

Оригинальная статья / Original article

УДК 316.3

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2026-16-2-183-193>



Социальная эффективность как междисциплинарный конструкт устойчивого развития организаций

Н. П. Поплевкин¹ ✉

¹ Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации
ул. Большая Садовая, д. 14/1, г. Москва 123001, Российская Федерация

✉ e-mail: Obssss@mail.ru

Резюме

Актуальность исследования обусловлена необходимостью разработки междисциплинарного подхода к пониманию и измерению социальной эффективности, которая является ключевым элементом устойчивого развития современных организаций.

Целью исследования является систематизация существующих подходов к определению и измерению социальной эффективности в различных научных областях: экономике, социологии, психологии и менеджменте, а также обоснование интегративного концептуального конструкта.

Задачи исследования заключаются в следующем: во-первых, провести анализ ключевых теоретических концепций, касающихся социальной эффективности; во-вторых, сопоставить западные и отечественные парадигмы; в-третьих, синтезировать понятия социального капитала, доверия и силы слабых связей для формирования единого понятия социальной эффективности.

Методология. Методологическую основу исследования составили теоретический анализ ключевых научных трудов, сопоставительный анализ научных парадигм, а также междисциплинарный синтез понятий.

Результаты. Социальная эффективность определена как системная характеристика функционирования организации, выражающая качество достижения целей посредством согласованной групповой работы, воспроизводства социальных ресурсов и реализации социального потенциала. Анализ показал, что социальный капитал выступает механизмом формирования доверия, а слабые связи обеспечивают приток инновационных ресурсов. Практическая значимость работы заключается в разработке методологии оценки качества социальных взаимодействий внутри организации.

Выводы. Новизна исследования состоит в том, что социальная эффективность переосмыслена не как статичный результат, а как свойство функционирования организации, реализуемое через три взаимосвязанных компонента: согласованную групповую работу, воспроизводство социальных ресурсов и реализацию социального потенциала. Предложенный конструкт преодолевает ограничения узкодисциплинарных трактовок и позволяет оценивать социальную эффективность как непрерывный процесс воспроизводства связей.

Ключевые слова: социальная эффективность; социальный капитал; доверие; слабые связи; групповой потенциал; устойчивое развитие; организации.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Поплевкин Н. П. Социальная эффективность как междисциплинарный конструкт устойчивого развития организаций // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2026. Т. 16, № 2. С. 183–193. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2026-16-2-183-193>.

Поступила в редакцию 22.02.2026

Принята к публикации 20.03.2026

Опубликована 30.04.2026

© Поплевкин Н. П., 2026

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент /
Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2026;16(2):183–193

Social efficiency as an interdisciplinary construct of sustainable development of organizations

Nikolai P. Poplevkin¹ ✉

¹ Military University named after Prince Alexander Nevsky Ministry of Defence of the Russian Federation
14/1 Bolshaya Sadovaya Str., Moscow 123001, Russian Federation

✉ e-mail: Obssss@mail.ru

Abstract

The relevance of the study is due to the need to develop an interdisciplinary approach to understanding and measuring social efficiency, which is a key element of the sustainable development of modern organizations.

The purpose of the study is to systematize existing approaches to the definition and measurement of social efficiency in various scientific fields - economics, sociology, psychology and management - as well as the rationale for an integrative conceptual construct.

The objectives of the study are: first, to conduct an analysis of key theoretical concepts relating to social efficiency; secondly, to compare Western and domestic paradigms; thirdly, to synthesize the concepts of social capital, trust and the power of weak ties to form a single concept of social efficiency.

Methodology. The methodological basis of the study was a theoretical analysis of key scientific works, a comparative analysis of scientific paradigms, as well as an interdisciplinary synthesis of concepts.

Results. Social efficiency is defined as a systemic characteristic of the functioning of an organization, expressing the quality of achieving goals through coordinated group work, reproduction of social resources and the realization of social potential. The analysis showed that social capital acts as a mechanism for building trust, and weak ties provide an influx of innovative resources. The practical significance of the work lies in the development of a methodology for assessing the quality of social interactions within an organization.

Conclusions. The novelty of the study is that social efficiency is not rethought as a static result, but as a property of the functioning of an organization, realized through three interconnected components: coordinated group work, reproduction of social resources and the realization of social potential. The proposed construct overcomes the limitations of narrow-disciplinary interpretations and makes it possible to assess social efficiency as a continuous process of reproduction of connections.

Keywords: social efficiency; social capital; trust; weak ties; group potential; sustainable development; organizations.

Conflict of interest: In the submitted publication there is no borrowed material without references to the author and (or) the source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication personally and (or) in collaboration, without relevant references. The authors declare no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Poplevkin N.P. Social efficiency as an interdisciplinary construct of sustainable development of organizations. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management.* 2026;16(2):183–193. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2026-16-2-183-193>.

Received 22.02.2026

Accepted 20.03.2026

Published 30.04.2026

Введение

Современные изменения в мировом устройстве характеризуются высокой нестабильностью общественно-экономических процессов, усилением глобальной взаимосвязанности и возрастанием необходимости активного участия социальных субъектов в решении важных общественных задач. Традиционные представ-

ления об успехе, основанные главным образом на узкопрактических и материально измеримых показателях, постепенно перестают полноценно отражать реальное состояние устойчивого функционирования организаций. Эта трансформация обусловлена не только возрастанием гуманистических ценностей и стремлением к построению более справедливо-

го общества [1], но и, что особенно важно, прагматической необходимостью гарантировать долгосрочную стабильность и эффективность функционирования организационных структур [2].

В свете этих изменений особенно важно глубоко осмыслить социальный аспект деятельности организаций. Речь идет о комплексном и многоуровневом анализе, направленном на выявление характера и степени влияния их деятельности на внутреннюю среду, трудовые коллективы и внешнее социокультурное пространство. Такой подход становится обязательным инструментом разработки стратегий устойчивого развития, способных адаптироваться к постоянно возникающим вызовам [3].

Стоит отметить, что понятие «социальная эффективность» в рассматриваемом предметном поле выходит за пределы исключительно прикладного назначения, приобретая статус междисциплинарной теоретической концепции. Оно включает методологические и понятийные элементы социологии, экономики, психологии, менеджмента и политологии, каждая из которых наделяет эту категорию собственным содержанием.

Целью настоящего исследования является систематизация существующих подходов к определению и измерению социальной эффективности в различных научных областях: экономике, социологии, психологии и менеджменте, а также обоснование интегративного концептуального конструкта. Для достижения поставленной цели определены следующие задачи: во-первых, провести анализ ключевых теоретических концепций, касающихся социальной эффективности; во-вторых, сопоставить западные и отечественные парадигмы; в-третьих, осуществить междисциплинарный синтез понятий социального капитала, доверия и силы слабых связей для формирования единого понятия социальной эффективности.

Реализация первой исследовательской задачи требует уточнения этих подходов и их проекции на организационный уровень. Так, в экономической теории, традиционно тяготеющей к утилитаристской парадигме, социальная эффективность интерпретируется преимущественно сквозь призму соотношения издержек и выгод. Такой подход неизбежно влечет за собой редукцию многомерных общественных процессов к стоимостным показателям. Классическая концепция А. Пигу, постулирующая необходимость интернализации внешних эффектов, определяет искомый феномен как состояние равновесия, при котором предельная общественная выгода эквивалентна предельным общественным издержкам [4, с. 79-84]. Однако эта модель, обладая значимостью для экономического анализа, ограничена инструментарием монетарной оценки. Это затрудняет учет латентных социальных дисфункций (отчуждение труда, эрозия солидарности) [5], поскольку они плохо операционализируются в ценовых показателях и обусловлены динамикой институционального воспроизводства, выходящей за рамки статической модели рыночного равновесия [6].

Преодолевая эту статичность, институциональное направление существенно расширило экономический анализ, введя в поле внимания «созданные человеком ограничения» – формальные правила, неформальные нормы и механизмы их обеспечения [5, с. 97]. Тем не менее, фокусируясь на правилах игры и конфигурациях организаций, данный подход менее глубоко прорабатывает такие микроуровневые механизмы, как индивидуальная мотивация и инициативность. Это снижает объяснительный потенциал институционализма в вопросах сознательного преобразования среды самими акторами.

Гуманистическую корректировку такого детерминизма предлагает концепция А. Сена. Переопределяя развитие как

расширение реальных свобод, она выводит на первый план немонетарные измерения благосостояния и субъектность индивидов. Однако фокус Сена на индивидуальных возможностях требует методологической интеграции его идей с анализом коллективных свойств систем, поскольку социальная эффективность организации определяется эмерджентными свойствами, возникающими из взаимодействия участников и не сводимыми к сумме индивидуальных вкладов [6, с. 13].

Именно этот коллективный аспект находится в фокусе организационной психологии, где эффективность анализируется через призму групповой динамики. Здесь она концептуализируется как способность коллектива к достижению целей при поддержке психологического благополучия [7]. Э. Шейн и П. Шейн указывают на интернализацию базовых предположений как ключевую детерминанту адаптивности [8, с. 234-248], а Э. Эдмондсон выявляет значимость «психологической безопасности» для командного обучения. В данной логике социальная эффективность понимается как качество коммуникативной среды и уровень доверия, обеспечивающие синергию внутри группы [9, с. 350-383].

Если психология фокусируется преимущественно на внутриорганизационных процессах, то социология управления обращается к взаимодействию с внешней средой. В рамках теорий корпоративной социальной ответственности эффективность рассматривается как способ согласовать деятельность организации с требованиями общества. А. Б. Кэрролл и К. М. Шабана трактуют корпоративную социальную ответственность как равновесие между экономическими интересами и этическими принципами [10, с. 85-105], а М. Портер и М. Креймер – как «создание общей ценности» [11, с. 62-67]. Однако критики отмечают, что этот подход часто превращает социальные задачи в инструмент корпоративных

целей [12, с. 122-126], где социальная среда выступает лишь ресурсом. Чтобы понять укорененность организации в социальной ткани, нужны теории, объясняющие механизмы интеграции, а не одной лишь адаптации.

Методологическую основу такого подхода закладывает классическая социологическая традиция. Т. Парсонс [13] и Н. Смелзер [14] трактуют организацию как подсистему, выполняющую в общей социальной системе функцию адаптации в соответствии со схемой AGIL. В этой парадигме эффективность определяется не только способностью к целедостижению, но и степенью интеграции с макросоциальным окружением. Развивая данную линию аргументации, неинституционалисты Дж. Майер и Б. Роуэн показывают, что институциональная легитимность и соответствие «институционализированным мифам» внешней среды становятся решающим условием организационного выживания, тогда как технические показатели отходят на второй план [15, с. 340–363].

Несмотря на значимость структурного функционализма и неинституционализма, их общим ограничением остается редукция организации к надындивидуальным структурам, что фактически нивелирует активное субъектное измерение. Восполнить этот теоретический пробел позволяет концепция социального капитала. Р. Патнэм определяет его через сети доверия и общие нормы, которые снижают транзакционные издержки координации, повышая тем самым коллективную дееспособность [16, с. 1–30]. В противовес преимущественно реактивной логике корпоративной социальной ответственности, теория социального капитала сосредоточена на изначальной укорененности экономического поведения в системе межличностных и межорганизационных связей. В русле данного подхода работы П. Адлера и С.-В. Квона позволяют рас-

смаатривать социальную эффективность как функцию способности организации генерировать социальный капитал в качестве ресурса самоорганизации [17, с. 17–40]. В такой интерпретации социальная эффективность трансформируется из совокупности адаптивных реакций в эмерджентное свойство сетевой координации, где структура конвертирует социальные связи в коллективную способность к действию.

Резюмируя анализ, можно констатировать, что существующие в научной литературе трактовки характеризуются двумя ограничениями: 1) статичностью – они фиксируют состояние показателей в конкретный момент (в экономической традиции); 2) фрагментарностью – выделяют изолированные аспекты доверия, социально-психологического климата и легитимности без учета их системной взаимосвязи.

Наблюдается явная потребность в интегративном подходе, рассматривающем социальную эффективность как динамическую характеристику процесса организационного воспроизводства. Теоретический анализ показывает, что данная категория должна отражать способность системы одновременно решать инструментальные задачи и поддерживать внутреннюю целостность, что требует учета взаимосвязи трех ключевых аспектов:

- 1) качества координации групповых усилий для достижения целей;
- 2) механизмов непрерывного возобновления социальных ресурсов (норм, доверия, связей);
- 3) условий, необходимых для актуализации накопленного человеческого потенциала.

Материалы и методы

Осмысление социальной эффективности в современных условиях требует решения второй задачи исследования – сравнительного анализа западных и оте-

чественных научных парадигм. Фундаментальные различия в трактовке индивида и коллектива не только определяют способы измерения ресурсов, но и задают концептуальные основания для организации деятельности.

В западной традиции в центре внимания находится индивидуальное изменение социализации [18]. Социализация здесь рассматривается как формирование личности и ее адаптация к среде, что служит условием для участия в социальной практике. Соответственно, теория управления трактует эффективность через призму индивидуальной производительности и вклада в общий результат. Этот взгляд, развиваемый в теории рационального выбора [19], превращает индивида в рационального актора, максимизирующего выгоду, что породило управленческие концепции, сфокусированные на личных компетенциях и инициативе.

В отечественной же мысли, особенно в марксистской традиции, социализация трактуется преимущественно через призму включения в коллектив. Субъект понимается как активный деятель, преобразующий реальность [20, с. 15, 24]. Здесь эффективность – это результат взаимодействия, где индивидуальная активность либо выражает коллективную волю, либо подчиняется ей. Ключевыми факторами успеха становятся солидарность и морально-психологический климат.

Синтез этих подходов возможен через категорию ресурсов. При оценке эффективности группы необходимо учитывать не только личные и коллективные характеристики, но и доступные участникам ресурсы [21]. Социальные ресурсы выступают как значимые блага (материальные и символические), встроенные в социальные сети. В отличие от личных активов (образование, опыт), социальные ресурсы принадлежат другим субъектам, с которыми индивид связан прямо или косвенно. Следовательно, их воспроиз-

водство требует не пассивного накопления, а активного развития сети отношений.

В этом контексте центральное значение приобретает социальный капитал как особая форма социального ресурса. Он не только отражает существующие связи, но и выступает динамическим механизмом, *обеспечивающим* согласованность групповой работы и достижение организационных целей. Социальный капитал определяется как совокупность ценностей, позволяющих индивидам эффективно работать в команде, а также как система связей, формирующих доверие и взаимодействие [22].

Взаимосвязь между доверием и социальным капиталом задает фундаментальную динамику устойчивого воспроизводства социальных ресурсов [23]. Эмпирические исследования подтверждают, что эти элементы взаимно усиливают друг друга: социальный капитал порождает доверительные отношения, которые, в свою очередь, *воспроизводят* сам капитал [24, с. 134-158]. Такой механизм обратной связи *обеспечивает* непрерывный рост социальных ресурсов. Подрыв доверия ведет к сокращению социального капитала и ограничению доступа к ресурсам, снижая общую эффективность. И наоборот, укрепление доверия способствует накоплению и расширению социального капитала, увеличивая объем доступных ресурсов для реализации групповых целей.

Результаты и их обсуждение

Решение третьей задачи исследования предполагает синтез рассмотренных теоретических положений в единый конструкт. Социальная эффективность организации – это не статичное состояние, оцениваемое бинарно («эффективна / неэффективна»), а характеристика, отражающая качество динамического, циклически воспроизводимого процесса функци-

онирования. Использование социальных ресурсов для повышения эффективности требует особого внимания к инструментальному характеру действий, ориентированных на результат. Теоретическая конструкция, известная как гипотеза социальных ресурсов, постулирует: наличие доступа к качественным ресурсам и их активное использование выступают факторами повышения эффективности инструментальных действий [25, с. 18-31]. Эта взаимосвязь наиболее отчетливо проявляется в групповой работе, где достижение целей детерминировано не только внутренней координацией, но и способностью мобилизовать внешние связи. Таким образом, социальные ресурсы служат активными элементами механизма функционирования, а их системное использование повышает качество этого процесса, обеспечивая рост социальной эффективности организации.

В контексте доступа к ресурсам ключевое значение имеет гипотеза слабых связей, согласно которой использование таких контактов положительно коррелирует с получением качественных социальных ресурсов. Данное положение может показаться парадоксальным, поскольку интуитивно большая ценность приписывается сильным, тесным связям. Однако сильные связи часто ведут к информационной избыточности и дублированию ресурсов внутри замкнутой сети. Слабые же связи, напротив, выполняют функцию «мостов», открывая доступ к разнообразной информации и ресурсам за пределами непосредственного окружения [26, с. 1360–1380].

Для обеспечения слаженной групповой работы и развития социального потенциала как группы, так и организации в целом необходимо выходить за пределы внутренней сплоченности. Требуется целенаправленно развивать и мобилизовать слабые связи, выступающие в качестве мостов к новым идеям, ресурсам и внешним возможностям. Такие связи обеспе-

чивают организации доступ к более разнообразной и качественной информации, что имеет первостепенное значение для инновационной деятельности, адаптации и успешного решения комплексных задач в динамичной внешней среде.

Социальный капитал – это ключевая форма социальных ресурсов, напрямую влияющая на эффективность организации. Он определяется как совокупность ценностей и связей, которые формируют доверие, способствуют взаимодействию и позволяют людям продуктивно работать в команде ради общих целей. В системе общественных отношений этот капитал выступает активом, отражающим готовность индивидов к коллективным действиям и уровень взаимного доверия [22, с. 242–266].

Это не статический ресурс, а динамический механизм, обеспечивающий согласованность групповой работы. Социальный капитал создает среду, где ресурсы воспроизводятся через доверие, а социальный потенциал реализуется в коллективном действии. Дефицит этого капитала не просто тормозит развитие организации, но и ведет к деградации отношений внутри нее. Таким образом, социальный капитал служит концептуальным звеном [16], соединяющим абстрактные понятия (ресурсы, потенциал) с конкретными результатами деятельности [22].

Формирование социального капитала закладывает фундамент социального потенциала организации – ее внутренних возможностей для совместной работы и преобразований. Социология организаций предоставляет инструментарий для анализа этих процессов, позволяя оценить способность структуры влиять на внешнюю среду, несмотря на неизбежные институциональные ограничения и внутренние противоречия.

Постижение закономерностей коллективной жизнедеятельности и коопера-

ции – центральная задача социологического анализа и необходимое условие для реализации социального потенциала на практике. Мобилизация этого потенциала требует активного участия индивидуальных и коллективных акторов. Такая постановка вопроса продолжает традиции отечественной социологии, которая всегда выделяла роль деятельного, сознательного субъекта и отвечала на запрос практики, нуждающейся в агентах общественных преобразований [27]. Именно этот фокус на субъектности позволяет рассматривать коллектив организации не как пассивную структуру, реагирующую на внешние стимулы, а как активного деятеля, конструирующего собственную реальность. Глубокое понимание логики коллективной жизни – ключ к осознанному управлению социальным потенциалом.

Критический анализ показывает, что социальный потенциал невозможно свести к набору универсальных техник или инструментальных решений, предлагаемых нормативным менеджментом. Это сложное явление, обусловленное динамикой взаимодействий, коллективными предпочтениями и социальными нормами. Инструменталистская трактовка, редуцирующая потенциал до прикладных схем, обедняет его теоретическое понимание и ограничивает познавательные возможности. Хотя механистические инструменты управления способны давать краткосрочный эффект, устойчивая социальная эффективность требует иного подхода. Она раскрывается не через внедрение стандартов, а через способность коллектива к адаптации, самотрансформации и конструктивному взаимодействию с внешней средой.

В рамках предложенной нами концепции взаимосвязь компонентов социальной эффективности проиллюстрирована ниже (табл. 1)

Таблица 1. Взаимосвязь компонентов социальной эффективности

Компонент	Определение	Взаимосвязь (механизм)	Динамика взаимодействия
Согласованная групповая работа	Скоординированное взаимодействие коллектива, основанное на единстве целей и функциональной связности участников	Создает условия для применения потенциала, является прямым следствием высокого уровня доверия	Обеспечивает достижение целей через синергию усилий, повышая общее качество деятельности
Воспроизводство социальных ресурсов	Процесс поддержания и наращивания доступа к связям, информации и влиянию, включая социальный капитал	Формирует доверие, необходимое для согласованности действий, усиливается через успешный опыт совместной работы	Обеспечивает условия для сотрудничества и устойчивости системы
Реализация социального потенциала	Воплощение коллективной способности к действию и адаптации через сознательное использование возможностей	Осуществляется через согласованную групповую работу, зависит от наличия ресурсов	Раскрывает скрытые возможности коллектива, способствуя стратегическому развитию.

Представленная таблица 1 взаимосвязи компонентов иллюстрирует структуру трех ключевых компонентов, реализующих процесс, качество которого определяется как социальная эффективность. Компоненты представлены в виде элементов социальной эффективности для удобства анализа их взаимосвязей, однако функционируют как звенья единого механизма, а не как самостоятельные процессы. Воспроизводство социальных ресурсов выступает движущей силой формирования межличностного и организационного доверия, которое, в свою очередь, обеспечивает результативность совместной деятельности. Успешная групповая работа способствует раскрытию социального потенциала и порождает механизмы дальнейшего воспроизводства ресурсов через укрепление сетевых связей и упрочение доверительных отношений.

Социально-психологическая среда организации оказывает регулирующее воздействие как на реализацию социального потенциала, так и на процессы воспроизводства социальных ресурсов. Благоприятная организационная среда, определяемая образцами уважительного взаимодействия между работниками и выраженной поддержкой со стороны руко-

водства, способствует формированию конструктивного психологического климата. Данное сочетание факторов усиливает социальный капитал и оказывает положительное влияние на поведение работников в организации, непосредственно определяя уровень социальной эффективности [28]. Следовательно, организациям необходимо осуществлять целенаправленные вложения в создание поддерживающей и доверительной атмосферы как обязательного условия достижения наивысшего уровня социальной эффективности. Речь идет не только об индивидуальных способностях и возможностях, но и о коллективной среде, которая выступает либо способствующим, либо ограничивающим фактором их реализации.

Результаты исследования подтверждают междисциплинарный характер рассматриваемого феномена и определяют социальную эффективность как многомерную характеристику, позволяющую оценивать качество и результаты процессов организационной деятельности. Этот подход приобретает особую актуальность в рамках современных исследований [1], предлагающих новые методы оценки, выходящие за пределы традиционных экономических показателей, таких как валовой внутренний продукт и стандарт-

ные индикаторы общественного благосостояния [2].

Выводы

В ходе исследования выявлена сущность социальной эффективности, раскрывающаяся через три взаимосвязанных компонента, каждый из которых выполняет ключевую роль в обеспечении устойчивого развития организации:

1. Согласованная групповая работа: основа достижения организационных целей, предполагающая согласованное взаимодействие участников в рамках общих задач. Ее осуществление невозможно без прочной социальной базы – ресурсов, поддерживающих коллективную деятельность.

2. Воспроизводство социальных ресурсов: ключевым элементом выступает социальный капитал, который функционирует не просто как ресурс, а как динамический механизм формирования доверия, взаимодействия и сплоченности. Доверие является самовоспроизводящей силой, создающей основу для устойчивости и внутреннего развития коллектива.

3. Реализация социального потенциала: результат комплексного взаимодействия первых двух компонентов. Социальный потенциал реализуется через скоординированные действия, уважительное общение, поддержку сотрудников и культуру доверия. В совокупности это усиливает способность коллектива к достижению сложных целей.

Таким образом, социальная эффективность определена как системная характеристика функционирования организации, выражающая качество достижения целей посредством согласованной групповой работы, воспроизводства социальных ресурсов и реализации социального потенциала. Для ее обеспечения необходимы не только рациональное управление, но и глубокое понимание социально-психологической среды, в которой осуществляется деятельность организации. Подлинная социальная эффективность требует не формального внедрения управленческих инструментов, а целенаправленного формирования среды, в которой каждый участник становится частью общего потенциала организации.

Список литературы

1. A comprehensive Beyond GDP database to accelerate wellbeing, inclusion, and sustainability research / K. Liu, R. Wang, P. Behrens [et al.] // *Scientific Data*. 2024. Vol. 11. P. 1166. <https://doi.org/10.1038/s41597-024-04006-4>.
2. Hayden A. The wellbeing economy in practice: sustainable and inclusive growth? Or a post growth breakthrough? // *Humanities & Social Sciences Communications*. 2024. Vol. 11. P. 879. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03385-8>.
3. Hollstein B., Rosa H. Social acceleration: a challenge for companies? Insights for business ethics from resonance theory // *Journal of Business Ethics*. 2023. Vol. 188. P. 709–723. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05506-w>.
4. Пиру А. С. Экономическая теория благосостояния. М.: Эксмо, 2016. 960 с.
5. North D. C. Institutions // *Journal of Economic Perspectives*. 1991. Vol. 5, N 1. P. 97–112. <https://doi.org/10.1257/jep.5.1.97>.
6. Сен А. Развитие как свобода: [пер. с англ.]. М.: Новое издательство, 2004. 432 с.
7. Bogale A. T., Debela K. L. Organizational culture: a systematic review // *Cogent Business & Management*. 2024. Vol. 11, N 1. P. 2340129. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>.
8. Schein E. H., Schein P. A. *Organizational Culture and Leadership*. 5th ed. Hoboken; New York: John Wiley & Sons, 2016. 416 p.
9. Edmondson A. C. Psychological safety and learning behavior in work teams // *Administrative Science Quarterly*. 1999. Vol. 44, N 2. P. 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>.
10. Carroll A. B., Shabana K. M. The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice // *International Journal of Management Reviews*. 2010. Vol. 12, N 1. P. 85–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>.

11. Porter M. E., Kramer M. R. Creating Shared Value // *Harvard Business Review*. 2011. Vol. 89, N 1–2. P. 62–77.
12. Friedman M. The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits // *The New York Times Magazine*. 1970. Vol. 13. P. 122–126.
13. Parsons T. *The Social System*. Glencoe, IL: Free Press, 1951. 575 p.
14. Smelser N. J. *Social Change in the Industrial Revolution: An Application of Theory to the British Cotton Industry*. Chicago: University of Chicago Press, 1959. 456 p.
15. Meyer J. W., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony // *American Journal of Sociology*. 1977. Vol. 83, N 2. P. 340–363. <https://doi.org/10.1086/226550>.
16. Putnam R. D., Leonardi R., Nanetti R. Y. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, New York: Princeton University Press, 1993. 258 p.
17. Adler P. S., Kwon S.-W. Social capital: prospects for a new concept // *Academy of Management Review*. 2002. Vol. 27, N 1. P. 17–40. <https://doi.org/10.5465/AMR.2002.5922314>.
18. Berger P. L., Luckmann T. *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, New York: Doubleday/Anchor, 1966. 203 p.
19. Coleman J. S. Social capital in the creation of human capital // *American Journal of Sociology*. 1988. Vol. 94. P. S95–S120. <https://doi.org/10.1086/228943>.
20. Маркс К., Энгельс Ф. *Немецкая идеология*. М.: Политиздат, 1988. 574 с.
21. Bourdieu P. The Forms of Capital // *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* / ed. J. Richardson. Westport, CT: Greenwood, 1986. P. 241–258.
22. Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage // *Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23, N 2. P. 242–266. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.533225>.
23. Fukuyama F. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free Press, 1995. 457 p.
24. Putnam R. D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster, 2000. 541 p.
25. Burt R. S. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992. 313 p.
26. Granovetter M. S. The strength of weak ties // *American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78, N 6. P. 1360–1380. <https://doi.org/10.1086/225469>.
27. Братус Б. С. *Аномалии личности*. М.: Мысль, 1988. 301 с.
28. Dong R. K., Li X., Hernan R. B. Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: a bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda // *Journal of Safety Research*. 2024. Vol. 91. P. 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.08.001>.

References

1. Liu K., Wang R., Behrens P., et al. A comprehensive Beyond GDP database to accelerate wellbeing, inclusion, and sustainability research. *Scientific Data*. 2024;11:1166. <https://doi.org/10.1038/s41597-024-04006-4>.
2. Hayden A. The wellbeing economy in practice: sustainable and inclusive growth? Or a post growth breakthrough? *Humanities & Social Sciences Communications*. 2024;11:879. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03385-8>.
3. Hollstein B., Rosa H. Social acceleration: a challenge for companies? Insights for business ethics from resonance theory. *Journal of Business Ethics*. 2023;188:709–723. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05506-w>.
4. Pigou A.C. *The Economic Theory of Welfare*. Moscow: Eksmo; 2016. 960 p. (In Russ.)
5. North D.C. Institutions. *Journal of Economic Perspectives*. 1991;5(1):97–112. <https://doi.org/10.1257/jep.5.1.97>.
6. Sen A. *Development as Freedom*. Moscow: Novoe izdatel'stvo; 2004. 432 p. (In Russ.)
7. Bogale A.T., Debela K.L. Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*. 2024;11(1):2340129. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>.
8. Schein E.H., Schein P.A. *Organizational Culture and Leadership*. 5th ed. Hoboken, New York: John Wiley & Sons; 2016. 416 p.

9. Edmondson A.C. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*. 1999;44(2):350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>.
10. Carroll A.B., Shabana K.M. The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*. 2010;12(1):85–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>.
11. Porter M.E., Kramer M.R. Creating Shared Value. *Harvard Business Review*. 2011;89(1–2):62–77.
12. Friedman M. The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits. *The New York Times Magazine*. 1970;13:122–126.
13. Parsons T. *The Social System*. Glencoe, IL: Free Press; 1951. 575 p.
14. Smelser N.J. *Social Change in the Industrial Revolution: An Application of Theory to the British Cotton Industry*. Chicago: University of Chicago Press; 1959. 456 p.
15. Meyer J.W., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. 1977;83(2):340–363. <https://doi.org/10.1086/226550>.
16. Putnam R.D., Leonardi R., Nanetti R.Y. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, New York: Princeton University Press; 1993. 258 p.
17. Adler P.S., Kwon S.-W. Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*. 2002;27(1):17–40. <https://doi.org/10.5465/AMR.2002.5922314>.
18. Berger P.L., Luckmann T. *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, New York: Doubleday/Anchor; 1966. 203 p.
19. Coleman J.S. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*. 1988;94:S95–S120. <https://doi.org/10.1086/228943>.
20. Marx K., Engels F. *The German Ideology*. Moscow: Politizdat; 1988. 574 p. (In Russ.)
21. Bourdieu P. The Forms of Capital. In: Richardson J., eds. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood; 1986. P. 241–258.
22. Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. 1998;23(2):242–266. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.533225>.
23. Fukuyama F. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free Press; 1995. 457 p.
24. Putnam R.D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster; 2000. 541 p.
25. Burt R.S. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press; 1992. 313 p.
26. Granovetter M.S. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*. 1973;78(6):1360–1380. <https://doi.org/10.1086/225469>.
27. Bratus B.S. *Anomalies of Personality*. Moscow: Mysl'; 1988. 301 p. (In Russ.)
28. Dong R.K., Li X., Hernan R.B. Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: a bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda. *Journal of Safety Research*. 2024;91:1–19. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.08.001>.

Информация об авторе / Information about the Author

Поплевкин Николай Петрович, кандидат социологических наук, докторант Военного университета, Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: Obssss@mail.ru

Nikolai P. Poplevkin, Candidate of Sciences (Sociological), Doctoral Candidate at the Military University, Military University named after Prince Alexander Nevsky Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, e-mail: Obssss@mail.ru