

СХОДСТВО АКТОРОВ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Работа представлена кафедрой государственного муниципального управления и социологии
Казанского государственного технологического университета.
Научный руководитель - доктор социологических наук, профессор Л. А. Бурганова*

На эффективность реализации ресурсного потенциала работника в организации оказывает влияние гомофилия акторов и социальных взаимосвязей между ними. Гомофилия рассматривается как степень схожести акторов по таким атрибутам, как демографические показатели, убеждения и ценности. В статье рассматриваются предпосылки такого влияния, оцениваются его последствия.

Ключевые слова: сходство акторов, сходство отношений, сплоченность, эквивалентность, развитие ресурсного потенциала.

In this paper we consider the effects of homophily of actors and network ties on social resources management outcomes. Homophily is the degree to which individuals are congruent or similar in certain attributes, such as demographic variables, beliefs and values. Research focusing on the antecedents and consequences of homophily in organizations is reviewed.

Key words: actor similarity, attitude similarity, cohesion, equivalence, social resources management.

Изучение поведения человека в трансформирующемся обществе предполагает обращение к таким методологическим подходам, в центре внимания которых - взаимодействия между корпоративными и индивидуальными социальными акторами. В совокупности эти взаимодействия оказывают непосредственное влияние на развитие индивидом его ресурсного потенциала.

По мнению многих специалистов, эффективность взаимоотношений и взаимодействия между людьми - как в рамках организации, так и вне ее - связана со степенью их сходства. Еще Платон отмечал, что «сходство порождает дружбу»¹. Тяготение к подобному в социологии обозначают термином «гомофилия». Теория гомофилии предсказывает, что, вероятнее всего, люди будут эффективнее взаимодействовать с теми, кто схож с ними по ряду качеств и характеристик. Американские социологи Р. Мертон и П. Лазарсфельд разграничили социально-демографические (пол, возраст, социальное положение, образовательный уровень и т. д.) и индивидуально-психологические (ценности, интересы и т. п.) сходства².

Эмпирически доказано, что сходство акторов влияет на плотность и связность социальной сети, показывает, в какой степени индивид может интегрироваться в межличностных сетях, какую выгоду он получит от реализации своего ресурсного потенциала и получения доступа к ресурсам других индивидов. В исследовании, проведенном И. Юань и Дж. Гэем, в качестве показателей сходства были использованы такие характеристики, как расовая принадлежность и пол. Результаты анализа показали, что сходство по этим характеристикам влияет на формирование эффективных профессиональных и эмоциональных взаимосвязей³. Согласно данным исследования М. Макферсон, Л. Смит-Ловин и Дж. Кука, наиболее сильное влияние на реализацию ресурсного потенциала личнос-

ти в американских организациях оказывает сходство по расовой принадлежности и затем уже по возрасту, религиозным взглядам, образованию, тендерной принадлежности⁴.

Сходство акторов влияет и на такой показатель развития ресурсного потенциала, как удовлетворенность работой. В 2006 и 2007 гг. нами изучалась удовлетворенность работой у сотрудников 8 частных российских предприятий (опрос проводился методом анкетирования; в 2006 г. генеральная совокупность составила 1025 человек, объем выборки - 547 человек; в 2007 г. генеральная совокупность - 1138 человека, объем выборки - 573 человека). Анализ результатов исследования показал, что в более однородных по возрасту и образованию группах показатель удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе значимо выше, чем в гетерогенных группах. Для гетерогенных групп характерна большая вариативность полученных данных (по показателю среднего квадратичного отклонения).

Следует отметить, что влияние гомофилии на эффективность развития ресурсного потенциала носит двойственный характер. С одной стороны, она объединяет людей со схожими качествами, а с другой - разделяет тех, кто имеет между собой мало общего. Это может иметь негативные последствия для развития ресурсного потенциала личности: возможны снижение доверия в группе, нарушение и искажение норм и правил поведения, уменьшение связности социальной сети.

Если акторы различаются, это может стать источником негативных взаимоотношений и даже изоляции кого-то из них. Дж. Коулменом было показано, что исключение лица из социальной сети негативно сказывается на развитии ресурсного потенциала как отдельных индивидов, так и общего социального капитала организации. Ресурсы этого человека теряются для группы, организации, это уменьшает объем об-

шего социального капитала, доступного для всех, соответственно, производительность труда также может снизиться. Это обстоятельство должно учитываться при наборе и отборе персонала. Эффективность работы возрастет, если новый человек сможет «вписаться» в сложившуюся структуру социальных взаимодействий.

Тенденция к повышению эффективности и частоты взаимоотношений между похожими людьми имеет и обратную сторону - частое, повторяющееся взаимодействие во многих случаях приводит к формированию схожих взглядов, мыслей, образцов поведения. Это связано с тем, что человек в процессе осмысления реальности сравнивает свои взгляды, свое поведение с взглядами и поведением других людей, занимающих схожие позиции в обществе.

Д. Брасс и Дж. Лабианка выделяют два подхода, объясняющих возникновение схожих взглядов при регулярном взаимодействии: это, во-первых, рассмотрение эффективности групповых взаимодействий с точки зрения сплоченности коллектива и, во-вторых, подход, в основе которого эквивалентность позиций⁵. Кроме того, некоторые исследователи придерживаются некоей синтетической теории, объединяющей положения как первого, так и второго подходов.

Согласно подходу, основанному на изучении сплоченности коллектива, возникновение сходства между людьми связано с частотой и непосредственностью их взаимодействий. То есть те, с кем индивид непосредственно связан, будут с большей вероятностью иметь схожие взгляды и поведение, чем косвенно связанные с ним лица. И соответственно, чем более частыми и эмпатичными (основанными на сопереживании) будут эти взаимоотношения, тем больше вероятность для каждого из них принять взгляды и мнение другого.

Альтернативный подход основан на том, что люди сравнивают себя с теми, кто занимает эквивалентные позиции в сети, и

принимают аналогичные взгляды и поведение. Эквивалентность не зависит от прямого взаимодействия между субъектами, между ними может быть косвенная взаимосвязь. Так, например, согласно результатам исследования С. Либермана, взгляды и ценности руководителей в большей степени похожи на взгляды и ценности других руководителей, чем их непосредственных подчиненных⁶.

Это подтверждается и результатами проведенного нами исследования, целью которого было выявление приоритета ценностей развития организации у работников частных предприятий (опрос проводился в 2007 г. методом анкетирования, обследовано 8 организаций, генеральная совокупность - 1138 человек, объем выборки - 454 человека.). Ценности, выделенные руководителями функциональных отделов в качестве приоритетных, в большей степени согласовывались с выбором руководителей других отделов, чем с выбором их подчиненных. Так, в качестве приоритетных ценностей руководители и менеджеры среднего и высшего звена называют саморазвитие и развитие командного духа, тогда как рядовые сотрудники - социальную защиту персонала, обучение и карьеру.

Таким образом, гомофилия и акторов, и социальных взаимодействий оказывает существенное влияние на развитие индивидом его ресурсного потенциала. Причем это влияние нельзя оценить однозначно как позитивное или негативное. Люди с большой охотой взаимодействуют с похожими на них людьми, что приводит к расширению пространства реализации ресурсов, распространению доверительных отношений в коллективе, обмен ресурсами становится более интенсивным. Однако эффективное развитие ресурсного потенциала личности предполагает не только количественное увеличение ресурсов, но и их качественное изменение за счет множествен-

ОБЩЕСТВЕННЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

ных и разнообразных связей с другими акторами, пусть даже и отличающимися по целому ряду характеристик. Разнообразие ресурсной базы каждого актора и взаимосвязей в сети способствуют активизации

потенциала личности и группы в целом, способствует достижению максимальной эффективности по всем направлениям развития организации в условиях изменяющейся внешней среды.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ *Платон*. Сочинения: В 4 т. Т. 2: Федр. М., 1993. С. 240.

² *Lazarsfeld P., Merton R. K.* Friendship as a Social Process: A Substantive and Methodological Analysis. In *Freedom and Control in Modern*. New York: Van Nostrand. 1954. P. 18-66.

³ *Yuan Y. C., Gay G.* Homophily of network ties and bonding and bridging social capital in computer-mediated distributed teams // *Journal of Computer-Mediated Communication*. 2006. No. 11 (4). Article 9: <http://jcmc.indiana.edu/voll1/issue4/yuan.html>

⁴ *McPherson M., Smith-Lovin L., Cook J. M.* Birds of a feather: Homophily in social networks // *Annual Review of Sociology*. 2001. No. 27. P. 415-444.

⁵ *Brass D. J., Labianca G.* Social capital, social liabilities, and social resources management // *Corporate Social Capital and Liability*, Kluwer Academic Publishers. 1999. P. 331.

⁶ *Lieberman S.* The effects of changes in roles on the attitudes of role occupants // *Human Relations*. 1956. No. 9. P. 385-402.