидацию социального капитала организации можно рассматривать как процесс и как определённое состояние системы взаимоотношений сотрудников. Как процесс консолидация проявляется в формировании единых, согласован-

ных целей, ценностей и норм поведения. Единство целей и норм способствует образованию особого социально-психологического климата и организационной культуры. Как состояние консолидация основывается на взаимном доверии сотрудников друг к другу и руководству и на стремлении поддерживать и укреплять репутацию организации во внутренней и внешней среде. Консолидация означает тесную взаимосвязанность всех компонентов социального капитала. В то же время можно говорить о псевдоконсолидации, когда стремление членов организации к согласию и достижению цели не зависит от объективной оценки ситуации, а обретает форму группомыслия. В качестве одного из основных признаков группомыслия является иллюзия единомыслия — кажущееся всеобщее согласие, консенсус мнений, якобы подтверждающий «правильность группового решения» (Janis, 1982). Поэтому для чёткого различения реальной консолидации социального капитала и псевдоконсолидации необходимо проводить в организации специальные социально-психологические исследования и оценивать реальное состояние взаимоотношений сотрудников. В целях укрепления отношений, создания атмосферы единства и сплочённости, профилактики псевдоконсолидации необходима разработка логически выстроенных направлений социально-психологического сопровождения консолидации социального капитала.

Психологическое сопровождение («следование с кем-нибудь») консолидации социального капитала организации мы рассматриваем как непрерывный процесс диагностики, интервенции и психологической поддержки, реализуемый комплексной совокупностью методов и технологий, применяемых в профессиональной деятельности психологов. Этот процесс способствует созданию условий для активизации организационных ресурсов с целью реализации индивидуального и группового человеческого потенциала в социальной рабочей среде. Они формируют организационное единство, способствующее достижению общих целей.

В предложенной нами ниже схеме № 1 отражены такие основополагающие характеристики психологического сопровождения, как непрерывность, поэтапность, преемственность знаний и умений, формирование социальных и профессиональных компетенций при групповой и индивидуальной работе и консультировании. Ведущая роль в психологическом сопровождении отводится психологу, который может осуществлять сопровождение по запросу, в ситуации кризиса или же на регулярной основе. Оно может быть исследовательским, просветительским, коррекционным. Психологическое сопровождение в силу своей комплексности и системности обеспечивает взаимодействие всех субъектов трудового процесса, что способствует консолидации социального капитала организации.

По нашему мнению, можно определить четыре основных направления сопровождения исследований социального капитала.

1. Разработка стройной теоретической концепции.
2. Анализ методологических основ исследования, подбор и создание надёжных, верифицированных методик.
3. Проведение прикладных эмпирических исследований в различных организациях, сравнительный анализ социально-психологических, социологических, демографических и организационных факторов, определяющих уровень его развития.
4. Практическая социально-психологическая работа по обеспечению консолидации социального капитала и сопровождению его развития в целях повышения эффективности деятельности организации.

Анализ направлений социально-психологического сопровождения консолидации социального капитала организации

Анализ направлений сопровождения исследований и повышения эффективности влияния социального капитала на экономическую результативность организации и социально-психологическое благополучие ее сотрудников привел нас к системному и целостному рассмотрению социально-психологических способов и средств изучения и воздействия на состояние социального капитала в различных организациях.

Теоретический анализ

Понятие «социальный капитал» стало активно использоваться в социологической и социально-психологической литературе во второй половине XIX века. Французский философ и социолог Пьер Бурдьё одним из первых провёл системный анализ этого понятия. В своей теории социального пространства он отмечал, что оно складывается из различных видов капитала, однако решающее значение имеет капитал социальный. П. Бурдьё опирался на ресурсный подход и отмечал, что социальный капитал формируется на основе взаимных обязательств людей, участвующих в групповом взаимодействии. Взаимодействие даёт людям возможность доступа к ресурсам друг друга, а качество социального капитала зависит от качества их ресурсов. Накопление социального капитала требует вложений человеческих, финансовых, физических, культурных ресурсов. Именно в этом проявляется взаимосвязь всех видов капитала. Социальный капитал, объединяя все виды капитала, является одним из значимых показателей развития экономики разных стран и регионов. Содержательно социальный капитал основан на термине П. Бурдьё «габитус» как системе социальных диспозиций. Социальный капитал образуется благодаря близости диспозиций, что даёт возможность образовывать прочные социальные связи и группировки (Бурдьё, 2007).

Североамериканский экономист и социолог Дж. Коулман описал четыре типа капитала: 1) физический капитал, включающий техническое оборудование организации; 2) финансовый капитал, состоящий из количества денежного резерва; 3) человеческий капитал, обеспеченный уровнем интеллектуального развития сотрудников, их способностями и навыками; 4) социальный капитал, складывающийся на основе взаимоотношений людей, оценки их надёжности, сплочённости, доверия друг к другу. Социальный капитал, по его мнению, создает условия для кооперации и координации деятельности сотрудников организации. Вложение в социальный капитал обеспечивает взаимную выгоду. Основными функциями социального капитала являются: сохранение социальных связей, достижение взаимного доверия, повышение личных выгод (Coleman, James, 1998, p. 95–120).

Североамериканский учёный Р. Патнем одним из первых провёл серьёзное эмпирическое исследование состояния социального капитала в Италии в конце XX в. Социальный капитал — это особенности социальной организации, её структура, нормы, принципы деятельности, которые обеспечивают координацию действий членов сообщества. Социальный капитал основан на взаимном доверии, установленных и проверенных временем связях, принятых и поддерживаемых нормах поведения. Доверие и нормы поведения надситуационны, так как могут действовать независимо от ситуации. Различные типы капитала взаимосвязаны. Социальный капитал способен усиливать человеческий, физический, финансовый капиталы. Предназначение социального капитала заключается в повышении эффективности коллективной деятельности, снижении затрат и усилий на контроль за работой сотрудников организации, так как взаимное доверие и следование нормам, формирование генерализованного

доверия к людям, благожелательных взаимоотношений, обеспечение свободного распространения информации, улучшения психического и физического самочувствия людей, возникают благодаря ощущению поддержки со стороны окружающих (Putnam, 1993, p. 33–42).

Считается, что социальный капитал является общественным благом в отличие от человеческого капитала, обладателем которого является конкретный индивид. Как общественное благо, социальный капитал проявляется во взаимоотношениях людей. Благоприятные, доверительные отношения создают социальный капитал, а враждебные, агрессивные, конфликтные — разрушают его (Adler, Kwon, 2002; Andrews, 2010; Hodson, 2005; Leana, Buren, 1999; Leana, Pil, 2006; Lin, 2001; Moran, 2005; Nahapiet, Choshal, 1998; Onyx, Bullen, 2000; Pastoriza, Arina, Ricard, 2008; Penning, Lee, 1999; Portes, 1998; Seibert, Kraimer, Ien, 2001; Villalonga-Olives, Kawachi, 2015; Walker, Kogut, Shon, 1997; Woolcock, 1998).

В науке выделяют четыре аспекта исследований социального капитала. Первый аспект — ресурсный. Социальный капитал понимается как объём ресурсов, которыми обладают люди и используют их во благо (Бурдьё, 2007). Второй аспект — экономический. Учёные сводят социальный капитал к экономическим отношениям, считая его главным свойством способность приносить доход и повышать экономическое благосостояние (Белкин и др., 2012). Третий аспект — сетевой. Так, например, П. Бурдьё как форму социального капитала рассматривал социальную сеть (Бурдьё, 2007; Bourdieu, 1986). Люди пользуются социальной сетью для достижения своих интересов и установления отношений с другими людьми (Мачеринскене и др., 2009, с. 28–38). По мнению Т. А. Нестика, социальные сети, спонтанно возникающие в организации, дают возможность всем членам этой сети оказывать помощь друг другу, обмениваться знаниями, связями, опытом (Нестик, 2009, с. 52–63). Мы придерживаемся четвёртого, социально-психологического аспекта. Социальный капитал является чисто социально-психологическим феноменом. Содержательные компоненты социального капитала включают такие явления социальной психологии, как доверие, нормы, взаимоотношения (Почебут, Чикер, Волкова, Гуриева, 2021а, с. 8–24).

Социальный капитал организации рассматривается нами на четырёх уровнях. Первый, личностный уровень проявляется как социальное богатство личности, как совокупность её позитивных межличностных связей, которые дают возможность участникам взаимодействия обмениваться разнообразными ресурсами. Второй, групповой уровень является объединённым богатством группы людей, связанных тесными доверительными отношениями. Третий, организационный уровень — это система отношений сотрудников организации по вертикали и по горизонтали, предоставляющая им возможность пользоваться материальными и интеллектуальными ресурсами друг друга. Четвёртый, социетальный уровень включает общественную систему устойчивых позитивных отношений членов общества к различным социальным институтам, к власти, правоохранительным органам и так далее.

В зарубежной социальной психологии и социологии социальный капитал изучается как совокупность трёх измерений: структурного, отношенческого (*релятивистского*), когнитивного. Структурное измерение отражает стройную систему социальных связей, отношенческое — характер взаимоотношений между людьми, когнитивное — осознание целей и ценностей организации (Pastoriza, Ariño, 2013, с. 1–12).

Соединение этих сторон измерений определяется нами как консолидация социального капитала. Результатом консолидации является выработка согласованных норм и правил поведения, единых целей и ценностей, взаимного доверия и поведенческих моделей, необходимых для принятия эффективных решений для управления человеческими ресурсами. Консолидация социального капитала может рассматриваться и как процесс, и как устой-

чивое психологическое состояние сотрудников, уверенных в своём трудовом будущем и в достижении благосостояния, и как результат управленческих действий руководства организации. Процесс консолидации объединяет внешнюю и внутреннюю среду деятельности организации (Почебут, Чикер, Волкова, Гуриева, 2021а, с. 10).

Зарубежные психологи выделяют позитивные и негативные результаты влияния социального капитала на взаимоотношения людей в организации. С. Боргатти и П. Фостер обозначили эти результаты как «светлая» и «тёмная» стороны социального капитала (Borgatti, Foster, 2003, р. 991–1013). Р. Берт изучил позитивные последствия когнитивного и *релятивистского* измерения социального капитала. В качестве когнитивных последствий он называет более свободные возможности сотрудников организации пользоваться информационными каналами, получение своевременной и достоверной информации. *Релятивистские* последствия включают возможность сотрудника, обладающего высоким уровнем социального капитала, то есть имеющего авторитет и пользующегося доверием членов коллектива, занять высокую управленческую должность. Во взаимоотношениях с партнёрами социальный капитал и конкретного сотрудника, и всей организации в целом, играет неопределимую роль. Сотрудники получают право на кредит доверия, возможность заключать выгодные контракты и, соответственно, получать большую прибыль в пользу своей организации. Социальный капитал имеет значение при создании репутации организации во внешней и внутренней среде. Во внутренней среде сотрудники будут в большей степени поддерживать цели и ценности организации, соблюдать нормы и правила поведения (Burt, 2000, с. 345–423). Л. Смит-Доеерр и В. Пауэлл описали «тёмную» сторону. Они обнаружили, что высокая консолидация социального капитала может приводить к жёстко структурированным социальным отношениям и взаимным обязательствам. Высокий уровень сплочённости приводит к узам, ограничивающим свободу действий (Smith-Doerr, Powell, 2005, р. 379–402).

Создавая социально-психологическую модель социального капитала организации, мы опирались на идеи зарубежных психологов и социологов. Наиболее плодотворным является понятие «габитус», предложенное П. Бурдьё. Габитус социального капитала организации, по нашему мнению, представлен четырьмя диспозициями: 1) диспозицией доверия сотрудников организации друг другу, руководству и партнёрам по бизнесу; 2) диспозицией приверженности целям и ценностям организации; 3) диспозицией соблюдения организационных норм и правил; 4) диспозицией создания репутации организации во внешней и внутренней среде.

Мы определяем социальный капитал организации как единое смысловое социальное пространство, в котором консолидация людей определяется взаимным доверием, приверженностью целям и ценностям организации, соблюдением норм и правил поведения, поддержанием репутации организации (Почебут, Чикер, Волкова, 2018, с. 54). Социально-психологическими компонентами социального капитала являются: доверие сотрудников друг к другу и руководству; приверженность целям и ценностям; соблюдение норм поведения и создание и поддержание репутации организации во внешней и внутренней среде. К позитивным факторам консолидации социального капитала относятся: лидерство и эффективное руководство; коучинг персонала, мотивация, а также моральное и материальное стимулирование. Негативные факторы включают: моббинг-процессы, высокий уровень конфликтности, эмоциональное выгорание и профессиональную деформацию. Объективация социального капитала выражается в карьерном продвижении сотрудников, благоприятном социально-психологическом климате и соответствующей организационной культуре.

Методологический анализ

Путь системного, целостного и комплексного теоретико-методологического анализа проблемы является главенствующим в изучении социального капитала организации. Он

позволяет соотнести теоретические концепты с практикой и осуществлять обоснованные и надежные прикладные исследования. Внимание учёных сосредоточено, прежде всего, на преобладающей теоретической парадигме и теоретических основаниях научного исследования: системе принципов, подходов к изучаемому объекту, поэтапную его организацию, интерпретацию фактов, выбор адекватных методов и методик исследования (Юревич, 2019; Ядов, 2003).

В разработке теории и методологии социального капитала организации нами был намечен путь от объясняющей парадигмы и концептуальной теории к практике. Этот путь основан на проверке созданных моделей социального явления эмпирическим или экспериментальным способом. Наши недавние исследования основаны, прежде всего, на моделировании феномена социального капитала. Затем следовала его эмпирическая проверка, что, в целом, завершилось значимым результатом — созданием валидного и надежного методического инструментария измерения социального капитала организации и его консолидации (Почебут, Чикер, Волкова, Гуриева, 2021б, с. 8–24). При таком подходе теоретическое обоснование, исследовательские вопросы и гипотезы первичны, а выбор или создание метода его изучения или конкретной методики — вторичны.

Анализ проблемы был начат с самого высокого уровня методологии — с философски-методологического уровня, который позволяет рассмотреть понятие в контексте философского, социологического, экономического знания, определить основные категории и принципы анализа. На этом этапе были рассмотрены теоретические подходы в анализе понятия «социальный капитал» в целом, конкретно понятий социального, человеческого, организационного капиталов, которые объединяются общим концептуальным полем. Результаты такого анализа представлены нами выше при описании теоретического пути исследования феномена социального капитала. Мы разделяем точку зрения А. В. Юревича о том, что любой метод всегда «теоретически нагружен», построен в некоторой смысловой системе, выражающей базовые смыслы соответствующей теории и научной «идеологии». Соответственно, психологические методики представляют собой конкретизацию и операционализацию того знания, которое содержится на уровнях психологических теорий и «идеологий» (Юревич, 2019).

В нашем исследовании социального капитала организации обосновано использование следующих общенаучных принципов исследования: отражения, системности, комплексности, деятельности, развития, детерминизма. Эти принципы были разработаны классиками отечественной психологии — В. М. Бехтеревым, С. Л. Рубинштейном, Б. Г. Ананьевым, А. Н. Леонтьевым, Б. Ф. Ломовым, Г. М. Андреевой, Б. Ф. Поршневым, Б. Д. Парыгиным, Е. С. Кузьминым, В. А. Ганзеном и другими. Системообразующей характеристикой является принцип целостности (холизма). Изучение и диагностика консолидации социального капитала организации невозможны без применения этих принципов, отражающих путь теоретического анализа и синтеза многочисленных явлений, ведущих к целостному анализу социального и человеческого капитала.

Е. С. Кузьмин не только признавал необходимость реализации всех перечисленных выше принципов в рассмотрении социально-психологических явлений, включенных в широкое феноменологическое поле социальных событий, но и выделил еще несколько, присущих этой области научного познания, специфических принципов. Это принципы социальной обусловленности психики и сознания человека (все психические явления и процессы по своей сущности социальны и детерминированы социальными условиями жизнедеятельности человека); принцип единства макро- и микроусловий формирования социальной сущности человека; принцип формирования сознания в процессе деятельности и общения (общение

выделяется в отдельную категорию и более — становится предметом социальной психологии); принцип изменения протекания психических явлений и процессов в процессе общения с окружающими людьми (влияние социально-психологических групповых эффектов на результаты деятельности); принцип моделирования социально-психологических явлений и процессов (создание идеального образа социального объекта, описание его качественных характеристик, выделение факторов влияния) (Кузьмин, 2021).

При анализе социального капитала организации рассматриваются: 1) структурные составляющие (компоненты) явления; 2) объективные и субъективные факторы, оказывающие позитивное или негативное влияние на его формирование и развитие; 3) стадии развития, накопления и консолидации социального капитала; 4) уровневые характеристики его развития; 5) результаты влияния социального капитала организации на развитие личности сотрудника, малой рабочей группы или организации, общества. Такая схема научного исследования позволяет соблюсти и соотнести все описанные выше принципы целостного методологического подхода.

Социальный капитал организации может быть определен как социально-психологическое понятие, основным содержанием которого являются диспозиции — система устойчивых отношений людей друг к другу, включающие в себя экономические, социологические и психологические аспекты существования организаций, определяемые общностью целей, понятий, убеждений с главенствующей когнитивной составляющей. Психологическое сопровождение консолидации социального капитала организации базируется на перечисленных выше теоретических принципах.

Прикладные исследования

На основе проделанного теоретического и методологического анализа нами была разработана методика измерения консолидации социального капитала организации (КСКО) (Почебут и др., 2022). Методика включает четыре оценочных шкалы — доверие сотрудников друг к другу и руководству, приверженность целям и ценностям организации, соблюдение норм и правил поведение, поддержание и формирование репутации организации во внешней и внутренней среде. В качестве примера прикладного исследования приведём результаты изучения уровня консолидации социального капитала международной IT-организации. Респондентами являлись 100 сотрудников организации. Возраст опрошенных от 23 до 43 лет, 40 женщин и 60 мужчин. Измерялись уровень доверия сотрудников по методике Р. Б. Шо (Шо, 2000) и уровень консолидации социального капитала организации по методике КСКО.

В организации по методике Р. Б. Шо был диагностирован высокий уровень взаимного доверия (от 118 до 160 баллов). Был обнаружен также высокий уровень развития таких компонентов социального капитала по методике КСКО, как доверие, приверженность целям и ценностям, поддержка репутации организации. По методике Р.Б. Шо респондентами оценивались: уровень доверия, проявление заботы о сотрудниках и результативность деятельности. Корреляционный анализ показал статистически достоверные положительные корреляции по критерию Спирмена ($p < 0,01$). Корреляционная связь между показателями доверия (КСКО) и методикой Р. Б. Шо равнялась 0,73; связь между доверием (КСКО) и проявлением заботы равнялась 0,75; коэффициент корреляции между приверженностью целям и ценностям и проявлением заботы равнялся 0,74; а между приверженностью целям и оценкой результативности организации равнялся 0,73; коэффициент корреляции между оценками доверия и репутацией организации равнялся 0,72. В целом, коэффициент корреляции между всеми показателями общего социального капитала организации был равен 0,8 (максимум = 1,0) (Донченко, 2020).

Таким образом, разработанный нами методический инструментарий даёт возможность исследователям осуществлять эмпирическое социально-психологическое сопровождение при изучении консолидации социального капитала.

Практическая социально-психологическая работа

Логичным продолжением работы по комплексному социально-психологическому сопровождению консолидации социального капитала в организации является практическая работа. Опираясь на результаты теоретического и методологического анализа, а также прикладных исследований, мы сформулировали основные перспективные средства практической работы социального психолога в организации. Ключевыми задачами в данном случае выступают меры по поддержке и развитию описанных выше компонентов социального капитала. Так, недостаточные уровни развития доверия сотрудников друг к другу и руководству, приверженности групповым целям и ценностям, следования принятым нормам поведения и укрепления репутации организации могут подвергаться социально-психологической коррекции, состоящей из шести этапов (Рисунок 1).

На первом этапе необходима психологическая диагностика социального капитала и глубокое изучение его основных компонентов. Диагностика позволяет выявить проблемы, на которые необходимо обратить внимание при осуществлении коррекции. Использование методики определения компонентов социального капитала организации (КСКО) помогает провести углубленную диагностику состояния и уровней развития социального капитала. Для первичного выявления неформальных лидеров на этапе диагностики может быть использован опросник «Нетворкинг-стратегии личности» (Марарица, Казанцева, Почебут, Свенцицкий, 2018). Апробация опросника показала, что эффективной является стратегия «персонального продвижения», в наибольшей степени выраженная у руководителей и неформальных лидеров, способных повлиять на других членов коллектива, повышая общий социальный капитал группы.

Внимательный учёт аспектов ценностно-мотивационной сферы личности сотрудника является одним из ключевых направлений при планировании последующей психологической интервенции. Значимые мотивы и возможность их реализации на рабочем месте, являются важной предпосылкой повышения организационной приверженности (Доминяк, 2011). Это направление диагностики играет немалое значение при определении путей сопровождения консолидации социального капитала. Сотрудник, приверженный целям организации, в большей мере понимает и поддерживает ценности организации, следует её нормам и стремится к поддержанию репутации.

На втором этапе проводится теоретическая подготовка сотрудников и руководителей. В форме лекционных занятий их знакомят с основными положениями теории социального капитала и концептуальной моделью его консолидации. Основная цель таких занятий состоит в том, чтобы показать роль и значение социального капитала в повышении экономических показателей и улучшении социально-психологического климата организации.

Третьим этапом практической работы с персоналом организации является разработка программ социально-психологических тренингов и формирование групп обучения. Целью тренингов является формирование установок сотрудников, направленных на оптимизацию социально-психологических процессов, способствующих накоплению социального капитала организации. Целесообразно при конструировании программ работы с персоналом учитывать интегрирующую роль «ключевых игроков» команды, способствующих повышению сплочённости коллектива. Эффективный стиль руководства и опора на неформальное лидерство играют существенную роль в укреплении социального капитала (Joseph, Totawar, 2020).

Оправдано проведение тренингов эффективной коммуникации, что будет способствовать усилению доверительной обстановки в рабочей группе и повышению мотивации деятельности. Базовая программа коммуникативного тренинга может быть модифицирована специалистами под конкретные цели организации, заинтересованной в развитии её социального капитала. Это касается повышения доверия, закрепления групповых норм, развития приверженности сотрудников целям и ценностям, оценки репутационных составляющих организации.

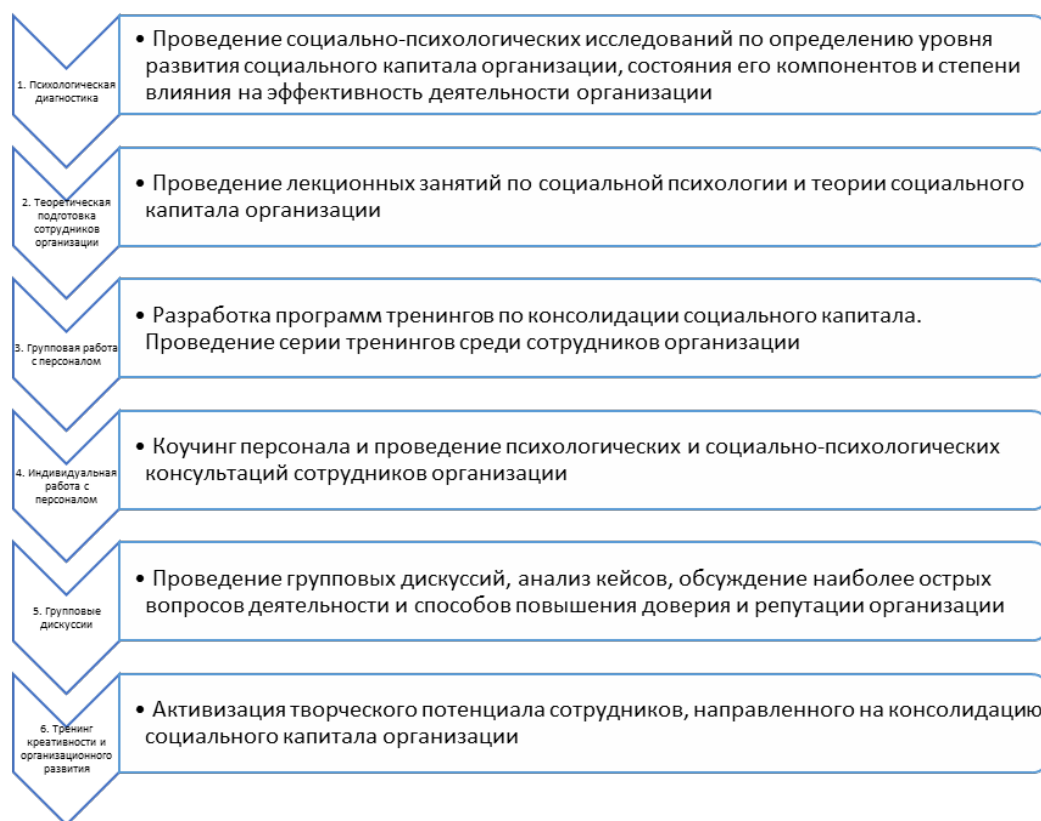


Рисунок 1. Этапы социально-психологического сопровождения консолидации социального капитала организации

На четвёртом этапе практической работы осуществляется коучинг персонала, как метод индивидуальной работы с сотрудниками, проведение психологического консультирования. Планомерная и тщательная работа организационного консультанта может способствовать личному развитию сотрудников, пониманию ими своих сильных сторон и возможностей для роста, карьерного продвижения, а также общему психологическому благополучию в коллективе.

На пятом этапе целесообразно использовать метод групповых дискуссий и анализ специальных кейсов на актуальную для организации тематику. Групповые дискуссии и анализ кейсов могут в значительной мере способствовать повышению доверия и поддержанию норм и традиций коллектива, а успешное их решение — повышению как внутренней, так и внешней репутации организации. Важная роль в модерации этого процесса отводится социальному психологу, который может быть, как внутренним, так и внешним консультантом по решению вопросов развития социального капитала организации.

На шестом этапе целесообразно провести социально-психологический тренинг креативности и организационного развития, дающий возможность каждому участнику продумать и предложить разнообразные способы формирования социального капитала. Тренинг является завершающим этапом, на котором у сотрудников организации формируется осознанная мотивация формирования социального капитала в своей организации.

Выводы

1. Социально-психологическая модель консолидации социального капитала организации включает четыре показателя: 1) социально-психологические компоненты социального капитала; 2) позитивные факторы; 3) негативные факторы формирования; 4) объективация социального капитала, выражающаяся в благоприятном социально-психологическом климате, успешной профессиональной карьере сотрудников, организационной культуре, адекватной потребностям персонала.
2. Нами намечены основные пути социально-психологического сопровождения консолидации социального капитала в организации. Предложены четыре основных пути: 1) теоретический анализ и осмысление основных проблем; 2) методологический анализ, разработка адекватных и надежных методов исследования; 3) проведение прикладных социально-психологических исследований; 4) разработка социально-психологических способов практического сопровождения с целью повышения уровня социально-психологического капитала организации.
3. Теоретический путь предполагает глубокий и всесторонний анализ научной литературы, определение основного понятия, факторов и компонентов. Социальный капитал организации понимается нами, как особое смысловое пространство, включающее доверие сотрудников друг к другу и руководству, приверженность целям, соблюдение норм и правил поведения, создание и поддержание репутации организации.
4. Методологический путь направлен на использование системного, комплексного подходов, разработанных в современной отечественной психологии. Особое значение придается принципам социальной психологии: изучение сознания человека в процессе деятельности и общения; единство влияния макро- и микроусловий на социальную деятельность человека; моделирование социально-психологических явлений и процессов. Это позволяет разрабатывать специальные методы изучения социального капитала организации.
5. Прикладной путь дает возможность накопление эмпирического материала и создание, по возможности, целостной картины состояния социального капитала в российских организациях.
6. Практический путь нацелен на реальное социально-психологическое сопровождение консолидации социального капитала. Практический путь состоит из шести этапов: 1) диагностика уровня развития социального капитала в изучаемой организации; 2) знакомство персонала организации с основами теории социального капитала в форме лекционных занятий; 3) разработка программ и проведение социально-психологических тренингов персонала; 4) коучинг персонала, индивидуальная социально-психологическая работа, консультирование; 5) проведение групповых дискуссий по проблемам взаимоотношений сотрудников в организации; 6) разработка и проведение социально-психологических тренингов по повышению креативности сотрудников и организационного развития.

Финансовая поддержка

Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, № 23-28-00107.

Литература

- Белкин, В. Н., Белкина, Н. А., Антонова, О. А., Бочкарева, И. В. (2012). Теория социального капитала организации. *Социум и власть*, 4(36), 79–86.
- Бурдые, П. (2007). *Социология социального пространства*. М.: Институт экспериментальной социологии. СПб.: Алетейя.
- Доминак, В. И. (2011). *Возможность реализации мотивов как предпосылка организационной лояльности*. *Terra Linguistica*, 124.
- Донченко, П. А. (2020). *Доверие как социально-психологический фактор формирования социального капитала в IT организации: Дисс. ...магистра психологии*. Санкт-Петербургский государственный университет, СПб.
- Иванова, Н. Л., Штроо, В. А., Махмутова, Е. Н., Торнгейм, У. (2022). Психология бизнеса: расширение сферы применения в образовании, исследованиях, практической деятельности. *Организационная психология*, 12(1), 270–292.
- Марарица, Л. В., Казанцева, Т. В., Почебут, Л. Г., Свенцицкий, А. Л. (2018). Разработка опросника нетворкинг-стратегий личности. *Петербургский психологический журнал*, 25, 13–50.
- Мачеринскене, И. М., Минкуте-Генриксон, Р. В., Симнавичене, Ж. Й. (2009). Социальный капитал организации: методология исследования. *Экономика образования*, 2, 28–38.
- Нестик, Т. А. (2009). Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Часть 1. *Психологический журнал*, 30(1), 52–63.
- Почебут, Л. Г. Чикер, В. А., Волкова, Н. В. (2018). Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования. *Организационная психология*, 8(2), 47–71.
- Почебут, Л. Г. Чикер, В. А., Волкова, Н. В., Гуриева, С. Д. (2021а). Противоречивость социально-психологических эффектов консолидации социального капитала организации. *Организационная психология*, 11(2), 8–24.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А., Волкова, Н. В., Гуриева, С. Д. (2021б). Методологическое обоснование изучения социального капитала организации. *Организационная психология*, 11(1), 8–24.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А., Кузнецова, И. В., Гуриева, С. Д., Безносков, Д. С., Волкова, Н. В., Яничева, Т. Г. (2022). Психологическая диагностика социального капитала организации. *Социальная психология и общество*, 13(3), 62–79.
- Шо, Р. Б. (2000). *Ключи к доверию в организации: Результативность. Порядочность. Проявление заботы*. М.: Дело.
- Юревич, А. В. (2019). *Методология и социология психологии*. М.: Изд-во ИП РАН.
- Ядов, В. А. (2003). *Социологическое исследование. Программа. Методология. Методы*. М.: Наука.
- Adler, P. S., Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations*, 63(5), 583–608.
- Au, A. (2022). Social capital exchanges in voluntary associations and work organizations: A network perspective. *Sociology Compass*, e13031.
- Ben-Hador, B., Eckhaus, E., Klein, G. (2021). Personal social capital in organizations: a new scale to assess internal and external personal social capital in organizations. *Social Indicators Research*, 157(3), 1155–1177.

- Borgatti, S. P., Foster, P. C. (2003). The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Eds.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (241–258). New York: Greenwood.
- Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345–423.
- Coleman, J., James, S. (1998). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Hodson, R. (2005). Management behavior as social capital: A systematic analysis of organizational ethnographies. *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 41–65.
- Janis, I. L. (1982). *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Joseph, N., Totawar, A. (2020). How to increase social capital of organizations: identifying the role of informal learning behaviors. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Lean, C. R., Buren, V. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538–555.
- Leana, C. R., Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 7(3), 353–366.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Moran, P. (2005). Structural vs relational embeddedness: Social capital and managerial performance. *Strategic Management Journal*, 26(12), 1129–1151.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Onyx, J., Bullen, P. (2000). Measuring social capital in five communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23–42.
- Pastoriza, D., Arino, M. A., Ricart, J. E. (2008). Ethical managerial behavior as antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 329–341.
- Pastoriza, D., Ariño, M.A. (2013). Does the ethical leadership of supervisors generate internal social capital. *Journal of Business Ethics*, 118(1), 1–12.
- Pennings, J. M., Lee, K. (1999). Social capital of organization: Conceptualization, level of analysis, and performance implications. In: R. T. A. J. Leenders, S. M. Gabbay (Eds.), *Corporate Social Capital and Liability* (43–67). Boston: Springer.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24, 1–24.
- Putnam, R. (1993). The prosperous community. Social and public life. *The American Prospect*, 13, 33–42.
- Sanchez-Famoso, V., Maseda, A., Iturralde, T., Danes, S. M., Aparicio, G. (2020). The potential of internal social capital in organizations: an assessment of past research and suggestions for the future. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 32–72.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
- Smith-Doerr, L., Powell, W. W. Networks and economic life. (2005). In N. J. Smelser, R. Swedberg (Eds.), *The Handbook of Economic Sociology* (379–402). Princeton: Princeton University Press.
- Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity, and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92–100.

- Villalonga-Olives, E., Kawachi, I. (2015). The measurement of social capital. *Gaceta Sanitaria*, 29(1), 62–64.
- Walker, G. B., Kogut, B., Shan W. (1997). Social capital, structural holes and the formation of an industry network. *Organization Science*, 8(2), 9–25.
- Woolcock, M. (1998). Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society*, 27(2), 151–208.

Поступила 08.02.2023



Socio-psychological support for the consolidation of the social capital of organization

Ludmila G. POCHEBUT

ORCID: 0000-0003-4390-1442

Vera A. CHIKER

ORCID: 0000-0001-7444-6898

Mariia A. NEDOSHIVINA

ORCID: 0000-0001-7422-0055

Viktoriiia A. LARKINA

ORCID: 0000-0003-2216-5298

Saint-Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation

Abstract. This paper continues the series of studies prepared by the authors focused on theory and methodology of studying the organizational social capital. *Purpose.* The aim of the article is to outline the main directions of socio-psychological support for social capital consolidation on the basis of the conceptual model of organizational social capital. The conceptual model includes three main indicators: 1) socio-psychological components of social capital, determining the content of this phenomenon. The components of social capital are: mutual trust of employees, commitment to the goals and values of the organization, adherence to norms and rules, maintaining the reputation of the organization at all levels of social interaction; 2) positive factors, and 3) negative factors of formation of social capital in the organization; 4) objectification of social capital, indicating its influence on the socio-psychological processes in the organization. *Methodology* included the substantiation of four directions of socio-psychological support of consolidation of organizational social capital: theoretical, methodological, applied, and practical ones. The theoretical direction means a comprehensive analysis of scientific literature on the problems of social capital. Theoretical support makes it possible to determine the range of basic problems, develop the structure of social capital of organizations, and analyze the main socio-psychological factors influencing its consolidation. The methodological direction of social capital support research is necessary to identify the main difficulties of its study, to develop socio-psychological research methods and techniques. A methodology for studying social capital relies on principles of General Psychology as well as on specific principles of Social Psychology. The system approach to the analysis of social capital of the organization allows to identify its indicators such as the level of development, factors, and stages of formation, functions, and the main types of social capital of the organization. Applied research proves the reliability and validity of the methods used, their compliance with the chosen topic. In the process of empirical research there is an opportunity to compare the level of development and features of social capital of different organizations. Practical possibilities of socio-psychological support provide formation and development of social capital in the organization. *Findings.* Socio-psychological support of social capital passes through six stages and ensures reliable consolidation of social capital. At the first stage it is expedient to acquaint employees of the organization with the basic problems of Social Psychology and the theory of social capital. At the second stage psychologists diagnose the state and levels of development of social capital in a particular organization. At the third stage programs are developed and training on methods and

techniques of consolidation of social capital is carried out. At the fourth stage, it is advisable to conduct personnel coaching and psychological counseling. At the fifth stage group discussions are held, during which employees discuss problematic issues of the organization's activity. The sixth stage is devoted to creativity and organizational development training, during which employees suggest and discuss ways to increase the consolidation of social capital in a particular organization. *Originality*. The step-by-step system of socio-psychological support of the social capital of the organization was developed.

Keywords: social capital, theoretical, methodological, applied, and practical support.

Financial support

The work was supported by a grant 23-28-00107 from the Russian Science Foundation.

References

- Adler, P. S., Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations*, 63(5), 583–608.
- Au, A. (2022). Social capital exchanges in voluntary associations and work organizations: A network perspective. *Sociology Compass*, e13031.
- Belkin, V. N., Belkina, N. A., Antonova, O. A., Bochkareva, I. V. (2012). Teoriya social'nogo kapitala organizacii [Theory of social capital of an organization]. *Socium i vlast'*, 4(36), 79–86. (in Russian)
- Ben-Hador, B., Eckhaus, E., Klein, G. (2021). Personal social capital in organizations: a new scale to assess internal and external personal social capital in organizations. *Social Indicators Research*, 157(3), 1155–1177.
- Borgatti, S. P., Foster, P. C. (2003). The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Eds.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (241–258). New York: Greenwood.
- Bourdieu, P. (2007). *Sociologiya social'nogo prostranstva* [Sociology of social space]. M.: Institut eksperimental'noj sociologii. SPb.: Aletejya. (in Russian)
- Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345–423.
- Coleman, J., James, S. (1998). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Dominyak, V. I. (2011). *Vozmozhnost' realizacii motivov kak predposylka organizacionnoj loyal'nosti* [The ability to realize motives as a prerequisite for organizational loyalty]. *Terra Linguistica*, 124. (in Russian)
- Donchenko, P. A. (2020). *Doverie kak social'no-psihologicheskij faktor formirovaniya social'nogo kapitala v IT organizacii*: Diss. ...magistra psihologii [Trust as a socio-psychological factor in the formation of social capital in an IT organization: Diss. ...Master of Psychology]. Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj universitet, SPb. (in Russian)
- Hodson, R. (2005). Management behavior as social capital: A systematic analysis of organizational ethnographies. *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 41–65.
- Ivanova, N., Stroh, W., Mahmutova, E., Torngejm, U. (2022). Psihologiya biznesa: rasshirenie sfery primeneniya v obrazovanii, issledovaniyah, prakticheskoj deyatel'nosti [Business psychology: expansion of the application in education, research, and practical activity].

- expanding the scope of application in education, research, and practical activities]. *Organizational Psychology*, 12(1), 270–292. (in Russian)
- Janis, I. L. (1982). *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Joseph, N., Totawar, A. (2020). How to increase social capital of organizations: identifying the role of informal learning behaviors. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Lean, C. R., Buren, V. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538–555.
- Leana, C. R., Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 7(3), 353–366.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Macerinskienė, I. M., Minkute-Henriksson, R. V., Simnavičienė, J. J. (2009). Social'nyj kapital organizacii: metodologiya issledovaniya [Social capital of an organization: research methodology]. *Ekonomika obrazovaniya*, 2, 28–38. (in Russian)
- Mararica, L. V., Kazanceva, T. V., Pochebut, L. G., Svencickij, A. L. (2018). Razrabotka oprosnika networking-strategij lichnosti [Development of a personality networking strategies questionnaire]. *Peterburgskij psihologicheskij zhurnal*, 25, 13–50. (in Russian)
- Moran, P. (2005). Structural vs relational embeddedness: Social capital and managerial performance. *Strategic Management Journal*, 26(12), 1129–1151.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Nestik, T. A. (2009). Social'nyj kapital organizacii: social'no-psihologicheskij analiz. Chast' 1 [Social capital of an organization: socio-psychological analysis. Part 1]. *Psihologicheskij zhurnal*, 30(1), 52–63. (in Russian)
- Onyx, J., Bullen, P. (2000). Measuring social capital in five communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23–42.
- Pastoriza, D., Arino, M. A., Ricart, J. E. (2008). Ethical managerial behavior as antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 329–341.
- Pastoriza, D., Ariño, M. A. (2013). Does the ethical leadership of supervisors generate internal social capital. *Journal of Business Ethics*, 118(1), 1–12.
- Pennings, J. M., Lee, K. (1999). Social capital of organization: Conceptualization, level of analysis, and performance implications. In: R. T. A. J. Leenders, S. M. Gabbay (Eds.), *Corporate Social Capital and Liability* (43–67). Boston: Springer.
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V. (2018). Social'no-psihologicheskaya model' kognitivnogo social'nogo kapitala organizacii: koncepciya i aspekty issledovaniya [Socio-psychological model of cognitive social capital of an organization: concept and aspects of research]. *Organizational Psychology*, 8(2), 47–71. (in Russian)
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V., Gurieva, S. D. (2021a). Protivorechivost' social'no-psihologicheskikh effektov konsolidacii social'nogo kapitala organizacii [The inconsistency of the socio-psychological effects of consolidating the social capital of an organization]. *Organizational Psychology*, 8(2), 8–24. (in Russian)
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Kuznecova, I. V., Gurieva, S. D., Beznosov, D. S., Volkova, N. V., Yanicheva, T. G. (2022). Psihologicheskaya diagnostika social'nogo kapitala organizacii [Psychological diagnostics of the social capital of an organization]. *Social'naya psihologiya i obshchestvo*, 13(3), 62–79. (in Russian)

- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V., Gurieva, S. D. (2021b). Metodologicheskoe obosnovanie izucheniya social'nogo kapitala organizacii [Methodological justification for studying the social capital of an organization]. *Organizational Psychology*, 11(1), 8–24. (in Russian)
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24, 1–24.
- Putnam, R. (1993). The prosperous community. Social and public life. *The American Prospect*, 13, 33–42.
- Sanchez-Famoso, V., Maseda, A., Iturralde, T., Danes, S. M., Aparicio, G. (2020). The potential of internal social capital in organizations: an assessment of past research and suggestions for the future. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 32–72.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
- Sho, R. B. (2000). *Klyuchi k doveriyu v organizacii: Rezul'tativnost'. Poryadochnost'. Proyavlenie zaboty*. M.: Delo. (in Russian)
- Smith-Doerr, L., Powell, W. W. Networks and economic life. (2005). In N. J. Smelser, R. Swedberg (Eds.), *The Handbook of Economic Sociology* (379–402). Princeton: Princeton University Press.
- Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity, and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92–100.
- Villalonga-Olives, E., Kawachi, I. (2015). The measurement of social capital. *Gaceta Sanitaria*, 29(1), 62–64.
- Walker, G. B., Kogut, B., Shan W. (1997). Social capital, structural holes, and the formation of an industry network. *Organization Science*, 8(2), 9–25.
- Woolcock, M. (1998). Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society*, 27(2), 151–208.
- Yadov, V. A. (2003). *Sociologicheskoe issledovanie. Programma. Metodologiya. Metody* [Sociological research. Program. Methodology. Methods]. M.: Nauka. (in Russian)
- Yurevich, A. V. (2019). *Metodologiya i sociologiya psihologii* [Methodology and sociology of psychology]. M.: IP RAN. (in Russian)

Received 08.02.2023