

ОБЩЕСТВО И РЕФОРМЫ *SOCIETY AND REFORMS*

Организационный социальный капитал как фактор выживания российских промышленных предприятий в условиях кризиса

*Д.М. АСАТУРЯН**,
*Л.Я. КОСАЛС***

***АСАТУРЯН Дарья Михайловна** – студентка магистерской программы “Прикладные методы социального анализа рынков” факультета социальных наук Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”, стажер-исследователь Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ, Адрес: 101000, Россия, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: dasaturyan@hse.ru

****КОСАЛС Леонид Янович** – доктор экономических наук, ординарный профессор факультета социальных наук, старший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”. Адрес: 101000, Россия, Москва, ул. Мясницкая, д. 20; адъюнкт-профессор Центра криминологии и социально-правовых исследований Университета Торонто. Адрес: 14 Queen’s Park Crescent West, Toronto, ON M5S 3K9, Canada. E-mail: lkosals@hse.ru

В статье на данных репрезентативного исследования 300 предприятий обрабатывающей промышленности, а также массива, составленного авторами и содержащего информацию о статусе и основных экономических показателях анализируемых предприятий, рассматриваются особенности влияния организационного социального капитала на “выживание” российских промышленных предприятий во время экономического кризиса. В статье организационный социальный капитал, то есть отношения между руководителями и работниками, измерялся тремя показателями: доверием, степенью формальности отношений и кооперацией между руководителями и работниками. Делается вывод о том, что однозначно положительно на шансы выживания промышленного предприятия во время кризиса воздействовал только уровень кооперации между руководителями и работниками, построенный на основе ответов работников, тогда как доверие и уровень формальности отношений оказались незначимыми в российских условиях.

Ключевые слова: организационный социальный капитал, экономический кризис, промышленное предприятие, кооперация, доверие.

DOI: 10.31857/S086904990007561-9

Цитирование: Асатурян Д.М., Косалс Л.Я. (2019) Организационный и социальный капитал как фактор выживания российских промышленных предприятий в условиях кризиса // Общественные науки и современность. № 6. С. 5–26. DOI: 10.31857/S086904990007561-9

В статье использованы результаты проекта “Устойчивость развития российской экономики в перспективе экономико-социологических исследований”, выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики” в 2019 г.

Organizational Social Capital as Factor of the Survival of Russian Industrial Enterprises in a Crisis

Darya M. ASATURYAN*,
Leonid Ya. KOSALS**

*Darya M. Asaturyan – student of the program on Master's program on Applied Methods of Social Analysis of Markets, National Research University Higher School of Economics, intern-researcher at the Laboratory for Studies in Economic Sociology, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya, Moscow, Russian Federation, 101000. E-mail: dasaturyan@hse.ru

**Leonid Ya. Kosals – Dr. Sc. (economics), professor of the Faculty of Social Sciences, Senior Researcher of the Laboratory for Studies in Economic Sociology, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya, Moscow, 101000, Russian Federation; Adjunct Professor at the Centre for Criminology and Sociolegal Studies, University of Toronto. Address: 14 Queen's Park Crescent West, Toronto, ON M5S 3K9, Canada. E-mail: lkosals@hse.ru

Abstract. Based on a representative survey of 300 manufacturing enterprises, as well as on dataset collected by the authors and containing information on the status and main economic indicators of the analyzed companies, the paper discusses the influence of organizational social capital on the survival of Russian industrial enterprises during the economic crisis. Three indicators here measured the organizational social capital, i.e. relations between managers and employees: trust, the degree of formality of relations, and cooperation between managers and employees. The paper concludes that only the level of cooperation between managers and employees measured by the responses of workers positively influenced the chances of survival of an industrial enterprise during a crisis, while the trust and the level of formality of relations turned out to be insignificant in a Russian setting.

Keywords: organizational social capital, economic crisis, industrial enterprise, cooperation; trust.

DOI: 10.31857/S086904990007561-9

Citation: Asaturyan D., Kosals L. (2019) Organizational Social Capital as Factor of the Survival of Russian Industrial Enterprises in a Crisis. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 6, pp. 5–26. DOI: 10.31857/S086904990007561-9 (In Russ.)

Изучение социально-экономического механизма и последствий экономических кризисов на уровне фирмы важно по двум группам причин. Во-первых, это причины, лежащие на стороне социальной теории. Согласно теории множественности капитализмов (*varieties of capitalism theory*), различные капиталистические системы дифференцируются прежде всего по особенностям основных субъектов экономики – капиталистов (их мотивацией, наличием или отсутствием связей с государством, возможностями воздействия на рынок и др.). Кроме того, они отличаются механизмами регуляции поведения субъектов – ролью политических факторов, формальных и неформальных норм, жесткостью регулирования рынка труда и т.п. Хотя периодические экономические кризисы – черта всех типов капитализма, однако глубина, характер протекания и социально-экономические последствия рецессий у них различны. В одних кризис переживается тяжелее, и восстановление происходит медленнее, в других – быстрее [Hall 2018; Feldmann 2017; Heyes, Lewis, Clark 2012; Drahokoupil, Myant 2010]. В связи с этим важно понять, в каком направлении и в какой мере российская модель капитализма оказывает влияние на преодоление кризиса. Во-вторых, это важно с точки зрения практической социально-экономической политики, так как понимание особенностей механизма воздействия кризиса на уровне предприятий может дать возможность менеджерам различного ранга разработать меры по демпфированию его негативных последствий.

Особенность нашего исследования – концентрация на роли организационного социального капитала в выживании российских предприятий обрабатывающей промыш-

ленности в условиях кризиса 2008 г. Сначала мы остановимся на теоретическом анализе экономического кризиса в социальных науках, потом рассмотрим подходы к определению и анализу социального капитала, и в частности организационного социального капитала, затем предложим операционализацию понятия организационного социального капитала. Далее будет описана методология сбора и анализа данных и приведены результаты проведенного эмпирического исследования.

Экономический кризис и его влияние на предприятия

Теоретические представления об экономических кризисах в экономической социологии можно разделить на две группы по оценке их роли в социально-экономическом развитии. Первая группа – “критическое” направление с акцентом на негативные последствия кризисов и критике социальной системы, не позволяющей их избежать. Вторая – “функциональное” направление, для которого характерна трактовка кризисов как неотъемлемого элемента развития социально-экономической системы, устраняющего дисфункциональные, устаревшие структуры.

Самый известный представитель первого направления среди классиков – К. Маркс, рассматривавший периодические экономические кризисы как показатель фундаментальных недостатков капиталистической системы, без устранения которой общество не сможет дальше нормально развиваться. По Марксу, они – проявление анархии капиталистического производства, возникающей из-за “основного противоречия капитализма”, что для общества является своего рода катастрофой. Такой подход в настоящее время эволюционировал в неомарксистской литературе и также используется для анализа современных кризисов. Вот один из “рецептов лечения” современных экономических кризисов: «Для устранения этих кризисов необходимо устранить производство “стоимости” и цель накопления вечной “стоимости”, а вместо этого производить продукцию для удовлетворения потребностей людей и сделать саморазвитие человека целью нашей деятельности» [Kliman 2015, p. 273].

Самый известный представитель второй группы – Й. Шумпетер – рассматривал кризис как процесс “созидательного разрушения”. В настоящее время шумпетерианский подход широко используется не только при анализе технологических циклов, но и финансовых и фискальных кризисов [Smart 2012; Hozumi, Wohlmuth 2003; Musgrave 1992]. При этом основой созидательного разрушения остается распространение институциональных и технологических инноваций, как и во времена “классического капитализма”.

Конечно, представленная дихотомия подходов – значительное упрощение существующего разнообразия взглядов в социальных науках на экономический кризис и его природу. Так, в специальном выпуске “Американского журнала экономики и социологии” (American Journal of Economics and Sociology), посвященном существующим теориям экономического кризиса, конкурирующим между собой за внимание исследователей при объяснении недавнего кризиса, выделено восемь теоретических подходов, по-разному трактующих его механизм: 1) монетаристский; 2) австрийский; 3) марксистский; 4) посткейнсианский; 5) джеорджистский; 6) неополаньянский; 7) келсонианский; 8) эконофизический [Cobb 2015]. Там, кстати, справедливо отмечается, что этот список – не исчерпывающий, в нем, в частности, отсутствует “шумпетерианский” подход, отмеченный выше. Однако для наших целей это упрощение дает достаточно хорошую объяснительную рамку для анализа.

Мы будем изучать разнообразные социально-экономические последствия кризиса на уровне предприятия, как негативные (разрушительные), так и позитивные (созидабельные). Это отвечает сложившемуся современному подходу в рамках экономической социологии.

Влияние экономического кризиса на российские промышленные предприятия.

Мировой экономический кризис, начавшийся в 2008 г., повлек за собой массу макро- и микроэкономических последствий, начиная от спада на международных рынках капитала, падения основных показателей мировой экономики и заканчивая ухудшением условий работы малого бизнеса даже в странах, слабо включенных в глобальную экономику.

На России он сказался сильнее, чем на большинстве стран мира: падение основных показателей было глубже и продолжалось дольше, чем в целом в мировой экономике. И хотя предприятия реагировали на кризис по-разному, демонстрируя различные траектории развития [Яковлев, Симачев, Данилов 2009], по некоторым оценкам, их “смертность” в определенные периоды с 2008 по 2014 г. увеличивалась в пять раз по сравнению с докризисной ситуацией, а прирост покидавших рынок фирм по отношению к входящим на него стабильно повышался по всем регионам России на протяжении всего посткризисного периода [Iwasaki, Maurel, Meunier 2016].

Столь значительные трансформации и структурные изменения на рынке не могли остаться вне внимания различных исследователей, прежде всего – экономистов. Отдельный пласт их работ был посвящен поиску причин “выживания” или ликвидации тех или иных предприятий в период высокой рецессии. В основном рассматривались экзогенные по отношению к предприятию причины [Iwasaki, Maurel, Meunier 2016; Akindinova, Chernyavskiy, Kondrashov, Yakovlev 2017] либо такие внутрифирменные экономические показатели, как рентабельность активов, сумма задолженностей, уровень инновационной активности, региональные социально-экономические условия, качество человеческого капитала работников, структура управления предприятием и разделение власти внутри нее (корпоративное управление) [Golikova, Kuznetsov, Korotkov, Govorun 2017; Gonchar 2013; Долгопятова 2011; Kuznetsov, Dolgopyatova, Golikova, Gonchar, Yakovlev, Yasin 2011].

Отсутствие внимания к внутрифирменным отношениям между работниками и руководителями как одному из факторов выживания предприятий в условиях кризиса со стороны экономистов вполне понятно. Однако и экономсоциологи практически не изучали этот фактор, что не кажется нам оправданным, учитывая общепринятый тезис об укорененности экономического действия в социальных структурах и отношениях. В связи с этим, данное исследование будет нацелено на выявление связи между накопленным к моменту кризиса внутри предприятия организационным социальным капиталом и вероятностью его “выживания” во время кризиса.

Роль социального капитала в функционировании организации

Последние полвека в социальных науках можно наблюдать активное развитие концепции социального капитала. Это связано с попытками ученых осмыслить, каким образом социальная организация влияет на экономическое поведение. Долгое время понятие капитала применялось к материальным, экономическим ресурсам и подразумевало “накапливаемый хозяйственный ресурс, который включен в процессы воспроизводства и возрастания стоимости путем взаимной конвертации своих разнообразных форм” [Радаев 2002, с. 22]. Однако далее сами экономисты расширили понимание данного феномена, вводя в анализ такие его виды, как, например, человеческий капитал. Позже это восприняли и экономсоциологи, следствием чего стало появление понятий социального, культурного и символического капиталов [Бурдые 2002]. Специфическая черта этих форм капитала – их инкорпорированное, неотчуждаемое состояние, воплощение в отдельных людях и их отношениях [Радаев 2002].

Несмотря на возросшую в 1980-х гг. популярность сетевого анализа и появления обширного спектра работ, посвященного рассмотрению социального капитала, в связи

с существенным потенциалом его объяснительной силы, единого четкого определения, разделяемого всеми, данное понятие так и не получило. Ученые сходятся во мнении, что социальный капитал становится важным компонентом экономического развития во всех сферах, однако по причине его неоднородности определяют его по-разному.

Многие ведущие исследователи данной тематики выделяют микро- и макроуровень анализа, базисом, для разграничения которых, по мнению Н. Лина, выступает то, кем является субъект, получающий прибыль и выгоду, – индивидом или группой (обществом) [Lin 1999]. К числу тех, кто занимались анализом социального капитала на микроуровне и фокусировали внимание на социальном капитале как характеристике индивида или малой группы, относились, например, П. Бурдьё и Дж. Коулман. Анализ социального капитала на макроуровне смещает фокус внимания с индивидуальных выгод на общественные. Ключевыми фигурами здесь стали Р. Патнэм, М. Шифф, Ф. Фукуяма и ряд других ученых.

В данном исследовании при анализе влияния социального капитала на функционирование организации во время экономического кризиса продуктивным и закономерным нам представляется использование двухуровневого анализа – описание влияния социального капитала на микроуровне, то есть на уровне организации, однако при этом интерпретировать полученные результаты с учетом макроуровня, “вписанности” организации в макроконтест.

Например, У. Бекер исследовал влияние характера связей между популяцией корпораций и инвестиционных банков – от долгосрочных и эксклюзивных до краткосрочных, эпизодических связей – на функционирование фирмы и ее успешность [Baker 1990]. А П. Димаджо и У. Пауэлл отмечают, что включенность в межорганизационную сеть и подражание деятельности фирм, воспринимаемых как образец, – ключевой для организации источник новостей об административных и технологических инновациях, знание, учет и использование которых в будущем имеет высокое значение для определения места организации в сети [DiMaggio, Powell 1983].

Однако эти исследования были направлены на изучение социального капитала, который в терминах данной работы можно назвать *внешним* по отношению к фирме. Иными словами – это набор устойчивых связей с другими агентами на рынке и включенность в определенные сети, порождающие эти отношения и связи, а также доступ к реальным или потенциальным ресурсам. В рамках же данной работы основной акцент мы делаем на другом типе социального капитала – *внутрифирменном*, организационном, а единичей анализа будет выступать конфигурация отношений между работниками и руководителями на предприятии, так как роль этого вида социального капитала практически выпала из поля зрения отечественных исследователей. Между тем, по нашему мнению, он может играть важную роль в развитии организаций и их успешном или неудачном функционировании прежде всего в кризисные периоды.

В середине 1990-х гг. в анализ организаций возвращается тенденция изучения источников и условий именно внутриорганизационных преимуществ, а не внешних по отношению к фирме обстоятельств, влияющих на ее функционирование и успешность. Так, учеными было доказано, что социальные отношения и социальный капитал, характеризующие предприятие, играют одну из ключевых ролей в развитии интеллектуального капитала фирмы [Nahapiet, Ghoshal 1998, p. 245]. Кроме того, по аналогии с характеристиками социального капитала, сформулированными Р. Патнэмом [Putnam 1995], авторы аналитически конструируют три измерения социального капитала: структурный – конфигурация связей между людьми или подразделениями, реляционный – характер отношений, развитый акторами за всю историю взаимоотношений (прежде всего, доверие), а также активы, созданные и циркулирующие внутри этих взаимоотношений, и когнитивный – разделяемые всеми ценности и общие цели [Nahapiet, Ghoshal 1998, p. 244].

Важно отметить, что в данной работе нас интересует тип отношений и их конфигурация, а не активы, циркулирующие в сетях фирмы. Таким образом, в терминах различных аспектов социального капитала, мы фокусируем внимание именно на реляционной грани, так как данное измерение отвечает за непосредственные отношения между индивидами (в нашем случае работодателями и работниками), например за уважение или доверие, влияющие на их поведение и, как следствие, на успешность предприятия.

Кроме того, социальный капитал вопреки широко распространенному мнению о его исключительно позитивном влиянии может быть как ресурсом развития индивида или организации [Коулман 2001; Fussell, Harrison-Rexrode, Kennan, Hazleton 2006], так и, наоборот, фактором, сдерживающим это развитие. Есть некоторое число исследований, акцентирующих на “темной стороне” социального капитала [Portes, Landolt 1996; Putzel 1997; Field 2003; Manning 2018], показывающих связь социального капитала с коррупцией [Adaman, Odabaş 2014; Uribe 2014; Uslaner 2012], а также его ограничивающее влияние на поведение индивидов в определенных социальных группах и сообществах, когда группа не дает индивиду возможности проявлять свои предпринимательские таланты или добиваться высоких показателей в учебе [Portes, Landolt 1996; Matute-Bianchi 1991].

Есть также совсем небольшое количество работ, где одновременно изучается позитивное и негативное влияние социального капитала [Silkose 2013]. Для России позитивное и негативное влияние социального капитала было изучено в [Полищук, Меняшева 2011], где было показана его роль в экономическом развитии городов. С помощью регрессионного анализа была количественно оценена позитивная роль “открытого” и негативная роль “закрытого” социального капитала.

В рамках нашего исследования мы предполагаем, что влияние социального капитала на экономическую динамику предприятий может быть как положительным, так и отрицательным. Также он может не оказывать значимого влияния.

Концептуализация понятия “организационный социальный капитал”

Переходя непосредственно к работам, объектом исследования которых выступает организационный социальный капитал, следует отметить, что в основном он понимается исследователями как ресурс, отражающий характер социальных отношений внутри организации. В [Leana, van Buren 1999] организационный социальный капитал определяется через уровень доверия членов организации и способность привязывать личные цели и связанные с ними действия к коллективным целям. При этом для существования организационного социального капитала необходимо наличие хотя бы какого-то уровня развития обоих элементов, ведь имея высокую степень доверия, но полное отсутствие понимания коллективной цели, невозможно организовать и скоординировать общую деятельность. А разделение общих и частных целей видится маловероятным при отсутствии какого-либо доверия в организациях с добровольным членством.

В [Bloom, Sadun, Van Reenen 2012], например, уровень организационного социального капитала сводится к одному показателю – уровню доверия. На основе исследования фирм в 12 странах, авторами делается вывод, что высокий уровень социального капитала позволяет осуществлять децентрализацию в принятии решений внутри фирмы. Описывая влияние организационного социального капитала на уровень децентрализации фирмы, они предлагают следующую аргументацию: генеральный директор организации принимает решение о том, стоит ли реализовывать конкретную задачу самостоятельно или делегировать ее директору филиала. В случае, если уровень доверия – организационного социального капитала – высок, то генеральный директор делегирует определенные обязанности, а директор филиала в свою очередь решает поставленную задачу, чтобы получить максимальную полезность для фирмы, а не для себя лично. Таким образом,

он демонстрирует генеральному директору, что тот может продолжать делегировать решение важных задач без ущерба для функционирования фирмы [Bloom, Sadun, Van Reenen 2012, p. 1664]. Как следствие, генеральный директор начинает располагать большим количеством времени для решения стратегических задач, а значит, и усиления позиций компании на рынке.

Кроме того, в качестве контрольной переменной в модель включается индикатор, характеризующий уровень верховенства закона в связи с предположением о том, что в странах Северной Европы и Северной Америки он высок и в некотором смысле может служить “альтернативой” доверию [Bloom, Sadun, Van Reenen 2012, p. 1674]. То есть руководитель подразделения способен успешно выполнять делегированные ему задачи, осознавая свою ответственность и угрозу наказания за нарушение своих обязанностей.

Теоретики организаций утверждают, что социальный капитал внутри предприятия – потенциально мощный ресурс для повышения эффективности работы организации. Так, Б. Хадор показывает, что инвестирование во внутрифирменный организационный капитал имеет положительные последствия, поскольку его создание и развитие повышает уровень активности сотрудников, а следовательно, и их производительность [Hador 2016]. В итоге накопление внутрифирменного социального капитала влечет за собой рост производительности [Ichniowski, Kochan, Levine, Olson, Strauss 1996]. Также выявлено, что социальный капитал – один из наиболее эффективных предикторов организационного качества и удовлетворенности работой, чем какие-либо традиционные индикаторы характеристик работника, компании или рабочей среды [Berzina 2011].

Р. Эндрюс, анализируя эффективность 100 организаций в период с 2002 по 2005 г., приходит к выводам, что реляционный (доверие) и когнитивный (общая миссия и ценности внутри организации) аспекты социального капитала положительно связаны с деятельностью организации, однако структурный социальный капитал (конфигурации связей между людьми и подразделениями) не связан с ее производительностью. При этом автор отмечает, что немаловажную роль в формировании того или иного типа отношений внутри организации, а значит и организационного социального капитала, играет структура организации. Уже упомянутая выше децентрализация усиливает положительное влияние реляционного аспекта социального капитала на эффективность организации, но при этом ослабляет влияние когнитивного аспекта. Специализация также имеет смешанные эффекты: повышение положительного влияния реляционного социального капитала, однако нейтральное влияние структурного социального капитала меняется на отрицательное [Andrews 2010].

В последние годы все больше внимания исследователей привлекает “темная сторона” организационного социального капитала, его отрицательное влияние на функционирование организаций и вовне. Так, в [Pillai, Hodgkinson, Kalyanaram, Nair 2017] сделано обобщение эмпирических исследований в этой области и выделены шесть возможных негативных эффектов, связанных с накоплением социального капитала. Негативные эффекты вызываются слишком плотными социальными сетями и замыканием организаций от внешних воздействий. Используя теорию социальной идентификации, авторы объясняют появление негативных эффектов дисфункциональной идентификацией членов организации, в результате чего возникает нерациональная сверхприверженность установившимся отношениям и ограничения циркуляции информации. В свою очередь, это ведет к замедлению индивидуального развития членов организации, эффекту группового мышления и откладыванию назревших структурных изменений в организации.

Таким образом, введение внутриорганизационной перспективы в исследования социального капитала внесло значительный вклад в анализ эффективности фирмы с точки зрения микроуровня и статистически доказало влияние организационного социального

капитала фирмы на ее экономические результаты, а также на удовлетворенность сотрудников своей работой и их вовлеченность в нее. Кроме того, проведенные исследования показали, что разные грани социального капитала способны по-разному влиять на результаты работы организаций и что рассмотрение социального капитала как гомогенной переменной может оказаться недостаточным для понимания его влияния на развитие организации.

Для описания и измерения организационного социального капитала, осуществляемого на основе опроса руководителей и работников обрабатывающих отраслей промышленности, в исследовании, проведенном в 2007 г., использовались конфигурация следующих показателей отношений между работниками и руководителями:

– *доверие* как одна из основ функционирования сети и обладания устойчивым социальным капиталом. В ряде ключевых исследований отмечалась его значимость для создания эффективных экономических форм, необремененных обширными и громоздкими правилами, контрактами и бюрократией, иными словами – с меньшими транзакционными издержками [Fukuyama 1995; Putnam 1993; Коулман 2001; Fussell, Harrison-Rexrode, Kennan, Hazleton 2006]. Кроме того, в условиях высокого доверия в фирме ее члены могут одновременно и ощущать сильную поддержку со стороны лидеров и администрации, и иметь собственное чувство долга и привязанности к коллективу [Thau, Crossley, Bennett, Sczesny 2007]. В свою очередь, такие позитивные внутриорганизационные отношения могут привести к повышению эффективности работы сотрудников [Cunningham, MacGregor 2000];

– *кооперация руководителей и работников*. Отмечалось, что формальные и неформальные процессы сотрудничества и координации внутри организаций могут создавать сети отношений, которые в будущем способны быть мобилизованы руководителями в интересах фирмы. Данный индикатор показывает наличие или отсутствие трудностей у руководителей, связанных с неисполнением работниками их распоряжений; позиции руководителей и работников относительно принятия ключевых решений на предприятии (единолично или коллегиально, с учетом инициативы и мнения работников: вариативность установок внутри данного континуума Хофстед называл “дистанцией власти”). К этому же индикатору относится возможность работников высказывать открыто свое несогласие с принимаемыми руководством решениями, своего рода “внутрифирменная демократия”, а также мнения руководителей относительно необходимой и уместной степени информирования работников о состоянии дел на предприятии;

– *степень формальности отношений* между работниками и руководителями как исключительно рабочих, формальных с соблюдением дистанции и субординации, либо неформальных. Кроме того, характер отношений будет определять наличие/отсутствие неуважения и степень его проявления по отношению к работникам со стороны администрации. Исследования показывают, что неформальность отношений на предприятиях может по-разному влиять на работу организаций – и положительно, и отрицательно [Chen, Chen 2009].

Таким образом, под *организационным социальным капиталом* в данной работе будет пониматься тип отношений между руководителями и работниками, основанный на конфигурации таких показателей, как доверие, степень формальности отношений и кооперация между руководителями и работниками.

Методология исследования

Объектом данного исследования стали предприятия обрабатывающих отраслей промышленности России. Всего в выборке представлено 251 предприятие, равномерно распределенных и репрезентирующих следующие отрасли: химическая

и нефтехимическая промышленность; машиностроение и металлообработка; лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность; промышленность строительных материалов; легкая промышленность; пищевая промышленность. Наш выбор во многом продиктован важностью обрабатывающих отраслей промышленности для экономики России. Так, на 2015 г. доля обрабатывающего производства в ВВП составляла 13,9% (третья по значимости отрасль для ВВП России), в общем распределении числа организаций по видам экономической деятельности – 8,2%. 14,3% от общего числа занятых в экономике России – работники обрабатывающих отраслей промышленности [Россия... 2016].

В качестве *основных эмпирических источников исследования* были взяты две базы данных. Во-первых, это данные анкетного опроса, проведенного Левада-Центром в предкризисный период по заказу НИУ ВШЭ (даты проведения 25.07.2007 – 29.12.2007). Они имеют ряд преимуществ в рамках поставленной цели исследования: содержат отдельный блок вопросов, посвященных отношениям в коллективе; опрос был проведен непосредственно перед началом мирового экономического кризиса, что позволяет увидеть некий срез реальности, характеристики предприятий и характер внутрифирменных отношений, накопленных непосредственно к моменту входа экономики страны в кризис.

В рамках исследования была также спроектирована стратифицированная выборка предприятий общим объемом 300 единиц: опрошены 300 руководителей и 1500 рабочих (на каждом предприятии опрашивались руководитель и пять рабочих). Выборка репрезентировала шесть основных отраслей обрабатывающей промышленности России, приведенных выше. Опрос проводился 45-ю региональными центрами в 64-х городах и одном селе, расположенных в 47-и субъектах Российской Федерации (Москва и Санкт-Петербург, 5 республик, 32 области, 7 краев, 1 автономный округ).

Во-вторых, исследовалась база данных, составленная нами с помощью анализа информационных ресурсов о финансово-экономической, статистической, коммерческой, правовой и регистрационной информации о российских предприятиях – СПАРК, Руслана и FIRA. Данная база состоит из основных экономических показателей (выручка от продаж, чистая прибыль/убыток, чистые активы и их рентабельность) анализируемых предприятий с 2001 по 2014 г. Учитывая, что в фокусе нашего внимания оказался достаточно большой временной промежуток, для релевантного сопоставления полученные статистические данные были пересчитаны в соответствии с изменениями индекса цен производителей по отраслям обрабатывающей промышленности.

Кроме того, в связи с отсутствием в имеющихся источниках необходимой информации об экономических показателях всех предприятий, представленных в первой базе данных (Левада-Центра), вторая, итоговая, база данных состоит из показателей по 251 предприятию за все анализируемые 14 лет или хотя бы за часть этого промежутка. Важно отметить, что ограничение анализа 2014-м г. связано с наступлением нового экономического кризиса и попыткой нивелировать его влияние на полученные результаты и сфокусироваться на последствиях кризиса 2008 г.

Методы анализа данных. Для эмпирического конструирования модели внутрифирменного организационного социального капитала было создано три индекса, количественно отражающих уровень доверия, степень кооперации руководителей и рабочих в процессе принятия решений и степени формальности отношений между руководителями и работниками (см. Приложение). Исходные переменные, характеризующие “организационный социальный капитал”, были измерены по дихотомической, трех- и четырехбалльной шкалам, близкие по смыслу категории в последних двух видах шкал были объединены для создания единой метрики (дихотомическая шкала) и дальнейшего формирования индексов. Индексы формировались путем сложения значений

дихотомических переменных как индикаторов той или иной характеристики организационного социального капитала. Вопросы о социальных взаимоотношениях внутри организации были неравномерно распределены в анкете рабочих и руководителей, в связи с чем индексы имеют разную размерность. Для каждого аспекта организационного социального капитала было создано по два индекса – на основе ответов руководителей и на основе ответов рабочих.

Для анализа факторов выживания предприятий в ходе кризиса (функционирует или ликвидировано) был выбран метод бинарной логистической регрессии. Именно он позволяет выявить связь между несколькими независимыми переменными и зависимой дихотомической переменной. Кроме того, он позволяет спрогнозировать наступление интересующего нас события (продолжение функционирования предприятия после кризиса) на основе существующих характеристик изучаемых предприятий – независимых предикторов в модели (как интервальных, так и категориальных с помощью создания наборов дамми переменных).

Наравне с рассчитанными траекториями экономического развития до кризиса в модели также контролировались иные экономические показатели: субъективная оценка руководителем экономического состояния предприятия до кризиса и обеспеченность предприятия заказами. Также в качестве контрольных переменных в модели участвовали социально-экономические характеристики предприятия: возраст, принадлежность к отрасли, размер предприятия, доля государства в структуре собственности, осуществление внешнеэкономической деятельности. Кроме того, в анализ были введены переменные, отражающие степень инновационности – уровень развития материально-технической базы, наличие технологических инноваций на предприятии (переходило ли на новые технологии в период с 2004 по 2007 г.) и продуктовых инноваций (доля новой продукции, освоенной в течение трех последних лет), влияние которых на способность устойчивого развития промышленных предприятий в условиях внешних шоков отмечено, например, в [Плотников 2012]. Также важно отметить, что данное исследование фокусируется на частных российских предприятиях обрабатывающей промышленности, функционирующих без иностранных капиталовложений.

Одно из основных **ограничений исследования** – изначальный отказ от вопроса первичной операционализации и измерения изучаемых феноменов на основе использования двух готовых баз. Поэтому мы не настаиваем на жестком соответствии выбираемых переменных тем теоретическим основаниям, которые закладываются в данную работу.

Специфика проведенного опроса состояла в том, что внутри каждого предприятия, в силу ресурсных ограничений исследования, опрашивались лишь пять работников, медианные ответы которых далее сложились в ответы “обобщенного” работника, условно, а не статистически, отражающие характеристики организационного социального капитала предприятия. В то же время построенная типология предприятий, в том числе на основе мнения работников, уже более надежно отражает характеристики организационного социального капитала предприятий, входящих в кластеры.

Другое ограничение – дизайн эмпирического этапа исследования, а именно, использование статичных показателей организационного социального капитала, измеренных непосредственно перед началом мирового экономического кризиса в 2007 г., для анализа динамических показателей – траекторий экономического развития предприятия с 2008 по 2014 г. Однако, во-первых, мы исходим из предпосылки об инерционности процессов внутри организации. Во-вторых, в данной работе нас как раз интересовало влияние накопленного организационного капитала на экономические показатели развития предприятий и их выживание в ходе кризиса. Кроме того, объективное ограничение работы – относительно небольшой размер выборки в 300 предприятий. С учетом значительного

количества пропусков в экономических показателях предприятий в итоговом анализе участвует лишь 251 предприятие.

Что касается построения статистической модели с помощью логистической регрессии, то здесь важно отметить следующее. Увеличение количества наборов дамми (фиктивных) переменных может снижать качество модели и уменьшать количество значимых коэффициентов, что мы имели в виду при интерпретации полученных показателей.

Эмпирический анализ влияния организационного социального капитала: проблема выживания предприятий в условиях кризиса

Как было отмечено ранее, зависимой переменной в построенной модели выступает статус предприятия – действующее или ликвидированное. В нашей выборке доля закрытых предприятий за период 2008–2015 гг. составила 25,5%, действующих, соответственно, – 74,5%. Учитывая специфику бинарной логистической регрессии, в итоге мы предсказывали ситуацию, когда предприятие после экономического кризиса не будет ликвидировано.

Итоговая бинарная логистическая регрессия была построена методом ‘Backward: Wald’. Модель имеет достаточно хорошее качество: наблюдается маленькое значение логарифма правдоподобия, а псевдо R^2 равен 48%, что показывает качество предсказания реже встречающейся категории, в нашем случае – это ликвидация предприятия во время кризиса. Процент правильных предсказаний равен 87, при этом вероятность наступления события, когда предприятие “выживет”, предсказывается лучше.

В таблице приведены статистически значимые предикторы, оставшиеся в модели на 18 шаге при уровне доверительной вероятности равной 95%. Коэффициент отражает, как изменится логарифм шансов наступления события Y , при увеличении X_i на единицу и неизменности других X , однако значение логарифма абстрактно и неудобно, в связи с чем модель бинарной логистической регрессии часто выражают через экспоненциальную форму – $\text{Exp}(B)$. Интерпретация коэффициентов будет приведена ниже.

Таблица

Детерминанты выживания предприятия в условиях кризиса

Независимые предикторы	B	Стд. ошибка	Вальд	Знач.	Exp(B)
Год основания предприятия	0,021	0,011	3,952	0,047	1,021
Доля новой продукции, освоенной за три последних года до кризиса 2008г.	-0,028	0,014	4,352	0,037	0,972
Отрасль: машиностроение и металлообработка	-4,086	1,469	7,739	0,005	0,017
Отрасль: промышленность строительных материалов	-3,291	1,518	4,700	0,030	0,037
Отрасль: пищевая промышленность	-3,238	1,338	5,856	0,016	0,039
Индекс кооперации (работники)	0,568	0,241	5,542	0,019	1,764
База ниже мирового уровня, но вполне удовлетворительная	-2,259	0,825	7,495	0,006	0,105
Среднее экономическое положение по оценке руководителя	1,971	0,795	6,142	0,013	7,175

Примечание: в таблицу не включены химическая и нефтехимическая, лесная и деревообрабатывающая, а также легкая промышленности, потому что коэффициенты при них незначимые.

По нашему мнению, эти результаты означают следующее. Чем меньше возраст предприятия, тем (вне зависимости от иных условий) больше вероятность, что в результате экономического кризиса оно не закроется. Если говорить более точно: при уменьшении возраста предприятия на один год, шансы продолжения его функционирования увеличиваются в 1,02 раза. Данный вывод подтверждает результаты исследования влияния возраста предприятия на его эффективность в условиях высокой неопределенности в пост-социалистических странах. Вероятно, более “молодые” предприятия, заново созданные “с нуля” и не отягощенные наследием плановой экономики, действительно имеют меньшее количество проблем, связанных с работой в новых рыночных условиях.

У ряда отраслей (машиностроение и металлообработка, промышленность строительных материалов, пищевая промышленность) в среднем, вне зависимости от значений других предикторов, значительно меньше шансов продолжить работу на рынке в условиях кризиса, чем у предприятий химической и нефтехимической промышленности с отсутствием новой продукции и нулевым индексом кооперации (по мнению работников). Если принять уровень доверительной вероятности равный 90%, то такой же вывод можно сделать и для легкой промышленности.

Если у предприятия материально-техническая база ниже мирового уровня, но вполне удовлетворительная, то вне зависимости от иных предикторов в модели его шансы функционировать после 2008 г. гораздо ниже, чем у предприятия с базой мирового уровня. Вероятно, при достижении удовлетворительного развития технической базы, ее последующие усовершенствования положительно влияют на вероятность пережить кризис. Это соотносится с полученными некоторыми исследователями результатами о том, что повышение инновационности промышленных предприятий в России ведет к большей эффективности и способности справляться с “турбулентностью” внешней среды [Плотников 2012].

Однако в то же время большая доля новой продукции, освоенной предприятием до кризиса, уменьшает его шансы на “выживание” в результате этого кризиса. При увеличении этой доли на 1% шансы предприятия закрыться увеличиваются на 3%. Очевидно, что это плохо сказывается на развитии российской промышленности, так как означает, что выживают отнюдь не инновационные предприятия, осваивающие выпуск новой продукции, а те, которые избегают инноваций. Видимо, в ходе кризиса работает механизм негативного отбора, который “отбраковывает” инновационные предприятия, а оставляет избегающих нововведений.

Также предприятия, экономическое положение до кризиса которых руководители оценили как среднее, имеют большие шансы не закрыться, чем предприятия, где руководители оценили положение как хорошее. Видимо, это говорит о низком качестве роста этой группы предприятий, который носил характер некоторого “перегрева”, связанного со структурными дисфункциями (например, слишком большая доля внешних заимствований и т.п.).

Что касается характеристик организационного социального капитала, то статистически значим в данной модели лишь индекс кооперации, составленный на основе ответов работников (но не руководителей). Согласно полученным результатам, при увеличении значения данного индекса на один пункт, шансы предприятия “выжить” увеличиваются почти в два раза. К числу таковых относятся те, где работники хотят и участвуют в выработке общих с руководством решений, имеют возможность влиять на решение социальных и производственных вопросов, они находят отклик и видят внимание руководства к возникающим проблемам и жалобам. По полученным нами результатам, именно у таких предприятий есть шанс на выживание в условиях кризиса. Тогда как у организаций, где работники лишены такой возможности или же просто не желают ею пользоваться, меньше шансов пережить кризис. Две другие составляющие социального капитала – доверие и характер сложившихся отношений – оказались незначимыми.

Таким образом, самым прямым образом на шансы промышленного предприятия выжить в ходе кризиса влияет “активная” составляющая социального капитала, а именно, реальные живые социальные взаимодействия работников и руководителей. Тогда как “пассивная” составляющая (то, что лежит в области сознания – доверие, а также характер складывающихся взаимодействий) оказывается незначимой. Иначе говоря, если такие взаимодействия сложились на предприятии, даже в ситуации, когда нет доверия и дружеских отношений, то предприятие имеет больше шансов на выживание. Важно подчеркнуть, что здесь играет роль именно позиция работников по поводу того, развита кооперация с руководителями или нет, а не мнение руководителей, которое оказывается незначимым. То есть важна обратная связь между руководителями и работниками, когда работники ее реально ощущают.

Организационный социальный капитал и выживание предприятия: выводы исследования

Изучение влияния социального капитала на микро- (индивиды, малые группы) и макроуровнях (большие группы, общество) ведется довольно давно. Многие ученые также пытаются осмыслить, каким образом социальное устройство и характеристики влияют на функционирование экономической активности, в том числе в рамках организации. В основном, фокус исследований направлен на внешний по отношению к организации социальный капитал, например включенность в межорганизационные сети [DiMaggio, Powell 1983]. Однако в конце XX в. также появляется пласт работ, посвященных внутрифирменным характеристикам, влияющим на эффективность организации. Связь между так называемым организационным социальным капиталом, под которым подразумевается ресурс, отражающий характер социальных отношений внутри предприятия, и различными характеристиками организационной эффективности были отмечены многими учеными (см, например, [Leana, van Buren 1998; Bloom, Sadun, Van Reenen 2012; Hador 2016] и др.).

Данная работа представляет собой попытку восполнить пробел в сфере отечественного анализа роли организационного социального капитала. Были сделаны выводы, что организационный социальный капитал промышленного предприятия влияет на его выживание в условиях кризиса, однако в разных своих составляющих по-разному. Однозначно положительно на выживание во время кризиса воздействует только показатель уровня кооперации между руководителями и рабочими, построенный на основе ответов рабочих. Это означает, что активная обратная связь между менеджментом и рабочими, возможность работников участвовать в выработке и принятии производственных решений, а также внимательное отношение руководителей к жалобам и предложениям персонала помогают сохранить предприятие “на плаву”. То есть эта связь, по-видимому, обеспечивает принятие менеджментом решений более высокого качества, ибо дает более полную и многостороннюю информацию о положении дел на предприятии, идущую от всех групп работников. В то же время это, надо полагать, позволяет и работникам лучше понимать как общую организационную ситуацию, так и свое личное положение и перспективы работы на предприятии. Соответственно, ожидания и запросы работников в этом случае оказываются более реалистичны, а отношение к своему труду – лучше.

Грань организационного социального капитала, отражающая доверие внутри российских предприятий, которая при исследованиях социального капитала часто считается основной, оказалась незначима для их “выживания” во время кризиса. То есть в существующих в стране условиях доверие “не работает”.

Данный вывод оказался достаточно неожиданным, учитывая значительный пласт работ, посвященных положительному влиянию доверия на экономические результаты ра-

боты предприятий. Многие исследователи отмечают роль доверия в более широком социальном контексте, его важность как основания, базиса существования кооперации в сообществе [La Porta, Lopez-De-Silanes, Shleifer, Vishny 1997]. Более того, возможна даже ситуация, когда уровень доверия высок, а кооперация не развита [Garrido 2014]. По нашим данным, в исследованных предприятиях ситуация противоположная: уровень доверия очень низок, однако, когда кооперация между менеджментом и рабочими существует и достаточно выражена, это становится ключевым социальным фактором, влияющим на выживание фирмы в условиях кризиса. По нашему мнению, в частности, это говорит о высокорациональном характере социальных отношений на обследованных российских промышленных предприятиях – стороны кооперируются для решения проблем предприятия в условиях общей внешней угрозы (закрытие предприятия), даже если отсутствует положительная эмоциональная составляющая в отношениях.

По нашему мнению, объяснение этому факту нужно искать за пределами анализа деятельности собственно предприятий и даже за пределами экономической системы. Это результат серьезных дисфункций в работе ряда важнейших правовых институтов страны, прежде всего правоохранительной системы. Чтобы доверие могло “работать”, права работников и права собственности должны иметь надежную правовую защиту. Это своего рода институты, “поддерживающие” доверие, без нормальной работы которых культивирование доверия оказывается рискованной стратегией со стороны как работников, так и руководителей. Ведь в такой ситуации нет надежной защиты от злоупотребления доверием и обмана (например, в случаях нечестной конкуренции или обмана с оплатой труда со стороны менеджмента). Поэтому и работники, и руководители стремятся перестраховаться. В результате возникает система отношений, из которой доверие постепенно вытесняется. Это страхует от текущих потерь, однако в итоге приводит к высоким транзакционным издержкам внутри организации.

Такое объяснение во многом не совпадает с достаточно широко распространенным мнением, что доверие и “*rule of law*” в каком-то смысле взаимозаменяемы – то есть при высокой правовой защищенности доверие не так уж важно, ибо можно пойти в суд и твои права будут восстановлены, даже если уровень доверия низок (см., например, выше цитированную работу Н. Блума и др.). Возможно, такой механизм и работает при высокой правовой защищенности, однако в обратной ситуации это неверно. По нашему мнению, когда уровень правовой защиты очень низок, начинает страдать и доверие, так как участники деловых отношений понимают, что не действуют даже “более сильные” легальные механизмы защиты прав. Тем более нет надежды на более “слабые” механизмы доверия. Остается только доверие в рамках малых групп давно знающих друг друга работников и руководителей, что и было обнаружено нами в ходе исследования. Но это так называемый “закрытый социальный капитал”, который в конечном счете не помогает экономическому развитию, а скорее, тормозит его [Полищук, Меняшев 2011; Pillai, Hodgkinson, Kalyanaram, Nair 2017].

Высокие транзакционные издержки внутри организации, тем не менее, могут быть уменьшены при развитии механизмов кооперации между менеджментом и рабочими по каким-то конкретным вопросам, по которым стороны договариваются на основе рационального баланса интересов. Именно этим, по нашему мнению, объясняется позитивное влияние кооперации, которая в таком случае выступает неким замещающим доверие механизмом. Отсюда, как мы думаем, следует, что усиление этого позитивного эффекта может быть достигнуто за счет дальнейшего развития механизмов участия работников в управлении. Это достаточно традиционная идея для индустриальной социологии, однако в современных условиях она может обрести новое звучание и быть направленной на постепенное выстраивание совместного доверия между руководителями и работниками даже в ситуации плохо работающих правовых институтов. Это может

стать частью механизма установления доверия в деловых отношениях в ситуации общего недоверия [Radaev 2004] и в то же время рассматриваться как важный актив фирмы, выражающийся в росте социального капитала, который может способствовать выживанию и развитию предприятия.

Полученные нами результаты – следствие особенностей сложившейся в России экономической системы: в научной литературе довольно много работ, описывающих несовершенство сложившейся в России модели капитализма (см., например, [Aslund 2007; Robinson 2011; Lane 2007; Ledeneva 2013; Wedel 2005; Sharafutdinova 2010; Vasileva 2018; Барсукова 2016; Волков 2005; Косалс 2006] и др.). В большинстве из них отмечаются недостаток стимулов для развития и социальные барьеры для индивидуальной активности индивидов со стороны государства и влиятельных социальных групп, в той или иной степени связанных с проблематикой социального капитала.

Таким образом, два упомянутых подхода к трактовке экономических кризисов (“катастрофический” и “функциональный”) – своего рода идеальные типы (по М. Веберу), а характер кризиса в той или иной стране можно объяснить с помощью комбинации этих двух подходов. Тогда масштаб “катастрофы”, то есть размеры и характер разрушения во время кризиса накопленного ранее экономического и социального капитала зависят от сложившейся в той или иной стране модели капитализма. В одних странах “отбраковываются” в основном неэффективные предприятия, и тогда кризис, в конечном счете, несмотря на все издержки, способствует развитию. В других – наоборот, он в значительной мере “выбивает” эффективные хорошо работающие фирмы и/или оставляет неэффективные, и тогда кризис тормозит развитие экономики. Общеизвестные проблемы с инновациями в российской экономике – конечно, признак того, что мы сегодня, скорее, относимся ко второму типу. Для того чтобы сделать кризисное разрушение “созидательным” и научиться в конечном счете обращать кризис во благо, требуются системные изменения сложившейся экономической модели.

Упомянутые ранее ограничения исследования, связанные с использованием готовых баз данных и достаточно небольшого объема выборки, вкупе с отсутствием отечественных работ, посвященных изучению влияния организационного социального капитала на поведение фирмы в условиях кризиса, заставляют обратить большее внимание на разработку методологии сбора и анализа данных, связанных с рассматриваемой тематикой. Кроме того, в данной работе нами измерялась связь между отдельными гранями социального капитала. В будущем же возможно использование модели с эффектами взаимодействия для более комплексного анализа изучаемого феномена.

Операционализация характеристик организационного социального капитала

Характеристика организационного социального капитала	Анкета руководителя	Варианты ответов	Анкета работника	Варианты ответов
Доверие	• Кому на вашем предприятии вы доверяете, на чье слово и на чьи обещания вы безусловно можете положиться? – всем работникам; – всем специалистам; – своим непосредственным подчиненным • Как, по-вашему, эффективнее контролировать работу подчиненных?	0 – не упомянуто 1 – упомянуто	• Кому на вашем предприятии вы доверяете, на чье слово и на чьи обещания вы безусловно можете положиться? – всем руководителям; • Информация о работе вашего предприятия может поступать из разных источников. Каким из них вы больше всего доверяете (доверяли бы, если бы у вас была такая информация)? – мастеру или начальнику участка; – начальнику цеха; – директору предприятия • Если у вас возникает ситуация, когда вам необходима помощь на работе, то можете ли вы рассчитывать на то, что коллеги и руководители помогут вам? • Если у вас возникает ситуация, когда вам необходима помощь вне работы, то можете ли вы рассчитывать на то, что коллеги и руководители помогут вам? • Отмечают ли члены вашего коллектива совместно праздники и знаменательные события? Если да, то это происходит часто или редко? • Какие отношения с руководителями вы предпочитаете?	0 – не упомянуто 1 – упомянуто
Характер отношений	• Как, на ваш взгляд, лучше себя вести в деловых взаимоотношениях с подчиненными? • Как вы относитесь к поддержанию приятельских контактов вне работы со своими непосредственными подчиненными? • Приходится ли вам заниматься внеслужебными проблемами своих непосредственных подчиненных? • Бывают ли у вас на предприятии случаи неуважительного отношения к рабочим со стороны администрации? Если да, то часто ли это происходит?	0 – лучше сохранять определенную дистанцию 1 – лучше быть "на равной ноге" со всеми 0 – лучше, если общение ограничивается служебными обязанностями 1 – лучше поддерживать такие отношения 0 – нет, это не принято 1 – да, приходится 0 – иногда бывают 1 – практически никогда	• Как вы оценили бы отношение руководителей к рабочим на вашем предприятии?	0 – может быть, помогут, а может, и нет 1 – могу рассчитывать на помощь 0 – редко или практически никогда 1 – часто 0 – чисто деловые, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей 1 – дружеские, доверительные 0 – встречается неуважительное отношение к рабочим 1 – всегда уважительное отношение к рабочим

Окончание приложения

Характеристика организационного социального капитала	Анкета руководителя	Варианты ответов	Анкета работника	Варианты ответов
Кооперация руководителей и рабочих в процессе принятия решений	Как, по-вашему, можно в целом охарактеризовать отношения руководителей и рабочих на вашем предприятии?	0 – отношения формальные; руководители принимают решения, рабочие должны их исполнять 1 – мы все – часть одного коллектива, договариваемся на равных	Как, по-вашему, можно в целом характеризовать отношения руководителей и рабочих на вашем предприятии?	0 – отношения формальные; руководители принимают решения, рабочие должны их исполнять 1 – мы все – часть одного коллектива, договариваемся на равных
	- Как вы считаете, нужно ли привлекать рабочих к выработке и принятию текущих производственных решений, которые затрагивают их положение? - Как, по вашему мнению, на предприятии должны приниматься ключевые, наиболее ответственные решения?	0 – нет, не нужно 1 – да, нужно 0 – решения должны приниматься лично руководителям 1 – решения должны приниматься коллективно	- Как вы считаете, нужно ли привлекать рабочих к выработке и принятию текущих производственных решений, которые затрагивают их положение? - Как на вашем предприятии руководители относятся к предложениям, жалобам и требованиям работников? - Можете ли вы открыто высказывать несогласие с его решениями и действиями? - Приходилось ли вам в 2007 г. по какому-либо проблемам обращаться к непосредственному руководителю – никуда не обращался ни по каким проблемам - Устраивает ли вас возможность влиять на решение социальных и производственных вопросов? - Достаточно ли у вас информации о деятельности вашего цеха? - Достаточно ли у вас информации о деятельности вашего предприятия?	0 – не нужно 1 – нужно 0 – иногда что-то делает/ничего не делает 1 – всегда внимательно, стараются решать все проблемы 0 – нет, не могу 1 – да, могу 0 – не упомянуто 1 – упомянуто 0 – упомянуто 1 – не упомянуто 0 – не устраивает 1 – устраивает 0 – не достаточно 1 – достаточно

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Барсукова С.Ю. (2016) Новый российский капитализм: институционализация коррупции // *Россия и современный мир*. № 4. С. 21–39.
- Бурдые П. (2002) Формы капитала // *Экономическая социология*. Т. 3. № 3. С. 60–75.
- Волков В. (2005) Силовое предпринимательство: экономико-социологический анализ. М.: ГУ-ВШЭ.
- Долгопятова Т.Г. (2011) Развитие отечественного корпоративного управления в годы экономического подъема и кризиса // *Менеджмент и бизнес-администрирование*. № 3. С. 46–62.
- Косалс Л. (2006) Клановый капитализм в России // *Неприкосновенный запас*. № 6 (<http://www.intelros.ru/index.php?newsid=288>).
- Коулман Дж. (2001) Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. № 3. С. 122–139.
- Плотников В.А. (2011) Инновационная активность российских промышленных предприятий как фактор экономической безопасности // *Научные ведомости Белгородского государственного университета*. № 13. С. 5–11.
- Полищук Л., Меняшев Р. (2011) Экономическое значение социального капитала // *Вопросы экономики*. № 12. С. 46–65.
- Радаев В.В. (2002) Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // *Экономическая социология*. Т. 3. № 4. С. 20–32.
- Россия в цифрах (2016) Краткий статистический сборник. М.: Росстат.
- Яковлев А., Симачев Ю., Данилов Ю. (2009) Российская корпорация: модели поведения в условиях кризиса // *Вопросы экономики*. № 6. С. 70–82.
- Adaman F., Odabaş M. (2014) Furthering the link between social capital and corruption // Christoforou A., John B. Davis (eds.). *Social Capital and Economics. Social values, power, and social identity*. Abingdon and New York: Routledge. Pp. 82–97.
- Akindinova N., Chernyavskiy A., Kondrashov N., Yakovlev A. (2017) Political Response to the Crisis: The Case of Russia // Iwasaki I., Havlik P. (eds.). *Economics of European Crises and Emerging Markets*. London: Palgrave Macmillan. Pp. 239–262.
- Andrews R. (2010) Organizational social capital, structure and performance // *Human relations*. Vol. 63. No. 5. Pp. 583–608.
- Aslund A. (2007) How capitalism was built: the transformation of Central and Eastern Europe, Russia, and Central Asia. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Baker W. (1990) Market networks and corporate behavior // *American Journal of Sociology*. Vol. 96. No. 3. Pp. 589–625.
- Berzina K. (2011) Enterprise Related Social Capital: Different Levels of Social Capital Accumulation // *Economics & Sociology*. Vol. 4. No. 2. Pp. 66–83.
- Bloom N., Sadun R., Van Reenen J. (2012) The organization of firms across countries // *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 127. No. 4. Pp. 1663–1705.
- Chen C., Chen H.–P. (2009) Negative externalities of close guanxi within organizations // *Asia Pacific Journal of Management*. Vol. 26. Pp. 37–53.
- Cobb C. (2019) Editor's Introduction: Competing Theories of Economic Crisis // *American Journal of Economics and Sociology*. Vol. 74. No. 2. Pp. 187–208.
- Cunningham J.B., MacGregor J. (2000) Trust and the design of work: Complementary constructs in satisfaction and performance // *Human Relations*. Vol. 53. No. 12. Pp. 1575–1591.
- DiMaggio P., Powell W. (1983) The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields // *American Sociological Review*. Vol. 48. No. 2. Pp. 147–160.
- Dirks K., Ferrin D. (2001) The role of trust in organizational settings // *Organization Science*. Vol. 12. No. 4. Pp. 450–467.
- Drahokoupil J., Myant M. (2010) Varieties of Capitalism, Varieties of Vulnerabilities: Financial Crisis and its Impact on Welfare States in Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States // *Historical Social Research*. Vol. 35. No. 2. Pp. 266–295.
- Feldmann M. (2017) Crisis and opportunity: Varieties of capitalism and varieties of crisis responses in Estonia and Slovenia // *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 23. No. 1. Pp. 33–46.
- Field J. (2003) Social capital. New York: Routledge.

- Fukuyama F. (1995) Social Capital and the Global Economy // *Foreign Affairs*. Vol. 5. No. 74. Pp. 89–103.
- Fussell H., Harrison–Rexrode J. R. Kennan W., Hazleton V. (2006) The relationship between social capital, transaction costs, and organizational outcomes. A case study // *Corporate Communications: An International Journal*. Vol. 11. No. 2. Pp. 148–161.
- Garrido S. (2014) Plenty of trust, not much cooperation: social capital and collective action in early twentieth century eastern Spain // *European Review of Economic History*. Vol. 18. Issue 4. Pp. 413–432.
- Golikova V., Kuznetsov B., Korotkov M., Govorun A. (2017) Trajectories of Russian manufacturing firms' growth after the global financial crisis of 2008–2009: the role of restructuring efforts and regional institutional environment // *Post-Communist Economies*. Vol. 29. No. 2. Pp. 139–157.
- Gonchar K. (2013) Actions and Reactions of Russian Manufacturing Companies to the Crisis Shocks from 2008–2009: Evidence from the Empirical Survey // *Europe-Asia Studies*. Vol. 65. No. 3. Pp. 508–527.
- Hador B. (2016) How intra-organizational social capital influences employee performance // *Journal of Management Development*. Vol. 35. No. 9. Pp. 1119–1133.
- Hall P. (2018) Varieties of capitalism in light of the euro crisis // *Journal of European Public Policy*. Vol. 25. No. 1. Pp. 7–30.
- Heyes J., Lewis P., Clark I. (2012) Varieties of capitalism, neoliberalism and the economic crisis of 2008–? // *Industrial Relations Journal*. Vol. 43. No. 3. Pp. 222–241.
- Hozumi T., Wohlmuth K. (2003) *After the Asian crisis: Schumpeter and reconstruction*. Münster: Lit; Piscataway, New Jersey: Distributed in North America by Transaction Publishers.
- Ichniowski C., Kochan T., Levine D., Olson C., Strauss, G. (1996) What works at work: Overview and assessment // *Industrial Relations*. Vol. 35. Issue 3. Pp. 299–333.
- Iwasaki I., Maurel M., Meunier B. (2016) Firm entry and exit during a crisis period: Evidence from Russian regions // *Russian Journal of Economics*. Vol. 2. No. 2. Pp. 162–191.
- Kliman A. (2015) The Great Recession and Marx's Crisis Theory // *American Journal of Economics and Sociology*. Vol. 74. No. 2. Pp. 236–277.
- Kuznetsov B., Dolgopyatova T., Golikova V., Gonchar K., Yakovlev A., Yasin Y. (2011) Russian Manufacturing Revisited: Industrial Enterprises at the Start of the Crisis // *Post-Soviet Affairs*. Vol. 27. No. 4. Pp. 366–386.
- La Porta R., Lopez–De–Silanes F. Shleifer A. Vishny R.W. (1997) Trust in Large Organizations // *The American Economic Review*. Vol. 87. No. 2. Pp. 333–338.
- Lane D. (2007) *The transformation of state socialism: system change, capitalism or something else?* Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Leana C. R., van Buren III H. J. (1998) Organizational Social Capital and Employment Practices // *The Academy of Management Review*. Vol. 23. No. 2. Pp. 242–266.
- Ledeneva A. (2013) *Can Russia Modernise? Sistema, Power Networks and Informal Governance*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Lin N. (1999) Social networks and status attainment // *Annual review of sociology*. Vol. 25. No. 1. Pp. 467–487.
- Manning P. (2018) Exploiting the social fabric of networks: a social capital analysis of historical financial frauds // *Management & Organizational history*. Vol. 13. No. 2. Pp. 191–211.
- Matute–Bianchi M. (1991) Situational ethnicity and patterns of school performance among immigrant and non-immigrant Mexican–descent students // Gibson M.A., Ogbu J.U. (eds.). *Minority Status and Schooling: A Comparative Study of Immigrant and Involuntary Minorities*. New York: Garland. Pp. 205–247.
- Musgrave R. (1992) Schumpeter's crisis of the tax state: an essay in fiscal sociology // *Journal of Evolutionary Economics*. Vol. 2. No. 2. Pp. 89–113.
- Nahapiet J., Ghoshal S. (1998) Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage // *The Academy of Management Review*. Vol. 23. No. 2. Pp. 242–266.
- Pillai K., Hodgkinson G., Kalyanaram G., Nair S. (2017). The Negative Effects of Social Capital in Organizations: A Review and Extension // *International Journal of Management Reviews*. Vol. 19. No. 1. Pp. 97–124.
- Portes A., Landolt P. (1996) The downside of social capital // *The American Prospect*. No. 26. Pp. 18–21.
- Putnam R. (1993) The prosperous community: Social capital and public life // *American Prospect*. No. 13. Pp. 35–42.
- Putnam R. (1995) Tuning in, tuning out: The strange disappearance of social capital in America // *Political Science and Politics*. Vol. 28. No. 4. Pp. 664–683.

- Putzel J. (1997) Accounting For The 'Dark Side' Of Social Capital: Reading Robert Putnam On Democracy // *Journal of International Development*. Vol. 9. No. 7. Pp. 939–949.
- Radaev V. (2004) How Trust is Established in Economic Relationships when Institutions and Individuals Are Not Trustworthy: The Case of Russia // Kornai J., Rothstein B., Rose-Ackerman S. (Eds.). *Creating Social Trust in Post-Socialist Transition*. New York: Palgrave Macmillan. Pp. 91–110.
- Robinson N. (2011) Russian Patrimonial Capitalism and the International Financial Crisis // *Journal of Communist Studies and Transition Politics*. Vol. 27. Nos. 3–4. Pp. 434–455.
- Silkoset R. (2013) Negative and positive effects of social capital on co-located firms' withholding efforts // *European Journal of Marketing*. Vol. 47. Nos. 1/2. Pp. 174–197.
- Sharafutdinova G. (2010) *Political Consequences of Crony Capitalism Inside Russia*. Notre Dame: Univ. of Notre Dame Press.
- Smart B. (2012) Fiscal crisis and creative destruction: Critical reflections on Schumpeter's contemporary relevance // *Journal of Classical Sociology*. Vol. 12. Nos. 3–4. Pp. 526–543.
- Thau S., Crossley C., Bennett R.J., Szczesny S. (2007) The relationship between trust, attachment, and antisocial work behaviors // *Human Relations*. Vol. 60. No. 8. Pp. 1155–1179.
- Uribe C. (2014) The Dark Side of Social Capital Re-examined from a Policy Analysis Perspective // *Networks of Trust and Corruption. Journal of Comparative Policy Analysis*. Vol. 16. No. 2. Pp. 17–189.
- Uslaner E. (2012) Trust and corruption revisited: how and why trust and corruption shape each other // *Quality and Quantity*. Vol. 47. No. 6. Pp. 3603–3608.
- Vasileva A. (2018) Trapped in Informality: The Big Role of Small Firms in Russia's Statist-patrimonial Capitalism // *New Political Economy*. Vol. 23. No. 3. Pp. 314–330.
- Wedel J. (2005) *Flex Organization and the Clan-State: Perspectives on Crime and Corruption in the New Russia* // Pridemore W.A. (Ed.). *Ruling Russia: Law, Crime, and Justice in a Changing Society*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers. Pp. 101–116.

REFERENCES

- Adaman F., Odabaş M. (2014) Furthering the link between social capital and corruption. In: Christoforou A., Davis J.B. (eds.). *Social Capital and Economics. Social values, power, and social identity*. Abingdon and New York: Routledge, pp. 82–97.
- Akindinova N., Chernyavskiy A., Kondrashov N., Yakovlev A. (2017) Political Response to the Crisis: The Case of Russia. In: Iwasaki I., Havlik P. (eds.). *Economics of European Crises and Emerging Markets*. London: Palgrave Macmillan, pp. 239–262.
- Andrews R. (2010) Organizational social capital, structure and performance. *Human relations*, vol. 63, no. 5, pp. 583–608.
- Aslund A. (2007) *How capitalism was built: the transformation of Central and Eastern Europe, Russia, and Central Asia*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Baker W. (1990) Market networks and corporate behavior. *American Journal of Sociology*, vol. 96, no. 3, pp. 589–625.
- Barsukova S. Yu. (2016) Noviy rossiyskiy kapitalizm: institutsionalizatsiya korruptsii [New Russian capitalism: the industrialization of corruption]. *Rossiya i sovremenniy mir*, no. 4, pp. 21–39.
- Bertzina K. (2011) Enterprise Related Social Capital: Different Levels of Social Capital Accumulation. *Economics & Sociology*, vol. 4, no. 2, pp. 66–83.
- Bloom N., Sadun R., Van Reenen J. (2012) The organization of firms across countries. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 127, no. 4, pp. 1663–1705.
- Burd'e P. (2002) Formy kapitala. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no. 3, pp. 60–75.
- Chen C., Chen H.-P. (2009) Negative externalities of close guanxi within organizations. *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 26, pp. 37–53.
- Cobb C. (2019) Editor's Introduction: Competing Theories of Economic Crisis. *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 74, no. 2, pp. 187–208.
- Cunningham J.B., MacGregor J. (2000) Trust and the design of work: Complementary constructs in satisfaction and performance. *Human Relations*, vol. 53, no. 12, pp. 1575–1591.
- DiMaggio P., Powell W. (1983) The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, vol. 48, no. 2, pp. 147–160.
- Dirks K., Ferrin D. (2001) The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, vol. 12, no. 4, pp. 450–467.

Dolgopyatova T. G. (2011) Razvitie otechestvennogo korporativnogo upravleniya v gody ekonomicheskogo pod'ema i krizisa [Development of domestic corporate governance during the years of economic recovery and crisis]. *Menedzhment i biznes-administririrovanie*, no. 3, pp. 46–62.

Drahokoupil J., Myant M. (2010) Varieties of Capitalism, Varieties of Vulnerabilities: Financial Crisis and its Impact on Welfare States in Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States. *Historical Social Research*, vol. 35, no. 2, pp. 266–295.

Feldmann M. (2017) Crisis and opportunity: Varieties of capitalism and varieties of crisis responses in Estonia and Slovenia. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 23, no. 1, pp. 33–46.

Field J. (2003) *Social capital*. New York: Routledge.

Fukuyama F. (1995) Social Capital and the Global Economy. *Foreign Affairs*, vol. 5, no. 74, pp. 89–103.

Fussell H., Harrison-Rexrode J. R., Kennan W., Hazleton V. (2006) The relationship between social capital, transaction costs, and organizational outcomes. A case study. *Corporate Communications: An International Journal*, vol. 11, no. 2, pp. 148–161.

Garrido S. (2014) Plenty of trust, not much cooperation: social capital and collective action in early twentieth century eastern Spain. *European Review of Economic History*, vol. 18, Issue 4, pp. 413–432.

Golikova V., Kuznetsov B., Korotkov M., Govorun A. (2017) Trajectories of Russian manufacturing firms' growth after the global financial crisis of 2008–2009: the role of restructuring efforts and regional institutional environment. *Post-Communist Economies*, vol. 29, no. 2, pp. 139–157.

Gonchar K. (2013) Actions and Reactions of Russian Manufacturing Companies to the Crisis Shocks from 2008–2009: Evidence from the Empirical Survey. *Europe-Asia Studies*, vol. 65, no. 3, pp. 508–527.

Hador B. (2016) How intra-organizational social capital influences employee performance. *Journal of Management Development*, vol. 35, no. 9, pp. 1119–1133.

Hall P. (2018) Varieties of capitalism in light of the euro crisis. *Journal of European Public Policy*, vol. 25, no. 1, pp. 7–30.

Heyes J., Lewis P., Clark I. (2012) Varieties of capitalism, neoliberalism and the economic crisis of 2008s. *Industrial Relations Journal*, vol. 43, no. 3, pp. 222–241.

Hozumi T., Wohlmuth K. (2003) *After the Asian crisis: Schumpeter and reconstruction*. Münster: Lit; Piscataway, New Jersey: Distributed in North America by Transaction Publishers.

Ichniowski C., Kochan T., Levine D., Olson C., Strauss, G. (1996) What works at work: Overview and assessment. *Industrial Relations*, vol. 35, Issue 3, pp. 299–333.

Iwasaki I., Maurel M., Meunier B. (2016) Firm entry and exit during a crisis period: Evidence from Russian regions. *Russian Journal of Economics*, vol. 2, no. 2, pp. 162–191.

Kliman A. (2015) The Great Recession and Marx's Crisis Theory. *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 74, no. 2, pp. 236–277.

Kosals L. (2006) Klanovyy kapitalizm v Rossii. [Clan Capitalism in Russia]. *Neprikosnovenniy zapas*, no. 6 (<http://www.intelros.ru/index.php?newsid=288>).

Koulman Dzh. (2001) Kapital sotsialniy i chelovecheskiy [Social and human capital]. *Obschestvennye nauki i sovremennost'*, no. 3, pp. 122–139.

Kuznetsov B., Dolgopyatova T., Golikova V., Gonchar K., Yakovlev A., Yasin Y. (2011) Russian Manufacturing Revisited: Industrial Enterprises at the Start of the Crisis. *Post-Soviet Affairs*, vol. 27, no. 4, pp. 366–386.

La Porta R., Lopez-De-Silanes F., Shleifer A., Vishny R.W. (1997) Trust in Large Organizations. *The American Economic Review*, vol. 87, no. 2, pp. 333–338.

Lane D. (2007) *The transformation of state socialism: system change, capitalism or something else?* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Leana C. R., van Buren III H. J. (1998) Organizational Social Capital and Employment Practices. *The Academy of Management Review*, vol. 23, no. 2, pp. 242–266.

Ledeneva A. (2013) *Can Russia Modernise? Sistema, Power Networks and Informal Governance*. New York: Cambridge Univ. Press.

Lin N. (1999) Social networks and status attainment. *Annual review of sociology*, vol. 25, no. 1, pp. 467–487.

Manning P. (2018) Exploiting the social fabric of networks: a social capital analysis of historical financial frauds. *Management & Organizational history*, vol. 13, no. 2, pp. 191–211.

Matute-Bianchi M. (1991) Situational ethnicity and patterns of school performance among immigrant and non-immigrant Mexican–descent students. In: Gibson M.A and. Ogbu J.U (eds.). *Minority Status and Schooling: A Comparative Study of Immigrant and Involuntary Minorities*. New York: Garland, pp. 205–247.

- Musgrave R. (1992) Schumpeter's crisis of the tax state: an essay in fiscal sociology. *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 2, no. 2, pp. 89–113.
- Nahapiet J., Ghoshal S. (1998) Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, vol. 23, no. 2, pp. 242–266.
- Pillai K., Hodgkinson G., Kalyanaram G., Nair S. (2017). The Negative Effects of Social Capital in Organizations: A Review and Extension. *International Journal of Management Reviews*, vol. 19, no. 1, pp. 97–124
- Plotnikov V.A. (2011) Innovatsionnaya aktivnost' rossiyskikh promyshlennyyh predpriyatiy kak faktor ekonomicheskoy bezopasnosti [Innovative activity of Russia industrial enterprises as a factor of economic security]. *Nauchnyye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 13, pp. 5–11.
- Polishchuk L., Menyashev R. (2011) Ekonomicheskoe znachenie sotsialnogo kapitala [Economic importance of social capital]. *Voprosy ekonomiki*, no. 12, pp. 46–65.
- Portes A., Landolt P. (1996) The downside of social capital. *The American Prospect*, no. 26, pp. 18–21.
- Putnam R. (1993) The prosperous community: Social capital and public life. *American Prospect*, no. 13, pp. 35–42.
- Putnam R. (1995) Tuning in, tuning out: The strange disappearance of social capital in America. *Political Science and Politics*, vol. 28, no. 4, pp. 664–683.
- Putzel J. (1997) Accounting For The 'Dark Side' Of Social Capital: Reading Robert Putnam On Democracy. *Journal of International Development*, vol. 9, no. 7, pp. 939–949.
- Radaev V. (2004) How Trust is Established in Economic Relationships when Institutions and Individuals Are Not Trustworthy: The Case of Russia. In: Kornai J., Rothstein B., Rose-Ackerman S. (Eds.). *Creating Social Trust in Post-Socialist Transition*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 91–110.
- Radaev V.V. (2002) Ponyatie kapitala, formy kapitalov i ih konvertatsiya [The concept of capital, the form of capital and their conversion]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no. 4, pp. 20–32.
- Robinson N. (2011) Russian Patrimonial Capitalism and the International Financial Crisis. *Journal of Communist Studies and Transition Politics*, vol. 27, nos. 3–4, pp. 434–455.
- Rossiia v tsifrah (2016) [Russia in numbers]. Moscow: Rosstat.
- Silkoset R. (2013) Negative and positive effects of social capital on co-located firms' withholding efforts. *European Journal of Marketing*, vol. 47, nos. 1/2, pp. 174–197.
- Sharafutdinova G. (2010) *Political Consequences of Crony Capitalism Inside Russia*. Notre Dame: Univ. of Notre Dame Press.
- Smart B. (2012) Fiscal crisis and creative destruction: Critical reflections on Schumpeter's contemporary relevance. *Journal of Classical Sociology*, vol. 12, nos. 3–4, pp. 526–543.
- Thau S., Crossley C., Bennett R.J., Sczesny S. (2007) The relationship between trust, attachment, and antisocial work behaviors. *Human Relations*, vol. 60, no. 8, pp. 1155–1179.
- Uribe C. (2014) The Dark Side of Social Capital Re-examined from a Policy Analysis Perspective. Networks of Trust and Corruption. *Journal of Comparative Policy Analysis*, vol. 16, no. 2, pp. 17–189.
- Uslaner E. (2012) Trust and corruption revisited: how and why trust and corruption shape each other. *Quality and Quantity*, vol. 47, no. 6, pp. 3603–3608.
- Vasileva A. (2018) Trapped in Informality: The Big Role of Small Firms in Russia's Statist-patrimonial Capitalism. *New Political Economy*, vol. 23, no. 3, pp. 314–330.
- Volkov V. (2005) *Silovoe predprinimatel'stvo: ekonomiko-sotsiologicheskii analiz* [Power entrepreneurship: economical and social analysis]. Moscow: GU-VShe.
- Wedel J. (2005) Flex Organization and the Clan-State: Perspectives on Crime and Corruption in the New Russia. In: Pridemore W.A. (Ed.). *Ruling Russia: Law, Crime, and Justice in a Changing Society*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, pp. 101–116.
- Yakovlev A., Simachev Yu., Danilov Yu. (2009) Rossiyskaya korporatsiya: modeli povedeniya v usloviyah krizisa [Russian corporation: behavior models in a crisis]. *Voprosy ekonomiki*, no. 6, pp. 70–82.