



**НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ**  
ДЕПАРТАМЕНТ ПО БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯ

# **Социален капитал и организация**

*по примера на НПСС*

КУРСОВ ПРОЕКТ ВАВВ 724  
КЪМ КУРС „ИСТОРИЯ НА СТОПАНСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ”

Автор: Христиан Даскалов, Ф44967  
*Дипломант в БП «Бизнес администрация»*

**Преподавател:**

доц. д-р Нинел Нешева-Къосева

06.06.2013г.,  
гр. София

# СЪДЪРЖАНИЕ

1. ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
2. ИЗЛОЖЕНИЕ.....	5
2.1. ОПИСАНИЕ НА ОБЕКТА НА ИЗСЛЕДВАНЕ.....	5
2.1.1. СХОДСТВА СЪС СТОПАНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
2.1.2. УСЛУГАТА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО И ЗАСТЪПНИЧЕСТВО.....	8
2.2. СОЦИАЛНИЯТ КАПИТАЛ И ОРГАНИЗАЦИЯТА.....	11
2.2.1. ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА И СОЦИАЛНИЯ КАПИТАЛ.....	11
2.2.2. ЛИДЕРСТВОТО И СОЦИАЛНИЯ КАПИТАЛ.....	14
2.2.3. ВЗАИМОВРЪЗКИ.....	17
3. ИЗВОДИ, ПРЕПОРЪКИ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ.....	18
4. ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ.....	20

# 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Основния предмет на изследване в настоящата публикация с обект на анализ „Национално представителство на студентските съвети”<sup>1</sup> е да изследва организационния социален капитал<sup>2</sup>, отразяващ характера на социалните взаимоотношения в организацията, започвайки от микро ниво като сбор от социални ценности (*пр.: признание, престиж и др.*), които членовете на една организация притежават, пренасят, придобиват, както и да анализира самата организация, отразяваща възможностите на институционалната матрица, в контекста на неoinституционалната парадигма, от гледна точка на съществуващата организационна среда, доколкото споделените цели и взаимното доверие между членовете ѝ, включително в йерархично отношение, фасилитират успешно колективно действие, обогатяващо по симбиотичен път както организацията, така и нейните членове. Целта е да бъде тествана практическата приложимост на научните постулати в сферата на институционалната и организационна теория и по-конкретно в сферата на изучаването на социалния капитал и взаимовръзките му с вътрешните институции и управлението на организационно равнище – слабо изследвани, но изключително важни въпроси в съвременната научна проблематика, свързана с мениджмънтът в публичния и частен сектор.

При разглеждането на настоящата тема ще бъдат взети предвид характеристиката, елементите, вида, типа и функциите на вътрешните институции като проявление в една организация, такива каквито са наблюдавани в рамките на НПСС като една от най-големите обществени организации в страната, представляваща и защитаваща интересите на повече от 280 000 български студенти. Разглеждайки въпроса за проявленията на институциите като национални правила на организационно ниво, следва да направим уточнението, че става въпрос за онези правила, механизми и норми на поведение, които структурират повтарящото се взаимодействие между членовете на организацията и които, разбира се, са подчинени на националните такива.

---

<sup>1</sup> Национално представителна обществена организация, представляваща и защитаваща интересите на българските студенти. Повече на: [www.npss.bg](http://www.npss.bg)

<sup>2</sup> Понятието е въведено първо от Carrie R. Leana and Harry J. van Buren, III, *Organizational Social Capital and Employment Practices*, *The Academy of Management Review*, *Academy of Management Vol. 24*, No. 3 (Jul., 1999), pp. 538-555

Това са на практика елементите на организационната култура анализирани в светлината на неoinституционалната парадигма, което е същественият принос на настоящата публикация към фюзията и пречупването в практиката на теориите за организационното и за институционалното развитие.

Профилът на изследваната организация представлява удачна възможност за разгръщането на аргументация по една от под-целите на изследването – да покаже чрез примери от практиката в управлението на процесите на организационно развитие в съвременните обществени организации с идеална цел, каквато е НПСС, че тези процеси не се различават от процесите и практиките, прилагани в модерните стопански организации, възприемащи принципите на социално отговорния бизнес. И че това съвпадение следва да бъде в основата на едно по-широко разбиране в научните и експертни среди за термина *„социално предприемачество“* и *„социален предприемач“*, излизащо извън рамките на пазара и обединяващо заедно организации както от частния, така и от общественния сектор, възприели и прилагали в работата си общи норми на поведение, приложени към дадената конкретна ситуация, касаеща тяхната дейност и средата, в която оперират. Само така, чрез откриването на безспорни сходства в целите и техническите и управленски намерения за осъществяването им в организациите и от общественния, и от икономическия сектор, може да се промени остарялата парадигма, че корпорацията е *„непригодна да служи на социални нужди, които не са свързани с нейната делова дейност“* (Форд, Хенри //).

За постигането на тези цели ще бъдат внимателно изследвани взаимовръзките и взаимозависимостите между организационната култура и останалите елементи, характеристики и особености на управлението на НПСС и по-конкретно между организационната култура и характеристиките на лидерството в организацията във всичките му аспекти. И тук отново следва да направим уточнение, що се касае до понятието *„организационна култура“* в смисъла, в който ще го ползваме в настоящата публикация, че дотолкова доколкото то включва и се определя в голяма степен от нормите на поведение в рамките на конкретната разглеждана организацията, в него място намират и онези норми, които представляват социални кодове, табути и стандарти за поведение, които са формирани от организационната идеология, не само от опита, потвърждаващ правилността, или принуждаващ налагането на промяна в културата на организацията. С други думи, ще бъде разгледан значимият

идеологически фундамент в основата на организацията-обект на изследването, произхождащ от концепцията за академичната свобода.

## 2. ИЗЛОЖЕНИЕ

### 2.1. Описание на обекта на изследване

Националното представителство на студентските съвети в Република България е учредено през месец март 2000 г. в град Свищов в изпълнение на чл. 73а от Закона за висшето образование (ЗВО). НПСС е единственият законоустановен национален орган за защита на общите права и интереси на студентите и докторантите и се състои от председателите или делегирани представители на студентските съвети от всички 51 висши училища в България, изграждащи т.нар. „Общо събрание”, което като паралел в корпоративния сектор наподобява общото събрание на акционерите в една публична компания.

НПСС има за главна цел утвърждаването на студентските съвети като основни и значими партньори на ръководствата на висшите училища в стремежа им за развиване на качествено европейско образование с висока степен на практическа насоченост. В тази връзка организацията работи за повишаване качеството на обучение, създаване на предпоставки за израстване на младия научен потенциал на страната, повишаване степента на самоуправление, взаимстване на добри практики в областта на мобилността и развитието на кариерните центрове по места и др.

Националната организация развива редица извънаудиторийни форми и проекти, целящи да обогатят академичния живот в страната и да развият ключови компетенции в студентите, свързани с техните личностни и социални умения за работа в екип. Един от основните приоритети на НПСС в тази връзка е изграждането и поддържането на активен диалог с бизнеса и държавните институции, отговарящи за политиката по отношение на висшето образование в страната, и в частност с Министерството на образованието, младежта и науката, Министерство на физическото възпитание и спорта и др., които са партньори на най-големите инициативи на организацията:

- „Летен университет“;
- „Зимна Балканиада“;
- Конкурс „Студент на годината“;
- Форум „Бизнесът и образованието“;
- кръгли маси, конференции и студентски научни, академични, художествено-творчески и спортни форуми по университети.

Един от големите проекти на организацията - „Икономиада 2013“ ще бъде обект на разглеждане в публикацията във връзка с това как нормите на поведение в организацията оказват влияние върху ограничаването набора на достъпните за лидерите алтернативи на поведение и определят развитието на организацията във времето.

### 2.1.1. Сходства със стопанските организации и техния мениджмънт

*„Организацията представлява целенасочено действаща единица, създадена от организатор за максимизация на богатството, дохода или с други цели, които се определят от възможностите, предоставяни от институционалната структура на обществото”*<sup>3</sup>. Иначе казано, докато институциите са правилата на играта, то организациите са играчите.<sup>4</sup> Бидейки „играчи”, те не са хомогенна група, а имат своите различия, които отреждат тяхната класификация в различни области – политически; икономически; обществени; образователни; военни; бюрокрация (*доколкото администрациите на органите на изпълнителната власт могат да бъдат класифицирани като отделен организационен обект*).

НПСС като организация има дуален характер. От една страна тя наподобява профсъюз (погледнато през призмата на студентското самоуправление в рамките на университетите) или пък – браншови съюз (по отношение структурата на организацията, обединяваща студентските съвети на висшите училища за целите на ефективното им представителство пред институционалните партньори в системата на висшето образование). От друга страна НПСС има големи сходства, които са обект на

<sup>3</sup> Норт, Д. „Институти, институционални изменения и функциониране на икономиките, М. 1997г.

<sup>4</sup> Нешева-Кьосева, Н. История на стопанските и административните институции, НБУ, С. 2007г.

анализ в настоящата глава на публикацията, със стопанските организации (компаниите). Всички те – компании, профсъюзи и браншови организации са по същество икономическите организации. На следващо място обаче, с оглед на преследваните цели, изложени по-горе, организацията е обществена по своя характер и спада сред групата на сдруженията, клубовете, дори религиозните организации. В контекста на ориентацията на публикацията за целите на изучаването на академичната дисциплина „История на стопанските и административните институции” като част от програмата „Бизнес администрация”, в публикацията авторът ще разглежда НПСС с теоретичния инструментариум в сферата на стопанското управление и фирмения/корпоративен мениджмънт, без обаче да се пренебрегва този дуален характер и да се подценяват ефектите, които произтичат от него. Напротив, той (съответно и ефектите от него) ще се изтъкват като особен принос на публикацията за целите на изследването в тази област, изложени във въведението.

Ако трябва да се говори за наличието на някакви разлики (респективно пораждащи вътрешно напрежение в рамките на организацията, нейните членове, екипи и мениджърски екип), те са по-скоро вторични дотолкова доколкото касаят в по-голяма степен средата, условията в които оперира организацията, отколкото принципите на които тя оперира, сходни с тези на организациите от стопанския сектор. Така например, вместо изцяло конкуриращи се организации в класическия смисъл на икономическата теория (*поставяща личните интереси като основен мотив за предприемане на дейност в стопанството*), има организаци-съперничащи си с НПСС, с оглед на предоставяната към крайния бенефициент (*в лицето на българския студент*) застъпническа услуга. Такива отношения на съперничество, каквито има и в други сектори на обществено и институционално представителство – при синдикатите, при работодателските организации, предполагат форма на конкуриране, описана в съвременната икономическа теория и практика – към високо качество, чрез неценови лостове за влияние (*тъй като сама по себе си услугата е социална*).

Дуалният характер на организацията се проявява и по повод на още едно обстоятелство, имащо връзка с институционалната теория. Присъединяването към една организация става на две нива – веднъж формално (*чрез сключването на двустранни договорни отношения – подчинени на специфичните частни договорни права в сферата на трудовоправните отношения*) и втори път неформално – чрез т.нар.

„психологически контракт”, който подрежда отношението между индивидуалните ценности и норми и тези на организацията.<sup>5</sup> И доколкото и двата вида договори представляват вътрешни институции, то психологическият договор, за разлика от формалния, не предполага груба намеса на разнообразни външни институции, които да осъществяват сключването и изпълнението му (*пр. трудовото право*), както и на органи, които да реализират това. Разбира се, „психологическият контракт”, бидейки отношенчески, също е задължаващ, но в много по-голяма степен отразява в себе си значимостта на социалния капитал, на лидерството в организацията, на останалите вътрешни институции, особено на етическите норми, които като вид на принудата представляват „самообвързване” докато формалният договор по същество представлява „самопринуждение”.

Най-силно този дуален модел на възприятие на принадлежност на индивида към организацията е изразен в организациите с идеална цел, където контрактните отношения по-скоро се явяват допълващи и подпомагащи скрепяването на вече сключения с оглед на присъединяването „психологически договор” като форма на самообвързване. Ето защо за обект на изследването е избрана една организация при която вътрешната система от норми, изграждащи организационната култура като „система на общи и колективно възприети значения, валидни за дадена група към определен момент” (Pettigrew, A.M. 1979) има особено голяма значимост за формите и проявленията на лидерство в организацията и постигането на стратегическите цели пред мениджмънта – въпроси от интерес за настоящата публикация и курса по история на стопанските и административни институции като цяло.

### 2.1.2. Дейността по представителство и застъпничество като услуга

На база направения по-горе анализ, може да се заключи, че НПСС, макар и обществена организация, не контрастира по повод на принципите, на които функционира, от дефиницията за „икономическа организация“ като обособяване на различни ресурси – човешки, материални, финансови, нефинансови и други с цел осъществяване на разнообразна по рода си дейност, която в случая, понеже не е насочена към придобиването на печалба, не може да бъде квалифицирана като

---

<sup>5</sup> Паунов, М., Организационна култура, Дино-ИМ, София, 1996



стопанска (макар и да може да развива стопанска дейност, съгласно ЗЮЛНЦ за постигането на определените в устройствения му акт цели), но в голяма степен се доближава до дейността на социално-отговорните фирми, целящи да предизвикат цялостно позитивно въздействие върху обществото чрез начина, по който управляват бизнеса си, и тези в сферата на социалното предприемачество, чиято дейност е изначално предназначена да облагодетелства определени обществени групи<sup>6</sup>.

Сходствата със социалното предприемачество са особено големи особено в сферата на обучителните, квалификационни и информационна услуги, които извършва НПСС в полза на своите организации-членки – студентските организации в сферата на студентското самоуправление по университети, и крайните ползватели на тези услуги – индивидуалните студенти от българските висши училища. На теоретично ниво тези сходства са сигурно доказателство за не по-малката значимост на социалния капитал в организацията, в сравнение с неговата значимост в производствения сектор или сектора на услугите в икономиката.

Социалният характер на застъпническата услуга, обаче, не я обезценява откъм стойност на вложените в обезпечаването на осигуряването ѝ организационни и финансови ресурси. Оттам това не намалява и значимостта на доброто управление на тези ресурси, което се изисква и което предполага придържане към всички основни принципи на организационния мениджмънт в стопанския сектор, касаещи индивидуалната мотивация, ангажираност, модифицирането на индивидуалното трудово поведение, междуличностното поведение, въобще управление на социалния капитал като фактор на производството. Напротив, участието в дейността на организационна структура като НПСС в много по-голяма степен откроява нуждата от задоволяване, чрез създаването и развитието на подходящ организационен климат, на значим кръг от потребности като „обвързване”, „приобщаване” и др.

---

<sup>6</sup> Български център за нестопанско право, Програмен и аналитичен център за европейско право, Социално предприемачество и контрол на социалните услуги в България и в Европейския съюз, София, 2002

Що се отнася конкретно до финансовите ресурси, обезпечаването на разходите по предоставянето на социалната услуга (преки и за обслужващи дейности<sup>7</sup>), която в никакъв случай не може да се възприема за „обществено благо“, се осигурява чрез финансирането на НПСС с твърд процент от таксите за обучение - от 0,1 до 3%<sup>8</sup>, в зависимост от типа на висшето училище – държавно или частно. Така на практика, разликата с класическата теория за конкурентното поведение в основата на дейността на стопанските организации, което има своя ефект върху вътрешно-организационната структура и поведение, се заключава в това, че липсва конкурентното начало по оста „продавач - купувач“ и съпътстващото тази ос противоречие в интересите и действията на двете страни. Това обстоятелство отново се явява в подкрепа на избора на обществена организация като НПСС за обект на настоящото изследване, тъй като изкарва на преден план „обществената оценка“ като резултат от труда, който е много повече от източник на средства за съществуване на организацията и нейните членове. В допълнение тази специфика извежда не финансовия, а социалния капитал като определяш за успеха на организацията. Това от своя страна създава определени затруднения за определянето на себестойността на „продукцията“, на калкулирането

---

<sup>7</sup> Мероприятия, свързани с основната дейност на организацията представляват организирането и провеждането на обществени форуми, конференции, кръгли маси, обучения, масови мероприятия и пътувания по служебни въпроси в университетите и университетските центрове както в страната, така и в чужбина, в рамките на мрежата на Европейския студентски съюз. Обслужващи са административните разходи, които с оглед мащаба на мрежата на НПСС на национално ниво и всички 51 висши училища с клонове на организацията в лицето на студентските съвети по места, не са никак пренебрежителни.

<sup>8</sup> Това финансиране се осъществява по административен път, съгласно Закона за висшето образование на чиито разпоредби висшите училища подчиняват своите действия, макар и в рамките на съответната степен на академична автономия. С други думи – на лице са принципи на функциониране на организацията, сходни с тези на стопанските структури, но регулирани по административен път от гледна точка на обезпечаване на основната дейност въз основа на социалната ѝ значимост. Ако трябва да бъде търсено сходство с организации от стопанския сектор, такова може да бъде намерено в онези саморегулиращи се браншове, където съществуват браншови съюзи, предоставящи определени услуги, общодостъпни за сектора на база абонамент, членски внос или чрез директно заплащане на услугите, които най-често са в сферата на застъпничеството, консултантската дейност, контрола по качеството, стандартизацията, издаването на лицензионни и/или др. разрешителни. На национално ниво, в сферата на стопанските отношения и поддръжката на институционален диалог, такива структури са Българската стопанска камара и Българската търговско-промишлена палата.

като процес на определяне на разходите, но не това е темата на настоящата публикация.<sup>9</sup>

## 2.2. Социалният капитал и организацията - взаимовръзки

Умишлено в първата част на публикацията се набляга повече на анализа на организацията, която е обект на изследване, отколкото на темата за социалния капитал, за да може ясно да се изтъкне факта, че разглеждането на въпроса за личната утилизация на социалния капитал на организационно равнище преминава през участието в такива социални структури, които предполагат най-добри възможности това да се случи. А тези сами по себе си естествени сегрегационни процеси<sup>10</sup>, обект на изследване в бихейвиористичната икономика, постигат ефектът на възпроизводство. За целта бе необходимо детайлно да се опише профилът на НПСС, който според автора се доближава до оптималния, благодарение на описаното съчетание на организационни характеристики, преди да се встъпи към последващ анализ на два от конкретните и споменати вече във въведението към публикацията елемента, които обуславят развитието му. Макар и „инкубационните” условия да са на лице в случая на НПСС, членовете на организацията и нейния мениджмънт следва да прилагат адекватни на тези условия поведенчески практики, които ще анализираме.

### 2.2.1. Организационната култура и социалният капитал

Организационната култура се обуславя от редица фактори като възможностите и мотиви на човешките ресурси в организацията; организационните задачи и видовете поведение, нужни за ефективното им изпълнение, външната среда и изискванията, които поставя; индивидуалната поведенческа организационна култура, определена от

---

<sup>9</sup> Ако се влезе в детайли, следва да се разгледа темата за това, че видимите в случая разходи (експлицитните) са в пъти по-малки в сравнение с имплицитните (невидимите), които включват алтернативната цена на всички реално включени в „производствения процес” предприемачески умения. Това са въпроси от сферата на социалното счетоводство, които по-детайлно за една обществена организация биха могли да се разгледат обстойно в самостоятелна публикация.

<sup>10</sup> Повече по темата на: <http://www.kellogg.northwestern.edu/meds/schwartz/scwhartz-lecture7.pdf>

личните ценности и морал<sup>11</sup>. Ето защо анализът на социалния капитал, комулативно натрупан от индивидуално на организационно ниво, следва да тръгне именно от организационната култура, тъй като оттам експлицитно могат да се извлекат някои заключения за капацитета на организацията в това отношение на база вътрешни норми, навици и обичаи. Именно те съставляват до голяма степен тази организационната култура и благоприятстващи натрупването на социалния капитал, доколкото осигуряват определеност в човешките взаимоотношения и ги опосредстват, стига постройката им да бъде благоразполагаща. А както знаем от неoinституционалната теория на макроравнище, посоката на институционалните изменения е в зависимост от избрания маршрут и икономиките, стъпили веднъж на пътя на растежа, или застоя, рядко сменят посоката<sup>12</sup>.

Започваме анализа от основата – организационните ценности. Следва да се отбележи, че те в контекста на изграждането на организационната култура на НПСС, те са по-скоро изразени като „устойчиви убеждения“ (*не толкова като „вярвания“*) за придържане към определен начин на поведение. Част от убежденията, доколкото те битуват пасивно в съзнанието, представляват своеобразна идеология и в този смисъл идеологията на НПСС е свързана с тази за академичната свобода като историческа концепция - конкретен израз на философската идея за познанието като форма на диалог, спор, дори критика, зародила се в Германия през 19-ти век.

Тук трябва да направим уточнение, изхождайки от теорията за организационното поведение и развитие, че говорейки за проявленията на организационната култура, говорим за тези проявления в две основни направления – познавателно (*езикова специфика, конвенционална мъдрост, митове, символи-артефакти*) и поведенческо (*норми, ритуали*). За институционализъм като теория това делене на „познавателно“ и „поведенческо“ не е определящо доколкото то се явява условно в контекста на това, че съставните елементи и на двете направления на културата в организацията представляват вътрешни институции. В хипотеза втора от основните хипотези на новата икономическа теория е експлицитно заявено, че е важно тяхното анализиране както поотделно, така и в баланс, на база взаимоотношенията

---

<sup>11</sup> Ангелов, А. Организационно поведение, С., Тракия – М, 1994г.

<sup>12</sup> North, Douglass Cecil, Nobel Lecture, 09.12.1993

пomeжду им. Включително взаимоотношенията по оста вътрешни - външните институции. Обща хипотеза е, че ефективността на външните институции зависи от тяхната съвместимост с вътрешните. Така например, в Закона за висшето образование като външна институция е дадена една широка формулировка за това що е то студентско самоуправление, която формулировка да отговаря на вътрешните за системата на академичното самоуправление норми, свързани с разбиранията за академичната свобода и саморегулацията. Не са изведени определени процедурни разпоредби, свързани с функционирането на НПСС като национален орган за студентско самоуправление, освен това, че следва представлява и защитава интересите на студентската общност. Това представителство следва да се реализира в границата на определени норми на поведение, но те като вътрешни за системата институции, са въпрос от компетенциите на самата организация като част от академичната система<sup>13</sup>. За конкретен пример могат да бъдат използвани „*Правилата за работа на Общото събрание на НПСС*”, в които като основен принцип е залегнала академичната етика. За участниците в заседанията на НПСС е задължително спазването на нормите на академичната етика. Сред тези норми задължително условие е отнасянето към познавателния процес и съвместната колаборация по академични и организационни въпроси като към процес, който не познава абсолютните авторитети. Защото именно критичното начало, оспорването на общоприетите истини, са фундаментални принципи за науката и академизма и НПСС като организация, произхождаща от тези среди, е припознала тези принципи за водещи при реализацията на задачите, по които работи, но и по повод на методите, по които реализира тези задачи що се отнася до вътрешните и външни за организацията публики. Същите намират своето проявление не само в регулативно отношение, но и в комуникационната функция на организационната култура, в основата са и на възпитателната роля на културата в организацията.

---

<sup>13</sup> В контекста на новия институционализъм този подход може да бъде определен като „неформален” от гледна точка на това, че опитът, езикът, умствените модели на различните групи хора създават различни неформални ограничения във времето, които пък от своя страна изграждат институционалната рамка на групата, която на практика има много по-голяма власт върху поведението на хората и начина им на съществуване в групата, отколкото формалните закони.

## 2.2.2 Лидерството и социалният капитал

Макар и без центриране на вниманието на разработката върху теоретичните постулати в сферата на управлението, трябва да бъде споменато все пак, че лидерите са онези, които успяват да накарат останалите „да искат” да ги следват доброволно, т.е. лидери без последователи – няма. И в това отношение, изборът на НПСС за обект на изследването на организацията и социалния капитал в светлината на неоинституционалната парадигма е повече от убедителен. В действителност, там където императивното отсъства, единствено чрез убедително лидерство може да бъде установена насоката за развитие на колектива, да се спечели отговорно отношение, да се мотивира преследването и постигането на цели в установената насока. Страхът от загуба на персонално доверие, страхът от загуба на престиж са нещата, които скрепват договорните отношения между лидер и екип, и те действат двупосочно, в тях няма ситуация на подчиняващ и подчинени. В този смисъл авторът се разграничава от тезата за делене между „демократичното начало” в управлението в политическите/обществените организации и „автократичното” в икономическите, каквото битува сред някои среди в НИИ<sup>14</sup>.

Тъй като НПСС е организация, национално представителна за системата на студентското самоуправление, сформирана от представители на отделните студентски съвети по места, общата посока, задавана от лидера, която следва да ги обедини, е от ключово значение за успеха на организационните начинания. Както и постоянната мотивация, която при преследването на идеална цел със сигурност е по-предизвикателно за лидера да бъде създадена и подхранвана, но е и по-дълбока в условия, в които лидерът успее да изведе на преден план в действията си именно онези ценности и принципи, които са събрали членовете на организацията заедно, зад общите им каузи. Създаване на обществена подкрепа, а не администриране – това е посоката, в която следва да се движи ръководството на НПСС като извод от НИИ, общоприложим както за обществените, така и за политическите организации, респективно институции.

---

<sup>14</sup> В това отношение авторското мнение съвпада с това на Хенри Хансман (1988)

Друга специфична черта на лидерството в НПСС е свързана с мандатността в управлението, респективно с изборността. Според изследвания, лидерството и акционерното управление функционират особено успешно в държави, в които културата е по-напреднала, докато в държави, в които нивото на корпоративната и организационна култура е по-назад във времето, е по-вероятно да има отклонения в лидерството (*като тиранично, или обсебващо поведение*)<sup>15</sup>. В това отношение ограниченият мандат на ръководството на НПСС – от две години, с възможност за избор за още две, е съобразен с националната действителност и разбира се, с действителността за системата на студентското самоуправление, която функционира в академична среда (*където престоят на студентите във висшите училища е ограничен в обсега на 4-8г.*).

На национално ниво, тъй като бе откритата темата за акционерното управление, вече оприличено с модела на управление в структурата на НПСС, изостаналостта на страната се констатира от световните индекси за конкурентоспособност. Показателят, измерващ условията за правене на бизнес в България, по параметър „Защита на инвеститорите” (*респективно акционерите*) - от самоуправство и злоупотреба със служебно положение от страна на висшия мениджмънт (членовете на борда на директорите), е сред показателите със стойности под средните. Разбира се, за подобни констатации, направени в случая на база дълбочинно изследване на нормативната среда и възприятията на бизнеса в България, проведено от Световната банка, е трудно да бъде винено единствено доминиращото лидерско поведение, демонстрирано от мениджмънта в страната. Един от корените на проблема следва да се търси и в несъвършенствата на външните институции, които допускат и дори в някои случаи толерират подобни негативни тенденции в икономиката и управлението на публичните компании<sup>16</sup>, можещи да бъдат

---

<sup>15</sup> Ангелов, А. Основи на мениджмънта, С., Тракия – М, 1999г.

<sup>16</sup> С единица по скалата от 1 до 10 е оценен размерът на носената от членовете на управителните бордове пред акционерите отговорност. Това включва отговорност по управленчески въпроси от финансово и др. естество и по-конкретно – при нанасянето на определена щета на организацията. Подобряването на класацията на България по този показател е изцяло по възможностите на законодателя, чрез предприемането на необходимите законови промени, които да доближат България до средните за Европа нива. Така например, за страните от Централна Европа средните показатели по този параметър са около 5 по десетобалната система.

квалифицирани като опортюнистични. В този фрагмент от оценката на бизнес средата – „*Защита на инвеститорите*” попада и степента на разкриване на корпоративна информация.

Когато пренесем дискусията на организационно ниво, в нестопанския или в по-широк смисъл – в общественения сектор, тази степен на разкриване на „корпоративна” информация става все по-размита откъм принципи и практики на прилагането ѝ. Това се превръща в основен проблем пред доверието в организациите, не само от страна на членовете на организациите към мениджмънта, но и от страна на външните публики. А доверието на тези публики – клиентски, потребителски, ползватели на застъпническата услуга в случая на НПСС (*както дефинираме основната дейност на организацията*), е от ключово значение за успеха на организацията и надхвърля пределите на влияние върху организационния климат, който също търпи негативи при ниска степен на доверие към прозрачното управление на основните процеси в организацията. И докато на национално ниво, що се отнася до разглеждания казус за „защита на инвеститорите”, говорим за регулиране и принуда – механизми, които биха гарантирали ефективно имуществените права и спазването на условията при които агент и принципал оперират съвместно, то в случая с НПСС принципът за максимално „отворено” и приобщаващо управление би следвало да бъде заложен в идеологията и етическия мироглед на ръководството на организацията, тъй като индивидуалното мнение на хората за справедливостта е от особено голямо значение за изграждането на доверие и подкрепа – фундаментите в основата на „психологическия контракт” между членовете на организацията, но не само. Това е жизненоважно за самите лидери, легитимирайки ги в общността като такива, на които може да се има доверие, и отваряйки организацията за развитие на нови мрежи от партньорски взаимоотношения с трети страни – организации и лица, което е от съществено значение за развитието на организационния социален капитал.



### 2.2.3. Организационната култура и лидерството

Една от основните взаимовръзки между организационната култура и лидерството е в насока постигане на промяна<sup>17</sup>. Така например, за промяна на културата с оглед съобразяване с новите действителности в обкръжаващата среда<sup>18</sup>, се изисква преди всичко и промяна към един по-деен управленски стил. Съсредоточаването на вниманието на лидера върху определен процес или звено, е ясен знак за останалите относно новопридобитата значимост и по-голяма ценност на обекта на фиксация. Реакцията в кризи също може да пре-дефинира елементи от организационната култура. Същият принцип за промяна в организационната култура е приложим и в сферата на бюджетирането, което представлява разпределянето на оскъдните организационни ресурси според ценността (*за организацията*) на това, за което се разпределят. Определянето на праг на допустимост що са касае до финансовия риск, който предприемчивите ръководители предприемат, също показва нагласи, които стават част от общоорганизационните.

Възможността за промяна като свързващо звено и същевременно с това като показател за нивото на социалния капитал в различните му измерения може да бъде обяснена и през теорията на адаптивната ефективност според която този вид ефективност представлява наличието на гъвкави институционални/организационни структури, способни да устоят на трусовете на новото и да стимулират развитие.

---

<sup>17</sup> Самата промяна в организацията, доколкото касае организационната култура, може да бъде постигната по 4 възможни подхода, описани от Шварц и Дейвис: Игнориране на културата; Управление около нея; Опити да се променят нейните елементи; Промяна в стратегията. За повече подробности по темата: Schwarz H., Davis D., *Matching Corporate Culture and Strategy*, MAP Concept Paper, Cambridge, MA, 1983

<sup>18</sup> Другите обособени в теорията причини за предприемането на опити за въздействие върху организационната култура са свързани с евентуално бързо развитие на отрасъла, в който организацията функционира и силно конкурентната среда; малкият мащаб на организацията, съпътстван от прекомерно забързаното ѝ развитие или евентуална оценка на резултатите от функционирането на организацията като посредствени или на слабо ниво. От тези потенциални причини за предприемане на промяна, единствено третата се явява адекватна на разглеждания обект на изследването, редом с причината, свързана с промените в околната действителност. Те биха могли да задвижат подобни процеси в НПСС, тъй като първите две изброени в списъка не отговарят на спецификите на организацията и сектора, в който тя оперира.

### 3. ИЗВОДИ, ПРЕПОРЪКИ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ

С оглед нестандартния подход към темата, който е избран и приложен, авторът е наясно, че разглеждането на теорията за социалния капитал по подобен не до там ортодоксален за неоинституционалната парадигма път, свързан с обясняването на неговата стойност, смисъл и значение в рамките на групата, на организацията, с внимание и върху значимостта на нейните характеристики, и върху особеностите на когнитивните и поведенческите практики в организацията, може да предизвика аргументирано несъгласие в научните среди. Подобни „смели“ опити за по-широко и мултидисциплинарно разглеждане на темата прави Durston (1999) по повод на тезата си за изграждането на комунален социален капитал и Masten (2013) в опит да покаже сходства между мениджмънта в публичния сектор, и този в корпоративния от гледна точка на ползи от прилагането на демократичен модел на управление, включващ колективното вземане на решения по подобие на въпросите, засегнати в първата част на настоящата публикация.

Въпреки нестандартния подход, изследването на по темата за организацията и социалния капитал чрез анализ на организационната структура, култура и лидерството в организацията по примера на НПСС доказва, че при все на всичките си специфики, обекта на изследване отговаря напълно на теоретичните постановки, свързани с мениджмънта на организациите в стопанския сектор по повод на засегнатите по-горе въпроси, което ни дава повод за едно по-широко тълкуване на приложението на теорията за социалния капитал и неговите взаимовръзки и взаимозависимости на организационно ниво в съвременните условия, в които социалното в предприемачеството и предприемаческото в социалното създават все по-голяма свързаност помежду си, водеща по появата на хибридни организационни форми, които ако в процеса си на развитие и посоката на институционални изменения се придържат към определени институционални изисквания, могат да разчитат на сигурен успех.

Някои препоръки могат да бъдат изведени що се касае до подобни изисквания - за поддържане на проактивно управленско поведение, което да изгражда мрежи, да разпространява новата информация, да развива организационното знание, да прилага най-иновативните принципи на доброто управление в публичния и корпоративен сектор; за развитие на стратегия за развитие на организационната култура, доколкото се налага да я има на лице като част от вътрешните системи за управление на риска и управление на промяната в организацията. Стратегията следва да е обърната към повишение и изостряне на сензитивността по въпросите на доверието, комуникацията, включването и интегритета в рамките на организацията, на правилното общуване на съществуващите проблеми и конкретното формулиране на насоките и целите по отстраняването им, за да може да се развива социалния капитал на индивидуално (микро-) и организационно ниво.

В заключение, може да се обобщи, че НПСС притежава организационна структура (от гледна точка на вътрешни институции, които са в нейния фундамент) и култура (особено в контекста на организационното лидерство), които са напълно подходящи, що се отнася до социалния капитал, за привличането му (*от гледна точка на организацията*), неговото кумулативно натрупване (*от гледна точка на утилитарните нагласи на членовете ѝ*) и развитие (*от общ интерес, включително и за широката общественост и ползвателите на услугата по застъпничество и представителство – българските студенти*).

## 4. ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ

### ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

- Hager, M., Galaskiewicz J. and Larson, J. Structural Embeddedness and the Liability of newness among nonprofit organizations, Center on Nonprofits and Philanthropy, The Urban Institute, Washington 2004
- van Staveren, I. A conceptualisation of social capital in Economics: Commitment and spill-over effects, Institute of Social Studies, 2000
- North, Douglass Cecil, Nobel Lecture, 09.12.1993
- Schwarz H., Davis D., Matching Corporate Culture and Strategy, MAP Concept Paper, Cambridge, MA, 1983
- Carrie R. Leana and Harry J. van Buren, III, Organizational Social Capital and Employment Practices, The Academy of Management Review, Academy of Management Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999)
- Vroom, W. and P. Yetton. Leadership and Decision Making, Pittsburgh, UP Press, 1973
- Норт, Д. „Институти, институционални изменения и функциониране на икономиките, М. 1997г.
- Нешева-Кьосева, Н. История на стопанските и административните институции, НБУ, С. 2007г.
- Български център за нестопанско право, Програмен и аналитичен център за европейско право, Социално предприемачество и контрол на социалните услуги в България и в Европейския съюз, София, 2002
- Ангелов, А. Организационно поведение, С., Тракия – М, 1994г.
- Паунов, М., Организационна култура, Дино-ИМ, София, 1996

### НОРМАТИВНИ И АДМИНИСТРАТИВНИ ДОКУМЕНТИ

- Закон за висшето образование
- Правилник за устройството и дейността на НПСС
- Правила за провеждане на общите събрания на НПСС

### ИНТЕРНЕТ ИЗТОЧНИЦИ

- <http://www.npss.bg>, Национално представителство на студентските съвети
- <http://www.esu-online.org>, Европейски студентски съюз