

<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.59.92.031>

УДК 316

Мельникова Наталия Евгеньевна

кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии и гуманитарных наук,
Государственный университет «Дубна»
melnikovane@yandex.ru

Лисина Мария Юрьевна

бакалавр социологии, выпускник кафедры социологии
и гуманитарных наук, Государственный университет «Дубна»
dekotree01@gmail.com

Nataliia E. Melnikova

Ph.D., Associate Professor of the Department of Sociology and Humanities,
Dubna State University

Maria Yu. Lisina

Bachelor of Sociology, Graduate of the Department of Sociology and Humanities,
Dubna State University

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ВОЕНИЗИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

SOCIAL CAPITAL IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF A PARAMILITARY ORGANIZATION

Аннотация. В статье рассматривается социальный капитал в системе управления военизированной организацией. Анализируется опыт отечественных и зарубежных исследований социального капитала, особенности его изучения в военизированных организациях. Приводятся данные прикладного социологического исследования, характеризующие как наличие, так и использование элементов социального капитала на макро, мезо и микроуровнях управления в военизированной организации. Наиболее информативным методом исследования для выявления элементов социального капитала на макроуровне управления выступает контент-анализ официальных документов. Анкетирование бойцов военизированной организации применено для исследования составляющих социального капитала на микроуровне управления. Для выявления и исследования соотношения элементов социального капитала на мезоуровне управления

проводилось интервьюирование командиров подразделений. Согласно полученным результатам, обозначены векторы напряжения на мезоуровне управления в системе отношений «командир-боец» и «боец-командир».

Annotation. The article deals with social capital in the control system of a paramilitary organization. The experience of domestic and foreign studies of social capital, the features of its study in paramilitary organizations are analyzed. The data of applied sociological research are given, characterizing both the presence and the use of elements of social capital at the macro, meso and micro levels of management in a paramilitary organization. The most informative research method for identifying the elements of social capital at the macro level of management is the content analysis of official documents. Questioning of fighters of a paramilitary organization was used to study the components of social capital at the micro level of management. To identify and study the correlation of elements of social capital at the mesolevel of management, interviews were conducted with unit commanders. According to the results obtained, stress vectors are indicated at the mesolevel of control in the system of relations "commander-fighter" and "fighter-commander".

Ключевые слова: организация, военизированная организация, социальный капитал, маркеры социального капитала в военизированной организации, макроуровень управления, мезоуровень управления, микроуровень управления, вектор напряжения.

Keywords: organization, paramilitary organization, social capital, markers of social capital in a paramilitary organization, macro level of management, meso level of management, micro level of management, stress vector.

Социология рассматривает организацию не просто как группу людей, ведущих совместную деятельность для достижения поставленной цели на основе разделения труда, но и как социальную систему вокруг индивидов.

П. Штомпка термин «социальная организация» раскрывает как интегрированный комплекс социальных позиций и социальных отношений, реализующий в совместных действиях какую-либо существенную социальную функцию, формирующий своеобразный целостный организм, отличающийся от иных подобных целостных организмов [1, с.238]. Авторы выделяют особенности каждой социальной организации, подчеркивает отличительные черты. П. Штомпка обращает внимание в организациях на социальные сети, на основе которых строятся такие качества индивида, как доверие, уважение, взаимопомощь.

Военизированная организация значительно отличается от других типов организаций. Она имеет специфическую документацию, регламентирующую каждый шаг сотрудников. Однако и в таких организациях имеет место

проявление человеческого фактора, выступающего, в ряде случаев, определяющим фактором во взаимодействии между людьми.

Военизированные организации создаются в целях обеспечения обороны страны и безопасности государства [2, с.11]. Их отличительными чертами выступают: обеспечение безопасности граждан, использование особых средств и требований к оборудованию (должно быть прочным, стойким к гниению), спецподготовка, которая включает быстрое реагирование на чрезвычайные ситуации, принятие необходимых мер по предотвращению возникновения опасных ситуаций и смягчению их последствий не только экономических, но и социальных.

В военизированной организации высшее звено принимает управленческие решения и несет ответственность за их выполнения, в том числе и за жизнь человека, исполняющего приказ. Организация является государственной структурой и каждое управленческое решение должно соответствовать следующим условиям его разработки: законность, правомочность, целенаправленность, своевременность, непротиворечивость, реальность [3– 8].

Военизированная организация отличается не только особенностями управленческой деятельности, но и содержанием социального капитала. Ей присущи строгость, формальность. На основе указа Президента РФ [9], Устава МЧС [10], в которых обозначены права и обязанности [11], разработана памятка о запретах и ограничениях для сотрудников [12]. Наиболее распространенные элементы социального капитала, закреплённые в памятке для личного состава [13]: единоначалие, уважение, приветствие, наличие официальной формы, порядок отдачи и исполнение приказа, поощрения сотрудников, наказание за нарушение дисциплины. Отношения между сотрудниками организации строятся строго на положениях, установленных Уставом.

Таким образом, дисциплина, форма, нормы и правила – маркеры, используемые для обозначения, измерения социального капитала в военизированной организации.

Социальный капитал имеет свойство накапливаться на различных уровнях. В. Браун выделяет три уровня социального капитала: микро-, мезо- и макроуровни [14, p.12]. На микроуровне рассматривается индивидуальность человека, проявление его интересов в социальной сети (взаимодействие между друзьями, коллегами по работе, фирмой и партнерами и т.д.); на мезоуровне – формирование социальных структур, взаимоотношения между индивидами (взаимодействие внутри сети); на макроуровне – социальный капитал отдельных социальных структур (взаимодействие между обществом, государством).

Уровни управления, на которых фиксируется проявление социального капитала, выделенные в теории В. Брауна, могут выступать основой для социологического исследования социального капитала в организации любого типа, в том числе и военизированной. Для военизированной организации макроуровень управления отражен во внутренней документации, в которой указаны обязанности и права личного состава. На данном уровне определяются, задаются элементы социального капитала, реализуемые на мезо- и микроуровнях. Результаты проведенного эмпирического социологического исследования показали, что на макроуровне управления определяются элементы социального капитала, реализуемые в основном на мезоуровне.

Мезоуровень управления включает в себя системы управления «командир-командир», «командир-боец». Содержание социального капитала на данном уровне выражается через такие маркеры как приветствие, обращение на «Вы», ответственность, вежливость. Целями социального капитала на мезоуровне управления выступают поддержание благоприятного социально-психологического климата, разрешение конфликта, в том числе и неформальная проверка обязанностей бойцов.

На микроуровне выделяются системы управления «боец-командир», «боец-боец». Содержание социального капитала на данном уровне показывают такие маркеры как социальные ценности (эмпатия, доверие, дружба), общие нормы и убеждения, сопричастность ценностей каждого члена коллектива целям деятельности организации. Целями социального капитала на микроуровне управления выступают сплоченность коллектива, достижению которой служат специальные мероприятия, корпоративы, способствующие формированию и поддержанию благоприятного микроклимата, выстраиванию и закреплению социальных ценностей.

В отечественной социологии сформировался опыт исследований военизированных организаций. Согласно Ю. Самохвалову [15, с.116] для получения информации об управлении в военизированных организациях и даже их социальном капитале наиболее часто используются анкетирование, интервьюирование и анализ документов.

Эмпирическое социологическое исследование проводилось на площадке военизированной организации (г. Москва) в период с 01 апреля по 01 июня 2022 г. В качестве объекта исследования социального капитала в системе управления военизированной организации выступал личный состав, сформированный в четырех дежурных частях (72 человека).

При эмпирическом исследовании социального капитала в системе управления военизированной организацией на макроуровне был применен контент-анализ внутренней документации, на мезоуровне управления –

интервью с командирами подразделений, а на микроуровне – анкетирование бойцов.

В процессе социологического исследования на микроуровне управления были выявлены единицы индекса «доверие»:

1) утрата у нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов;

2) непринятие гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

3) представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению в связи с утратой доверия;

4) утрата у нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов.

В качестве единиц индекса «общеобязательные нормы» замерялись:

1) нормы снабжения специальной одеждой и снаряжением;

2) нормы и порядок их продовольственного обеспечения;

3) нормы накопления в государственном резерве материальных ценностей.

Единицами индексов «нарушение норм» выступали:

1) в случае нарушения норм, представитель нанимателя обязан расторгнуть служебный контракт;

2) гражданский служащий, виновный в нарушении норм несет ответственность.

«Общие убеждения»;

1) гражданский служащий имеет свободу слова в коллективе. Но предложения не должны касаться военной службы и отдачи приказов;

2) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России;

3) военнослужащие должны постоянно служить примером высокой культуры, скромности и выдержанности, свято блюсти воинскую честь, защищать свое достоинство и уважать достоинство других.

«Приверженность ценностям»:

1) в связи с пандемией гражданский служащий вправе предпринимать самостоятельные меры о самозащите;

2) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей.

«Приверженность целям» – для выполнения задач: техника/автомобили для целей пожаротушения.

На мезоуровне управления для исследования элементов социального капитала индексами выступают:

- «приветствие» – воинское приветствие является воплощением товарищеской сплоченности военнослужащих, свидетельством взаимного уважения и проявлением вежливости и воспитанности;

- «обращение на «Вы»» – согласно неформализованному Кодексу этики, взаимоотношения между военнослужащими строятся на основе взаимного уважения.

По вопросам военной службы они должны обращаться друг к другу на «Вы»; «ответственность»:

1) ответственность за разглашение государственной и иной тайны;

2) ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей;

3) при привлечении военнослужащего к дисциплинарной ответственности не допускаются унижение его личного достоинства, причинение ему физических страданий и проявление по отношению к нему грубости;

4) ответственность за выполнение и контролирование боевых задач;

5) ответственность за жизни бойцов;

6) страховании гражданской ответственности за причинение вреда.

«Вежливость» :

1) официальные рекомендации о взаимоотношениях как с военнослужащими, так и с гражданским населением;

2) военнослужащие должны постоянно служить примером высокой культуры, скромности и выдержанности, свято блюсти воинскую честь, защищать свое достоинство и уважать достоинство других.

На макроуровне управления, для исследования социального капитала выделяются индексы, закрепленные в официальной документации, такие как:

- «понимание»:

1) контрол. знаний и обязанностей личного состава;

2) проведение проверки знаний и обязанностей деятельности организации;

3) в случае непонимания знаний личного состава, обеспечить сбор для объяснения и разрешения той или иной проблемы.

«Соответствие»:

1) выполнение задач и отдача приказов отражает понимание сферы деятельности;

2) действия должны соответствовать официальной документации.

Контент-анализ официальных документов показал, что каждый элемент социального капитала отражен в военной документации. На макроуровне управления в документации предписываются нормы и правила поведения личного состава военизированной организации, что еще и закреплено в «Кодексе этики», разработанном в соответствии с федеральными законами. Этот неформализованный документ включает в себя не только элементы социального капитала, описанные в анкете, но и уважение, терпимость, признание прав человека, воздержание от ненормативной лексики.

Интервью с командирами подразделений военизированной организации показало, что командиры на мезоуровне управления доминантами выделяют формальные требования, закрепленные в официальных документах макроуровня, а не социальный капитал. Согласно полученным данным, в системе управления «командир-командир» выделяется элемент социального капитала – «уважение». «Поддержка», «доверие», «вежливость» - выражены в меньшей степени. В системе управления «командир-боец» наиболее выраженный элемент социального капитала - «неформальное приветствие» («здравствуйте», «добрый день», «привет»). «Поддержка», «уважение», «доверие», «вежливость» рассматриваются как неформальные условия существования и поддержания благоприятного микроклимата. Высокая степень выраженности элементов социального капитала «вежливость» и «ответственность» на мезоуровне управления наблюдается в неформализованном «Кодексе этики».

Согласно полученным данным, командиры подразделений не отрицают роль социального капитала и учитывают его при принятии управленческих решений. Особенно сильно это проявляется в системе управления «командир-боец». Между тем, все респонденты заявляют о том, что доминирующей составляющей при принятии решений являются положения, закрепленные в документации.

Результаты анкетирования бойцов показали, что в управлении военизированной организации на микроуровне доминируют элементы социального капитала, а не формальные требования, закрепленные в официальных документах макроуровня.

Анкета содержала вопросы с элементами социального капитала, проявляющимися на микроуровне управления, в которых необходимо оценить значимость по шкале от 1 до 7, где 1- полностью не согласен, 7- полностью согласен. Анализ полученных данных показал, что среди бойцов имеет место высокий уровень сопереживания. Наивысший балл выбрали 39,7% респондентов. Ответы говорят о том, что среди личного коллектива складываются доверительные отношения и уровень дружеских отношений выше среднего.

В оценке элемента «общие убеждения» бойцы не единодушны, наблюдается разброс данных. Наименьшую оценку «2» выбрали 25% респондентов, наибольшую «6» - 11,8%. Таким образом, не все бойцы разделяют общие убеждения в коллективе. Но при оценке общих норм бойцы единодушны. Наименьшей оценкой «4» воспользовались 13,2% респондентов, наибольшей она же и максимальная «7» - 25%.

Анализ индекса «поддержка» в оценках бойцов показал, что в основном они привыкли сами решать возникающие проблемы. Но каждый может получить от коллектива любую поддержку от незначительной до серьезной, если нуждается в ней. В основном, поддержка происходит со стороны бойцов. Только 11,8% получают поддержку лично со стороны командиров подразделений военизированной организации.

Коммуникация, по мнению 86,8% респондентов, носит неформальный характер. Большинство считают друг друга друзьями. Бойцы общаются не только во время рабочего дня, но и поддерживают контакт вне службы. Лишь 11,8% респондентов общаются только на тему службы. 63,2% бойцов контактируют с командирами, но только на тему служебной деятельности. Меньшинство респондентов могут разбавить служебный разговор вопросами личного характера.

Таким образом, исследование показало, что коммуникация происходит и вне службы между бойцами и командирами, но чаще всего на тему служебной деятельности, при этом большинство респондентов (55,9%) считают общение бойцов с командирами подразделений за пределами военизированной организации нормой.

Элемент социального капитала «санкции» по-разному проявляется в оценках респондентов. Вероятно, это зависит от близости между индивидами. 11,8% респондентов не встречаются с распространением неформальных санкций. Одинаково количество респондентов, выбравших и разделивших позитивные и негативные санкции. Большинство респондентов (64,7%) ответили, что встречаются как позитивные, так и негативные санкции.

Таким образом, взаимоотношения на микроуровне управления в системах «боец-командир», «боец-боец» строятся на таких элементах социального капитала как сопереживание, доверие, дружба, общие нормы и ценности, высокая коммуникабельность, поддержка. В управлении, по оценкам респондентов, доминируют элементы социального капитала, а не формальные требования, закрепленные в официальных документах макроуровня.

Таким образом, результаты контент-анализа официальных документов показали, что на макроуровне управления военизированной организацией

элементы социального капитала не распространены, что вполне объяснимо, поскольку в военной документации нет конкретных людей, но закладываются установки их служебной деятельности; поэтому элементы социального капитала лишь декларируются на данном уровне, а доминантами выступают элементы социального капитала, зафиксированные на мезоуровне управления.

Хотя, в системе управления «командир-командир», «командир-боец» элементы социального капитала учитываются, но, как показал анализ интервью с командирами подразделений, не считаются доминирующими в системе управления. Наиболее ярко в системе управления социальный капитал выражен на микроуровне в системах отношений «боец-боец» и «боец-командир». Можно подчеркнуть элементы социального капитала, которые были отмечены именно бойцами: эмпатия, доверие, дружба, общие нормы и убеждения, приверженность целям и ценностям.

Результаты исследования позволили диагностировать наличие векторов напряжения на мезоуровне управления в системах управления «командир-боец», «боец-командир». Социологическое исследование социального капитала в системе управления военизированной организацией показало, что социальный капитал не выступает элементом системы управления при принятии управленческих решений, но имеет место быть.

Конфликт интересов

Не указан.

Conflict of Interest

None declared.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по их запросу.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература

1. Штомпка, П. *Социология. Анализ современного общества* / П. Штомпка пер. с польск. С. М. Червонной. – М.: Логос, 2005. – 664 с.
2. Савинков, С. Н. *Надежность в структуре профессиональных и личностных качеств специалиста МЧС России* / С. Н. Савинков, Н. А. Коваль // *Гаудеамус*. – 2020, №3. – С. 7-18.
3. Чаркин, П.И. *Условия принятия управленческого решения в органах пожарной охраны* / П.И. Чаркин, И.С. Малышева // *Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций*. – 2015, №2. – С. 274-277.

4. Чаркин, П.И. Условия принятия управленческого решения в органах пожарной охраны / П.И. Чаркин, И.С. Малышева // *Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.* – 2015, №2. – С. 274-277.

5. Чаркин, П.И. Условия принятия управленческого решения в органах пожарной охраны / П.И. Чаркин, И.С. Малышева // *Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.* – 2015, №2. – С. 274-277.

6. Чаркин, П.И. Условия принятия управленческого решения в органах пожарной охраны / П.И. Чаркин, И.С. Малышева // *Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.* – 2015, №2. – С. 274-277.

7. Чаркин, П.И. Условия принятия управленческого решения в органах пожарной охраны / П.И. Чаркин, И.С. Малышева // *Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.* – 2015, №2. – С. 274-277.

8. Чаркин, П.И. Условия принятия управленческого решения в органах пожарной охраны / П.И. Чаркин, И.С. Малышева // *Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.* – 2015, №2. – С. 274-277.

9. Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 12.07.2021) «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс. 2018, – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72806/ (дата обращения: 05.02.2023).

10. Боевой устав подразделений пожарной охраны (ПРОЕКТ) // Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. – 2018, – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mchs.gov.ru/ministerstvo/sostav-ministerstva> (дата обращения: 15.02.2023).

11. Пожарная безопасность для пожарных и спасателей МЧС // *Fireman.club* 2018, – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fireman.club/> (дата обращения: 10.02.2023).

12. Методические материалы // Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий 2018, – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mchs.gov.ru/ministerstvo/sostav-ministerstva> (дата обращения: 15.02.2023).

13. *Методические материалы // Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий 2018, – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mchs.gov.ru/ministerstvo/sostav-ministerstva> (дата обращения: 15.02.2023).*

14. *Brown, V. Social networks in organization – capital of liability? / V. Brown // Working paper, Harvard Business School. – Boston, 2001. – Vol. 5. – P. 5–17.*

15. *Самохвалов, Ю. Основы военно-социологических исследований: Учебное пособие. – Екатеринбург: из-во уральского университета, 2020. – 116 с.*

Literature

1. *Sztompka, P. Sociology. Analysis of modern society / P. Sztompka per. from Polish. S. M. Chervonnaya. – М.: Logos, 2005. – 664 p.*

2. *Savinkov, S. N. Reliability in the structure of professional and personal qualities of a specialist of the Ministry of Emergency Situations of Russia / S. N. Savinkov, N. A. Koval // Gaudeamus. - 2020, No. 3. - P. 7-18.*

3. *Charkin, P.I. Conditions for making a managerial decision in the fire protection authorities / P.I. Charkin, I.S. Malysheva // Modern technologies for civil defense and emergency response. - 2015, No. 2. - S. 274-277.*

4. *Charkin, P.I. Conditions for making a managerial decision in the fire protection authorities / P.I. Charkin, I.S. Malysheva // Modern technologies for civil defense and emergency response. - 2015, No. 2. - S. 274-277.*

5. *Charkin, P.I. Conditions for making a managerial decision in the fire protection authorities / P.I. Charkin, I.S. Malysheva // Modern technologies for civil defense and emergency response. - 2015, No. 2. - S. 274-277.*

6. *Charkin, P.I. Conditions for making a managerial decision in the fire protection authorities / P.I. Charkin, I.S. Malysheva // Modern technologies for civil defense and emergency response. - 2015, No. 2. - S. 274-277.*

7. *Charkin, P.I. Conditions for making a managerial decision in the fire protection authorities / P.I. Charkin, I.S. Malysheva // Modern technologies for civil defense and emergency response. - 2015, No. 2. - S. 274-277.*

8. *Charkin, P.I. Conditions for making a managerial decision in the fire protection authorities / P.I. Charkin, I.S. Malysheva // Modern technologies for civil defense and emergency response. - 2015, No. 2. - S. 274-277.*

9. *Decree of the President of the Russian Federation of November 10, 2007 No. 1495 (as amended on July 12, 2021) “On approval of the general military regulations of the Armed Forces of the Russian Federation” // SPS ConsultantPlus. 2018, - [Electronic resource].–*

Access mode:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72806/ (date of access: 05.02.2023).

10. *Combat charter of fire departments (PROJECT) // Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters. - 2018, - [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.mchs.gov.ru/ministerstvo/sostav-ministerstva> (date of access: 02/15/2023).*

11. *Fire safety for firefighters and rescuers of the Ministry of Emergency Situations // Fireman.club 2018, - [Electronic resource]. – Access mode: <https://fireman.club/> (date of access: 02/10/2023).*

12. *Methodological materials // Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergency Situations and Elimination of Consequences of Natural Disasters 2018, - [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.mchs.gov.ru/ministerstvo/sostav-ministerstva> (date of access: 02/15/2023).*

13. *Methodological materials // Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergency Situations and Elimination of Consequences of Natural Disasters 2018, - [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.mchs.gov.ru/ministerstvo/sostav-ministerstva> (date of access: 02/15/2023).*

14. *Brown, V. Social networks in organization – capital of liability? / V. Brown // Working paper, Harvard Business. school. - Boston, 2001. - Vol. 5. – P. 5–17.*

15. *Samokhvalov, Yu. Fundamentals of military sociological research: Textbook. - Yekaterinburg: from the Ural University, 2020. - 116 p.*