

УДК: 316.6; 159.9.019

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ БЕЗ ГРАНИЦ: ПЯТЬДЕСЯТ ПЯТЬ ЛЕТ РАЗВИТИЯ И ДОСТИЖЕНИЙ

© 2023 г. С. Д. Гуриева*, А. Л. Свенцицкий**

*Санкт-Петербургский государственный университет;
199034, г. Санкт-Петербург, наб. Университетская 7/9, Россия.*

**Доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой социальной психологии факультета психологии.
E-mail: gurievasv@gmail.com*

***Доктор психологических наук, профессор факультета психологии.
E-mail: social.psychology@spbu.ru*

Поступила 15.06.2023

Аннотация. Рассматривается научно-исследовательская работа первой в отечественной психологической науке кафедры социальной психологии, созданной в Санкт-Петербургском (Ленинградском) университете в 1968 году, отмечающей 55 лет. Благодаря интеллектуальным и временным ресурсам сотрудников кафедры и факультета, совершен колоссальный прорыв в развитии — от первых попыток определения предмета и методов социальной психологии, до современных масштабных исследований, затрагивающих самые разные направления науки. Одними из основных проблем кафедры, остаются такие феномены, как социальный капитал личности и организации, доверие в организации, проактивное конструирование работы и карьеры, субъективное благополучие сотрудников организации и многие другие. Обобщен опыт многочисленных исследований, представлены научные результаты, обозначены перспективы дальнейших исследований и развития кафедры социальной психологии СПбГУ.

Ключевые слова: социальный капитал личности и организации, доверие как основа социального капитала, нетворкинг-стратегии личности, проактивное конструирование работы и карьеры.

DOI: 10.31857/S020595920027721-9

Социальная психология в течение многих лет является одним из наиболее интенсивно развивающихся направлений деятельности факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета. Созданная здесь в 1968 году кафедра социальной психологии изначально проводила свою научную работу в различных сферах жизнедеятельности нашего общества. «Можно сказать, что к этому времени возникли все предпосылки, необходимые для открытия кафедры социальной психологии в Ленинградском университете, и 28 августа 1968 года был отдан соответствующий приказ министра высшего и среднего специального образования РСФСР. Это была первая кафедра социальной психологии в стране» [9, с. 84]. Начиная с самых первых лет создания кафедры социальной психологии, научные интересы были сосредоточены преимущественно на прикладных исследованиях [7–8; 10]. Отражением этих усилий и трудов являются опубликованные материалы исследований, проведенных на промышленных предприятиях, в учреждениях государственного

управления, школах, вузах, организациях системы здравоохранения, центрах искусства и культуры, спортивных коллективах. Данные исследования успешно использовались при оптимизации их деятельности. К примеру, методические рекомендации и разработки по совершенствованию социально-психологических отношений в трудовых коллективах экспонировались на ВДНХ СССР в Москве в 1969 и 1970 гг.

Актуальность научной проблемы, теоретические и прикладные возможности, раскрывающиеся при изучении того или иного социально-психологического явления — именно эти факторы определяют тематику исследований на протяжении 55 лет деятельности кафедры.

Все большую научную актуальность в последние годы приобретает проблема социального капитала, хотя ее нельзя назвать новой в полном смысле. Отправляясь от метафоры к сути концепции прежде всего отметим, что понятие «социальный капитал» («социальное богатство») введено в научный

оборот тремя социологами: французом П. Бурдьё и американцами Д. Коулманом и Р. Патнамом, чьи работы, опубликованные в 1980-х — начале 1990-х годов, служат источниками современных теоретических и эмпирических изысканий и на сегодняшний день [8].

В соответствии со взглядами родоначальников концепции можно определить социальный капитал как социальное богатство индивида или общности людей, которое выражается в их включенности в своеобразную сеть прочных взаимосвязей на основе взаимного уважения и признания, что предоставляет доступ к различным ресурсам партнеров. Вместе с тем, по замечанию П. Бурдьё, для того чтобы социальный капитал сохранял свою ценность, индивиды должны “работать над ним”.

Различные аспекты социального капитала сравнительно давно исследуются в западной социологии. Накоплен уже значительный эмпирический и теоретический материал, позволяющий делать соответствующие умозаключения. Поскольку проблема социального капитала, несомненно, выглядит как междисциплинарная, то временами к ее анализу подключаются даже экономисты, реагируя, видимо, на термин “капитал”. Так, одна группа экономистов считает социальный капитал исключительно индивидуальным свойством, включающим в себя такие черты, как социальное умение, харизму и формат часов “Ролекс”, что “дает ему возможность пожинать плоды своей “рыночности” или “нерыночности” при взаимодействии с другими” [16, с. 437–458]. Очевидно, что в дальнейших комментариях здесь нет необходимости.

Все более расширяется сфера применения теоретических и прикладных знаний в области психологии. Но именно социальной психологии принадлежит заметное место среди психологических наук. Эти знания используются при решении различных задач в области управления персоналом организаций, эффективного функционирования предприятий, работе органов государственного управления, в процессе функционирования учебно-воспитательных, медицинских и научно-исследовательских учреждений, профессиональных сообществ и т.д. [2, с. 200–208].

В начале XXI в. основным источником развития организационной социальной психологии стали работы, поддерживаемые грантами в направлении организационной социальной психологии. Основное внимание сотрудников, руководителей и исполнителей грантов было уделено наиболее актуальным проблемам социального капитала организаций. Учеными (Журавлев А.Л., Почебут Л.Г., Чикер В.А.) была разработана современная концепция

социального капитала, понимаемого как единое смысловое пространство, возникающее на основе взаимного доверия сотрудников, приверженности нормам и целям организации, создании и поддержании репутации во внешней и внутренней среде [3].

Специально анализируются методологические аспекты изучения консолидации социального капитала, различные стороны просоциального поведения в современных условиях, особенности гендерных отношений и гендерного неравенства в современных организациях [17]. Все проводимые исследования служат толчком к переходу от описательных научных концепций к научно-обоснованным, эмпирически проверенным моделям, позволяющим разрабатывать новые подходы в области социальной психологии.

Несомненно, что феномен социального капитала является объектом междисциплинарных исследований. Так, научные работы по данной проблематике публикуются в западных журналах по организационному поведению, менеджменту, политологии, психологии, экономике, здравоохранению и другим областям знания (нами обнаружена даже статья в одном американском журнале по криминологии). Однако при этом нельзя не отметить, что западные авторы обращают явно недостаточное внимание на социально-психологические компоненты социального капитала. Исходя из вышесказанного, мы обратились именно к данной проблематике при поддержке гранта СПбГУ в 2008 г. На первом этапе в этой работе принимали участие преподаватели кафедры (А.Л. Свенцицкий — научный руководитель проекта) Л.Г. Почебут, И.В. Кузнецова, Л.В. Мара-рица, Т.В. Казанцева, М.И. Килошенко.

На наш взгляд, научная разработка социально-психологических проблем социального капитала актуальна для современной России. Помимо выявления особенностей связей какого-либо человека с другими в различных социальных ситуациях (что, несомненно, обогащает теорию социальной психологии), действенное внимание к проблемам социального капитала является важным и по другой причине. Можно взглянуть на эти проблемы шире, исходя из важности стабильности общественно-политической системы. Если фундаментом социального капитала является доверие людей друг другу, то формирование и укрепление гражданского общества невозможно без возрастания уровня межличностного доверия как в рамках каких-либо социальных групп, так и во всем обществе.

Научная новизна нашей работы была обусловлена почти полным отсутствием отечественных исследований, рассматривающих социально-психо-

логическую природу социального капитала, ее специфику, отдельные компоненты и их взаимосвязь, стратегии и тактики накопления, а затем использования на практике.

Проведенный нами анализ научной литературы позволил сформулировать основные методологические принципы изучения социального капитала с учетом того, что этот феномен предоставляет возможность исследователям по-новому взглянуть на различные аспекты межличностных отношений.

Прежде всего, нами подчеркивается, что социальный капитал следует рассматривать как определенную систему доверительных отношений между членами этой или иной общности. На индивидуальном уровне социальный капитал понимается как совокупность межличностных связей личности, предоставляющих ей и ее партнерам взаимный доступ к различным видам ресурсов друг друга.

Тематика нашего исследования прежде всего требовала определить основные социально-психологические характеристики социального капитала личности. Здесь нельзя не отметить, что первым из отечественных психологов обратился к данной тематике П.Н. Шихирев. Он выдвинул гипотезу, что социальный капитал порождается необходимостью соединения неких особых качественных отношений между людьми с их жизнедеятельностью. В первую очередь речь идет о социабельности человека — его коммуникабельности, доброжелательности, миролюбивости и тому подобных морально-психологических качествах в деловой среде [11].

Подробный анализ, проведенный нашей исследовательской группой, позволили выявить перечень основных социально-психологических характеристик социального капитала личности. Приводим этот перечень: 1) количество социальных контактов; 2) ресурсы партнеров (их содержание); 3) диапазон контактов личности (их разнородность); 4) качество контактов, включающих в первую очередь доверие, взаимность, удовлетворенность отношениями, надежность контактов; 5) человек может осознанно вырабатывать собственные стратегии использования социального капитала для достижения далеко идущих целей или неосознанно и непрерывно накапливать его в ходе общения с “нужными” людьми.

Существуют четыре осознанные стратегии накопления и использования социального капитала: 1) разумный альтруизм; 2) взаимный обмен; 3) межличностный прагматизм; 4) инвестирование в себя. Выявлено двенадцать тактик накопления и использования социального капитала личности: 1) выражение симпатии; 2) самопрезентация;

3) демонстрация внимания и эмпатии; 4) подкуп; 5) открытость; 6) содействие; 7) уникальность; 8) разведка; 9) помощь; 10) “наведение мостов”; 11) общность; 12) напоминание о себе.

Тактики и стратегии той или иной личности при этом можно рассматривать в качестве характерного для нее способа взаимоотношений и взаимодействия со своим социальным окружением. Например, на тактическом уровне исследователи ставили перед собой ряд следующих вопросов.

Как именно индивид представляет себе собственное социальное окружение и кого именно к нему относит?

Каким образом, посредством каких способов индивид устанавливает и поддерживает необходимые для него социальные контакты?

На кого именно опирается индивид в критических жизненных ситуациях, за какого рода помощью и к кому он обращается?

Изучение конкретных тактик и эффектов накопления социального капитала личности являлось отдельной задачей эмпирической части нашего исследования, которое было продолжено в последующие годы при поддержке нескольких грантов РФФИ.

Прежде всего, здесь необходимо отметить, что каждый (без исключения!) исследователь, пишущий о социальном капитале, не обходится без упоминания роли доверия как основы любого социального капитала. Начало этому положил один из самых признанных теоретиков концепции социального капитала Р.Д. Патнам, выделивший три главные составляющие социального капитала — сети взаимоотношений, нормы и доверие [21].

Наша исследовательская группа выделила в качестве наиболее значимых следующие показатели доверия:

- избирательность межличностного доверия;
- уровень персонального доверия;
- уровень развития доверия в данном сообществе.

Была разработана методика, нацеленная на определение уровня доверия опрашиваемого индивида другим людям (персональное доверие) и доверия окружающих эту личность людей друг другу (социальное доверие). Для того чтобы оценить персональное и социальное доверие, в анкете был использован прием сравнения результатов ответов на вопросы о доверии людям со своей стороны и со стороны большинства членов того или иного рассматриваемого.

Полученные данные говорят о том, что люди, в основном доверяющие окружающим, более толерантны ко всякой инаковости, обладают сравнительно высоким уровнем эмпатии, не проявляют агрессии в межличностных отношениях, не склонны к соперничеству и конфронтации. Они стремятся согласовывать свои интересы и ожидания с возможностями социального окружения.

Итак, доверие может выступать и как источник социального капитала, и как его результат. Наши исследования еще раз убедительно говорят о том, что доверие между людьми выступает в качестве фундамента эффективной совместной деятельности, обеспечивает социальное единство, интегрированность, психологическую целостность любой общности. При этом доверие является основой стабильности любой социальной системы как на микро-, так и на макроуровне. Рассматривая перспективы последующей исследовательской работы в данном направлении следует отметить необходимость изучения доверия личности к различным группам, организациям, социальным институтам и государству в целом.

На последнем этапе нашего исследования мы обратились к изучению такого проявления социального капитала как действенность неформальных межличностных сетей, осуществляющих моральную и (или) материальную поддержку участников этой сети взаимоотношений. При этом возможности каждого из них зависят от его места в данной сети и социальной роли, во многом обусловленной именно этим местом, а также официальным и (или) неофициальным статусом в рассматриваемом сообществе.

Использование неформальных связей, направленное на удовлетворении потребностей личности, начиная с 1990-х гг. западные исследователи называют нетворкингом. Суть нетворкинга состоит в том, чтобы создавать, развивать и поддерживать возможности встречаться с новыми людьми, чтобы обмениваться информацией и помогать друг другу.

Социальные сети формируются не только в рамках какой-либо одной формальной организации. Нередко они включают в себя людей, работающих в разных местах, т.е. за пределами единственной формальной организации, а порой перекрещиваются друг с другом. Таким образом, некоторые знакомы с участниками других сетей. Имеются данные, говорящие о том, что взаимосвязи, формирующиеся на пересечении нескольких социальных сетей, шире по сфере возможных действий, чем те, которые возникают лишь в пределах одной формальной организации. Отсюда следует, что чем

больше количество сетей, в состав которых входит какой-либо индивид, тем большим социальным капиталом он располагает.

В соответствии со сказанным, любой (почти!) индивид, трудящийся в какой-либо официальной организации и будучи участником какой-нибудь неофициальной сети взаимоотношений обычно стремится к расширению и укреплению своих связей (и не только у себя на работе), надеясь достичь тех или иных целей. Нередко индивид при этом использует ту или иную обдуманную стратегию. Доцент Л.В. Марарица и профессор Л.Г. Почебут разработали дескриптивную модель четырех возможных нетворкинг-стратегий личности, исходя из ее ориентаций: 1) на приумножение своего социального капитала; 2) на его использование в определенных целях.

В пределах ориентации на приумножение социального капитала выделена стратегия альтруистического инвестирования (“разумного альтруизма”). Индивид с преобладанием этой стратегии стремится инвестировать собственные ресурсы в улучшение ситуации для всех окружающих его в социальной сети. Инвестиции такого рода направлены на общее благо и могут быть основой для создания авторитета данного индивида в соответствующей социальной сети.

Другая стратегия в пределах указанной ориентации называется “ресурсным монополизмом”. Это также эгоцентрическая стратегия с расчетом на приумножение собственного социального капитала в некотором будущем. При такой стратегии социальный капитал приобретает посредством направленности своих усилий на получение какого-либо редкого ресурса, особого статуса (как формального, так и неформального), сопряженного с социальной силой. Порой это и большое повышение уровня компетентности.

Переходя к другой ориентации, направленной на использование своего социального капитала в определенных целях, отметим в ее пределах также две стратегии. Одна из них, будучи просоциальной по своему характеру, названа стратегией “взаимного обмена” или “нормативного партнерства”. При этом индивид стремится использовать свои связи для получения различных ресурсов, чтобы можно было обратиться к тем, кому он уже помог. Данная стратегия является самой предпочитаемой, поскольку она социально нормативна. При этом “нормативный партнер”, следуя определенным правилам, проявляет внимание к сложившимся в сети нормам, демонстрирует обязательность в отношениях с окружающими и готовность доверять “проверенным” людям.

Наконец, упомянем еще одну стратегию в рамках ориентации на использование собственного социального капитала, называемую “межличностным прагматизмом”. Здесь отношения индивида с другими людьми рассматриваются лишь исходя из возможной пользы, которую они могут ему принести. Это можно назвать “рыночным” видением отношений. Здесь индивид ориентируется прежде всего на свои личные интересы, а содействует другим только по крайней необходимости или вынужденно.

Заметный вклад в исследовательскую работу на этом этапе внесла аспирантка М.А. Недошивина, защитившая кандидатскую диссертацию “Личностные и ситуационные детерминанты альтруизма” и разработавшая интернет-версию опросника с целью выявления детерминант альтруистического поведения в процессе формирования социального капитала личности. Заслуживает высокой оценки существенный вклад С.М. Титова в тщательную обработку статистических данных. Следует также отметить эффективное участие В.В. Потявиной в сборе эмпирических данных, и безупречную работу М.А. Росляковой, оформлявшую результаты исследования в полном соответствии с официальными предписаниями.

Данные, полученные в итоге проведенных исследований, позволили нам разработать исходные положения концепции социального капитала личности, которые представлены в коллективной монографии [5]. Изучение многообразных сторон социального капитала побуждает исследовательскую мысль к дальнейшим поискам в данном направлении. В настоящее время такая работа продолжается на нашей кафедре под руководством профессора Л.Г. Почебут и участников проектной группы гранта.

А.Л. Журавлев и В.А. Сумарокова разделяют научный подход и отмечают, что доверие определяют многообразные нравственно-психологические феномены межличностного и межгруппового взаимодействия и социального поведения и, соответственно, доверие можно отнести к одному из важнейших нематериальных ресурсов организационного поведения и развития [4].

Сотрудниками кафедры социальной психологии (Л.Г. Почебут, В.А. Чикер) был проведен информационно-аналитический обзор теоретических подходов к исследованию доверия в организационном контексте. В результате данного обзора были определены дискуссионные вопросы, нуждающиеся в дальнейшем уточнении: 1. Определение понятия “доверие” в организационном контексте. 2. Процесс формирования доверия в организации. 3. Роль

доверия в развитии организации. 4. Соотношение феноменов “доверие” и “социальный капитал организации” [6, с. 66].

Обобщая специфику изучения доверия в организации, социального капитала организации, проводимого в отечественных исследованиях, необходимо отметить, что это направление будет продолжать оставаться одним из самых востребованных, актуальных и перспективных для дальнейших исследований.

Впереди исследования факторов, влияющих на социальный капитал организации.

Однако глобальный кризис, вызванный COVID-19, и последующие трансформационные процессы в современном обществе затронули многие аспекты, включая гендерные вопросы и их постановку. Произошел значительный разрыв индекса гендерного неравенства (в 2006 г. Россия занимала 49-е место, индекс гендерного разрыва составлял 0.677, то в 2021 г. — 81-е место, индекс гендерного разрыва составляет 0.708) по данным Всемирного экономического форума (WEF, 2021). Российское общество предоставляет женщине неограниченные возможности и доступ для получения образования (включая получение PhD степени), повышения профессиональной квалификации, личностного развития, однако существует разрыв в неравенстве доходов, финансовой самостоятельности и защищенности; женщина сталкивается с психологическим сопротивлением к занятию руководящих позиций как в политике, так и в бизнесе. Перечисленные обстоятельства доказывают важность исследования социально-психологических характеристик социальной среды работающей женщины, позволяют сформировать социальный запрос на повышение значимости в обществе изучения субъективного благополучия, возможности реализации энергетического и креативного потенциала, сохранности здоровья в профессиональной сфере женщины.

Научный интерес и внимание женской половины сотрудников, аспирантов и выпускников кафедры Л.В. Марарица, Т.В. Казанцева, О.Е. Гунделах, У.А. Удавихина и др.) привлекло изучение сохраняющегося проявления гендерного неравенства, получившее название феномен “заторможенного прогресса”. Целью исследовательского проекта стало изучение социально-психологических факторов гендерного неравенства, его влияния на успех работающей женщины и креативный потенциал организации (руководитель проф. С.Д. Гуриева, грант РФФИ). В результате был проведен социально-психологический анализ с опорой на концепции карьерного и социального капитала,

который был реализован в рамках исследовательского проекта, и был нацелен на поиск тонких и устойчивых механизмов, ответственных за воспроизведение гендерного неравенства в российских компаниях. В результате реализации проекта был разработан комплекс методик, который позволяет оценить выраженность гендерного неравенства на трех уровнях: индивидуально-поведенческом (“карьерный капитал: “знаю как” — понимание важности социальных отношений, социального капитала и репутации; “знаю что” — необходимость развития навыков и профессиональных знаний; “знаю почему” — понимание цели, ценностей, мотивации).

Также были выявлены особенности поведенческих стратегий построения карьеры: “doing” (“подчеркивание пола”) / “undoing gender” (“стирание пола”). Но наиболее важными, с точки зрения выявления структурного уровня гендерного неравенства, были разработанные методики (GLASS), позволяющие оценить существование психологических барьеров для самореализации женщин, известных как “стеклянные феномены” и других (Folke O., Rickne J.), отражающихся в доступности разных социальных статусов и позиций для женщин: “стеклянный потолок”, “липкий пол”, “стеклянные стены”, “стеклянный эскалатор”, “стеклянная скала”, “стеклянная коробка” [14].

Продолжая изучение гендерного неравенства и особенностей восприятия феномена гендерного неравенства российскими женщинами на нормативном уровне, данная постановка задачи нашла свое отражение в научной статье [18].

Для оценки гендерного неравенства на нормативном уровне было использовано три измерения: формализованность, сила-слабость, равенство-дискриминация в нормах, правилах и процедурах обращения с сотрудником от момента найма до ухода из организации) и структурном уровне (на основе объективных показателей женщин на руководящих позициях), и определить выраженность проявлений гендерного неравенства и систематизировать соответствующие каждому уровню индикаторы. Были выявлены карьерные стратегии и специфика организационной среды: выраженность гендерного неравенства на индивидуально-поведенческом, нормативном и структурном уровнях (“гендерная слепота”, “карьерная скидка”, “скрытая карьера”, “гендерный хамелеон” и др.). Разработанная социально-психологическая модель факторов успешности работающей женщины, которая включает в себя как организационный контекст, так и личный карьерный капитал, нашла отражение в статье “Гендерное неравенство

на работе как фактор карьерной успешности женщин” [1].

Актуальная современная ситуация сформировала уникальный социальный запрос на изменения в психосоциальных характеристиках рабочей среды и ведущих ценностей работающих людей. В состав исследовательского проекта (грант РНФ, 2022–2024) вошли ведущие сотрудники кафедры, выпускники, аспиранты (С.Д. Гуриева, Л.В. Марарица, Т.В. Казанцева, О.Е. Гунделах, Т.А. Кинунен, М.С. Таусенова, А.В. Постанина, У.А. Удавихина, Е.С. Александрова). Основной задачей исследовательского проекта является создание социально-психологической, структурно-процессуальной модели взаимодействия психосоциальных характеристик рабочей среды и проактивного поведения сотрудника как фактора субъективного благополучия и инновационного потенциала организации.

Данный проект является продолжением исследований, проводимых рабочей группой ранее, и опирается на научно обоснованные и актуальные исследования в области анализа связи психосоциальных характеристик рабочей среды и проактивности человека с его субъективным благополучием и инновационным потенциалом организаций, а также следует социальному заказу и глобальному тренду в исследованиях, позволяя помочь ответить на вопрос, как организациям и людям выстраивать рабочую среду так, чтобы быть гибкими и благополучными в новых условиях, которые пришли вместе с кризисом COVID-19 и ускорением темпа цифровизации рабочих мест.

В определенной степени можно утверждать, что общество находится в переходном состоянии функционирования от традиционной модели построения карьеры и характера занятости в системе “работник-команда-организация”, когда организация рассматривается как единственная арена или поле, на которых может происходить обучение и развитие пассивного работника, где он получает награды, бонусы за одобряемые руководством действия в интересах достижения целей организации, к нетрадиционной. Намечается переход к функционированию новой, уникальной модели занятости человека. Таким образом, сформировалась актуальная потребность в создании человеко-центрированного подхода к организации рабочей среды, отвечающего на вопрос: как в рамках организации выстроить процессы отбора, обучения и развития человека на разных этапах его карьеры, как обеспечить необходимый уровень субъективного благополучия сотрудника и реализацию инновационного потенциала компании. Все это заставляет нас перейти от описательных научных моделей

(Coleman M., Coleman J.S.) [12–13] к актуальным моделям, предполагающим и позволяющим разрабатывать эффективные интервенции и новые сервисы, фасилитировать проактивное поведение человека как на работе, так и в личной жизни.

Однако на данный момент остаются без ответа такие вопросы: как удерживать и вовлекать сотрудников, работающих дистанционно; как поддерживать организационную сенситивность в командах, включающих фрилансеров и работающих по контракту (Forret, M.L., Dougherty T.W., 2004) [15]; как обеспечить психологическое благополучие и мотивацию (Mednick M., Thomas V., 2008) [20]; как работать с усталостью, перегрузками и нарушением чувства приватности на рабочем месте, где вся активность человека локализуется (Vandello J.A., Bosson, J.K., 2013) [23]; как организациям поддерживать тонкий баланс контроля и заботы о своих работниках (Massobu E.E., 1990) [19]; как жить и работать, когда грань между рабочей и личной жизнью становится призрачной, когда увеличение домашних забот обостряет гендерные вопросы (Shawn, F.D., Glenn, F., 2010) [22].

В совокупности поиски ответов на поставленные вопросы и обозначенные проблемы повышают требования к инновационности компаний, привели к качественным изменениям рабочей среды и поставили человека, его благополучие и креативность в центр внимания исследователей, организаций и общества. Формируется потребность в создании человеко-центрированного подхода к организации рабочей среды, отвечающего на вопрос: как в организации и в рамках подготовки, обучения и развития человека на разных этапах его карьеры обеспечить необходимый уровень субъективного благополучия и инноваций в компаниях. Все это заставляет нас перейти от описательных научных моделей к моделям, предполагающим и позволяющим разрабатывать эффективные интервенции и новые сервисы, фасилитировать проактивное поведение человека как на работе (“джобкрафтинг”), так и в личной жизни (“лайфкрафтинг”).

Наш мир уже не будет прежним, а мы не останемся такими, как были раньше. Пандемия и последствия глобального экономического кризиса оказали мощный импульс к масштабным изменениям как на личностном, так и на организационном уровне: произошла переоценка понятий “успех”, “карьера”, “субъективное благополучие”; претерпели существенные изменения траектории карьеры сотрудника; изменился привычный формат и регламент работы, с привязкой к конкретному месту работы и значимости рабочего места сотрудника; изменилось социальное пространство

сотрудника, включая систему неформальных межличностных отношений. Таким образом, сформировалась актуальная потребность в создании человеко-центрированного подхода к организации рабочей среды, отвечающего на вопрос: как в рамках организации обеспечить обучение и развитие сотрудника на разных этапах его карьеры, сохраняя необходимый уровень субъективного благополучия, с одной стороны, и развивать инновационный потенциал и креативность организации, с другой.

Кафедра социальной психологии СПбГУ продолжает занимать заметное место в научной и образовательной жизни, оставаясь крупнейшим и ведущим научно-педагогическим центром изучения социальной психологии в нашей стране. Несмотря на свой возраст, 55 лет, кафедра динамично развивается, пополняется молодыми и талантливыми сотрудниками, растет наш профессионализм и компетентность во многих научных направлениях. Коллектив кафедры представляет собой “эталон высокой научной требовательности”, с одной стороны, и человеко-ориентированный, гуманистический подход к каждому человеку, независимо от социального статуса и положения в обществе, сохраняя любовь и верность к науке на протяжении более полвека.

Жизнь идет вперед, а кафедра социальной психологии остается флагманом в отечественной психологической школе, ведущим ориентиром в определении научных направлений и дальнейших исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гуриева С.Д., Марарица Л.В., Казанцева Т.В., Гунделак О.Е. Гендерное неравенство на работе как фактор карьерной успешности женщин // Психологический журнал. 2023. Т. 44. № 2. С. 15–27.
2. Свенцицкий А.Л., Гуриева С.Д. 60 лет социальной психологии в СПбГУ: от истоков к новым достижениям // Социальная психология и общество. 2022. Т. 13. № 4. С. 200–208.
3. Журавлев А.Л., Почебут Л.Г., Чикер В.А. Развитие организационной социальной психологии в Санкт-Петербургском (Ленинградском) государственном университете // Психологический журнал. 2023. Т. 44. С. 5–14.
4. Журавлев А.Л., Сумарокова В.А. Доверие предпринимателей к разным видам организаций: региональные особенности // Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 1998.
5. Почебут Л.Г., и др. Социальный капитал личности. М.: ИНФРА-М, 2014.

6. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Психология доверия в организации // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 6. С. 65–76.
7. Русалинова А.А. Особенности формирования взаимоотношений между работниками в потоке // Тезисы докладов конференции по психологии. Л., 1967.
8. Свенцицкий А.Л. Социально-психологические проблемы управления. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1975.
9. Свенцицкий А.Л., Гурьева С.Д. Дорога длиною в полвека: первой отечественной кафедре социальной психологии пятьдесят лет // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 1. С. 84–93.
10. Чугунова Э.С. О некоторых социально-психологических условиях профессиональной устойчивости молодых рабочих // Человек и общество. НИИКСИ. Ученые записки. № 1. Л., 1966.
11. Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 17–31.
12. Coleman M. Women at the top: challenges, choices and change. London: Palgrave Macmillan, 2011.
13. Coleman J.S. Social capital in the creation of human capital // American Journal of Sociology, 1988. V. 94. P. 195–120.
14. Folke O., Rickne J. The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests // Comparative Political Studies. 2016. V. 49. № 5. P. 567–599.
15. Forret M.L., Dougherty T.W. Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? // Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 2004. V. 25. № 3. P. 419–437.
16. Glaeser E.L., Laibson D., Sacerdote B. An economic approach to Social Capital // The economic journal. 2002. V. 112. P. 437–458.
17. Gurieva S.D., Kazantseva T.V., Mararitsa L.V., Gundelakh O.E. Social Perceptions of Gender Differences and the Subjective Significance of the Gender Inequality Issue // Psychology in Russia: State of the Art. 2022. V. 15. № 2. P. 65–82.
18. Gurieva S.D., Udavikhina U.A. Using doing & undoing gender strategies in Russian women's career development // Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture this link is disabled. 2022. V. 14. № 1. P. 128–139.
19. Maccoby E.E. Gender and relationships: A developmental account // American psychologist. 1990. V. 45. № 4. P. 513–520.
20. Mednick M., Thomas V. Women and achievement. Praeger Publishers / Greenwood Publishing Group. 2008.
21. Putnam R.D. Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton: Princeton University Press, 1993.
22. Shawn F.D., Glenn F. Trends in global gender inequality. Social Forces. 2010. V. 88. № 5. P. 1941–1968.
23. Vandello J.A., Bosson J.K. Hard won and easily lost: A review and synthesis of theory and research on precarious manhood // Psychology of Men & Masculinity. 2013. V. 14. № 2. P. 92–101.

SOCIAL PSYCHOLOGY WITHOUT BORDERS: FIFTY-FIVE YEARS OF DEVELOPMENT AND ACHIEVEMENTS

S. D. Gurieva*, A. L. Svetsitskiy**

*Saint Petersburg State University;
199034, Saint Petersburg, Universitetskaya nab. 7/9, Russia.*

**ScD (Psychology), Professor, Head of Social Psychology Department of Psychology Division.
E-mail: gurievasv@gmail.com*

***ScD (Psychology), Professor of Psychology Division.
E-mail: social.psychology@spbu.ru*

Received 15.06.2023

Abstract. The article examines the research work of the first Russian psychological science department of social psychology, established at St. Petersburg (Leningrad) University in 1968, celebrating its 55th anniversary. Thanks to the intellectual and time resources of the Department's staff and faculty, a tremendous breakthrough has been made — from the first attempts to define the subject and methods of social psychology, to contemporary large-scale research involving a variety of scientific fields. One of the main problems of the department remains such phenomena as social capital of personality and organization, trust in organization, proactive work and career design, subjective well-being of employees in organization and many others. In this article we

summarize the experience of numerous studies, present the scientific results and outline the prospects for further research and development of the Department of Social Psychology at St. Petersburg State University.

Keywords: social capital of the individual and the organization, trust as the basis of social capital, networking strategies of the individual, proactive job and career design.

REFERENCES

1. Gurieva S.D., Mararica L.V., Kazanceva T.V., Gundelakh O.E. Genderное неравенство на работе как фактор кар'ерной успешности женщин. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2023. V. 44. № 2. P. 15–27. (In Russian)
2. Svencickij A.L., Gurieva S.D. 60 let social'noj psihologii v SPbGU: ot istokov k novym dostizheniyam. *Social'naya psihologiya i obshchestvo*. 2022. V. 13. № 4. P. 200–208. (In Russian)
3. Zhuravlev A.L., Pochebut L.G., Chiker V.A. Razvitie organizatsionnoj social'noj psihologii v Sankt-Peterburgskom (Leningradskom) gosudarstvennom universitete. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2023. V. 44. P. 5–14. (In Russian)
4. Zhuravlev A.L., Sumarokova V.A. Doverie predprinimatelej k raznym vidam organizacij: regional'nye osobennosti. *Social'no-psihologicheskaya dinamika v usloviyah ekonomicheskikh izmenenij*. Moscow: Izd-vo "Institut psihologii RAN", 1998. (In Russian)
5. Pochebut L.G., et al. Social'nyj kapital lichnosti. Moscow: INFRA-M, 2014. (In Russian)
6. Pochebut L.G., Chiker V.A. Psihologiya doveriya v organizatsii. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2017. V. 38. № 6. P. 65–76. (In Russian)
7. Rusalina A.A. Osobennosti formirovaniya vzaimootnoshenij mezhdru rabotnikami v potoke. Tezisy dokladov konferencii po psihologii. Leningrad, 1967. (In Russian)
8. Svencickij A.L. Social'no-psihologicheskie problemy upravleniya. Leningrad: Izd-vo Leningr. un-ta, 1975. (In Russian)
9. Svencickij A.L., Gurieva S.D. Doroga dlinoju v polveka: pervoj otechestvennoj kafedre social'noj psihologii pyat'desyat let. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2019. V. 40. № 1. P. 84–93. (In Russian)
10. Chugunova E.S. O nekotoryh social'no-psihologicheskikh usloviyah professional'noj ustojchivosti molodyh rabochih. *Chelovek i obshchestvo*. NIIKSI. Uchenye zapiski. № 1. Leningrad, 1966. (In Russian)
11. Shihirev P.N. Priroda social'nogo kapitala: social'no-Psikhologicheskii podhod. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. 2003. № 2. P. 17–31. (In Russian)
12. Coleman M. Women at the top: challenges, choices and change. London: Palgrave Macmillan, 2011.
13. Coleman J.S. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 1988. V. 94. P. 195–120.
14. Folke O., Rickne J. The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests. *Comparative Political Studies*. 2016. V. 49. № 5. P. 567–599.
15. Forret M.L., Dougherty T.W. Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2004. V. 25. № 3. P. 419–437.
16. Glaeser E.L., Laibson D., Sacerdote B. An economic approach to Social Capital. *The economic journal*. 2002. V. 112. P. 437–458.
17. Gurieva S.D., Kazantseva T.V., Mararitsa L.V., Gundelakh O.E. Social Perceptions of Gender Differences and the Subjective Significance of the Gender Inequality Issue. *Psychology in Russia: State of the Art*. 2022. V. 15. № 2. P. 65–82.
18. Gurieva S.D., Udavikhina U.A. Using doing & undoing gender strategies in Russian women's career development. *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture* this link is disabled. 2022. V. 14. № 1. P. 128–139.
19. Maccoby E.E. Gender and relationships: A developmental account. *American psychologist*, 1990. V. 45. № 4. P. 513–520.
20. Mednick M., Thomas V. Women and achievement. Praeger Publishers / Greenwood Publishing Group. 2008.
21. Putnam R.D. Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton: Princeton University Press, 1993.
22. Shawn F.D., Glenn F. Trends in global gender inequality. *Social Forces*. 2010. V. 88. № 5. P. 1941–1968.
23. Vandello J.A., Bosson J.K. Hard won and easily lost: A review and synthesis of theory and research on precarious manhood. *Psychology of Men & Masculinity*. 2013. V. 14. № 2. P. 92–101.