

12. *Хачатрян Т.С.* Кадровые ресурсы здравоохранения Республики Армения в современных условиях // Управление здравоохранением. 2009. № 23. С. 56–63.
13. Регионы России: социально-экономические показатели // Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_14p/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_14p/Main.htm)
14. Уровень оплаты труда в экономике России // Проблемы социальной политики. 2012. Вып. 4. URL: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=sp3>
15. Здравоохранение в России, 2011: стат. сб. М., 2011.
16. The world health report 2006: working together for health // World Health Organization. URL: <http://www.who.int/whr/2006/en/>
17. *Бочаров В.Ю., Васькина Ю.В.* Сравнительный анализ уровня жизни медицинских и педагогических работников в ходе реализации национальных проектов // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6, № 3. С. 339–356.
18. Характеристика врачебных кадров разного профиля в субъектах Российской Федерации / С.А. Леонов, Э.Н. Матвеев, В.Г. Акишкин [и др.] // Социальные аспекты здоровья населения, электронный научный журнал. 2010. № 1.

**V.V. Yershov**  
**Methodological Basis of Research of the Organization Cultural Capital Transformation**

The shortcomings in the sociology of the functional-structural and historical-evolutionary approaches to the analysis of organization cultural capital are revealed. Integrative methods of research and the comprehensive application of elements of “protogenesis”, the analysis of “generative situations”, and the assessment of the socio-cultural accumulation are proposed.

*Key words and word-combinations:* social transformations, cultural capital, methodology, organization.

Раскрываются недостатки применяемых в социологии функционально-структурного, а также историко-эволюционного подходов анализа культурного капитала организации. Предлагаются интегрирующие методики исследования, комплексное применение элементов «протогенеза», анализа «генеративных ситуаций», оценки социокультурного накопления.

*Ключевые слова и словосочетания:* социальные трансформации, культурный капитал, методология, организация.

УДК 316.354  
ББК 60.55

**В.В. Ершов**

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ  
ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ  
ТРАНСФОРМАЦИИ  
КУЛЬТУРНОГО КАПИТАЛА  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**В** современных условиях основным фактором инновационного развития организации является ее культурный капитал. Динамичное обновление культурного капитала влечет за собой необходимость развития методологии и инструментария исследования трансформаций культурного капитала организаций. Вместе с тем современная практика исследования трансформации культурного капитала на микроуровне не имеет комплексной методологической базы. Проблема методологического обоснования исследования микротрансформационного контекста культурного капитала ставит перед современными социологами ряд задач, требующих ре-

шения в ближайшей перспективе. Во-первых, следует раскрыть сущность трансформации культурного капитала как социального явления, уточнить основные вопросы, позволяющие конкретизировать трансформацию как социокультурный процесс. Во-вторых, необходимо рассмотреть общие методологические подходы к исследованию данного явления, представить предложения по оптимизации общих методов, предложить интегрирующую системную методологию исследования трансформации культурного капитала современной организации.

Представим наше видение решения данных научных задач. Сначала остановимся на решении первой задачи. Согласно социологической традиции, «трансформацию» стоит рассматривать как процесс перехода объекта исследования из одного состояния в качественно другое, имеющее новые специфические черты и проявления [1, с. 153–154]. В целом трансформация обозначает определенный качественный сдвиг социальной системы. При этом трансформирующаяся социальная система может быть обоснована в контексте раскрытия следующих вопросов: уточнение сущности явления и исходного пункта его трансформации [2]; внешние и внутренние вызовы трансформации; этапы прохождения или качественные сдвиги трансформации; факторы, определяющие и влияющие на процессы трансформации; показатели оценки качественных трансформационных сдвигов [3, с. 23].

Человек в новых условиях должен исследоваться, с одной стороны, как носитель культурного капитала (а значит, фактор развития и обновления всякой социальной хозяйственной деятельности, в том числе трудовой), с другой стороны – как центральная системообразующая цель развития всякой организационной структуры общества. В данном контексте культура представляет собой элемент габитуса. Она не только является результатом развития организации, но оказывает существенное влияние на организацию и ее отдельные социальные структуры. Можно констатировать поэтому, что каждый новый этап обновления организации, ее основных социальных подсистем имеет свои специфические и промежуточные социальные целевые ориентиры, а также социально-культурные трансформации. В то же время достижение основных целей развития организации в конечном итоге должно создавать социальные условия для формирования культурного капитала человека труда, а также обеспечивать реализацию образовательных, культурных, здравоохранительных программ, направленных на формирование социально значимых свойств и характеристик «деятельностного человека».

Культурный капитал здесь представляет собой деятельную реализацию «культуры индивида, превращение реконверсии качественных характеристик, носителем которых он является, в основополагающий фактор доступа к обладанию социальным профессиональным статусом, экономической властью, доходами» [4, с. 2]. При создании необходимых условий в процессе деятельности человек и будет реализовывать свой культурный потенциал в качестве культурного капитала организации. В процессе данных изменений и осуществляется трансформация культурного капитала организации. Не вызывает сомнения тот факт, что организации разного типа имеют определенные особенности трансформации культурного капитала работников.

Очевидна необходимость комплексного методологического подхода к изучению культурного капитала работников в контексте социокультурных изменений внешней социальной среды организации. Методология анализа традиционно понимается как «совокупность принципов, методов и приемов исследования» [5, с. 30]. Изучение культурного капитала организации не может основываться на механическом использовании общесоциологических методологических подходов. Данные подходы должны быть дополнены специфическими методологическими уточнениями и обоснованиями, так как теорию культурного капитала организации следует рассматривать как специфический раздел социологии, имеющий особенное содержание, специфические формы и механизм исследования.

Существуют некоторые сложности и в выборе конкретных методических подходов при исследовании культурного капитала организации. Во-первых, появляется угроза абсолютизации роли и места в формировании культурного капитала работников научных, а также образовательных подсистем организации. Во-вторых, возникает проблема, связанная с проведением конкретного эмпирического исследования, а также с применением чисто ситуационного анализа эмпирических данных. В этом случае к объяснению процессов трансформации культурного капитала привлекаются лишь феномены, механизмы, а также факторы сегодняшнего проявления, настоящего видения исследуемых проблем. В данном контексте культурный капитал может быть рассмотрен в рамках узко ограниченного промежутка времени. Традиционно применяемые в социальных исследованиях функционально-структурный (изучение прежде всего структуры и структурных компонентов каждой формы культурного капитала, уточнение видов деятельности акторов, социально значимых функций реализации их потенциальных культурных свойств), а также историко-эволюционный (изучение прежде всего непрерывных обновлений, изменений, а также эволюционных сдвигов, трансформаций как в отдельных компонентах, так и во всей системе культурного капитала в целом) подходы могут быть не эффективными. Применение данных подходов может привести к преимущественному учету случайных процессов и обстоятельств. В итоге культурный капитал как целостное явление будет исследован неэффективно. При этом преобладание функциональной компоненты процесса формирования культурного капитала не вызывает сомнения. Функциональный подход исследования культурного капитала в контексте исторического рассмотрения позволяет избежать недостатков по абсолютированию некоторых элементов данного феномена, а также преодолеть ограниченность ситуационного метода исследования. Применение функционально-исторического подхода в рамках анализа деятельных трудовых практик, приводящих к капитализации культуры, эффективно в ракурсе исследования трансформационных сдвигов, выявления влияния развития знаний, умений и навыков на изменение сущностного проявления культуры человека [6, с. 81–90]. Между тем в современных условиях функциональный метод нуждается в дополнении. Необходимо применение и деятельностного подхода, который позволил бы оценить, как потенциальная культура человека в процессе его труда не только приводит к росту эффективности трудового взаимодействия, но

и способствует статусным, властным изменениям, обеспечивает повышение доходов работников. В рамках деятельностного подхода можно, с нашей точки зрения, определить динамику накопления потенциальной культуры работников в виде культурной капитализирующей субстанции организации. Синтез функционально-исторического, структурно-функционального и деятельностного подходов позволяет в комплексе рассмотреть трансформационные изменения культурного капитала современной организации.

Для успешной реализации данной задачи необходимо, во-первых, исследовать трансформации социально значимых компонентов потенциальной формы культурного капитала, прежде всего знаний, умений, навыков, ценностей, социальных норм, профессиональных компетенций (применение функционально-исторического подхода); во-вторых, исследовать трансформации профессиональной деятельности акторов, проявляющихся в виде так называемых «объективных заказчиков» образовательного развития носителей культурного капитала (применение деятельностного подхода); в-третьих, исследовать трансформации статусных позиций носителей культурного капитала, уточнить трансформации их властных полномочий и потенциальных возможностей (применение деятельностного подхода). Интегрируя функционально-историческое рассмотрение данного явления и деятельное проявление конечной реализации социального накопления трудовых практик капитализации культуры, можно уточнить суть функционально-деятельностного методологического подхода в исследовании трансформации культурного капитала работников.

Сущность данного метода, на наш взгляд, предполагает наличие трех фаз, объясняющих трансформационные сдвиги в культурном капитале работников. Первая фаза – протегенез – охватывает определенный промежуток времени, в течение которого возникают социальные функции, обуславливающие необходимость новых качественных параметров формального потенциального культурного капитала в виде новых знаний, умений, навыков, ценностей, социальных норм, профессиональных компетенций работников организации. Данная фаза предполагает появление определенных пороговых уровней и состояний, переход от одного такого уровня к другому и способна характеризовать те или иные трансформационные сдвиги в структуре культурного капитала. Последние и определяют формирование социальной потребности в новых характеристиках культурного капитала работников организации. Вторая фаза – генеративная ситуация – включает определенные материальные, технические, образовательные, социальные предпосылки, а также соответствующие научные и практические знания, образовательные возможности усвоения знаний, умений, навыков, ценностей, социальных норм, профессиональных компетенций. Здесь анализируются объективные предпосылки и потенциальные возможности целевого развития потенциального культурного капитала. Третья фаза – реализация социального накопления – включает процессы реального использования знаний, умений, навыков, ценностей, усвоенных индивидом социальных норм, профессиональных компетенций, способствующих формированию определенного статуса работника, получению властных полномочий и доходов на накопленный культурный капитал.

В применяемом нами методологическом подходе используем элементы протегенеза, генеративной ситуации [6, с. 81–90], а также анализа внешних статусных проявлений накопления культурного капитала. Данные конструкты позволяют преодолеть крайние позиции в исследовании процессов трансформации культурного капитала организации. Несмотря на то что на практике напрямую рассмотреть проблему в контексте протегенеза, генеративной ситуации, накопительного проявления крайне сложно, но учесть данные атрибуты исследования возможно, необходимо и важно.

Таким образом, культурный капитал работников организации представляет собой социальное явление, характеризующее человеческие нормы, ценности, установки, а также уровень обладания знаниями, умениями, навыками, которые позволяют человеку реализовывать социальные действия, вступать в трудовые отношения и достигать определенного статуса и власти. Исследование изменений в системе культурного капитала предполагает не только рассмотрение процессов формирования культуры человека труда, но и анализ фактически и объективно проявляющихся социальных отношений между работниками различного ранга в рамках конкретного промежутка времени. Применение протегенеза призвано помочь исследовать трансформации культурного капитала в рамках определенного времени, уточнить качественные изменения параметров формального потенциального культурного капитала работников организации.

Культурный капитал работников организации характеризует сущность различных социальных отношений, выражающих объективные социальные законы и тенденции, реализующиеся в стилевых практиках поведения, труда, внешнего социального взаимодействия, поскольку культурный капитал переходит от одного поколения работников к другому «и определяет изменение стиля поведения и действия индивидов» [7, с. 6]. Применение анализа генеративной ситуации призвано не только выявить определенные материальные, технические, образовательные, социальные предпосылки исследуемых трансформаций, но и проанализировать социальные отношения в конкретной форме, уточнить всеобщий ракурс или способ проявления социальных процессов трансформации культурного капитала организации во зависимостях и взаимозависимостях.

Сущностное проявление трансформации культурного капитала необходимо рассмотреть в рамках социальных отношений, складывающихся в процессе развития и накопления (использования) социально значимых компонентов потенциального культурного капитала (знаний, умений, навыков, ценностей, социальных норм, профессиональных компетенций). Необходимо также проанализировать типы профессиональной деятельности акторов, выявить направления и динамику развития статусных позиций носителей культурного капитала. Находящиеся в этой единой взаимосвязи качественные изменения явления и можно рассматривать как показатели комплексной трансформации культурного капитала работников. Различные связи и стороны социально значимых компонентов культурного капитала, развитие типов профессиональной деятельности акторов, а также обновление статусных позиций носителей культурного капитала представляют общее социокультурное основание трансформаций. Можно говорить о некоторых общих свойствах данных социальных конструктов трансформации

культурного капитала. Выявление трансформаций позволяет определить те или иные конкретные качественные сдвиги в системах культурного капитала работников, специфику социальных отношений, отражающих развитие культуры работников, а также отличие данных трансформаций от других, аналогичных, а порой и смежных социальных процессов в современной организации.

Таким образом, специфичность культурного капитала как объекта социологического исследования предполагает разработку интегрированного методологического подхода к его исследованию. Для успешного анализа необходимо интегрировать функционально-структурный, историко-эволюционный и деятельностный подходы в исследовании проблемы. На уровне интеграции применим так называемый функционально-деятельностный подход в исследовании процессов трансформации культурного капитала работников организации. С одной стороны, данный методологический подход позволит учитывать преимущественность функциональной компоненты процессов развития различных форм человеческого культурного капитала в ракурсе определенных периодов времени. С другой стороны, он позволит осуществить анализ прежде всего деятельностных процессов носителя культурного капитала. Именно деятельность вообще и трудовая деятельность в частности позволяют применить культурный потенциал актора как капитализируемый ресурс легитимирующий статус, позволяющий получить доступ к власти и дополнительным доходам.

Синтез ряда общих методик анализа позволяет интегрировать исторический, структурно-функциональный, а также деятельностный подходы в исследовании таким способом, чтобы в комплексе рассмотреть трансформационные изменения культурного капитала современной организации. Исходя из представленных аргументов, трансформацию культурного капитала работников организации необходимо исследовать в системе социального развития организации не с позиций социального детерминизма, а через рассмотрение, исследование и анализ всего сложного социального организма современной организации в целом. Данный подход должен позволить исследовать трансформации культурного капитала не как механический переход из одного состояния в другое состояние некоторого набора образовательных изменений, а как комплексное качественное преобразование единого социального организма в системе единства социальных отношений современной организации и общества в целом.

#### Библиографический список

1. Демиденко С. Трансформация маскулинности в XXI веке // Социологические исследования. 2012. № 1.
2. Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. М., 2002.
3. Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М., 2004.
4. Быченко Ю.Г. Культурный капитал // Человеческие ресурсы. 2001. № 2.
5. Быченко Ю.Г., Быченко Т.М. Теория управления. Саратов, 2004.
6. Ракитов А.И. Философия компьютерной революции. М., 1991.
7. Баландина Т.М. Формирование организационной культуры инновационного типа. Саратов, 2004.