



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Измерение социального капитала профессиональной образовательной
организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы магистратуры
«Менеджмент профессионального образования»
Форма обучения очная**

Проверка на объем заимствований:
63,06 % авторского текста

Работа рекомендована
к защите
«__» _____ 2023г.
Зав. кафедрой ПППО и ПМ
_____ Корнеева Н.Ю.

Выполнил(а):
Студент(ка) группы ОФ-209-174-2-1
Хилай Екатерина Евгеньевна
Научный руководитель:
Кандидат педагогических наук,
доцент, зав. кафедрой ПППО и ПМ
Корнеева Н.Ю.

Челябинск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗМЕРЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	8
1.1. Сущность и содержание понятия «социальный капитал».....	8
1.2. Структура и особенности измерения социального капитала.....	14
1.3. Особенности построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации.....	27
Выводы по первой главе.....	34
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ....	36
2.1. Особенности Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска».....	36
2.2. Анализ социального капитала Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска».....	40
2.3. Разработка модели социального капитала Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска».....	54
Выводы по второй главе.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	75
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	82

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», который вступил в свою законную силу с 1 января 2017 года, предъявляет жесткие требования к педагогической деятельности педагога. Более того, Стандарт указывает, что педагог должен периодически повышать уровень своей квалификации, обучаться, обмениваться опытом с коллегами. Однако ввиду высокой загруженности и нехватки материальных ресурсов, у профессиональной образовательной организации нет возможности осуществить регулярное обучение всего преподавательского состава.

Актуальность выбранной темы магистерской диссертации заключается в том, что в современное время существенную роль играет социальный капитал, выступающий в качестве специфического условия, позволяющего преподавателям обмениваться практическим опытом с коллегами, а также самообучаться с целью устранения проблемы несоответствия преподавателя профессиональному стандарту. На сегодняшний день в образовательных организациях среднего профессионального образования можно выявить дефицит преподавателей, в частности, молодых педагогов. Согласно статистическим данным, средний возраст преподавателя в России 50 лет. Следовательно, на сегодняшний день существует проблема нехватки молодых педагогов, их уход из профессиональной деятельности. Возможно это связано с тем, что молодые специалисты в большей степени подвержены «профессиональному выгоранию».

Решить указанную проблему могут только профессиональные образовательные организации, имеющие высокий уровень социального капитала посредством ресурсов социальной сети, внутриорганизационного доверия, общепринятых норм и ценностей общества. Следовательно,

социальный капитал будет способствовать установлению устойчивых профессиональных связей между педагогическими работниками.

Степень разработанности проблемы.

Изучением понятия «социальный капитал» занимались такие педагоги и исследователи, как П. Бурдье, Дж. Коулмана, Р. Патнема, Ф. Фукуямы, В.В. Радаева, П.Н. Шихирева, А.Н. Татарко и др.

Такие исследователи, как И. Мачеринскене, Р. Минкуте-Генриксон, Ж.С. Иманавичене, Д. Коулмана, Р. Патнема, В.В. Радаева и др. смогли выявить основные компоненты структуры социального капитала.

Содержание особенностей социального капитала профессиональной образовательной организации представлено в научных трудах Р. Инглхарта, Н.Е. Тихоновой, А.Н. Татарко, Т.А. Нестик, А.Н. Занковского, В.Г. Решетниковой, В.С. Лазареву, К.М. Ушакову, А.И. Кухареву.

Однако на сегодняшний день можно выявить отсутствие достаточного количества исследований относительно измерения социального капитала профессиональной образовательной организации. Более того, повышенный интерес исследователей в вопросе измерения социального капитала в рамках профессиональной образовательной организации позволяет обозначить **ряд противоречий**:

– между потребностью профессиональной образовательной организации в научно-обоснованных подходах к реализации социального капитала и отсутствием разработанной теории по данной проблеме;

– между потребностью профессиональной образовательной организации в формировании социального капитала и отсутствия модели социального капитала;

– между необходимостью в разработке и апробации модели формирования социального капитала и недостаточным уровнем готовности руководителей профессиональной образовательной организации предоставлять подобные услуги.

Указанные противоречия обосновывают **проблему исследования**,

которая заключается в необходимости разработки и апробации модели социального капитала профессиональной образовательной организации.

Цель: теоретическое обоснование, разработка и апробация модели социального капитала профессиональной образовательной организации.

Объект исследования: социальный капитал профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: особенности измерения социального капитала профессиональной образовательной организации.

Гипотеза исследования: можно предположить, что деятельность профессиональной образовательной организации по измерению социального капитала будет эффективной, если:

– будет измерен социальный капитал профессиональной образовательной организации;

– будут выявлены основные проблемы в коллективе профессиональной образовательной организации;

– будет разработана модель социального капитала организации профессиональной образовательной организации;

– будут определены функции всех участников образовательного процесса;

Задачи исследования:

1. Изучить сущность и содержание понятия «социальный капитал»;

2. Рассмотреть структуру и способы измерения социального капитала;

3. Выявить особенности построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации

4. Определить особенности Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска»;

5. Проанализировать социальный капитал «Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска»;

6. Разработать модель социального капитала «Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска».

Положения, выносимые на защиту:

1. Модель социального капитала профессиональной образовательной организации.

2. Разработанная и реализованная модель профессиональной образовательной организации позволит эффективно взаимодействовать с коллегами, получать новый опыт и обмениваться им для достижения общих целей профессиональной образовательной организации.

Научная новизна. Модель социального капитала профессиональной образовательной организации включает в себя три этапа, на каждом из которых был решен ряд задач и реализованы коррекционные мероприятия.

Теоретическая значимость состоит в разработке модели социального капитала профессиональной образовательной организации, которая позволит расширить и дополнить диапазон основных положений в теории менеджмента управления образовательной организацией.

Практическая значимость исследования: состоит в разработанной модели социального капитала профессиональной образовательной организации в процессе управления Челябинским государственным колледжем индустрии питания и торговли», которая может быть использована в практике управления данной профессиональной образовательной организацией.

База экспериментальной работы: «Колледж Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска».

Этапы исследования.

На первом этапе анализируются основные положения научно-педагогической и методической литературы, нормативной документации по проблеме исследования, формулируется цель, рабочая гипотеза, задачи исследования, разрабатывается программа исследования (2019г.)

На втором этапе проводится экспериментальная работа (2020-2021гг.)

На третьем этапе анализируются и обобщаются полученные результаты экспериментальной работы, осуществляется текстовое оформление материалов исследования, формулируются выводы (2022-2023 гг.)

Апробация результатов исследования:

Методы исследования:

Теоретические методы – анализ научно-педагогической литературы по проблеме исследования, синтез, обобщение, конкретизация;

Эмпирические методы – анализ документации профессиональной образовательной организации, анкетирование, тестирование, количественный и качественный анализ результатов исследования.

Структура исследования: работа состоит из введения, двух глав, выводов по каждой главе, заключения, списка используемых источников и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗМЕРЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Сущность и содержание понятия «социальный капитал»

В современное время внимание исследователей, педагогов, социологов, экономистов привлекает феномен социального капитала. В России данный термин стал употребляться довольно недавно, в связи с чем, на сегодняшний день отсутствует его единая для всех трактовка. Следовательно, возникает потребность в углубленном рассмотрении понятия «социальный капитал» с различных позиций и точек зрения исследователей [3, с. 99].

Впервые понятие «социальный капитал» было употреблено в 1916 году Л.Д. Ханифаном, который проводил дискуссии в сельской школе. Затем данный случай был зафиксирован Робертом Патнэмомо научном труде «Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community». На тот момент времени зарубежные исследователи понимали под социальным капиталом совокупность нравственных качеств индивида, такие как доброжелательность, коммуникативность, сочувствие и сопереживание, а также способности устанавливать социальные связи с окружающими людьми. При этом, исследователи считали, что социальный капитал образуется в результате тесного взаимодействия всех участников общественных отношений, что позволит удовлетворить их социальные потребности, а также сформирует социальный потенциал для улучшения условий жизни в обществе [58, с. 130].

Широкое распространение термин «социальный капитал» нашел лишь в 1961 году. Джейн Джекобс использовала его в своем научном труде «Смерть и жизнь больших американских городов». Писательница указывала, что на значимость социальных связей в обеспечении благополучия отдельных районов города. При этом, автор выделяет условия, необходимые для создания

и укрепления социального капитала: рост доверия, сотрудничества и наличие людей, обладающих уверенностью в себе и осознающих общественные проблемы как личные [8, с. 114].

Анализируя отечественных исследований, занимающихся изучением социального капитала, можно выделить работу В.В. Радаева, в которой автор рассматривал понятие «капитал» с точки зрения социологии, а также выделил различные формы капитала, представленные на рисунке 1 [34, с. 169].

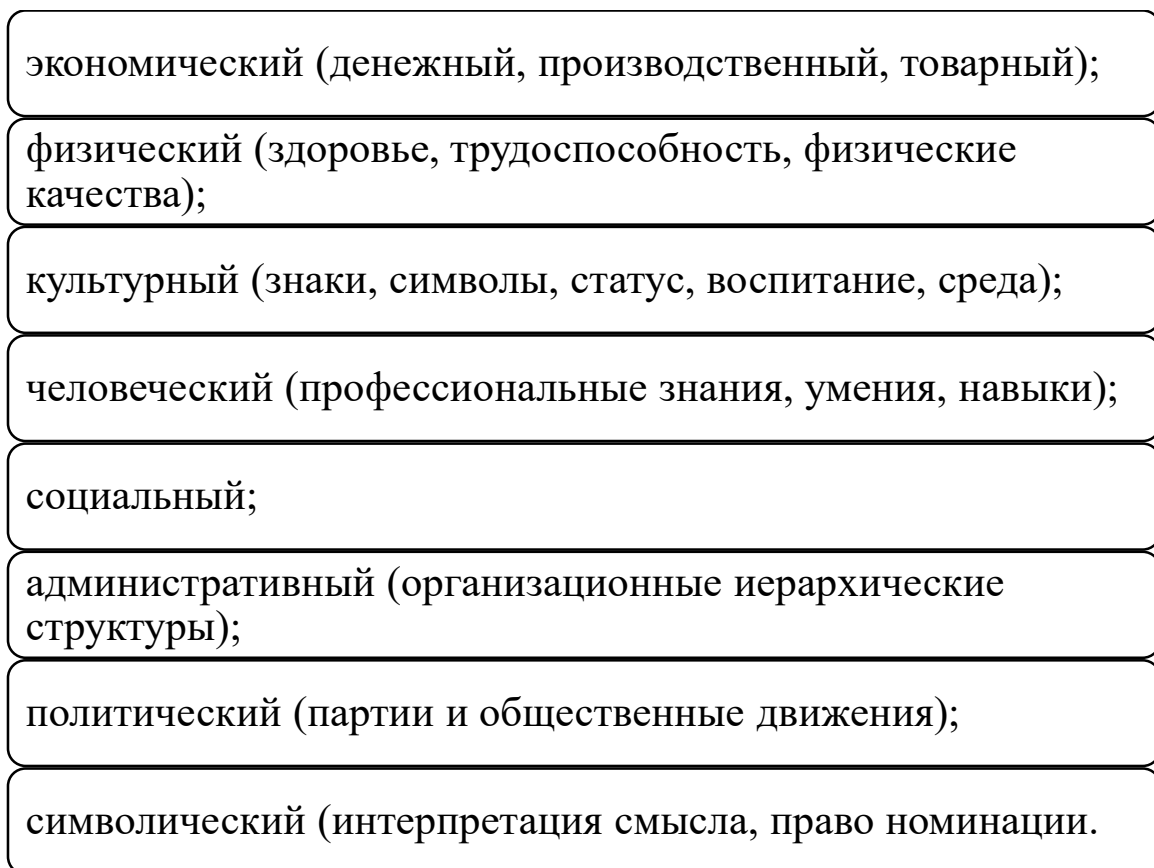


Рисунок 1 – Основные формы капитала по В.В. Радаеву

При этом, В.В. Радаев дает следующую трактовку понятия «социальный капитал»: процесс взаимодействия, способствующий формированию практического опыта, а также порождающий новые действия, направленные на достижение планируемых ожиданий и обязательств на основе доверительных отношений. [34, с. 170]. При этом автор выделяет ключевую особенность социального капитала, а именно наличие социальных связей, которые являются ключевым источником получения и передачи информации,

взаимного обучения индивидами друг друга правилам поведения и обучения [34, с. 170]. Следовательно, В.В. Радаев указывает на информационную роль социального капитала для всех сфер общественной жизни.

В свою очередь, П.Н. Шихирев определил абсолютно новый подход к определению социального капитала. По мнению исследователя, социальный капитал рассматривается как комплекс психологических отношений, которые могут переходить в другие формы капитала [52, с. 19]. Аналогичной точки зрения придерживался А.Н. Татарко, по мнению которого социальный капитал – совокупность психологических отношений, ключевой целью которых ставится улучшение материального и психологического благополучия каждого гражданина без причиненного ущерба всем участникам общественных отношений [43, с. 55]. Следовательно, можно сказать, что автор исключал различного рода сговоры, которые бы нарушали действующее законодательство из списка возможных обладателей социального капитала.

Также А.Н. Татарко были выделены следующие теоретические подходы к изучению социального капитала:

- Коммунитарный подход. Основоположниками данного подхода принято считать Р. Патнэма, Ф. Фукуяму. Данный подход рассматривает социальный капитал с позитивной точки зрения, к которым можно отнести создание различного рода организаций, клубов, ассоциаций;

- Сетевой подход. Основоположниками данного подхода принято считать Адлера, Кноу, Барта, которые выделяли связующую роль социального капитала. Исследователи открыли теории «структурных дыр» и «сетевой закрытости»;

- Институциональный подход, сущность которого заключается в рассмотрении социального капитала как показателя жизнеспособности, а также политической, законодательной и институциональной базы;

- Синергетический подход, включающий в себя одновременно несколько подходов, основанных на позитивных и негативных сторонах

социального капитала [43, с. 69].

В свою очередь, Л.В. Стрельниковой был определен следующий перечень подходов к социальному капиталу, представленный на рисунке 2 [42, с. 34].

Социо-антропологический (Ф. Фукуяма): люди инстинктивно по своей природе стремятся к объединению.

Социологический (Р. Роуз): социальный капитал рассматривается как нормы, формальные и неформальные сети в условиях низкой организационной эффективности и выгоды, которые человек может извлечь из них.

Экономико-институциональный: взаимодействуя друг с другом, люди стремятся максимизировать полезность этого для себя и используют ресурсы социального капитала в различных видах деятельности.

Политологический подход: социальное единство признаётся как фактор экономического процветания общества

Рисунок 2 – Подходы к изучению социального капитала по Л.В. Стрельниковой

Следовательно, автор указывает на тот аспект, что социальный капитал основан на взаимодействии и установлении связей с целью получения высоких результатов [42, с. 35].

Как считает Н.Е. Тихонова, сущность социального капитала заключается в возможности включения в социальную группу людей, с которыми сложились крепкие и доверительные отношения – родственники,

друзья, знакомые и т.д. Другими словами, социальный капитал не исключает тот факт, что индивид должен взаимодействовать только с теми людьми, с кем его связывают партнерские отношения в ходе осуществления профессиональной деятельности. Более того, автор указывает, что доступ к другим ресурсам будет в полной мере способствовать формированию совокупного капитала. При этом, Н.Е. Тихонова исключает возможность относить социальный капитал к социальным сетям, поскольку он сможет стать капиталом только тогда, когда будет установлена связь ресурсом и другими видами социального капитала [44, с. 25].

Как считает Е.В. Резанова, специфическими особенностями социального капитала является установление доверительных отношений, толерантности и снисходительности к окружающим людям, а также ценностно-смысловые ориентации, моральные обязательства и т.д. [36, с. 120].

Стоит отметить, что среди исследователей есть точка зрения о несостоятельности теории социального капитала, которыми являются Дж. Филд, Б. Файн, К. Лапавицас. Исследователи считают, что социальный капитал не содержит существенных экономических и социальных характеристик [57, с. 166].

М. Блок, Н.А. Головин указывали, что социальный капитал противоречит экономической теории, поскольку его основу составляет альтруизм. В связи с чем, авторы придерживаются мнения относительно того, что понятие «социальный капитал» необходимо переименовать в «социальную ренту» или «социальные коммуникативные активы» [3, с. 110].

Однако наличие большого количества исследований в отношении феномена социального капитала закрепило за ним данное понятие, которое нельзя заменить иными [17, с. 121].

Основные показатели, позволяющие углубленно изучить сущность социального капитала, были даны Л.В. Стрельниковой, которые схематично представлены на рисунке 3 [42, с. 35].

внешний тип (П. Бурдьё, Л. Вакан, Р. Барт, Д. Нок), основным положением которых становится рассмотрение социального капитала как некоего ресурса, в основе которого социальные связи;

внутренний тип (А. Портес, Р. Патнем, Д. Коулман, Ф. Фукуяма, Д. Томас, Р. Инглхарт): личные связи, способности и возможности индивида, ценности, нормы, доверие, терпимость и другое;

смешанный типа (Г. Лури, Ж. Нахапет, С. Госал): социальные отношения, реальные и потенциальные ресурсы, доступные вследствие взаимодействия

Рисунок 3 – Показатели социального капитала по Л.В. Стрельниковой

Следовательно, автор указывает на наличие социальных связей, ценностных норм, а также потенциальных ресурсов, которые в совокупности способствуют формированию социального капитала.

В связи с чем, проанализировав позиции разных исследователей в отношении социального капитала, можно констатировать, что каждый из них по-своему его трактует, однако общим является то, что исследователи выделяют наличие социальных связей, высокого уровня доверия, наличие ресурсов и коммуникации [7, с. 137].

Таким образом, можно сделать вывод, что под социальным капиталом понимается установление контактов с окружающими людьми с целью обмена информацией и опытом. Кроме того, в рамках данного исследования мы ориентируемся на следующее определение социального капитала: специфическая форма капитала, заключающаяся в построении социальных

сетей, основу которых составляет доверие, общепринятые нормы и ценностные ориентации, что в совокупности способствует реализации имеющихся ресурсов для получения полезного эффекта для каждого индивида, и, как следствие, построению дальнейшей стратегии всей организации.

1.2. Структура и особенности измерения социального капитала

Для того, чтобы понимать, каким образом происходит формирование социального капитала, целесообразно рассмотреть его основные элементы, которые находятся в тесной связи, а также имеют характерные для них особенности.

Структура социального капитала по И. Мачеринскене, Р. Минкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене включает в себя следующие элементы, представленные на рисунке 4 [25, с. 29].



Рисунок 4 – Структура социального капитала

Проанализируем более подробно каждый ее элемент.

1. Социальная сеть, под которой следует понимать определенную систему, включающую в себя группы (узлы), выступающие в качестве социальных объектов. Более того, каждый узел социальной сети представляет собой конкретный элемент данной сети, между которыми имеются связи – отношения между узлами [34, с. 20].

Как указывал Джеймс Коулман состояние социального капитала в большей степени зависит от свойств социальной структуры, степени открытости социальных сетей, а также количества связей и длительности их взаимодействия друг с другом. В том случае, если существует множество связей, то это свидетельствует о том, что людей связывают сразу несколько видов деятельности, либо они одновременно выполняют несколько ролей [18, с. 35]. В качестве примера автор рассматривает знакомство и дружбу.

В свою очередь, В.В. Радаев, что социальный капитал подлежит измерению. Более того, автор указывает, что, осуществив оценку включенности индивидов в те или иные социальные отношения, а также проанализировав особенности и их характеристики, можно говорить об их размере, интенсивности проявления, плотности и силы установления сетевых связей [34, с. 33].

Анализируя особенности социальных сетей, нельзя обойти исследования Р. Патнэма, который смог выявить два вида социального капитала:

1. Соединяющий социальный капитал, сущность которого заключается в установлении различного характера связей социальной группы с внешней средой, или иными группами, что способствует формированию единой, целостной структуры. Более того, указанный вид социального капитала способствует получению большого количества необходимой информации для каждого субъекта социальной группы с целью ее дальнейшего распространения.

2. Охватывающий социальный капитал, сущность которого

заключается в накоплении объектами социальной группы имеющейся информации для дальнейшего решения задач в процессе жизнедеятельности [30, с. 167].

При этом автор указывает на наличие различных объединений, в основе которых лежат социальные сети, поскольку это способствует установлению горизонтальных и вертикальных связей. Данные связи представляют особую ценность для общества, поскольку дают возможность интегрировать информацию на разных уровнях структуры социального капитала.

Изучая социальный капитал на примере образовательной организации К.М. Ушаков установил, что в коллективе образовательной организации преобладают недостаточно устойчивые социальные сети, что обусловлено отсутствием доступа у педагога к чужому знанию, к обучению внутри организации, а также к человеческому капиталу в целом. Все это свидетельствует о том, что профессиональное развитие и становление педагога, совершенствование его педагогического мастерства осуществляется посредством применения внешних ресурсов [48, с. 118]. Следовательно, отсутствие внешних ресурсов приводит к кризису системы образования, поскольку она функционирует только на основе внутренних ресурсов, без задействования внешних. В связи с чем, возникает потребность в усложнении структуры социального капитала в рамках образовательной организации, возможности установления новых связей, а также выходе из внутренней среды во внешнюю. В том случае, если образовательные организации смогут усложнить связи внутри социальной структуры, то это положительно отразится на их профессиональных взаимодействиях. Более того, отношения приобретут взаимные связи, станут более устойчивыми, взаимными и эффективными, а также будут способствовать высоким результатам совместной деятельности [47, с. 241].

Следовательно, в первую очередь, социальная сеть требует углубленной диагностики для выявления дальнейшей коррекционной деятельности и развития социальной сети. К данной коррекционной работе можно отнести

следующие основные мероприятия:

- усложнение и укрепление внутренних и внешних связей социальных сетей;
- возможность вовлечение в социальную сеть новых объектов взаимодействия [40, с. 74].

В связи с чем, для эффективного взаимодействия целесообразно уделить особое внимание развитию и совершенствованию социальных связей, поскольку это даст возможность построить нужные отношения и подучить экономическую выгоду.

2. Доверие, под которым следует понимать уверенность, надёжность и искренность побуждений индивида по отношению к другому человеку. Более того, доверие основано на добросовестности, на том, что данный человек является надёжным и на него можно положиться в трудной ситуации, он не подведет. Следовательно, феномен доверия всегда подвергается сомнению, поскольку можно как недооценить его, так и переоценить. Другими словами, человек всегда руководствуется с возможными рисками и собственными ожиданиями ил выгодой. Формирование доверительных отношений напрямую зависит от устойчивости процесса взаимодействия, степени открытости, продолжительности общения, профессионализма и уровня компетентности [50, с. 74].

К. Хоганом в процессе исследования человеческих убеждений была разработана формула доверия, имеющая следующий вид: «Компетентность + Достоверность = Доверие» [45].

Также многие исследователи выделяют доверие в качестве значимого элемента социального капитала, поскольку без доверия невозможно установить социальные связи, а также привлечь в социальную группу новых индивидов. Следовательно, степень проявления доверия отражается на устойчивости и эффективности построения социального капитала. При отсутствии доверия отношения внутри социума будут основаны на соблюдении определённых норм и правил (регламента), что исключает

возможности получения новой информации, практического опыта, и, как следствие, развития социального капитала [54, с. 69].

Большинство экономистов придерживаются мнения относительно того, что достаточный уровень доверия оказывает положительный эффект на обмене необходимой информации без дополнительных затрат, ускорить различные процессы, поскольку установление доверительных связей способствует расширению масштабов экономической деятельности.

Ф. Фукуяма, рассматривая доверие как важный компонент структуры социального капитала, пришел к выводу, что доверие способствует дальнейшему процветанию. При этом, автор имел ввиду доверие внутри общества, а также в процессе реализации различных видов деятельности: экономической, политической, социальной. В качестве примера исследователь приводит ситуации, когда предприятие находилось на стадии кризиса, но при наличии доверия, смогло его преодолеть и выйти на абсолютно новый уровень развития. Следовательно, доверие способствует успеху, если тот, кому ты доверяешь, действительно надежный человек [50, с. 85].

Более того, Ф. Фукуяма дает следующую трактовку понятия «доверие»: чувство ожидания индивида, что окружающие люди действуют по его модели поведения, в соответствии с общепринятыми нормами и правилами современного общества [50, с. 91]. Соотнеся доверие к социальному капиталу, Ф. Фукуяма указывает, что после того, как доверие будет установлено, это войдет в привычку у членов всего общества. Другими словами, они научатся принимать установленные и закреплённые моральные нормы и ценности группы, а также следовать им автоматически, без требуемого на то напоминания. В качестве примера можно привести ситуацию включения нового сотрудника в организацию, когда руководитель не просто знакомит его с его непосредственными обязанностями и регламентом организации, но и делает акцент на неформальном приобщении к ценностям и нормам организации для его дальнейшего вступления в уже сформированную новую социальную сеть [50, с. 105].

По мнению Р. Патнема, под доверием следует понимать формирование доверительных связей и отношений внутри коллектива или группы [30, с. 47]. При этом, в качестве основных источников доверия автор выделяет нормы взаимности и гражданской вовлеченности в общий результат группы.

3. Социальные нормы и ценности, выступающие в качестве продуктивного компонента социального капитала, сущность которых заключается в обязательном соблюдении устоявшегося и закрепленного регламента. Более того, устойчивость социальных норм и ценностей способствует формированию доверительных отношений внутри коллектива, а также сотрудничеству каждого участника группы друг с другом [36, с. 142].

Как указывает Р. Патнема, взаимность соблюдения социальных норм и ценностей может быть нескольких видов:

– сбалансированная взаимность, под которой следует понимать одновременный и равнозначный обмен услугами;

– общая взаимность, сущность которой заключается в процессе обмена, который может быть неодновременным и не равноценным. Однако индивид имеет некоторые ожидания в будущем [30, с. 47].

Также взаимность коррелирует с социальной сетью: чем выше уровень взаимности, тем эффективнее социальная сеть и тем более результативней осуществляется равнозначный обмен услугами. Следовательно, можно установить следующую связь между доверием и социальными нормами: если люди уверены, то они поддерживают обмены и стимулируют укрепление норм взаимности, что было выявлено Фукуямой, то доверие – это результат общих норм и ценностей [50, с. 111].

Также следует уделить внимание не только социальным нормам, но и действующим профессиональным стандартам и корпоративным кодексам, которые требуют от представителей определённой профессии соблюдениями ими закреплённых и утверждённых общих правил, положений исходя из занимаемой должности.

В качестве социальных ценностей можно выделить следующие:

ответственность, справедливость, честность, уважение, чувство долга, преданность, надёжность, профессиональную самореализацию и т.д.

Также зачастую социальные нормы и ценности являются основным механизмом системы управления в социальной группе, то есть ее организационной культурой, норма и ценностям которой следуют все ее участники. Изучением организационной культуры занимались такие исследователи, как И.В. Грошев, Е.А. Замедлин, Э.Х. Шейн и др. [39, с. 12].

Следовательно, в структуру социального капитала входят следующие составляющие – социальные сети, доверие, социальные нормы и ценности, которые связаны между собой и эффективно взаимодействуют в комплексе.

Таким образом, социальный капитал можно рассматривать на разных уровнях:

- микроуровне, который рассматривает его с точки зрения количества и качества установления социальных связей. В данном случае особое внимание уделяется соблюдению норм взаимодействия.

- мезоуровне, суть которого заключается в учете правил организации.

- макроуровне, учитывающим только правила органов государственной власти [5, с. 60].

В связи с чем, Л. Араухо и Дж. И. Истона выявили ряд факторов, при соблюдении которых будет происходить стремительное развитие социального капитала, представленные на рисунке 5. [11].

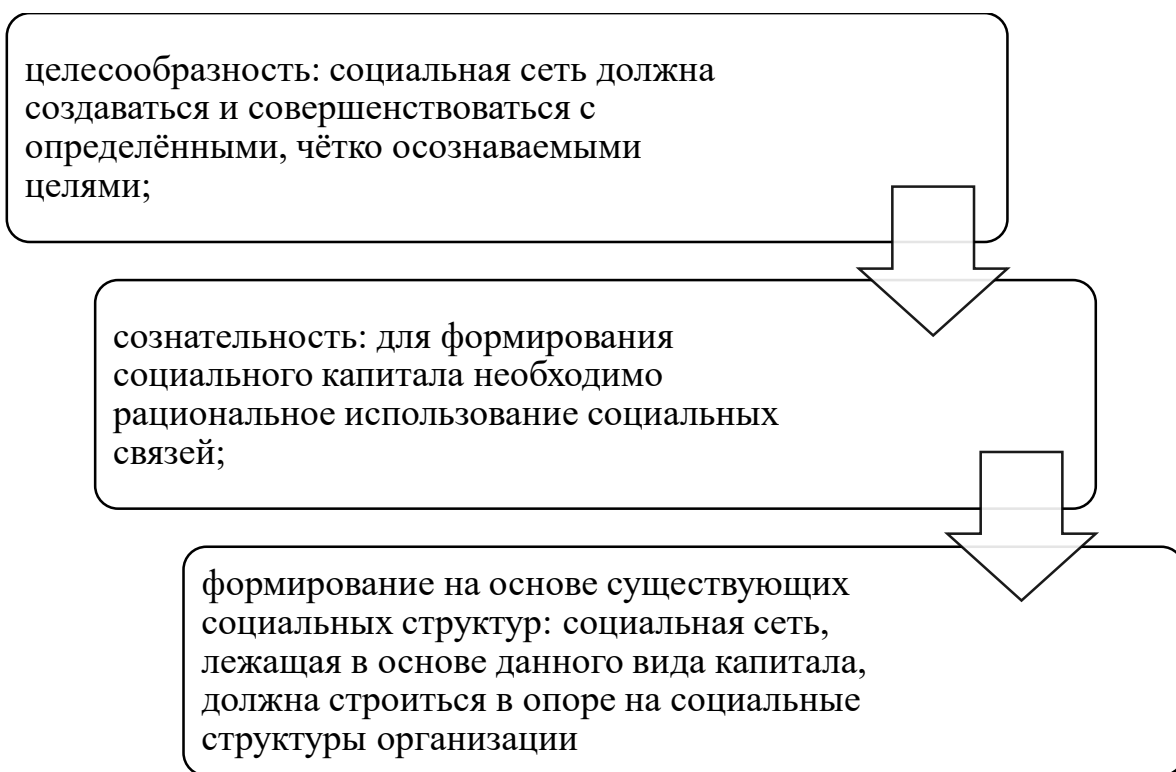


Рисунок 5 – Факторы, способствующие формированию социального капитала

Следовательно, для формирования социального капитала необходимо наличие следующих элементов – социальная сеть, доверие и общие нормы, убеждения. Более того, в качестве ключевых условий можно выделить целесообразность, сознательность, а также наличие социальных структур.

Поскольку социальный капитал представляет собой сложное, культурное явление, то для того, чтобы его измерить, нужно приложить немало усилий. Также трудности возникают с принятием своей роли в группе (управленец – подчиняющийся), поскольку социальный капитал связан со своими субъектами, которые способствуют его формированию [26, с. 65].

В современное время имеются различные диагностики и методики, посредством которых можно осуществить анализ отдельных компонентов социального капитала.

Так, например, Роберт Б. Шо выделяет результативность, порядочность, проявление заботы, поскольку именно эти три элемента могут осуществить

оценку уровня доверия с помощью следующих шкал:

- анкета доверия;
- проявление заботы;
- анкета порядочности;
- анкета результативности [53, с. 79].

В свою очередь, Р. Патнэм для измерения социального капитала использовал личную информацию об индивидах, изучал уровень его активности, степень вовлеченности в группу и т.д.

Существенным спросом пользуется метода измерения морального характера, предложенный Ф. Фукуяма или иными словами метод «социальных добродетелей» или «замер общественного мнения» [50, с. 72]. При реализации указанного метода испытуемым задаются вопросы, при анализе которых можно определить уровень сформированности доверия или жизненных ценностей. Однако указанная методика имеет трудности в ходе формулировки вопросов, а также критерии ответов, адекватность выборки, ожидаемые результаты.

Н.Е. Тихонова в ходе изучения социального капитала на макроуровне, приводит следующие шкалы, представленные на рисунке 6 [44, с. 35].

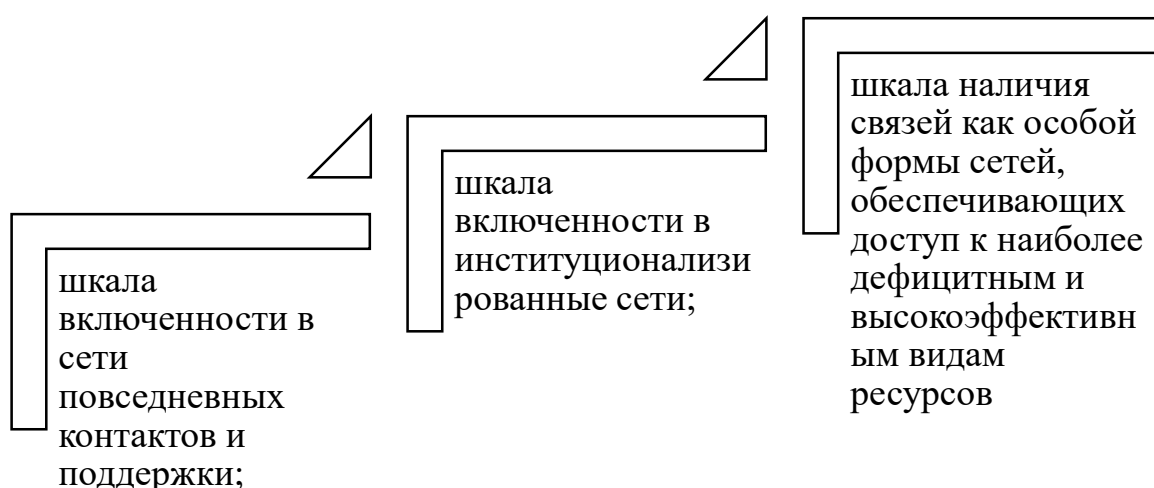


Рисунок 6 – Шкалы социального капитала на макроуровне по Н.Е. Тихоновой

Следовательно, автор указывает на значимость проблемы измерения социального капитала, что позволит выявить степень вовлеченности индивидов в коммуникационный процесс.

В результате изучения процесса измерения социального капитала, А.Н. Татарко пришел к выводу о том, что необходимо изучить процесс оценки индивидом самой группы, а также его удовлетворенность отношения внутри нее. То есть, одного доверия недостаточно, следует анализировать больше внутреннюю предрасположенность индивида к установлению социальных связей. [43, с. 43].

В том случае, если оценка осуществляется на макроуровне (государство), то необходимо обратить внимание на следующие показатели:

- общий уровень доверия личности;
- уровень институционального доверия;
- характеристика гражданской идентичности;
- толерантность к окружающим;
- воспринимаемый социальный капитал окружения и институтов общества [43, с. 48].

Следовательно, указанные показатели могут быть использованы при измерении социального капитала.

Существенный вклад в измерение социального капитала и изучение ценностных ориентаций внес Р. Инглхарт. Исследователем в 1981 году был проведен социологический опрос с целью выявления изменения в мировоззрении людей. На сегодняшний день данный социологический опрос реализуется каждые 5 лет в 80 странах. Сбор и обработка информации от населения осуществляется по итогам проведения опроса по месту регистрации (проживания) граждан либо посредством использования информационно-коммуникативных средств – CAPI [15, с. 98].

Данный опросник включает в себя 290 вопросов, в соответствии с

которыми можно выявить культурные ценности, отношения и убеждения индивидов к семье, религии, образованию, безопасности, социальной терпимости и т.д. Из числа имеющих вопросов, социальному капиталу, доверию и социальной сети отведено 14 тематических подразделов, а именно, 49 позиций [15, с. 100].

В.С. Лазарев в своих научных исследованиях предпринял попытки измерения социального капитала в образовательных организациях. Более того, с целью изучения социального капитала, автором был проведен анализ характеристики коллектива по следующим основным критериям, представленным на рисунке 7 [20, с. 93].

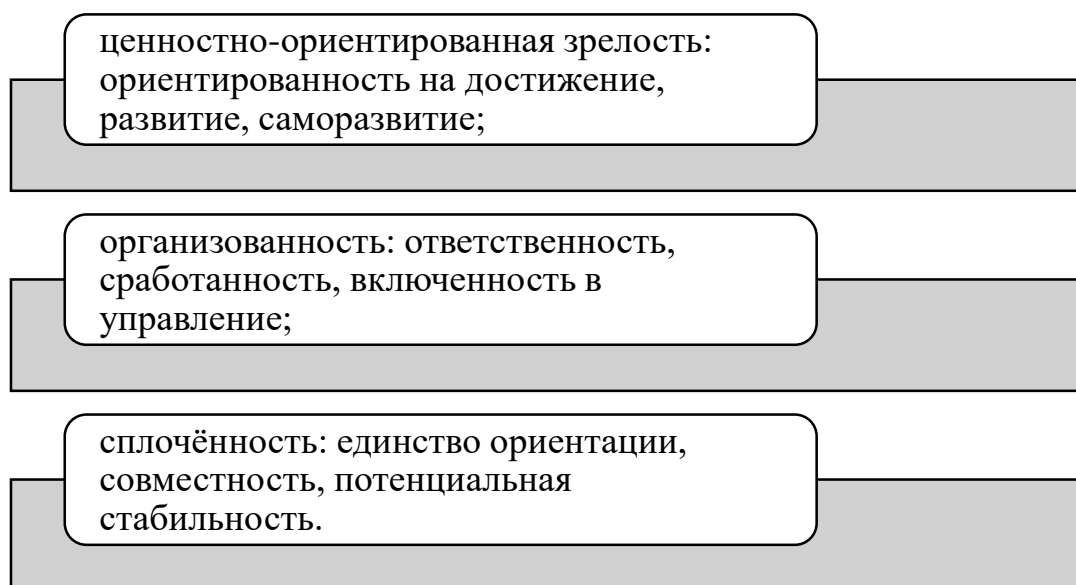


Рисунок 7 – Ключевые параметры изучения социального капитала в образовательной организации

Следовательно, В.С. Лазарев пришел к выводу о том, что такие показатели, как ценностно-ориентированная зрелость, организованность и сплоченность являются ключевыми для формирования социального капитала в рамках образовательной организации. Более того, указанная методика позволяет выявить степень взаимопомощи внутри педагогического коллектива, а также информацию об особенностях социальной сети организации [20, с. 99].

Еще одним инструментом, позволяющим выявить степень установления

доверительных отношений в коллективе является методика К.М. Ушакова «Директория», которая используется на практике с 2013 года. Указанная методика представлена в виде электронной анкеты, в которые включён перечень вопросов, по ответам на которые можно выявить уровень сформированности доверия в организации, а также графически построить социальную сеть. Также автор указывает на связь таких понятий, как «качество образования» и «качество организации», которые имеют непосредственное отношение к социальному капиталу [9]. Более того, К.М. Ушаков смогла выявить составные элементы эффективной организации образовательной организации, которыми являются следующие:

- наличие сложной структуры – разветвлённая сеть;
- высокий уровень доверия, позволяющий сокращать издержки на системы контроля и транзакции.

Также автором были разработаны следующие анкеты для выявления социального капитала:

1. Социально-демографическая анкета, посредством которой можно определить социальную и профессиональную позицию каждого субъекта образовательной организации;

2. Социометрическая анкета, по результатам которой появляется возможность графически построить сеть профессиональных связей организации [9].

Также, совместно с А.И. Кухаревым, К.М. Ушаков показывает, как можно повысить социальный капитал на примере образовательных организаций Республики Татарстан, а также определяет этапы обучения руководителей образовательных учреждений, представленного на рисунке 8 [49, с. 24].



Рисунок 8 – Этапы обучения руководителей образовательных учреждений для повышения социального капитала

Кроме того, руководители должны обладать личной информацией о сотрудниках и их связях для того, чтобы построить графики потенциальных связей и рейтинги профессионального признания сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод, что социальный капитал имеет довольно сложную структуру, состоящую из следующих элементов: социальной сети, включающей в себя группы (узлы), выступающие в качестве социальных объектов, доверия, под которым следует понимать уверенность, надёжность и искренность побуждений индивида, а также социальных норм и ценностей, основанных на обязательном соблюдении устоявшегося и закреплённого регламента. В настоящее время имеются различные диагностики и методики, посредством которых можно осуществить анализ

отдельных компонентов социального капитала, а также его измерить. Такими авторами как, А.Н. Татарко, Р. Инглхарт, В.С. Лазарев, К.М. Ушаков были предприняты попытки измерения социального капитала, что по мнению исследователей, позволит повысить уровень организации и качества образовательных услуг.

1.3. Особенности построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации

Как мы уже выяснили ранее, теоретический аспект социального капитала рассмотрен в довольно широком аспекте. Также имеются диагностики и методики, позволяющие его измерить. Однако нами не были найдены практические исследования, где бы в полной мере раскрывались особенности его формирования на примере профессиональной образовательной организации. Также в результате выявления приёмов и методов формирования социального капитала было установлено, что большинство из них представляют собой комплекс примеров внедрения тех или иных новаций в процесс управления, при этом упуская акцент на услужении структуры социального капитала и увеличении числа социальных связей [27, с. 59].

В качестве эффективных приемов формирования социального капитала Ф. Фукуяма выделяет совместную деятельность, создание объединений и кружков качества, внедрение системы мотивации и поощрения инициативы внутри малых групп. В данной связи автор указывает на то, что необходимо научиться выполнять свою трудовую деятельность сообща, в команде, тогда это будет способствовать высоким достижениями и преодолению трудностей. При этом, работа, основанная на взаимодействии и поддержке, позволит с лёгкостью справиться с новыми условиями и адаптироваться к необходимой форме организации педагогической деятельности [50, с. 519].

В свою очередь, Ю А. Петтигрю, Р. Уипп указывают на наличие

неформальных сетей кооперации в организации отношения к изменениям их участников. Кроме того, авторы считают, что на основе анализа структуры социального капитала можно выстроить эффективный процесс его формирования посредством реализации приёмов по развитию каждого отдельного элемента [23, с. 215].

Стоит отметить, что социальный капитал напрямую связан с коммуникационным процессом, под которым следует понимать взаимодействие сложных систем с использованием каналов общения.

Другим способом создания более разветвлённой сети может стать формирование временных проектных команд из сотрудников различных подразделений. Общая цель, совместная работа создаст новые связи.

Приёмами, нацеленным собственно на формирование крепких эффективных связей в организации являются различные психологические тренинги на сплочение, развитие коммуникативных и других личностных качеств сотрудника. Строго говоря, любой групповой тренинг предполагает взаимодействие. Большим плюсом такой деятельности будет развитие человеческого капитала, который направлен на развитие персонала организации [25, с. 66].

Различные курсы повышения квалификации также работают на формирование как человеческого капитала, так и социального, а если это курсы за пределами организации, предполагающие работу в группах с сотрудниками других компаний, то это позволит им обмениваться контактами, информацией, что расширит сеть, сделает организацию более открытой [28, с. 29].

Одним из вариантов управления неформальными коммуникациями может стать организация полезного досуга для сотрудников, современный рынок которого предлагает такие необычные формы, как квест, квиз (викторина), детективное расследование и другие.

Помимо перечисленных способов, руководителю профессиональной образовательной организации необходимо знать о существовании барьеров

коммуникации (личностные, организационные, культурные, физические, языковые, семантические, временные и другие) и уметь их преодолевать, а также знать принципы эффективной коммуникации: учёт единства рационального и эмоционального в поведении человека, ситуативность, стремление к повышению уровня объективности, гуманизм, ориентация на сотрудничество, учёт развития, системность субъектов, наличие скрытых факторов, бесконечность процесса познания, научность, опора на закон, учёт стиля коммуникации и другие [41, с. 94].

В качестве каналов формирования горизонтальных связей организации, важность которых подчёркнута выше, можно назвать обобщение и передачу опыта, анализ лекций, проведение межпредметных академических уроков и мероприятий, повышение квалификации на различных площадках, участие преподавательского состава в управлении профессиональной образовательной организации через эффективные педагогические советы с включением различных современных методов и форм (групповая работа, проектная деятельность и так далее), организацию неформальных встреч членов коллектива и другие [51, с. 36].

Переходя к способам повышения доверия в организации, необходимо сказать о существовании двух его разновидностей: вертикального (доверие подчинённых руководству и наоборот) и горизонтального (доверие между сотрудниками одного уровня). Влияние на уровень доверия и социальный капитал в целом наиболее эффективно может оказывать руководитель организации: «только руководитель может поставить перед собой задачу такой степени общности, как его сохранение и наращивание» [55, с. 105].

В качестве техник повышения доверия к руководителю организации Е.Б. Моргунов называет следующие, представленные на рисунке 8 [22, с. 28].

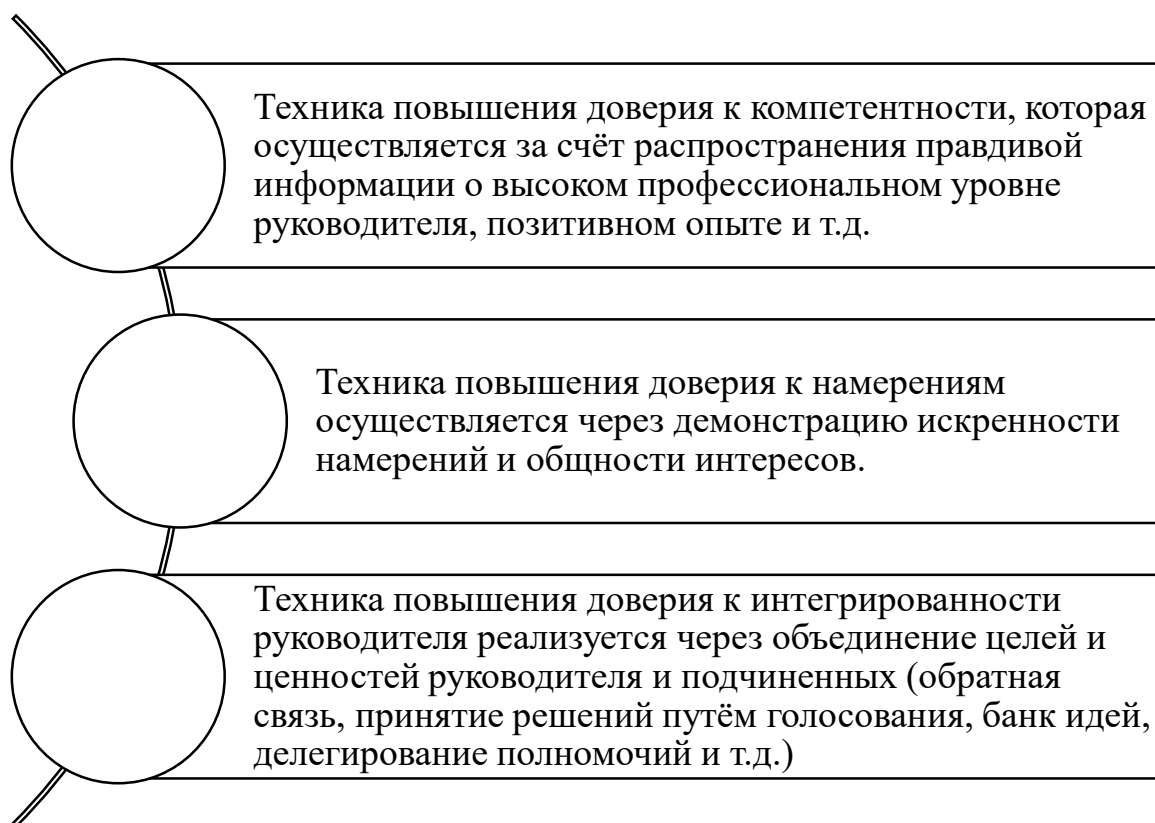


Рисунок 8 –Техники повышения доверия к руководителю организации по Е.Б. Моргунову

Также эффективным будет снижение контроля, например, за рабочим временем при эффективной работе, или внедрение имплицитных способов его осуществления, что создаст ощущение доверия руководства подчинённым (техника повышения доверия автономностью работы).

Уровень доверия также повышает отсутствие дефицита информации в организации, особенно при осуществлении изменений, и согласованность в действиях административного звена [2].

Немаловажным будет вкладывание ресурсов в развитие сотрудников организации: обучение, повышение квалификации и другое профессиональное и личностное развитие.

В целом, для повышения уровня горизонтального доверия руководителю необходимо воспитывать в себе и демонстрировать массу положительных качеств и умений, например, умение руководителя достигать

поставленных целей (отсутствие расхождений между обещаниями и результатами – последовательность в действиях) или умение грамотно составлять задание для сотрудника с такими его обязательными элементами, как целесообразность, чёткая формулировка задач и содержания, этапов, перечень средств исполнения, указание сроков, желаемого результата и, при необходимости, форма отчётности [14, с. 55].

Переходя к вопросам формирования организационных норм и ценностей, стоит отметить, что первым этапом должен стать их выбор и принятие руководителем организации. Они должны быть закреплены документально и донесены до сотрудников. Только при условии наличия единой системы норм и ценностей организация сможет существовать и эффективно функционировать. Вторым органичным этапом должно стать определение запретов – необходимо чётко сформулировать действия, поведение, которое не приемлемо в организации. Последним этапом притоком подходе будет процесс внедрения ценностей, поощрение следования им и системность в преследовании нарушений запретов.

На уровне кадровой политики эффективным способом формирования или пополнения коллектива с определённым набором ценностных установок может быть «ценностно-ориентированный наем, то есть включение в беседы по отбору кандидатов вопросов, связанных с идеологией, ценностями, культурой корпорации, и рассмотрение степени их приемлемости, разделения их кандидатом» [29, с. 69].

С точки зрения А.Н. Занковского, существуют следующие способы, позволяющие управленцу влиять на ценности сотрудников: морализирование (доказательство, что для организации приемлемо, а что нет, через отсылки к различным авторитетам), личный пример (демонстрация эталонного поведения), невмешательство (поведение сотрудников не комментируется) и помощь в прояснении ценностей (сотрудникам предлагается выбрать ценности, которые соответствуют организации, и следовать им) [13, с. 169].

Способы формирования социального капитала к профессиональной

образовательной организации определены В.Г. Решетниковой, которая выделила следующие:

Традиционные – курсы и программы адаптации новых сотрудников, совместное обучение руководителей и рядовых сотрудников, наставничество, кураторство;

Неформальные – создание тематических сообществ по интересам или для решения определённой проблемы, с целью обмена практическим опытом, в том числе и через Интернет [12, с. 49].

Комплекс рассмотренных способов развития социальной сети организации, укрепления доверия, поддержания и внедрения норм и ценностей должен стать основой формирования социального капитала, одним из наиболее эффективных путей для которого может быть разработка модели социального капитала профессиональной образовательной организации.

На основе исследований Ю.Н. Лапыгина, В.И. Алешниковой и А.П. Посадского базируется наиболее распространённая модель социального капитала, широко используемая в теоретических трудах и практических разработках в различных сферах [1, с. 102].

Рассмотрим этапы построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации.

Проектная стадия – это начало реализации модели, основанное на трех этапах.

Первый этап — диагностика социального капитала профессиональной образовательной организации:

- анализ документации организации с целью выявления её специфики;
- диагностика структуры социальной сети, уровня доверия, выявление;
- выявление уровня сформированности социального капитала;
- определение перечня проблем.

Второй этап — разработка решений по устранению проблем:

- определение числа допустимых решений по формированию социального капитала профессиональной образовательной организации;

– выбор наиболее эффективных и выгодных решений;

Третий этап – внедрение решений в профессиональную образовательную организацию:

– разработка проекта на основе методов, приёмов и форм работы с преподавательским составом, используемых для формирования социального капитала профессиональной образовательной организации;

– внедрение модели по формированию социального капитала в профессиональную образовательную организацию;

– оценка результатов внедрения проекта по формированию социального капитала профессиональной образовательной организации [21, с. 55].

Следовательно, предложенный алгоритм создания модели социального капитала профессиональной образовательной организации соответствует ряду причин, по которым более эффективным будет привлечение внешнего, то есть не являющегося сотрудником организации-клиента, консультанта: необходима углублённая, длительная работа по проекту, выполнить которую способен только специалист с широким кругозором и обладающий информацией опытом в различных областях управления, что обусловлено отмеченной ранее комплексностью феномена социального капитала; необходимо наличие методологической базы, обеспечивающей системный подход к проведению аналитических работ; использование экспертного авторитета консультанта; ценны свежий взгляд со стороны, объективность, беспристрастность решения; моральная, личная, часто скрытая для аппарата управления природа изучаемого феномена, которая, кроме того, требует анонимности.

Привлечение внешнего консультанта предполагает сотрудничество на коммерческой основе. В мировой практике используются следующие понятия, раскрывающие финансовые аспекты взаимоотношений клиентской организации с консультантом (консультационной фирмой): часовые, дневные, месячные ставки, зарплата, оклад, жалование консультанта, ранжированные в зависимости от квалификации консультанта и особенностей заказа.

Таким образом, особенностями построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации является то, что она должна включать в себя методы и приемы, способствующие развитию ее основных элементов – социальной сети, доверия, а также социальных норм и ценностей. Более того, процесс построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации включает в себя три основных этапа на каждом из которых необходимо решить ряд задач. После разработки модели необходимо найти квалифицированного специалиста (консультанта), который поможет реализации мероприятий с целью измерения социального капитала, устранению выявленных недостатков, а также реализации коррекционных мероприятий.

Выводы по первой главе

Под социальным капиталом понимается установление контактов с окружающими людьми с целью обмена информацией и опытом. Кроме того, в рамках данного исследования мы ориентируемся на следующее определение социального капитала: специфическая форма капитала, заключающаяся в построении социальных сетей, основу которых составляет доверие, общепринятые нормы и ценностные ориентации, что в совокупности способствует реализации имеющихся ресурсов для получения полезного эффекта для каждого индивида, и, как следствие, построению дальнейшей стратегии.

В структуру социального капитала входят следующие составляющие – социальные сети, доверие, социальные нормы и ценности, которые связаны между собой и эффективно взаимодействуют в комплексе.

Социальная сеть представляет собой определенную систему, включающую в себя группы (узлы), выступающие в качестве социальных объектов. Более того, каждый узел социальной сети представляет собой конкретный элемент данной сети, между которыми имеются связи – отношения

между узлами.

Под доверием следует понимать уверенность, надёжность и искренность побуждений индивида по отношению к другому человеку. Более того, доверие основано на добросовестности, на том, что данный человек является надёжным и на него можно положиться в трудной ситуации, он не подведет.

Социальные нормы и ценности, выступающие в качестве продуктивного компонента социального капитала, сущность которых заключается в обязательном соблюдении устоявшегося и закреплённого регламента. Более того, устойчивость социальных норм и ценностей способствует формированию доверительных отношений внутри коллектива, а также сотрудничеству каждого участника группы друг с другом.

В настоящее время имеются различные диагностики и методики, посредством которых можно осуществить анализ отдельных компонентов социального капитала, а также его измерить. Такими авторами как, А.Н. Татарко, Р. Инглхарт, В.С. Лазарев, К.М. Ушаков были предприняты попытки измерения социального капитала, что по мнению исследователей, позволит повысить уровень организации и качества образовательных слуг.

Особенностями построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации является то, что она должна включать в себя методы и приемы, способствующие развитию ее основных элементов – социальной сети, доверия, а также социальных норм и ценностей. Более того, процесс построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации включает в себя три основных этапа на каждом из которых необходимо решить ряд задач.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Особенности Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска»

Профессиональное образовательное учреждение «Колледж предпринимательства и отраслевых технологий» (далее – ПОУ «КПОТ») расположено по адресу: 454091, г. Челябинск, ул. Свободы, 155.

Высшим органом управления Колледжа является Учредитель в лице директора ООО «Академии предпринимательства и отраслевых технологий», постоянно действующего исполнительного органа ООО «АПОТ». Учредитель вправе рассматривать любые вопросы деятельности Колледжа [16].

Текущее руководство деятельностью Колледжа осуществляет постоянно действующий единоличный исполнительный орган в лице директора – Королевой Людмилы Анатольевны.

В Колледже функционирует Коллегиальный орган управления – Педагогический совет Колледжа.

В состав Педагогического совета по должности входят: директор Колледжа, который является его председателем, заместители директора, педагогические работники, секретарь, председатели родительского комитета и студенческого управления.

В Колледже формируется коллегиальный орган управления – Общее собрание (конференция) работников и обучающихся Колледжа. Нормы представительства от работников и обучающихся для участия в работе Конференции определяются Учредителем Колледжа.

Колледж выполняет функции учебного и методического центра и реализует основные образовательные программы среднего профессионального образования; дополнительные профессиональные

программы – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки и основные программы профессионального обучения.

Целью деятельности Колледжа является образовательная деятельность по основным образовательным программам среднего профессионального образования и программ профессионального обучения. Дополнительной целью является образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам.

В данном Колледже у студентов имеется возможность получить следующую специальность:

- 43.02.12 Технология эстетических услуг.
- 40.02.02 Правоохранительная деятельность.
- 54.02.01 Дизайн (по отраслям).
- 09.02.07 Информационные системы и программирование.
- 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).
- 38.02.02 Страхование дело (по отраслям).
- 38.02.03 Операционная деятельность в логистике.
- 40.02.03 Право и судебное администрирование.
- 43.02.14 Гостиничное дело.
- 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании.
- 34.01.01 Младшая медицинская сестра по уходу за больными [16].

Варианты обучения в ПОУ «КПОТ»:

1. После 9 класса: очно / заочно / очно-заочно;
2. После 11 класса: очно / заочно / очно-заочно.

Стоит отметить, что многофункциональное образовательное учреждение, реализующие программы СПО и занимающееся подготовкой квалифицированных специалистов среднего звена, рабочих и служащих разных отраслей. Несмотря на то что учебное заведение было создано в 2019 году, за столь малый срок его выпускниками стало более 5 тыс. студентов. Помимо общеобразовательных программ, в колледже ПОУ «КПОТ»

Челябинска на платной основе можно получить дополнительное профессиональное образование. Преподают для студентов квалифицированные педагоги и мастера, имеющие различные звания, награды и большой опыт работы как в образовании, так и на предприятии по специализирующим профессиям.

Вся материально-техническая база оснащена и оборудована всеми необходимыми средствами для качественного обучения студентов и полностью соответствует требованиям, которые предъявляются к образовательным организациям. Учебное заведение также предусматривает библиотеку с читальным залом и большим книжным фондом, спортивный зал, стадион, столовую на 100 посадочных мест, медицинский кабинет.

В колледже предпринимательства и отраслевых технологий со студентами на постоянной основе проводится воспитательная работа, основной целью которой является формирование у учащихся гражданско-патриотического и культурно-творческого развития. В учреждении функционирует студенческий совет, работает психолог и социолог, предусмотрен куратор, который закреплен за каждой группой. В учебном заведении функционирует студенческое научное общество «Поиск», спортивные секции и творческие кружки. В колледже ПОУ «КПОТ» предусмотрены все условия для пребывания и обучения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья. За хорошее обучение ежемесячно учащимся выплачиваются стипендиальные выплаты.

Иногородним учащимся в ПОУ «КПОТ» в Челябинске предоставляется общежитие.

Анализ документов в ПОУ «КПОТ» может свидетельствовать о достаточно эффективном осуществлении управленческой деятельности.

На сайте в ПОУ «КПОТ» размещены все необходимые документы. В полном объеме выполняется требование: учреждение обязано ежегодно размещать в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте для размещения информации о государственных

(муниципальных) учреждениях документы, предусмотренные статьей 32 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» [16].

В организации введён электронный документооборот – создана локальная сеть и с 2015 года все отчёты заполняются преподавателями в электронном виде с помощью Google документов. Также в 2015 году педагогами поддержана инициатива создания индивидуальных блогов и сайтов для упорядочивания своих материалов и достижений (упрощение подготовки к процедуре аттестации), взаимодействия с коллегами, студентами и их родителями.

Наряду с этим можно выявить ряд актуальных проблем менеджмента организации, наиболее очевидной из которых является следующая: нестабильное расписание с нехваткой аудиторий, что связано с большим количеством обучающихся и инновационной деятельностью в области индивидуальных учебных планов в Колледже, а также нехватка преподавательского состава.

Сильными позициями ПОУ «КПОТ» оказались:

- организационная структура (при чёткой и логичной структуре директор-заместители-руководители методических объединений коэффициент управляемости оптимален – 5-7 человек);
- конкурентоспособность продуктов (в качестве которых обозначены платные образовательные услуги, которые имеет право оказывать организация, являясь автономной);
- информационные технологии, инновации как способность к реализации на рынке новых продуктов (является приоритетным направлением для данной организации);
- способность к лидерству как первого лица, так и сотрудников (участие и победы в конкурсах, проведение мастер-классов и т.д.);
- уровень производства, менеджмента, качество торговой марки,

персонала, репутация и послепродажное обслуживание (рассмотрено как условие сохранения связи с выпускниками: сбор информации о поступлении, встреча выпускников, работа с советом студентов после выпуска, возможность бесплатных консультаций).

Слабыми позициями оказались стратегия организации и корпоративная культура. Остальные позиции были определены как нейтральные.

Таким образом, проведя анализ образовательной организации по обозначенным методикам, можно дать следующие рекомендации для стратегического планирования:

- прописать стратегию организации и следовать ей.
- сохранять статус образовательной организации, по возможности повышая качество образования за счёт инновационных проектов, реализуемых в организации и будущих;
- расширить спектр платных образовательных услуг, проведя маркетинговые исследования;
- формировать социальный капитал ПОУ «КПОТ».

2.2. Анализ социального капитала Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска»

С целью проведения анализа социального капитала ПОУ «КПОТ» было проведено исследование преподавательского состава профессиональной образовательной организации.

Цель исследования – измерение социального капитала ПОУ «КПОТ».

В качестве диагностирующего инструментария были использованы следующие методики:

1. Методика оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо);
2. Диагностика реальной структуры образовательной организации (по К.М. Ушакову).

Методика оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) представляет собой совокупность следующих анкет:

1. Доверие;
2. Проявление заботы;
3. Анкета порядочности;
4. Анкета результативности.

Диагностика реальной структуры образовательной организации (по К.М. Ушакову) включает в себя 32 вопроса, при ответе на которые можно установить степень сформированности структуры профессиональной образовательной организации.

В данном исследовании приняли участие 20 преподавателей ПОУ «КПОТ».

По результатам выполнения Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «доверие» были получены следующие результаты, представленные на рисунке 9.

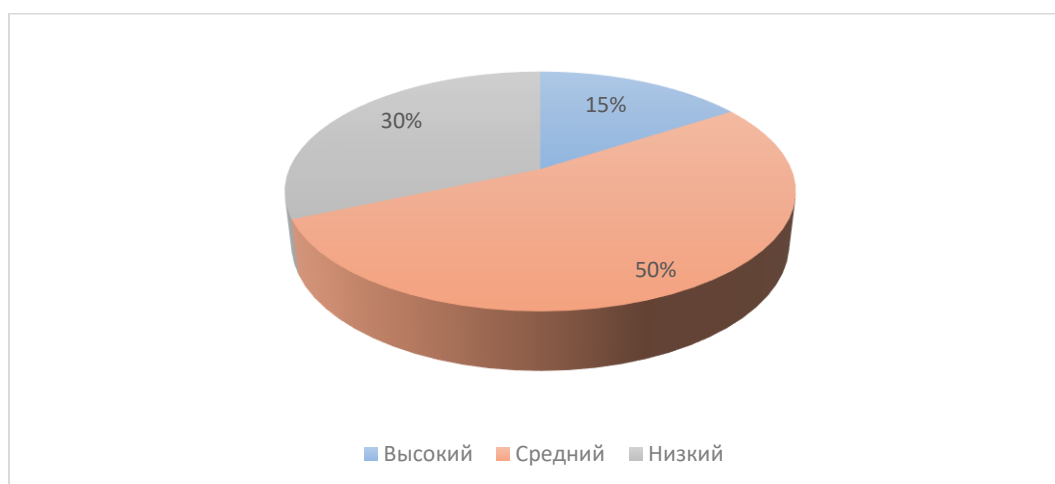


Рисунок 9 – Результаты выполнения Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «доверие»

Исходя из полученных результатов исследования установлено, что у 50% преподавателей (10 человек) преобладает средний уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели не всегда чувствуют себя свободными в выражении своих взглядов. Также преподаватели не хотят

брать на себя ответственность за ошибки, в связи с чем, они во со временем повторяются вновь.

У 30% преподавателей (6 человек) преобладает низкий уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели считают, что они потерпят неудачу, они никому не доверяют, делают все самостоятельно, всегда стараются быть осторожными.

У 15% преподавателей (4 человек) преобладает высокий уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели чувствуют себя свободно, восприимчивы к своим ошибкам и учатся на них, готовы рисковать, чтобы способствовать росту организации.

Таким образом, уровень доверия большинства преподавателей находится на среднем, что выражено недостаточностью сформированности доверительных отношений с коллегами и руководством.

При анализе полученных данных Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление заботы» были получены следующие результаты, представленные на рисунке 10.

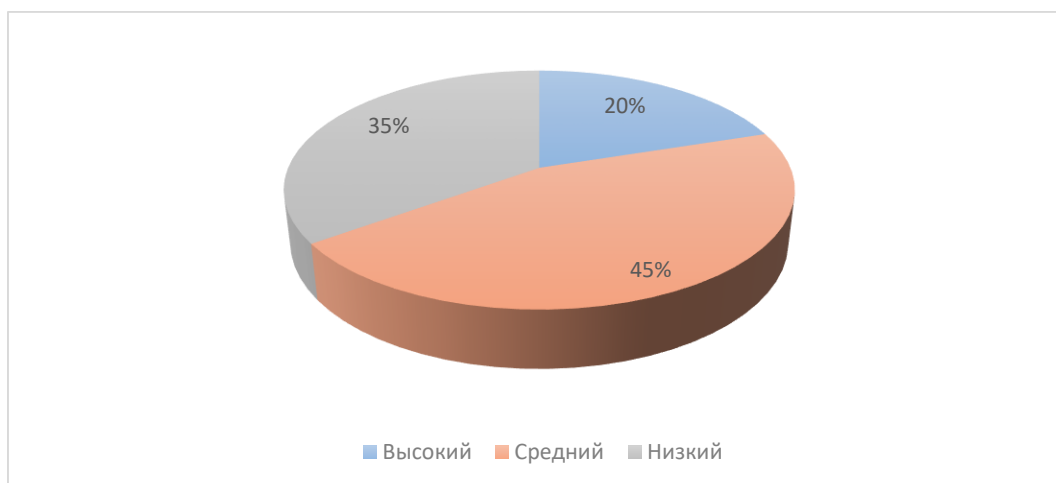


Рисунок 10 – Результаты выполнения Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление заботы»

Исходя из данных рисунка 10 установлено, что у 45% преподавателей (9 человек) преобладает средний уровень проявления заботы, поскольку они не

всегда чувствуют себя вовлеченными в профессиональную деятельность, поскольку руководство организации в большей степени заботится только о себе.

У 35% преподавателей (7 человек) преобладает низкий уровень проявления заботы, поскольку они ограничены в своих действиях, практически не общаются с руководством, поскольку считают, что оно заботится только о себе. Также преподаватели имеют «скрытые планы» и не ведут себя честно по отношению с преподавательским коллективом.

У 20% преподавателей (4 человека) преобладает высокий уровень проявления заботы, поскольку они чувствуют, что являются частью организации, восприимчивы к информации и честны в своих мотивах, а также сами руководители заботятся о них и поддерживают на всех уровнях.

Таким образом, уровень доверия большинства преподавателей находится на среднем, что выражено неполным проявлением заботы, поскольку преподаватели больше заботятся о себе, нежели о других.

При анализе полученных данных Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление порядочности» были получены следующие результаты, представленные на рисунке 10.

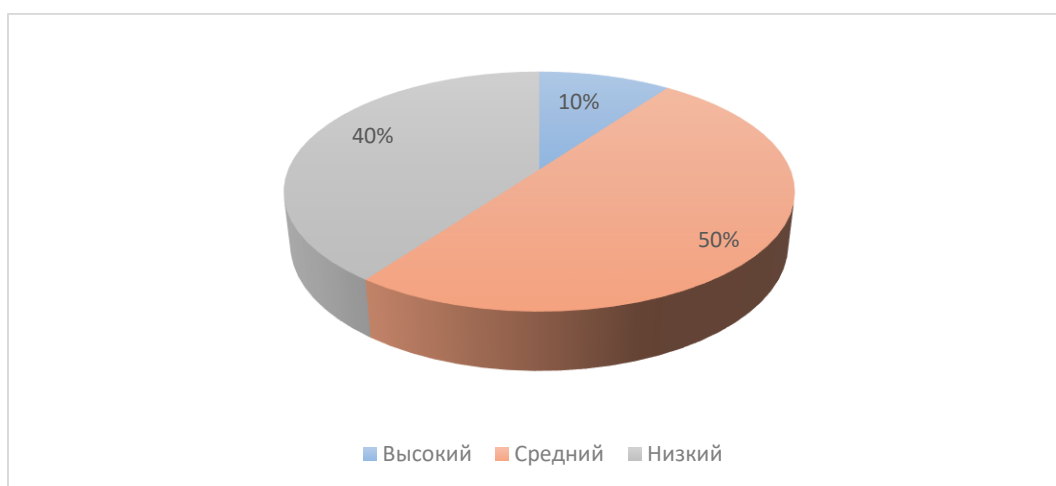


Рисунок 11 – Результаты выполнения Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление порядочности»

По данным рисунка 11 установлено, что у 50% преподавателей (10 человек) преобладает средний уровень проявления порядочности, поскольку они могут нарушить обязательства или обещания, но в целом, решая проблемы, поступают справедливо.

У 40% преподавателей (8 человек) преобладает низкий уровень проявления порядочности, поскольку они постоянно меняют свои приоритеты, не отвергают негативную информацию, а представляют ее в «выгодном свете». Также преподаватели данной категории всегда думают о том, что выгодно именно для них, а не для организации в целом.

У 20% преподавателей (2 человека) преобладает высокий уровень проявления порядочности, поскольку они делают то, что нужно для организации, даже если это во вред для них. Преподаватели всегда выполняют свои обязательства и обещания, также работники слышат от руководителя, что им можно доверять.

Таким образом, уровень порядочности большинства преподавателей находится на среднем и низком уровне, что выражено недостаточностью сформированности порядочности, поскольку преподаватели не всегда выполняют свои обязательства.

При анализе полученных данных Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление результативности» были получены следующие результаты, представленные на рисунке 12.

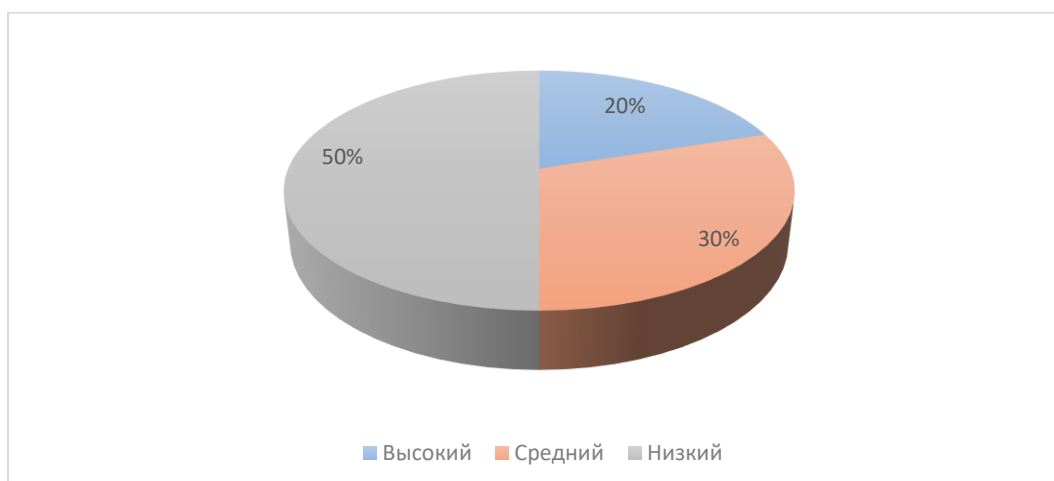


Рисунок 12 – Результаты выполнения Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление результативности»

По данным рисунка 12 установлено, что у 50% преподавателей (10 человек) преобладает низкий уровень результативности, поскольку их устраивает их текущая деятельность, они не ставят высоких целей. Более того, по основным целям и критериям согласие с организацией не достигнуто.

У 30% преподавателей (7 человек) преобладает средний уровень результативности, поскольку они ставят стратегические цели, но не всегда их достигают. Однако преподаватели работают над собой, улучшают свои возможности в профессиональной сфере.

У 20% преподавателей (3 человека) преобладает высокий уровень, поскольку они понимают основные жизненные критерии и цели деятельности, почти всегда добиваются поставленных целей в работе, а также занимаются саморазвитием и самосовершенствованием.

Таким образом, уровень результативности большинства преподавателей находится на низком уровне, что выражено низкими результатами в профессиональной сфере, а также отсутствием желания и мотивации расти профессионально.

Следовательно, по итогам выполнения Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) был определен общий уровень доверия в организации, результаты которого представлены на рисунке 13.

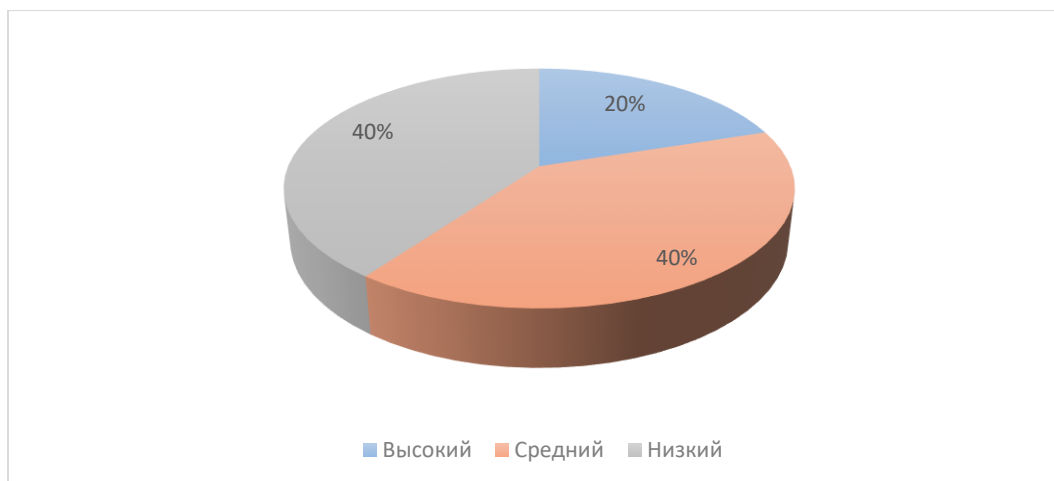


Рисунок 13 – Общий уровень сформированности доверия в организации по методике Роберта Б. Шо

Таким образом, у 40% преподавателей (8 человек) преобладает средний уровень доверия в организации, у 40% преподавателей (8 человек) – низкий и у 20% преподавателей (4 человека) – высокий уровень. Полученные результаты свидетельствуют о недостаточном уровне доверия внутри профессиональной образовательной организации.

Далее нами была проведена диагностика реальной структуры образовательной организации по К.М. Ушакову. Проанализируем ответы преподавателей по каждому вопросу.

При ответе на вопрос «Укажите Ваш пол» было установлено, что среди преподавателей 14 человек женщины и 6 человек мужчины.

При ответе на вопрос «Укажите свой возраст», было установлено, что из числа испытуемых, 50% преподавателей (10 человек) в возрасте 45-50 лет, 30% преподавателей (7 человек) – в возрасте 25-35 лет и 20% преподавателей (3 человека) – в возрасте 55-65 лет.

Все преподаватели имеют полное высшее образование, но высшее педагогическое только у 3-х человек.

При ответе на вопрос «Укажите стаж работы в данном учреждении?» было установлено, что 50% преподавателей (10 человек) работают в организации более 7 лет, остальные 50% преподавателей (10 человек) – 1-3

года.

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «Какую основную дисциплину преподаете?» были получены следующие результаты:

- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Предпринимательская деятельность»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Основы права»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Искусство дизайна»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Информатика»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Высшая математика»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Страховое дело»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Педагогика»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Экономическая теория»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Основы логистики»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Туризм»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Программирование»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Бухгалтерский учет»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Менеджмент»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Экономика предприятия»;

- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Основы гостиничного бизнеса»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Медицина»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Маркетинг страховых услуг»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Судебное администрирование»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Логопедия»;
- 10% преподавателей (1 человек) преподаёт дисциплину «Технология оказания медицинских услуг».

50% преподавателей (10 человек) находятся на ступени «Старший преподаватель», 30% преподавателей (7 человек) – «Доцент» и 20% преподавателей (3 человека) – «Профессор».

При ответе на вопрос «Являетесь ли заведующим кафедрой?» было установлено, что из числа испытуемых только 30% преподавателей (7 человек) являются заведующими кафедры.

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «Являетесь ли Вы куратором?» было установлено, что 60% преподавателей (12 человек) являются кураторами, то есть осуществляют руководство в группе студентов. Также 40% (5 человек) посещают академические уроки, которые проводят их коллеги.

При ответе на вопрос «Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (обсуждаете, советуетесь) по вопросам преподавания и воспитания конкретных студентов или групп к директору колледжа? Было установлено, что только 30% преподавателей (7 человек) обращаются за советом или помощью к директору колледжа, остальные преподаватели решают свои проблемы самостоятельно.

При ответе на вопрос «Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (советуетесь, обсуждаете) по вопросам преподавания к руководителю кафедры (методобъединения)?» было установлено, что только 35% преподавателей (7 человек) обращаются за советом или помощью к руководителю кафедры.

При ответе на вопрос «Согласны ли Вы с тем, что руководство колледжа защищает Ваши интересы и заботится о Вас?» были получены результаты, представленные на рисунке 14.

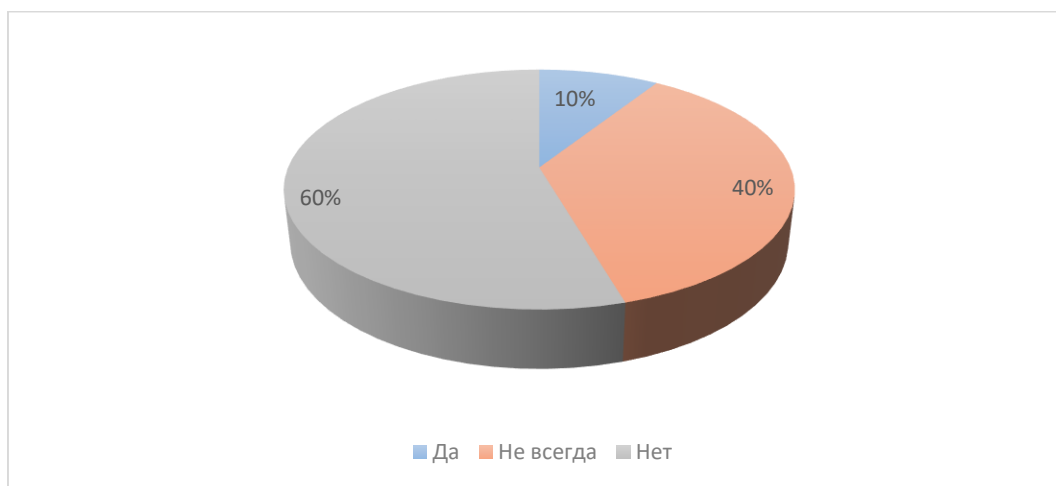


Рисунок 14 – Анализ ответов преподавателей на вопрос «Согласны ли Вы с тем, что руководство колледжа защищает Ваши интересы и заботится о Вас?»

Таким образом, по данным рисунка 14 установлено, что у 60% преподавателей (12 человек) указали, что руководство колледжа не защищает их интересы и не заботится о них. 40% преподавателей (8 человек) ответили, что не всегда и только 10% преподавателей (2 человека) ответили, что руководство колледжа защищает их интересы и заботится о них.

При ответе на вопрос «Как часто руководство колледжа посещает Ваши пары (не открытые, т. е. те, которые Вы специально не готовили)?» было установлено, что 50% преподавателей (10 человек) ответили, что не чаще 1-3 раз в 6 месяцев, 25% преподавателей (5 человек) ответили, что не чаще 1 раза в 9 месяцев и 25% преподавателей (5 человек) – не чаще 1 раза в год.

При ответе на вопрос «Как часто коллеги-преподаватели посещают Ваши уроки (не открытые)?» были получены следующие результаты: 30% преподавателей (7 человек) ответили, что их коллеги посещают их пары не реже 1-3 раз в 3 месяца, 50% преподавателей (10 человек) – 1-3 раза в 6 месяцев и 20% преподавателей (3 человека) – 1-3 раза в год.

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «Являетесь ли Вы членом какой-либо постоянной группы, команды, занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?» было установлено, что 30% преподавателей (7 человек) в возрасте 25-35 лет состоят в объединении «Школа молодого преподавателя». При этом преподаватели указали, что они посещают данное объединение 2 раза в неделю.

При ответе на вопрос «Обсуждение вопросов преподавания и воспитания происходит, как правило...» было установлено, что 35% преподавателей (7 человек) обсуждают вопросы преподавания и воспитания при личных беседах, 40% преподавателей (8 человек) – на педагогических советах и 25% преподавателей (5 человек) – на расширенных совещаниях.

При ответе на вопрос «Как часто Вы проводите открытые пары?» было установлено, что 60% преподавателей (12 человек) указали, что проводят открытые не чаще 1 раза в 3 месяца. 40% преподавателей (8 человек) – не чаще 1-3 раз в 6 месяцев.

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «Как часто Вы ходите на пары своих коллег (не открытые)?» 30% преподавателей (6 человек) указали, что ходят к коллегам на пары не чаще 1 раза в 3 месяца. 20% преподавателей (4 человека) указали, что ходят к коллегам на пары не чаще 1 раза в 6 месяцев, 20% преподавателей (4 человека) указали, что ходят к коллегам на пары не чаще 1 раза в 9 месяцев, 20% преподавателей (4 человека) указали, что ходят к коллегам на пары не чаще 1 раза в 6 месяцев и 10% преподавателей (2 человека) указали, что не посещают пары коллег вообще.

При ответе на вопрос «Если у Вас возникла конфликтная ситуация с коллегой (например, по разделению обязанностей), как Вы ее чаще решаете?»

было установлено, что 50% преподавателей (10 человек) ответили, что стараются уйти от конфликта, поэтому соглашаются взять на себя большую часть обязанностей. 40% преподавателей (8 человек) ответили, что в конфликте доказывают свою точку зрения, а также могут «надавить» на коллегу для того, чтобы убрать от себя часть обязательств. 10% преподавателей (2 человека) ответили, что стараются решать конфликты мирным путем, всегда ищут решение, которое устроит обе стороны.

При ответе на вопрос «Есть ли у вас профессиональные задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других преподавателей Вашего колледжа?» было установлено, что 60% преподавателей (12 человек) указали, что они нуждаются в обмене опытом с другими преподавателями колледжа, 40% преподавателей (8 человек) указали, что они самостоятельно решают профессиональные задачи и в помощи не нуждаются.

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «Нравится ли Вам, когда Ваши пары (не только открытые) посещают коллеги-преподаватели?» было установлено, что 50% преподавателей (10 человек) ответили, что они не против посещения коллегами их пар, поскольку они могут взять для себя некоторые практические приемы. 35% преподавателей (7 человек) ответили, что им нравится, поскольку они потом могут узнать мнение со стороны и устранить имеющиеся недочеты и 15% преподавателей (3 человека) ответили, что им не нравится, когда их пары посещают, они чувствуют себя скованно и неуверенно.

При ответе на вопрос «Просят ли Вас коллеги поделиться своими методическими разработками, дидактическими материалами?» были получены следующие результаты: 40% преподавателей (8 человек) указали, что к ним часто обращаются с данной просьбой и она не отказывают своим коллегам, 35% преподавателей (7 человек) ответили, что они не делятся собственными наработками с коллегами и 25% преподавателей (5 человек) указали, что иногда делятся своими методическими разработками, дидактическими материалами с коллегами.

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «С Вашей точки зрения, большинству коллег в коллеже можно доверять (если Вы о чем-то договорились, то можно рассчитывать, что человек честно и добросовестно выполнит договоренности)?» было установлено, что 50% преподавателей (10 человек) ответили, что не всегда доверяют своим коллегам, что можно объяснить тем, что ранее они не выполняли свои обещания. 25% преподавателей (5 человек) ответили, что коллегам можно доверять, но только уже ранее проверенным. 25% преподавателей (5 человек) ответили, что не доверяют свои коллегам.

При ответе на вопрос «Есть ли в списке Ваших друзей в социальных сетях («Одноклассники», «ВКонтакте» и др.) преподаватели?» было установлено, что у 60% преподавателей (12 человек) нет в социальных сетях преподавателей, у 30% преподавателей (6 человек) в друзьях есть только те, с кем они в хороших отношениях и 10% преподавателей (2 человека) указали, что все преподаватели есть у них в друзьях.

При ответе на вопрос «Выразите ли Вы свое отношение к коллеге, который/ая опоздал/а на проводимый им/ей урок?» было установлено, что у 70% преподавателей (14 человек) ответили, что сделают замечание коллеге, у 30% преподавателей (6 человек) – нет, так как это должен сделать непосредственно его руководитель.

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «Спокойно ли Вы предоставляете свой кабинет для проведения урока другому преподавателю?» было установлено, что 35% преподавателей (7 человек) ответили, что да, поскольку не видят в этом ничего плохого, 65% преподавателей (13 человек) ответили, что нет.

При ответе на вопрос «Будущее колледжа в течение трех ближайших лет представляется Вам...» были получены следующие результаты:

- 40% преподавателей (8 человек) указали, что не видят положительных изменений, развитие колледжа особо не изменится;
- 30% преподавателей (6 человек) – ответили, что хотели бы, чтобы

колледж стал более популярным и привлекательным для абитуриентов;

– 30% преподавателей (6 человек) – указали, что видят перспективное профессиональное образовательное учреждение, студенты которого занимают призовые места на конкурсах и олимпиадах.

При ответе на вопрос «Вы считаете, что полностью реализуете свой потенциал на работе?» было установлено, что у 60% преподавателей (12 человек) ответили, что нет. 30% преподавателей (6 человек) указали, что не в полном объеме, хотели бы лучше, но у них не выходит ввиду недостаточного практического опыта и 10% преподавателей (2 человека) указали, что полностью реализуют свой потенциал на работе

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «Вы считаете, что Вас ценят на работе по достоинству?» было установлено, что 70% преподавателей (14 человек) ответили, что руководство их недооценивает и 30% преподавателей (6 человек) – ответили да, но не всегда.

Таким образом, анализ социального капитала ПОУ «КПОТ» показал, что в преподавательском коллективе преобладает средний уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели не всегда чувствуют себя свободными в выражении своих взглядов. Также преподаватели не хотят брать на себя ответственность за ошибки, в связи с чем, они во со временем повторяются вновь. Более того, преподаватели не всегда чувствуют себя вовлеченными в профессиональную деятельность, поскольку руководство организации в большей степени заботится только о себе. Большая часть преподавателей часто меняют свои приоритеты, не отвергают негативную информацию, а представляют ее в «выгодном свете». Также преподаватели данной категории всегда думают о том, что выгодно именно для них, а не для организации в целом. Преподаватели могут нарушить обязательства или обещания, но в целом, решая проблемы, поступают справедливо. Оценивая результативность преподавателей было установлено, что большинство из них устраивает их текущая деятельность, они не ставят высоких целей. Более того, по основным целям и критериям согласие с организацией не достигнуто.

По результатам проведения диагностики реальной структуры образовательной организации по К.М. Ушакову мы пришли к выводу о том, что внутри коллектива колледжа отношения не совсем доверительные, что можно объяснить тем, что ранее они не выполняли свои обещания. Также довольно часто возникают конфликты. Руководство колледжа редко посещает занятия преподавателей, также, как и преподаватели занятия своих коллег. Большая часть преподавателей считают, что их ценят на работе по достоинству. Все это свидетельствует о том, что социальный капитал в ПОУ «КПОТ» не сформирован. В связи с чем, возникает потребность в разработке и апробации модели социального капитала в ПОУ «КПОТ», а также оценки ее эффективности.

2.3. Разработка и апробация модели социального капитала Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска»

По результатам проведенного теоретического исследования по формированию социального капитала в профессиональной образовательной организации и результатов диагностики социального капитала в ПОУ «КПОТ», была разработана модель социального капитала Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска»

Цель – формирование социального капитала организации.

Задачи:

1. Первоначальная диагностика состояния социального капитала на момент;
2. Предоставление аналитических материалов по результатам диагностики;
3. Мероприятия по формированию социального капитала в организации клиента.

В Таблице 1 представлен анализ для обоснования актуальности в разработке модели по формированию социального капитала.

Таблица 1 – Анализ для обоснования актуальности в разработке модели по формированию социального капитала в ПОУ «КПОТ»

Разрыв (возможные запросы клиента)	Задача	Инициатива (в рамках Формирования социального капитала)
Неэффективная структура организации	Оптимизировать организационную структуру	Реформировать организационную структуру в опоре на реальную сеть профессиональных связей, полученную в результате диагностики
Необходимость повышения квалификации сотрудников с минимальными издержками	Организовать обучение большинства сотрудников внутри организации	Выявить профессиональное ядро в результате диагностики социального капитала – обучение его членов с последующей передачей опыта коллегам
Необходимость адаптации, удержания новых молодых сотрудников в организации	Адаптировать молодых специалистов	В опоре на профессиональное ядро определить наставников для молодых специалистов. Включить их в уже существующие профессиональные группы (из графа профессиональных связей)
Наличие вакансии в управляющем аппарате	Выявить сотрудника для повышения	Выявить сотрудника, имеющего оптимальное количество профессиональных связей, достаточный уровень горизонтального и вертикального доверия
Организация проектной деятельности в рамках развития организации	Формирование проектных команд	Формирование проектных команд в опоре на графы реальных и потенциальных взаимных связей сотрудников

Этапы разработки модели:

I этап — диагностика социального капитала организации:

1. Анализ документации организации с целью выявления её специфики:

- основной вид деятельности: профессиональная образовательная

деятельность по образовательным программам, реализуемая через рабочие программы;

- статусность (колледж) и автономность профессиональной образовательной организации;

- ПОУ «КПОТ» самостоятельно в определении своей структуры;

- конкуренция: статусные профессиональные образовательные учреждения в районе, являющиеся лучшими в городе: Южно-Уральский колледж бизнеса, ГБПОУ Южно-Уральский государственный колледж, Южно-Уральский многопрофильный колледж.

- активная инновационная деятельность: пилотная площадка по внедрению ФГОС СПО, индивидуальные учебные планы, рейтинговая система оценки; проектная деятельность на всех уровнях обучения;

2. Диагностика структуры социальной сети организации, уровня доверия, выявление значимых для коллектива норм и ценностей как составляющих социального капитала (см. п.п 2.2.);

3. Систематизированное определение уровня сформированности социального капитала, определение круга проблем:

- наличие сотрудников с высшим, но не педагогическим образованием;

- большое количество сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста;

- трудности адаптации молодых специалистов;

- недостаточный уровень доверия;

- несовершенство системы методических объединений;

- большое количество профессионально изолированных сотрудников.

II этап — разработка решений:

Определение комплекса решений по формированию социального капитала организации;

- совершенствование социальной сети ПОУ «КПОТ»:

- укрепление связей, разветвление сети (увеличение количества триад и кликов),

- включение в сеть изолированных сотрудников;
- повышение уровней горизонтального и вертикального доверия;
- формирование норм и ценностей, актуальных для развития организации.

1) III этап — внедрение решений:

1. Методы, приёмы и формы работы консультанта и клиента, используемые для формирования социального капитала, предлагаемые на выбор руководителю ПОУ «КПОТ»:

1) Совершенствование социальной сети через развитие коммуникации:

- обеспечение различных каналов коммуникации, например, через создание группы для обмена деловыми сообщениями в мессенджерах;

- включение сотрудников в процесс управления через создание канала обратной связи для предложений по развитию организации;

- создание профессиональных групп по реализации проектов, на основе выявленных в ходе диагностики неформальных реальных и потенциальных связей;

- психологические тренинги (с привлечением сторонних специалистов), направленные на развитие коммуникативных навыков руководителя и сотрудников, сплочение коллектива;

- курсы повышения квалификации с целью формирования человеческого капитала сотрудников и расширения социальной сети организации во внешнюю среду;

- организация полезного досуга для сотрудников организации: квест, квиз (викторина), детективное расследование и другое;

2) Повышение уровня горизонтального доверия (дополнительно к методами приёмам развития социальной сети организации):

- форсайт-сессия, предполагающая согласованное видение будущего большинством членов коллектива (работает и на вертикальное доверие)

- организация взаимопосещения академических уроков;

- проведение межпредметных академических уроков и мероприятий;
- 3) Повышение уровня вертикального доверия:
 - работа над компетентностью руководителя, положительными качествами, распространение информации об его опыте, подчёркивание достижений;
 - работа над речью руководителя: подчёркивание общих целей;
 - проведение эффективных педагогических советов с групповыми формами работы;
 - открытая организация процесса стимулирования сотрудников;
 - снижение уровня видимого контроля: уменьшение отчётности;
 - достаточное информирование о происходящих в организации изменениях
 - вкладывание ресурсов в развитие сотрудников и материально-технической базы организации;
- 4) формирование необходимых для развития организации норм и ценностей:
 - определение норм и ценностей административным аппаратом и документальное их закрепление – выработка единой системы норм и ценностей для организации;
 - определение запретов;
 - поощрение следования ценностям и наказание за нарушение запретов через нематериальные каналы и стимулирующий фонд оплаты труда;
 - ценностно-ориентированный наём;
 - эталонное поведение администрации, следующей нормам и ценностям организации.

2. Внедрение модели по формированию социального капитала: на 2022-2023, когда было запущено внедрение проекта по его формированию через применение предложенных методов и приёмов, а именно:

- создан новый канал коммуникации под руководством одного из заместителей директора: на базе мессенджера «WhatsApp» создана группа по

обмену сообщениями, касающимися текущей работы;

5) ранее был проведён педагогический совет с применением групповых форм работы по выбору набора учебных дисциплин для индивидуального учебного плана, результаты которого были учтены новым руководством;

6) повышение уровня доверия к директору осуществляется с помощью распространения информации о его компетенции, положительном опыте участия в конкурсе профессионального мастерства;

7) уделение внимания совершенствованию системы стимулирования сотрудников;

8) прямое открытое информирование сотрудников о происходящих в организации изменениях;

9) демонстрирование руководителем ценностей добросовестного труда, порядка, искренности, уважительного, доброжелательного отношения к сотрудникам и других.

3. Оценка результатов внедрения проекта по формированию социального капитала организации была осуществлена после повторной диагностики социального капитала ПОУ «КПОТ».

После апробации модели по формированию социального капитала нами было проведено повторное исследование преподавательского состава ПОУ «КПОТ».

По результатам выполнения Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «доверие» были получены следующие результаты, представленные на рисунке 15.

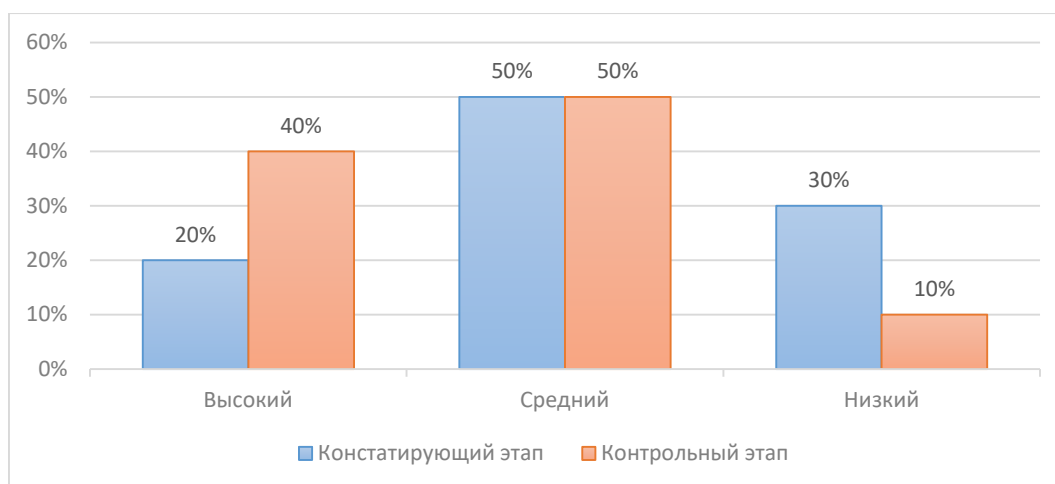


Рисунок 15 – Сравнительный анализ результатов исследования преподавателей по «Методике оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «доверие»» на констатирующем и контрольном этапах исследования

Исходя из полученных результатов исследования установлено, что у 50% преподавателей (10 человек) преобладает средний уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели не всегда чувствуют себя свободными в выражении своих взглядов. Также преподаватели не хотят брать на себя ответственность за ошибки, в связи с чем, они во со временем повторяются вновь.

У 40% преподавателей (8 человек) преобладает высокий уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели чувствуют себя свободно, восприимчивы к своим ошибкам и учатся на них, готовы рисковать, чтобы способствовать росту организации.

У 10% преподавателей (2 человека) преобладает низкий уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели считают, что они потерпят неудачу, они никому не доверяют, делают все самостоятельно, всегда стараются быть осторожными.

Таким образом, уровень доверия большинства преподавателей после апробации модели находится на среднем и высоком, что выражено сформированностью доверительных отношений с коллегами и руководством.

При анализе полученных данных Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление заботы» были получены следующие результаты, представленные на рисунке 16.

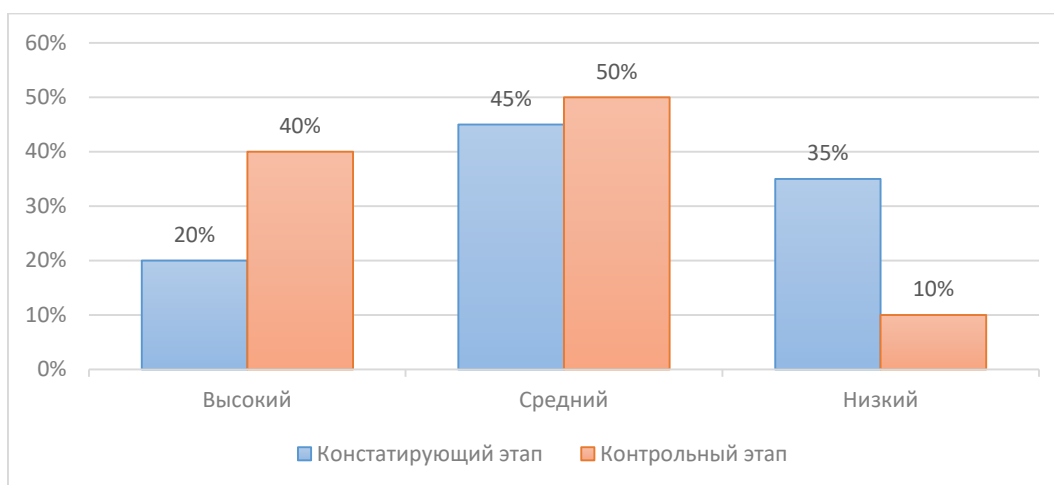


Рисунок 16 – Сравнительный анализ результатов исследования преподавателей по «Методике оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление заботы»» на констатирующем и контрольном этапах исследования

Исходя из данных рисунка 16 установлено, что у 50% преподавателей (10 человек) преобладает средний уровень проявления заботы, поскольку они не всегда чувствуют себя вовлеченными в профессиональную деятельность, поскольку руководство организации в большей степени заботится только о себе.

У 40% преподавателей (8 человек) преобладает высокий уровень проявления заботы, поскольку они чувствуют, что являются частью организации, восприимчивы к информации и честны в своих мотивах, а также сами руководители заботятся о них и поддерживают на всех уровнях.

У 10% преподавателей (2 человека) преобладает низкий уровень проявления заботы, поскольку они ограничены в своих действиях, практически не общаются с руководством, поскольку считают, что оно заботится только о себе. Также преподаватели имеют «скрытые планы» и не ведут себя честно по отношению с преподавательским коллективом.

Таким образом, уровень доверия большинства преподавателей после апробации модели находится на среднем и высоком уровнях, что выражено проявлением заботы к коллегам, поскольку преподаватели стали больше заботиться об окружающих, помогать им и поддерживать.

При анализе полученных данных Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление порядочности» были получены следующие результаты, представленные на рисунке 17.

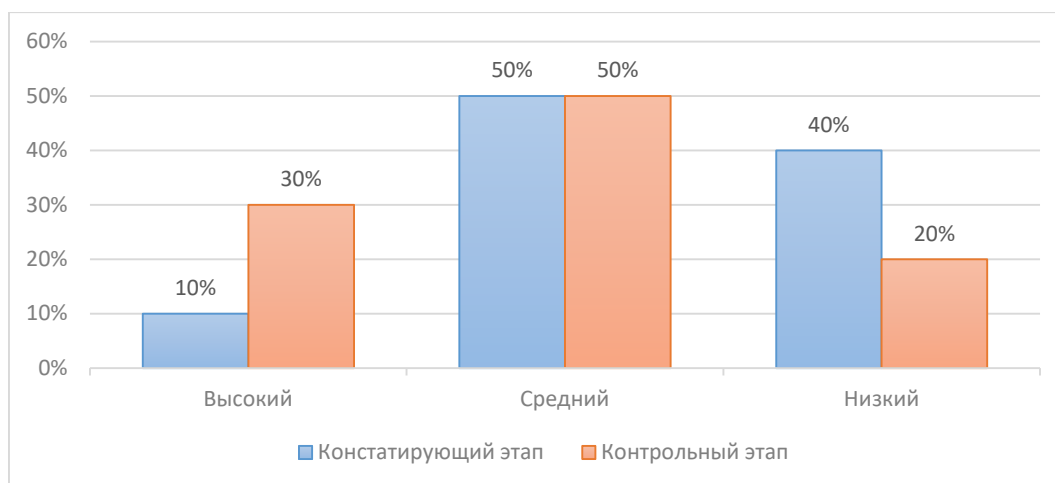


Рисунок 17 – Сравнительный анализ результатов исследования преподавателей по «Методике оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление порядочности»» на констатирующем и контрольном этапах исследования

По данным рисунка 17 установлено, что у 50% преподавателей (10 человек) преобладает средний уровень проявления порядочности, поскольку они могут нарушить обязательства или обещания, но в целом, решая проблемы, поступают справедливо.

У 30% преподавателей (6 человек) преобладает высокий уровень проявления порядочности, поскольку они делают то, что нужно для организации, даже если это во вред для них. Преподаватели всегда выполняют свои обязательства и обещания, также работники слышат от руководителя, что им можно доверять.

У 20% преподавателей (4 человека) преобладает низкий уровень проявления порядочности, поскольку они постоянно меняют свои приоритеты, не отвергают негативную информацию, а представляют ее в «выгодном свете». Также преподаватели данной категории всегда думают о том, что выгодно именно для них, а не для организации в целом.

Таким образом, уровень порядочности большинства преподавателей после апробации модели находится на среднем и высоком уровнях, что выражено проявлением порядочности, четким выполнением своих обязательств и поручение со стороны руководства.

При анализе полученных данных Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление результативности» были получены следующие результаты, представленные на рисунке 18.

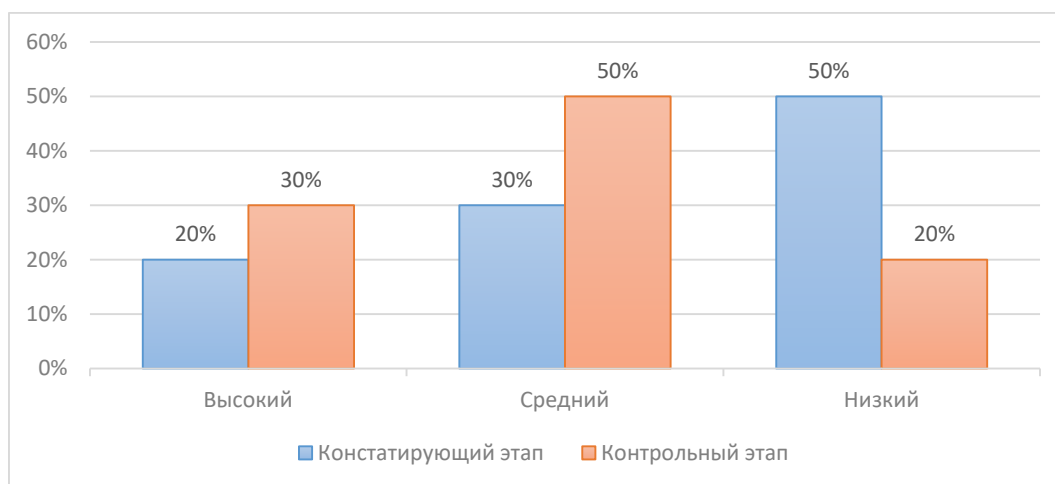


Рисунок 18 – Сравнительный анализ результатов исследования преподавателей по «Методике оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) по показателю «проявление результативности» на констатирующем и контрольном этапах исследования

По данным рисунка 18 установлено, что у 50% преподавателей (10 человек) преобладает средний уровень результативности, поскольку они ставят стратегические цели, но не всегда их достигают. Однако преподаватели

работают над собой, улучшают свои возможности в профессиональной сфере.

У 30% преподавателей (6 человек) преобладает высокий уровень, поскольку они понимают основные жизненные критерии и цели деятельности, почти всегда добиваются поставленных целей в работе, а также занимаются саморазвитием и самосовершенствованием.

У 20% преподавателей (4 человека) преобладает низкий уровень результативности, поскольку их устраивает их текущая деятельность, они не ставят высоких целей. Более того, по основным целям и критериям согласие с организацией не достигнуто.

Таким образом, уровень результативности большинства преподавателей после апробации модели находится на среднем и высоком уровнях, что выражено положительными изменениями в результатах в профессиональной деятельности, а также наличии желания и мотивации расти профессионально.

Следовательно, по итогам выполнения Методики оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо) был определен общий уровень доверия в организации, результаты которого представлены на рисунке 19.

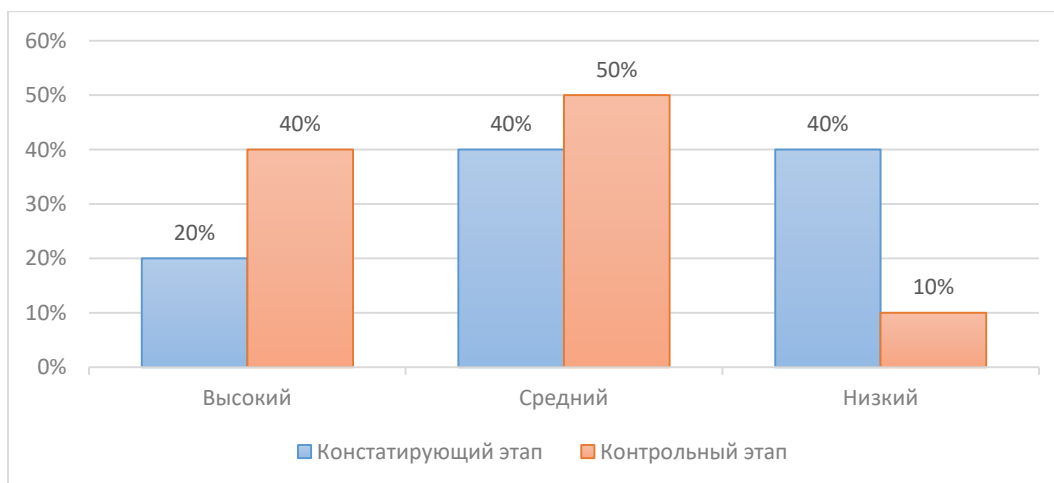


Рисунок 19 – Общий уровень сформированности доверия в организации по методике Роберта Б. Шо на констатирующем и контрольном этапах исследования

Таким образом, у 50% преподавателей (10 человек) преобладает средний уровень доверия в организации, у 40% преподавателей (8 человек) – высокий и у 10% преподавателей (2 человека) – высокий уровень. Полученные результаты повторного исследования преподавателей свидетельствуют о достаточном уровне доверия внутри профессиональной образовательной организации.

Далее нами была проведена повторная диагностика реальной структуры образовательной организации по К.М. Ушакову. Проанализирует наиболее значимые вопросы представленной методики.

При ответе на вопрос «Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (обсуждаете, советуетесь) по вопросам преподавания и воспитания конкретных студентов или групп к директору колледжа?» было установлено, что 80% преподавателей (16 человек) обращаются за советом или помощью к директору колледжа.

При ответе на вопрос «Как часто вы лично по своей инициативе обращаетесь (советуетесь, обсуждаете) по вопросам преподавания к руководителю кафедры (методобъединения)?» было установлено, что 85% преподавателей (17 человек) обращаются за советом или помощью к руководителю кафедры.

При ответе на вопрос «Согласны ли Вы с тем, что руководство колледжа защищает Ваши интересы и заботится о Вас?» было установлено, что у 70% преподавателей (14 человек) указали, что руководство колледжа стало защищать их интересы и заботиться о них.

Также были отмечены положительные изменения в частоте посещаемости академических уроков руководством, а также посещения занятий коллег самими преподавателями.

При ответе на вопрос «Обсуждение вопросов преподавания и воспитания происходит, как правило...» было установлено, что 80% преподавателей (16 человек) обсуждают вопросы преподавания и воспитания на педагогических советах и 20% преподавателей (4 человека) – на

расширенных совещаниях.

При ответе на вопрос «Если у Вас возникла конфликтная ситуация с коллегой (например, по разделению обязанностей), как Вы ее чаще решаете?» было установлено, что 70% преподавателей (14 человек) ответили, что стараются уйти от конфликта, поэтому соглашаются взять на себя большую часть обязанностей. 30% преподавателей (6 человек) ответили, что стараются решать конфликты мирным путем, всегда ищут решение, которое устроит обе стороны.

При ответе на вопрос «Есть ли у вас профессиональные задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других преподавателей Вашего колледжа?» было установлено, что 30% преподавателей (6 человек) указали, что они не нуждаются в обмене опытом с другими преподавателями колледжа, 70% преподавателей (14 человек) указали, что они самостоятельно решают профессиональные задачи, поскольку приобрели практический опыт и новые знания.

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «С Вашей точки зрения, большинству коллег в колледже можно доверять (если Вы о чем-то договорились, то можно рассчитывать, что человек честно и добросовестно выполнит договоренности)?» было установлено, что 60% преподавателей (12 человек) ответили, что стараются доверять своим коллегам. 40% преподавателей (8 человек) ответили, что коллегам можно доверять, но только уже ранее проверенным.

При ответе на вопрос «Будущее колледжа в течение трех ближайших лет представляется Вам...» были получены следующие результаты:

– 70% преподавателей (14 человек) указали, что видят положительные изменения, развитие колледжа;

– 30% преподавателей (6 человек) – указали, что видят перспективное профессиональное образовательное учреждение, студенты которого занимают призовые места на конкурсах и олимпиадах.

При ответе на вопрос «Вы считаете, что полностью реализуете свой

потенциал на работе?» было установлено, что у 80% преподавателей (16 человек) ответили, что да. 20% преподавателей (4 человека) указали, что полностью реализуют свой потенциал на работе

Анализируя ответы преподавателей на вопрос «Вы считаете, что Вас ценят на работе по достоинству?» было установлено, что 70% преподавателей (14 человек) ответили, что руководство их ценит и 30% преподавателей (6 человек) – ответили да, но не всегда.

Таким образом, результаты повторного исследования показали, что разработанная нами модель социального капитала для ПОУ «КПОТ» является эффективной, поскольку преподавателями стали проявлять доверие к своим коллегам, научились взаимодействовать с ними, обмениваться практическим опытом. Также снизился уровень недовольства руководством, преподаватели и директор в ПОУ «КПОТ» нашли общий язык, руководство стало проявлять заботу и уважение к своим сотрудникам.

Выводы по второй главе

Измерение социального капитала было проведено на базе Профессионального образовательного учреждения «Колледж предпринимательства и отраслевых технологий».

С целью проведения анализа социального капитала ПОУ «КПОТ» было проведено исследование преподавательского состава профессиональной образовательной организации.

В качестве диагностирующего инструментария были использованы следующие методики:

- 1) Методика оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо);
- 2) Диагностика реальной структуры образовательной организации (по К.М. Ушакову).

В данном исследовании приняли участие 20 преподавателей ПОУ «КПОТ».

По результатам выполнения констатирующего этапа исследования было установлено, что в преподавательском коллективе преобладает средний уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели не всегда чувствуют себя свободными в выражении своих взглядов. Кроме того, внутри коллектива колледжа отношения не совсем доверительные, что можно объяснить тем, что ранее они не выполняли свои обещания. Все это свидетельствует о том, что социальный капитал в ПОУ «КПОТ» не сформирован. В связи с чем, возникает потребность в разработке и апробации модели социального капитала в ПОУ «КПОТ», а также оценки ее эффективности.

По результатам проведенного теоретического исследования по формированию социального капитала в профессиональной образовательной организации и результатов диагностики социального капитала в ПОУ «КПОТ», была разработана модель социального капитала Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска».

Внедрение модели по формированию социального капитала: на 2022-2023, когда было запущено внедрение проекта по его формированию через применение предложенных методов и приёмов, а именно: создан новый канал коммуникации под руководством одного из заместителей директора: на базе мессенджера «WhatsApp» создана группа по обмену сообщениями, касающимися текущей работы; повышение уровня доверия к коллегам и директору осуществляется с помощью распространения информации о его компетенции, положительном опыте участия в конкурсе профессионального мастерства;

После апробации модели по формированию социального капитала нами было проведено повторное исследование преподавательского состава ПОУ «КПОТ», по результатам которого мы пришли к выводу о том, что разработанная нами модель социального капитала для ПОУ «КПОТ» является

эффективной, поскольку преподавателями стали проявлять доверие к своим коллегам, научились взаимодействовать с ними, обмениваться практическим опытом. Также снизился уровень недовольства руководством, преподаватели и директор в ПОУ «КПОТ» нашли общий язык, руководство стало проявлять заботу и уважение к своим сотрудникам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Под социальным капиталом понимается установление контактов с окружающими людьми с целью обмена информацией и опытом. Кроме того, в рамках данного исследования мы ориентируемся на следующее определение социального капитала: специфическая форма капитала, заключающаяся в построении социальных сетей, основу которых составляет доверие, общепринятые нормы и ценностные ориентации, что в совокупности способствует реализации имеющихся ресурсов для получения полезного эффекта для каждого индивида, и, как следствие, построению дальнейшей стратегии.

В структуру социального капитала входят следующие составляющие – социальные сети, доверие, социальные нормы и ценности, которые связаны между собой и эффективно взаимодействуют в комплексе.

Социальная сеть представляет собой определенную систему, включающую в себя группы (узлы), выступающие в качестве социальных объектов. Более того, каждый узел социальной сети представляет собой конкретный элемент данной сети, между которыми имеются связи – отношения между узлами.

Под доверием следует понимать уверенность, надёжность и искренность побуждений индивида по отношению к другому человеку. Более того, доверие основано на добросовестности, на том, что данный человек является надежным и на него можно положиться в трудной ситуации, он не подведет.

Социальные нормы и ценности, выступающие в качестве продуктивного компонента социального капитала, сущность которых заключается в обязательном соблюдении устоявшегося и закрепленного регламента. Более того, устойчивость социальных норм и ценностей способствует формированию доверительных отношений внутри коллектива, а также сотрудничеству каждого участника группы друг с другом.

В настоящее время имеются различные диагностики и методики,

посредством которых можно осуществить анализ отдельных компонентов социального капитала, а также его измерение таких авторов как, А.Н. Татарко, Р. Инглхарт, В.С. Лазарев, К.М. Ушаков. Измерение социального капитала по мнению исследователей позволит повысить уровень организации и качества образовательных услуг.

Особенностями построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации является то, что она должна включать в себя методы и приемы, способствующие развитию ее основных элементов – социальной сети, доверия, а также социальных норм и ценностей. Более того, процесс построения модели социального капитала профессиональной образовательной организации включает в себя три основных этапа на каждом из которых необходимо решить ряд задач.

Измерение социального капитала было проведено на базе Профессионального образовательного учреждения «Колледж предпринимательства и отраслевых технологий».

Проведя анализ образовательной организации по обозначенным методикам, можно дать следующие рекомендации для стратегического планирования:

- прописать стратегию организации и следовать ей.
- сохранять статус образовательной организации, по возможности повышая качество образования за счёт инновационных проектов, реализуемых в организации и будущих;
- расширить спектр платных образовательных услуг, проведя маркетинговые исследования;
- формировать социальный капитал ПОУ «КПОТ».

С целью проведения анализа социального капитала ПОУ «КПОТ» было проведено исследование преподавательского состава профессиональной образовательной организации.

В качестве диагностирующего инструментария были использованы следующие методики:

- 3) Методика оценки уровня доверия в организации (по Роберту Б. Шо);
- 4) Диагностика реальной структуры образовательной организации (по К.М. Ушакову).

В данном исследовании приняли участие 20 преподавателей ПОУ «КПОТ».

Таким образом, анализ социального капитала ПОУ «КПОТ» показал, что в преподавательском коллективе преобладает средний уровень сформированности доверия, поскольку преподаватели не всегда чувствуют себя свободными в выражении своих взглядов. Также преподаватели не хотят брать на себя ответственность за ошибки, в связи с чем, они во со временем повторяются вновь. Более того, преподаватели не всегда чувствуют себя вовлеченными в профессиональную деятельность, поскольку руководство организации в большей степени заботится только о себе. Большая часть преподавателей часто меняют свои приоритеты, не отвергают негативную информацию, а представляют ее в «выгодном свете». Также преподаватели данной категории всегда думают о том, что выгодно именно для них, а не для организации в целом. Преподаватели могут нарушить обязательства или обещания, но в целом, решая проблемы, поступают справедливо. Оценивая результативность преподавателей было установлено, что большинство из них устраивает их текущая деятельность, они не ставят высоких целей. Более того, по основным целям и критериям согласие с организацией не достигнуто.

По результатам проведения диагностики реальной структуры образовательной организации по К.М. Ушакову мы пришли к выводу о том, что внутри коллектива колледжа отношения не совсем доверительные, что можно объяснить тем, что ранее они не выполняли свои обещания. Также довольно часто возникают конфликты. Руководство колледжа редко посещает занятия преподавателей, также, как и преподаватели занятия своих коллег.

Большая часть преподавателей считают, что их ценят на работе по достоинству. Все это свидетельствует о том, что социальный капитал в ПОУ «КПОТ» не сформирован. В связи с чем, возникает потребность в разработке и апробации модели социального капитала в ПОУ «КПОТ», а также оценки ее эффективности.

По результатам проведенного теоретического исследования по формированию социального капитала в профессиональной образовательной организации и результатов диагностики социального капитала в ПОУ «КПОТ», была разработана модель социального капитала Колледжа Предпринимательства и отраслевых технологий г. Челябинска».

Цель – формирование социального капитала организации.

Задачи:

1. Первоначальная диагностика состояния социального капитала на момент;
2. Предоставление аналитических материалов по результатам диагностики;
3. Мероприятия по формированию социального капитала в организации клиента.

Внедрение модели по формированию социального капитала: на 2022-2023, когда было запущено внедрение проекта по его формированию через применение предложенных методов и приёмов, а именно: создан новый канал коммуникации под руководством одного из заместителей директора: на базе мессенджера «WhatsApp» создана группа по обмену сообщениями, касающимися текущей работы; повышение уровня доверия к коллегам и директору осуществляется с помощью распространения информации о его компетенции, положительном опыте участия в конкурсе профессионального мастерства;

После апробации модели по формированию социального капитала нами было проведено повторное исследование преподавательского состава ПОУ «КПОТ», по результатам которого мы пришли к выводу о том, что

разработанная нами модель социального капитала для ПОУ «КПОТ» является эффективной, поскольку преподавателями стали проявлять доверие к своим коллегам, научились взаимодействовать с ними, обмениваться практическим опытом. Также снизился уровень недовольства руководством, преподаватели и директор в ПОУ «КПОТ» нашли общий язык, руководство стало проявлять заботу и уважение к своим сотрудникам.

Таким образом, цель и задачи исследования выполнены, гипотеза подтверждена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алешникова, В.И. Использование услуг профессиональных консультантов: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 12 [Текст] / В.И. Алешникова. – Москва.: ИНФРА-М, 2000. – 208 с.
2. Антонова, О.А. Особенности социального капитала организации [Электронный ресурс]. // Челябинский гуманитарий. – 2015. – №1 (30). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sotsialnogo-kapitala-organizatsii> (Дата обращения: 27.05.2018).
3. Блок, М. Социальный капитал: к обобщению понятия [Текст] / М. Блок, Н.А. Головин // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология, социология, педагогика. – 2015. – № 4. С. 99–111.
4. Бурганова, Л.А. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления [Текст] / Л.А. Бурганова, Е.Г. Савкина. – Москва: ИНФА - М, 2016. – 111 с.
5. Бурдые, П. Формы капитала (1986) [Текст] / пер. М. С. Добряковой, науч. ред. В. В. Радаев // Экономическая социология: электронный журнал. – 2002. – № 5. – С. 60–74.
6. Головин, Н.А. О возможности культурной рецессии в России 2010-х гг.: размышления над исследованиями ценностей [Текст] / Н.А. Головин, В.А. Сибирев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2016. – № 3 (86). – С. 80-94.
7. Давыдов, Д.А. Всегда ли социальный капитал – капитал? К теории социальной ренты [Текст] / Д.А. Давыдов // Вестник Института социологии. – 2015. – № 13. – С. 137-153.
8. Джекобс, Д. Смерть и жизнь больших американских городов [Текст] / Пер. с англ. – Москва: Новое издательство, 2011. – 460 с.
9. Директория: информационно-аналитическая система для руководителей и специалистов сферы образования. [Электронный доступ] – Режим доступа: <https://direktoria.org/> (Дата обращения: 01.06.2023).

10. Довбенко, М.В., Осик Ю.И. Современные экономические теории в трудах нобелиантов [Текст] / М.В. Довбенко, О.И. Осик. – Москва: Издательство «Академия Естествознания», 2011 год. – 305 с.
11. Доверие: решающие факторы // Элитариум. Центр дополнительного образования. [Электронный доступ]. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/doverie_reshajushhie_factory/ (Дата обращения: 01.06.2023).
12. Друкер, П. Эффективный руководитель [Текст] / пер. с англ. О. Чернявской. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 240 с.
13. Занковский, А.Н. Организационная психология [Текст]: учебное пособие / А.Н. Занковский. – Москва: Флинта; МПСИ, 2002. – 648 с.
14. Зуб, А. Т. Управление изменениями [Текст]: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А.Т. Зуб. – Москва: Издательство Юрайт, 2016. – 284 с.
15. Инглхарт Р. Модернизация, культурные изменения и демократия: последовательность человеческого развития [Текст] / Р. Инглхарт, К.М. Вельцель. – Москва: Новое издательство, 2011. – 464 с.
16. Колледж предпринимательства и отраслевых технологий КПиОТ [Электронный доступ]: официальный сайт – Режим доступа: <http://xn--116-5cdozfc7ak5r.xn--80acgfbsl1azdqr.xn--plai/> (Дата обращения: 01.06.2023).
17. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий [Текст] / пер. с англ. Л. Стрельникова, А. Стасенко // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121–126.
18. Коулман, Дж. С. Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора (1994) [Текст] / пер. с англ. М. С. Добряковой, науч. ред. В. В. Радаев // Экономическая социология: электронный журнал. – 2004. – № 3. – С. 35–44.
19. Кухарев А.И. Роль социального капитала как условие инновационного развития образовательной организации // Современная

педагогика. 2014. № 4. [Электронный ресурс]. URL: <http://pedagogika.snauka.ru/2014/04/2195> (дата обращения: 01.10.2017).

20. Лазарев, В.С. Системное развитие школы [Текст] / В.С. Лазарев. – Москва, 2002. – 302 с.

21. Лапыгин, Ю.Н. Основы управленческого консультирования [Текст] / Ю.Н. Лапыгин Ю.Н – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 305 с.

22. Лебедева, Н.М. Ценности, социальный капитал и отношение к инновациям [Текст] // Н.М. Лебедева, Е.В. Бушина, Л.Л. Черкасова. Общественные науки и современность. – 2013. – № 4. – С. 28-41.

23. Левшин, С.В. Ценности доверия и политические ориентации российского общества в свете исследовательского проекта "world values survey" [Текст] / С.В. Левшин // Система ценностей современного общества. – 2016. – № 44. – С. 215-219.

24. Мачеринскене, И. Социальный капитал организации: методология исследования [Текст] / И. Мачеринскене, Р. Минкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене // Социологические исследования. – 2006. – № 3. – С. 29-39.

25. Минякова, Т.Е. Управленческое консультирование [Текст]: учебное пособие / Т.Е. Минякова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 112 с.

26. Натхов Т. В. Образование и доверие в России. Эмпирический анализ [Текст] / Т.В. Натхов // Экономический журнал ВШЭ.- Москва: ИД ГУ-ВШЭ, 2011.

27. Найденова, Л.И. Тенденции социологических исследований внеэкономического капитала [Текст] / Л.И. Найденова, В.П. Кошарный // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. – 2014. – №1 (29). – С. 59-64.

28. Нестик, Т. А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития [Текст] /Т.А. Нестик // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 6. – С. 29-36.

29. Организационная культура [Текст]: учебник для академического бакалавриата / под ред. В. Г. Смирновой. М.: Издательство Юрайт, 2014. – 306 с.
30. Патнем, Р. Чтобы демократия сработала: гражданские традиции в современной Италии [Текст] / пер. с англ. А. Захаров. М.: Ad Marginem, 1996. – 287 с.
31. Пригожин, А.И. Методы развития организаций [Текст] / А.И. Пригожин. – Москва.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.
32. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: www.consultant.ru (Дата обращения: 01.06.2023).
33. Радаев, В.В. Новый институциональный подход и деформализация правил в российской экономике [Текст] / В.В. Радаев // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу. – М.: РОССПЭН, 2002. – С. 169-172.
34. Радаев, В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация [Текст] / В.В. Радаев // Экономическая социология. - 2002. – № 4. – С. 20-33.
35. Резанова, Е.В. Социальный капитал организации: теоретико-методологические аспекты исследования [Текст] / Е.В. Резанова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2009. Т. 57. № 7. С. 120-127.
36. Решетников, В.Г. Межмуниципальное взаимодействие как фактор развития социального капитала образовательной организации [Текст] / В.Г. Решетников // Омский научный вестник. – 2014. – №5. – С. 142-144.
37. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) [Текст] / под ред. Е.

Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 36 с.

38. Садовникова Н.О, Сыманюк Э.Э. Организационное поведение. [Текст] / Н.О. Садовникова. – Екатеринбург: УрГПУ, 2012. – 245 с.

39. Созонова, М. С. Психологические особенности социального капитала образовательной организации [Текст] / М. С. Созонова // Актуальные вопросы современной психологии: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2015. – С. 12-14.

40. Социальный капитал как ресурс модернизации в регионе: проблемы формирования и измерения [Текст]: материалы Межрегиональной научно-практической конференции, г. Череповец, 16–17 октября 2012 г.: в 2 ч. Ч. 1 / Отв. ред. Т. А. Гужавина. — Череповец: ЧГУ, 2012.

41. Спивак, В. А. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. М.: Издательство Юрайт, 2018. – 207 с.

42. Стрельникова, Л.В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов [Текст] / Л.В. Стрельникова // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 33–41.

43. Татарко, А.Н. Социальный капитал как объект психологического исследования [Текст]: монография / А.Н. Татарко. – Москва: МАКС Пресс, 2011. – 174 с.

44. Тихонова, Н.Е. Социальный капитал как фактор неравенства [Текст] / Н.Е. Тихонова // Общественные науки и современность. – 2004. – № 4. – С. 24-35.

45. Техники повышения доверия в организации // HR inspire. [Электронный доступ]. – Режим доступа: <http://hr-inspire.ru/?p=574> (Дата обращения: 01.06.2023).

46. Токмакова, Н.О. Основы управленческого консультирования [Текст]: учебное пособие / Н.О. Токмакова. – Москва: Московский

государственный университет экономики, статистики и информатики, 2004. – 226 с.

47. Ушаков, К.М. Диагностика реальной структуры образовательной организации [Текст] / К.М. Ушаков // Вопросы образования. – 2013. – № 4. – С. 241–254.

48. Ушаков, К.М. Управление школой: кризис в период реформ [Текст] / К.М. Ушаков. – Москва, 2011. – 176 с.

49. Ушаков, К.М. Проект «Повышение уровня социального капитала образовательных организаций [Текст] / К.М. Ушаков, А.И. Кухарев // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2016. – №4. – С. 24-33.

50. Фукуяма, Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию [Текст] / Пер. с англ. Д. Павловой, В. Кирющенко, М. Колопотина. – Москва: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с.

51. Цыцарова, Т. Е. Управленческое консультирование: текст лекций [Текст] / Т. Е. Цыцарова. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – 63 с.

52. Шихирев, П. Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход [Текст] / П.Н. Шихирев // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 17-32.

53. Шо, Роберт Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы [Текст] / Р.Б. Шо – Москва: Издательство «Дело Год», 2000. – 356 с.

54. Филонович С.Р. Модели жизненного цикла организации как средства диагностики [Текст] / С.Р. Филонович // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / С.Р. Филонович. - М. : НИГО, 2004.

55. Ясников, Н. Н. Институциональная среда формирования социального капитала. К постановке проблемы [Текст] / Н. Н. Ясников. // Молодой ученый. – 2019. – № 35 (273). – С. 105-108.

56. Coleman, J.A Rational Choice Perspective on Economic Sociology / J.A Coleman // The Handbook of Economic Sociology, Princeton, Princeton University Press. – 1994. – P. 166–180.

57. Coleman, J.S. Social capital in the creation of human capital / J.A Coleman // American Journal of Sociology. – 1988. – Vol. 94. – P. 95-120.

58. Hanifan, L.J. The Rural School Community Centre» / L.J Hanifan // Annals of the American Academy of Political and Social Sciences. – 1916. – Vol. 67. – P. 130-138.

59. Loury, G.C. Theory of Racial Income Differences / G.C. Loury // Discussion Papers. – 1976. – Vol. 225.

60. Robert, D. Putnam. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community / D Robert. – New York: Simon & Schuster, 2000. – 541 S.