
СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316.334.2

<https://doi.org/10.17072/2078-7898/2023-1-131-140>

Поступила: 22.12.2022

Принята: 27.01.2023

Опубликована: 10.04.2023

**РОЛЬ ВЕРТИКАЛЬНОГО ДОВЕРИЯ
В РЕГУЛИРОВАНИИ УСТАНОВОК И ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ***Германов Игорь Анатольевич**Пермский государственный национальный исследовательский университет (Пермь)**Лапин Павел Михайлович**ООО «Лукойл-Пермь» (Пермь)*

Дискуссия о социальной базе модернизационных процессов в России, развернувшаяся среди отечественных обществоведов, ставит актуальные вопросы соответствия социокультурных характеристик современного промышленного персонала задачам перехода страны к новому технологическому укладу. Не менее важным является изучение условий, стимулирующих развитие у работников качеств, востребованных инновационной экономикой. Результаты, полученные зарубежными авторами, показывают, что формирование вовлеченности работников, их заинтересованного и ответственного отношения к работе, стимулирование инициативы на рабочем месте во многом связано с атмосферой доверия, сложившейся в организации. Отечественные социологи также отмечают позитивную роль доверия в деятельности предприятий, однако целостная картина в отношении его роли в развитии про-организационных установок и поведения пока не сложилась. В работе представлены результаты социологического исследования, проведенного на двух промышленных предприятиях Пермского края (n=2186 чел.), которые указывают на значимость доверительных отношений между работниками и руководством предприятия для формирования у персонала включенности в деятельность предприятия, чувства корпоративной солидарности, а также поведения, ассоциированного с повышением производительности, самоотдачи, стремлением к совершенствованию исполнения собственных рабочих задач и функционирования предприятия в целом. Эти результаты позволяют сделать вывод о том, что создание условий, способствующих развитию доверия, может способствовать развитию у персонала качеств, необходимых для внедрения новой техники и технологий и тем самым стимулировать развитие социальной базы модернизационных процессов в экономике в целом.

Ключевые слова: организационное доверие, включенность работников в деятельность предприятия, корпоративная солидарность, отношение к труду.

Финансирование. Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект «Социокультурные условия модернизации российских промышленных предприятий: роль организационного доверия», № 20-011-00488.

Для цитирования:

Германов И.А., Лапин П.М. Роль вертикального доверия в регулировании установок и трудового поведения работников предприятий // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2023. Вып. 1. С. 131–140.
<https://doi.org/10.17072/2078-7898/2023-1-131-140>

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST IN THE REGULATION OF WORK ATTITUDES AND LABOR BEHAVIOR OF INDUSTRIAL EMPLOYEES

Igor A. Germanov

Perm State University (Perm)

Pavel M. Lapin

LLC «Lukoil-Perm» (Perm)

The discussion about the social base of modernization processes in Russia raises topical issues concerning the adequacy of sociocultural characteristics of modern industrial personnel in the context of the country's orientation toward a new technological paradigm. It is also important to study the conditions that stimulate the development in employees of qualities that are in demand by an innovative economy. The results obtained by foreign authors show that trust stimulates the formation of organizational commitment interested and responsible attitude to work, initiative in the workplace. Russian sociologists also note the positive role of organizational trust, but its role in the development of pro-organizational attitudes and labor behavior has not been sufficiently investigated so far. The paper presents the results of a sociological study conducted at two Perm industrial enterprises (n=2,186 respondents). The study shows that trusting relationships between management and employees play an important role for the formation of organizational commitment, corporate solidarity, pro-organizational behavior, productivity, innovative activity, etc. These results allow us to conclude that the creation of conditions conducive to the development of trust can contribute to the development of personnel's qualities necessary for the introduction of new equipment and technologies and, thereby, stimulate the development of the social base of modernization processes in the economy as a whole.

Keywords: organizational trust, organizational commitment, corporate solidarity, work attitudes, labor behavior.

Funding: The publication was supported by RFBR, project no. 20-011-00488 «Socio-cultural Conditions of Modernisation of Russian Industrial Enterprises: Role of Organisational Trust».

To cite:

Germanov I.A., Lapin P.M. [The role of organizational trust in the regulation of work attitudes and labor behavior of industrial employees]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psihologiya. Sociologia* [Perm University Herald. Philosophy. Psychology. Sociology], 2023, issue 1, pp. 131–140 (in Russian), <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2023-1-131-140>

Введение

Переход к передовым цифровым интеллектуальным производственным технологиям, роботизированным системам является одним из стратегических приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации. Однако, как признают многие эксперты, на пути технологической модернизации отечественных промышленных предприятий суще-

ствуют значительные социальные барьеры. Часть из них связана с несоответствием социокультурных характеристик работников и специфики социально-трудовых отношений в организациях по отношению к требованиям перехода к новому технологическому укладу. Исследователи отмечают, что нормативно-ценностная структура и морально-нравственные качества работников не обеспечивают формирование заинтересованного и ответственного отношения к работе,

уровень отчужденности сотрудников от процесса труда остается высоким, идентификация персонала с деятельностью предприятия недостаточна, сдерживающая вовлеченность, инициативу и творчество работников. В то же время современное производство предполагает включенность, заинтересованность сотрудников в успехе работы предприятия [Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г., 2015]. Идеально-нормативным социальным типом в современных условиях становятся работники с высокой результативностью труда и развитым чувством корпоративной солидарности, ответственные за свою работу и удовлетворенные работой на предприятии [Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г., 2013].

С проблемами несоответствия трудовых ресурсов особенностям современных технологий, способов организации производства и управления экономически развитые страны столкнулись еще в 1970-е гг. За прошедший период зарубежными учеными не только сформулированы качественные требования к работникам постиндустриальной эпохи, но и отработаны технологии, которые способствуют их формированию. В первом случае большое значение придается позитивному отношению работников к предприятию, на котором они работают (идентификации с организацией, лояльности, приверженности, вовлеченности персонала). Во втором — трансформации внутриорганизационных отношений. Большое внимание при этом уделяется развитию организационного доверия, которое рассматривается как жизненно необходимый элемент современной корпоративной культуры, который является ключевым фактором новой управленческой философии (см., напр.: [Creed W.E.D., Miles R.E., 1996; Miles R.E., Creed W.E.D., 1995; Sitkin S.B., Roth N.L., 1993]).

Столь пристальное внимание к теме организационного доверия связано с обнаружением его позитивного влияния на многие стороны деятельности предприятий. С точки зрения одного из известных международных консультантов в сфере менеджмента, организации с высокой степенью недоверия практически неконкурентоспособны и, напротив, те организации, которые строятся на основе доверия, имеют наилучшие шансы для достижения предсказуемых коммерческих результатов в быстро изменяющихся стрессовых условиях [Шо Р., 2000, с. 11]. Данный тезис подтвержден результатами многих исследований, проводимых зарубежными авто-

рами. В одном из обзоров, охватывающих более чем 40-летнюю историю изучения темы организационного доверия, отмечается, что доверие к менеджерам стимулирует благожелательное отношение работников к организации и сдерживает текучесть кадров, стимулирует рост производительности, готовность работников выполнять действия, выходящие за рамки их должностных обязанностей и направленные на благополучие организации [Dirks K.T., Ferrin D.L., 2001]. Другие исследователи указывают на позитивную роль доверия в формировании вовлеченности работников [Chughtai A.A., Buckley F., 2008; Robinson S.L., 1996], сдерживании антиорганизационного поведения: нарушений норм, дисциплины, намеренной бездеятельности на работе [Thau S. et al., 2007]. Также доверие способствует поддержке организационных изменений и повышению инновационной активности работников [Madsen S.R. et al., 2005; Neves P., Caetano A., 2009; Yong L.M.S., 1994].

С учетом потребности изучения способов развития социальной базы модернизационных процессов на производстве в России и результатов, полученных зарубежными коллегами, исследование организационного доверия представляется весьма актуальной темой. Однако она пока не получила должного внимания у отечественных авторов. Существующие работы отмечают востребованность различных видов организационного доверия [Темницкий А.Л., 2011], широкую распространенность доверительных отношений как в вертикальном, так и в горизонтальном измерениях и одновременно с этим констатируют противоречия развития доверия, неоднородность распространения, рассогласованность между отдельными его составляющими [Козырева П.М., 2011, Купрейченко А.Б., 2008]. Некоторыми авторами изучается связь доверия с различными элементами производственной ситуации [Темницкий А.Л., 2003], существующие барьеры развития доверия [Яхонтова Е.С., 2004]. Среди исследований последствий доверия можно отметить изучение его влияния на поведение сотрудников в конфликтных ситуациях [Леонов Н.И., Леонова И.Ю., 2016]. Однако отечественные исследования пока не формируют целостной картины в отношении роли доверия в стимулировании проорганизационных установок и формировании у российских работников качеств, востребованных инновационной экономикой.

Целью данной статьи является попытка восполнить существующий пробел, представив оценки влияния доверия на установки и трудовое поведение работников промышленных предприятий: включенность в деятельность предприятия, корпоративную солидарность, субъективную результативность труда и инновационное поведение персонала.

Материалы и методы

Эмпирическую базу исследования составили результаты формализованного опроса, проведенного на двух крупных, экономически успешных промышленных предприятиях Пермского края. Они представляют собой отрасли нефтедобычи, а также производства инструментов и приборов для измерения, тестирования и навигации. На обоих предприятиях проводился сплошной опрос присутствующих на рабочих местах. При этом на первом предприятии в исследовании приняли участие 1008 чел. (27 % от общей численности персонала), на втором — 1178 чел. (28 %).

В данной статье доверие анализируется как когнитивный компонент социального капитала организации, который характеризует степень готовности человека приписывать добрые намерения и быть уверенным в словах и действиях других людей. Учитывая разнообразие форм и видов доверия, следует уточнить, что фокус анализа здесь сосредоточен на вертикальном внутриорганизационном доверии, под которым понимается сложное обобщенное суждение работника в отношении представителей менеджмента с учетом двух основных качеств: доброжелательности и компетентности.

Измерение вертикального доверия осуществлялось двумя способами. Первый предполагал включение в анкету прямого вопроса об отношении к руководителям разного уровня: *«Как Вы считаете, насколько руководители заслуживают Вашего доверия?»* с четырьмя вариантами ответа от «однозначно не заслуживают» до «вполне заслуживают». Респонденту предлагалось определить свое отношение к субъектам управления на трех уровнях: линейного (ДЛ), среднего (ДС) и высшего менеджмента (ДВ).

Второй способ опирался на методику Дж. Кука и Т. Уолла [Cook J., Wall T., 1980], использовавших шкалу суммарных оценок (шкала Лайкерта) для серии суждений, отражающих мнения респондентов о наличии позитивных

намерений менеджмента в отношении работников, искренней заботы о благополучии рядового персонала, а также способности (с точки зрения наличия необходимых навыков и знаний) эффективно выполнять свои управленческие функции¹. Объектом доверия (доверенное лицо) в данной методике выступают представители топ-менеджмента. Согласованность реакций участников исследования на отдельные суждения является достаточно высокой (значение альфа Кронбаха составляет 0,95 на обоих предприятиях). Вариации значений итоговой шкалы вертикального доверия (ВД) приведены к диапазону [0; 1], при этом «1» означает максимальный уровень доверия.

Включенность работников в деятельность организации — стремление оставаться членом организации, характеристика степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как лично значимые, его готовность способствовать успеху организации [Тукумцев Б.Г., 2006, с. 31]. Оценка включенности осуществлялась в соответствии с подходом, предложенным В.Ю. Бочаровым и Б.Г. Тукумцевым (см.: [Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г., 2015]) и формировалась на основе сопоставления характеристик «приверженности работе на предприятии» и «вовлеченности в решение важнейших задач предприятия» путем построения логических индексов.

Приверженность (ПР) оценивалась по дихотомической шкале. Ее индикаторами являются желание работника сохранить место работы на предприятии, а также готовность рекомендовать предприятие для трудоустройства своим знакомым и близким на уровне не менее 9 баллов (по 10-балльной шкале). Индикаторами вовлеченности (ВР) являются осведомленность

¹ Использовалась адаптированная версия методики, перевод и апробация которой выполнена преподавателями кафедры социологии Пермского государственного национального исследовательского университета (А.Е. Кузнецов, И.А. Германов) с привлечением эксперта Е.В. Исаевой (зав. кафедрой английского языка и профессиональной коммуникации ПГНИУ). В итоговую версию шкалы вошли следующие суждения: *«Руководство нашего предприятия искренне старается прислушиваться к мнению работников», «Нашему руководству можно доверить принятие рациональных решений относительно будущего предприятия», «Наше руководство выполняет свою работу эффективно», «Я уверен (а), что мое руководство всегда будет обращаться со мной по справедливости».*

работников о перспективах и планах предприятия, признание лично значимым реализацию этих планов, а также готовность проявлять бескорыстную инициативу по содействию в решении важных задач, стоящих перед предприятием. На высокую вовлеченность указывают положительные значения по всем трем индикаторам, на частичную — по одному или двум индикаторам, вывод об отсутствующей вовлеченности делался в случае, когда респондент не выразил позитивной реакции ни на один из указанных показателей.

Корпоративная солидарность рассматривалась как феномен сознания работника, заключающийся в формировании идентичности и диспозиционно-установочной готовности к активным действиям по защите интересов корпорации (организации) [Солидаризация в рабочей среде..., 1998, с. 11–12].

Организационная идентичность (ОИ) предполагает ощущение принадлежности к общности, гордости от членства в ней, чувство близости собственных интересов с интересами других членов общности, ожидание помощи и поддержки со стороны других. Для измерения данного конструкта использовалась шкала суммарных оценок, респондентам были представлены следующие суждения: «Я думаю, что у нас с коллегами много общего», «Мы с коллегами одинаково понимаем, что является самым важным в работе в данный момент», «Сложные вопросы мы с коллегами обычно решаем совместно»,

«Я могу рассчитывать на своих коллег: они окажут мне помощь, если она потребуется» с предложением выразить свое согласие/несогласие (5-балльная шкала) с каждым из них. Итоговый показатель идентичности определялся на основе среднего арифметического значения реакций на отдельные пункты шкалы. Полученная таким образом шкала продемонстрировала довольно высокие показатели надежности (значения альфа Кронбаха по данным опроса на двух предприятиях составляет 0,84–0,89).

Готовность к действиям по защите интересов организации включает принятие личной ответственности за коллективные результаты труда (КО) и стремление прилагать дополнительные усилия во благо организации (СН). Измерение первого элемента осуществлялось с применением логического индекса, отражающего ощущение ответственности работника за работу своего подразделения и предприятия в целом. Индекс (КО) принимает пять возможных значений, соответствующих интенсивности установки от максимального (5) до минимального (1), согласно схеме, представленной в табл. 1. [Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г., 2014]. Для оценок второго элемента использовались реакции респондентов на суждение «Я готов работать больше, чтобы мое предприятие процветало» (5-балльная шкала, где «1» означает полное несогласие, а «5» — полное согласие с суждением).

Таблица 1. Схема формирования значений индекса ответственности за коллективные результаты труда (КО)

Table 1. The scheme of forming the values of the index of responsibility for the collective results of labor (CR)

Чувствуете ли Вы ответственность за результаты работы...		Своего подразделения		
		Скорее да	Скорее нет	Затрудняюсь ответить
Всего предприятия	Скорее да	5	3	5
	Скорее нет	3	1	2
	Затрудняюсь ответить	4	2	3

Субъективная результативность труда — феномен сознания, являющийся отражением результатов собственной трудовой деятельности по показателям производительности, дисциплины труда, самоотдачи, стремления к совершенству результатов работы. В соответствии с подходом, предложенным Г.П. Бессокирной и Г.Г. Татаровой, измерение субъективной результативности труда (СР) осуществлялось путем

построения логического индекса, показывающего оценки степени ответственности за результаты собственного труда и суммарные оценки собственного отношения к работе, преобразованные в пятибалльную шкалу [Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г., 2014] (см. табл. 2). Итоговый индекс варьирует в диапазоне от 1 до 5, где «5» соответствует максимальному, а «1» — минимальному уровню результативности труда.

Таблица 2. Схема формирования значений индекса субъективной результативности труда (СР)

Table 2. The scheme of forming the values of the index of subjective view labor results (SR)

		Суммарный балл оценки результативности работы ²				
		1–2	3–4	5–6	7–8	9–10
Чувствуете ли Вы свою ответственность за работу?	Скорее да	2	2	3	4	5
	Скорее нет	1	1	3	3	3
	Затрудняюсь ответить	1	1	2	4	4

Инновационное поведение — разновидность трудового поведения, направленная на совершенствование исполнения рабочих задач отдельным работником, рабочей группой или на улучшение функционирования организации в целом [Балабанова Е.С. и др., 2019, с. 217]. Он характеризуется посредством индекса (ИП), основанного на самоотчетах респондентов относительно опыта генерации идей и предложений, направленных на повышение эффективно-

сти работы подразделения и усовершенствование процессов на их рабочем месте. Согласованность ответов респондентов оказалась приемлемой (значения коэффициента корреляции Спирмена составило 0,541). Значения индекса варьируются в диапазоне от 0 до 4, где «4» соответствует максимальному уровню инновационной активности работника, а «0» — указывает на ее отсутствие (см. табл. 3).

Таблица 3. Схема формирования значений индекса инновационного поведения (ИП)

Table 3. The scheme of forming the values of the index of innovative behavior (IB)

Как часто за последние три месяца Вы совершали следующие действия?		Вносили усовершенствования в процесс работы, чтобы она могла выполняться лучше и быстрее			
		Ни разу	1–2 раза	3–5 раз	Более 5 раз
Предлагали руководству новые методы, позволяющие сделать работу Вашего подразделения более эффективной	Ни разу	0	1	1	2
	1–2 раза	1	1	2	2
	3–5 раз	1	2	3	3
	Более 5 раз	2	2	3	4

Результаты

Для проверки гипотез о влиянии организационного доверия на установки и поведение работников использовался метод корреляционного анализа. Оценка прямых связей показала, что доверие топ-менеджменту является наиболее значимым предиктором, влияющим на отношение к труду. Более выраженной оказалась связь данного вида доверия с показателями включенности персонала в деятельность предприятия, формированием чувства корпоративной солидарности (r_s Спирмена находится в интервале 0,21–0,43), тогда как связь с поведенческими характеристиками (субъективной результатив-

ностью труда и инновационными практиками) работников оказалась заметно слабее (0,09–0,16), что отражено в табл. 4.

Отношение к менеджменту на среднем уровне управления предприятием (руководители цехов, управлений, департаментов) сопоставимо по силе влияния с доверием высшему руководству. В то же время мнение работников о доброжелательности и компетентности их непосредственных руководителей (линейный менеджмент) про-организационные установки и поведение стимулирует гораздо меньше.

² При расчете суммарного балла использовались ответы респондентов на суждения: «Я справляюсь с выполнением порученных мне заданий», «Я работаю в полной мере своих сил и способностей», показавших высокую согласованность (значение альфа Кронбаха составило 0,716). Два других суждения из оригинальной методики («Я допускаю ошибки, брак в своей работе по своей вине», «Я не стремлюсь добиваться лучших результатов в своей работе») были исключены из анализа в силу их низкой согласованности (значение альфа Кронбаха для четырех суждений составило 0,314).

Таблица 4. Связь организационного доверия с установками и трудовым поведением работников (коэф. ранговой корреляции Спирмена)

Table 4. Correlations between organizational trust and labor attitudes and labor behavior (rs Spearman's)

Показатели доверия	Показатели установок и трудового поведения работников						
	ПР	ВР	ОИ	КО	СН	СР	ИП
Вертикальное доверие — индекс (ВД)	0,31**	0,35**	0,45**	0,25**	0,43**	0,16**	0,12**
Доверие топ-менеджменту (ДВ)	0,24**	0,28**	0,21**	0,23**	0,30**	0,14**	0,09**
Доверие менеджменту среднего уровня (ДС)	0,21**	0,25**	0,23**	0,20**	0,24**	0,13**	0,09**
Доверие линейному менеджменту (ДЛ)	0,16**	0,13**	0,24**	0,09**	0,13**	0,12**	0,03

** Корреляция значима для $\alpha < 0.01$

** Correlation are significant for $\alpha < 0.01$

Учитывая то, что оценки отношения к представителям разного уровня управления связаны (rs Спирмена 0,41–0,62), на втором этапе анализа рассчитывались коэффициенты частной корреляции: связь доверия среднему и линейному менеджменту с установками и поведением работников оценивалась при контроле влияния доверия топ-менеджменту. Часть выделенных ранее связей сохранила свою значимость (выделены полужирным шрифтом — см. табл. 4), хотя и стала менее выраженной (теснота связей доверия среднему менеджменту сократилась до 0,06–0,15; линейному менеджменту — 0,08–0,19).

Характеристики связей организационного доверия, установок и поведения работников при сравнении двух предприятий, выбранных для исследования, практически не различаются, что указывает на устойчивость их взаимодействия. Среди особенностей можно выделить более тесную связь доверия:

- с включенностью в деятельность предприятия, организационной идентичностью и корпоративной солидарностью у мужчин;
- с субъективной результативностью и включенностью у работников старшего поколения (50 лет и более);
- с организационной идентичностью, результативностью труда и желанием прилагать большие усилия ради процветания предприятия у руководящих работников. Однако различия в значениях коэффициентов корреляции не значительны (не более 0,12 пункта).

Заключение

Таким образом, проведенное исследование подтвердило гипотезы о позитивном влиянии доверия в организации на отношение к труду работников предприятий. Уверенность в доброжелательности и компетентности руководства (в первую очередь топ-менеджмента) стимулирует развитие про-организационных установок: желание сохранить занятость на предприятии, способствовать его успеху, чувство принадлежности к коллективу, стимулирующее взаимопомощь, ответственность за коллективные результаты труда; способствует более высоким показателям производительности труда и проявлению инициативы для совершенствования организации работы на своем рабочем месте и повышению эффективности деятельности подразделения. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что создание условий, способствующих развитию доверия (повышение уровня информированности работников о делах предприятия, выстраивание отношений с работниками на принципах уважения, честности, справедливости, создание поддерживающей среды и др.), может способствовать развитию у персонала качеств, необходимых для внедрения новой техники и технологий и тем самым стимулировать развитие социальной базы модернизационных процессов в экономике в целом.

Список литературы

Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Сорокин П.С. Инновационное поведение сотрудников российских и иностранных компаний // Вестник Санкт-Петербургского университета.

Социология. 2019. Т. 12, вып. 3. С. 215–233. DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2019.301>

Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г. Идентификация с предприятием: индексы для типологического анализа работников // Официальный сайт ИС РАН. 2014. URL:

<http://www.isras.ru/publ.html?id=3125> (дата обращения: 01.12.2022).

Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г. Идентификация с предприятием: концептуальная модель и инструментарий исследования // Официальный сайт ИС РАН. 2013. URL:

<http://www.isras.ru/publ.html?id=2768> (дата обращения: 01.12.2022).

Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Новые требования к работнику промышленного производства в условиях современной модернизации (социологический анализ) // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2015.

№ 3(111). С. 45–49.

Козырева П.М. Доверие и его ресурсы в современной России. М.: Ин-т социологии РАН, 2011. 172 с.

Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: Ин-т психологии РАН, 2008. 570 с.

Леонов Н.И., Леонова И.Ю. Влияние доверия в организации на стратегии поведения сотрудников в конфликтной ситуации // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2016. Т. 26, вып. 1. С. 53–70.

Солитаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное: сб. ст. / отв. ред. В.А. Ядов. М.: Ин-т социологии РАН, 1998. 231 с.

Темницкий А.Л. Проблема доверия в отношениях руководства – подчинения как предмет социологического анализа и элемент концепции согласия в российском обществе // Социология и современная Россия / под ред. А.Б. Гофмана. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 167–186.

Темницкий А.Л. Социокультурная модель наемного работника рыночного типа // XI Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 3 кн. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. Кн. 2. С. 376–385.

Тукумцев Б.Г. Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 31–32.

Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы. М.: Дело, 2000. 272 с.

Яхонтова Е.С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные подходы и отечественный опыт

оценки // Социологические исследования. 2004. № 9. С. 117–122.

Chughtai A.A., Buckley F. Work engagement and its relationship with state and trait trust: a conceptual analysis // Journal of Behavioral and Applied Management. 2008. Vol. 10, iss. 1. P. 47–71. DOI: <https://doi.org/10.21818/001c.17170>

Cook J., Wall T. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment // Journal of Occupational Psychology. 1980. Vol. 53, iss. 1. P. 39–52. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>

Creed W.E.D., Miles R.E. Trust in organizations: A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs of controls // Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research / ed. by R. Kramer, T. Tyler. Thousand Oaks, CA: SAGE, 1996. P. 16–33. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781452243610.n2>

Dirks K.T., Ferrin D.L. The role of trust in organizational settings // Organization Science. 2001. Vol. 12, no. 4. P. 450–467. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>

Madsen S.R., Miller D., John C.R. Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? // Human Resource Development Quarterly. 2005. Vol. 16, iss. 2. P. 213–234. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.1134>

Miles R.E., Creed W.E.D. Organizational forms and managerial philosophies: A descriptive and analytical review // Research in Organizational Behavior: an Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews / ed. by B.M. Staw, L.L. Cummings. Greenwich, CT: JAI Press, 1995. Vol. 17. P. 333–372.

Neves P., Caetano A. Commitment to change: Contributions to trust in the supervisor and work outcomes // Group and Organization Management. 2009. Vol. 34, iss. 6. P. 623–644. DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601109350980>

Robinson S.L. Trust and breach of the psychological contract // Administrative Science Quarterly. 1996. Vol. 41, no. 4. P. 574–599. DOI: <https://doi.org/10.2307/2393868>

Sitkin S.B., Roth N.L. Explaining the limited effectiveness of legalistic «remedies» for trust/distrust // Organizational Science. 1993. Vol. 4, no. 3. P. 345–512. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.4.3.367>

Thau S., Crossley C., Bennett R.J., Sczesny S. The relationship between trust, attachment and antisocial work behaviors // Human Relations. 2007. Vol. 60, iss. 8. P. 1155–1179. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726707081658>

Yong L.M.S. Managing creative people // Journal of Creative Behavior. 1994. Vol. 28, iss. 1. P. 16–22. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1994.tb00716.x>

References

Balabanova, E.S., Efendiev, A.G., Gogoleva, A.S. and Sorokin, P.S. (2019). [Innovative employee behavior: Evidence from domestic and foreign-owned companies operating in Russia]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya* [Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology]. Vol. 12, iss. 3, pp. 215–233. DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2019.301>

Bessokirnaya, G.P. and Tatarova, G.G. (2013). [Identification with the enterprise: conceptual model and research tools]. *IS RAS*. Available at: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3125> (accessed 01.12.2022).

Bessokirnaya, G.P. and Tatarova, G.G. (2014). *Identifikatsiya s predpriyatiem: indeksy dlya tipologicheskogo analiza rabotnikov* [Identification with the enterprise: indexes for the typological analysis of workers]. *IS RAS*. Available at: <http://www.isras.ru/publ.html?id=2768> (accessed 01.12.2022).

Bocharov, V.Yu. and Tukumtsev, B.G. (2015). [New requirements for an industrial worker in the context of modern modernization (sociological analysis)]. *Teleskop* [Telescope]. No. 3(111), pp. 45–49.

Chughtai, A.A. and Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: a conceptual analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*. Vol 10, iss. 1, pp. 47–71. DOI: <https://doi.org/10.21818/001c.17170>

Cook, J. and Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 53, iss. 1, pp. 39–52. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>

Creed, W.E.D. and Miles, R.E. (1996). Trust in organizations: A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs of controls. *R. Kramer, T. Tyler (eds.) Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publ., pp. 16–38. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781452243610.n2>

Dirks, K.T. and Ferrin, D.L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*. Vol. 12, no. 4, pp. 450–467. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>

Kozyreva, P.M. (2011). *Doverie i ego resursy v sovremennoy Rossii* [Trust and its resources in modern Russia]. Moscow: IS RAS Publ., 172 p.

Kupreychenko, A.B. (2008). *Psikhologiya doveriya i nedoveriya* [Psychology of trust and mistrust]. Moscow: IP RAS Publ., 570 p.

Leonov, N.I. and Leonova, I.Yu. (2016). [The influence of trust in an organization on the strategy of employees behavior in a conflict situation]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika* [Bulletin of the Udmurt University. Series Philosophy. Psychology. Pedagogy]. Vol. 26, iss. 1, pp. 53–70.

Madsen, S.R., Miller, D. and John, C.R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 16, iss. 2, pp. 213–234. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.1134>

Miles, R.E. and Creed, W.E.D. (1995). Organizational forms and managerial philosophies: A descriptive and analytical review. *B.M. Staw, L.L. Cummings (eds.) Research in organizational behavior: an annual series of analytical essays and critical reviews*. Greenwich, CT: JAI Press, vol. 17, pp. 333–372.

Neves, P. and Caetano, A. (2009). Commitment to change: Contributions to trust in the supervisor and work outcomes. *Group and Organization Management*. Vol. 34, iss. 6, pp. 623–644. DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601109350980>

Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 41, no. 4, pp. 574–599. DOI: <https://doi.org/10.2307/2393868>

Shaw, R.B. (2000). *Klyuchi k doveriyu v organizatsii: rezul'tativnost', poryadochnost', proyavleniye zaboty* [Trust in the balance: Building successful organizations on results, integrity, and concern]. Moscow: Delo Publ., Publ., 272 p.

Sitkin, S.B. and Roth, N.L. (1993). Explaining the limited effectiveness of legalistic «remedies» for trust/distrust. *Organizational Science*. Vol. 4, no. 3, pp. 345–512. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.4.3.367>

Temnitskiy, A.L. (2003). [The problem of trust in the relationship of leadership - subordination as a subject of sociological analysis and an element of the concept of consent in Russian society]. *Sotsiologiya i sovremennaya Rossiya, pod red. A.B. Goffmana* [A.B. Goffman (ed.) Sociology and modern Russia]. Moscow: HSE Publ., pp. 167–186.

Temnitskiy, A.L. (2011). [Sociocultural model of a market-type employee]. *XI Mezhdunarodnaya*

nauchnaya konferentsiya po problemam razvitiya ekonomiki i obschestva: v 3 kn. [11th International Scientific Conference on the Problems of Economic and Social Development: in 3 books]. Moscow: HSE Publ., book 2, pp. 376–385.

Thau, S., Crossley, C., Bennett, R.J. and Sczesny, S. (2007). The relationship between trust, attachment and antisocial work behaviors. *Human Relations*. Vol. 60, iss. 8, pp. 1155–1179. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726707081658>

Tukumtsev, B.G. (2006). [Involvement in the organization] *Sotsiologiya truda. Teoretiko-prikladnyy tolkovyy slovar', pod red. V.A. Yadova* [V.A. Yadov (ed.) Sociology of labor. Theoretical and applied ex-

planatory dictionary]. St. Petersburg: Nauka Publ., pp. 31–32.

Yadov, V.A. (ed.) (1998). *Solidarizatsiya v rabochey srede: sotsial'noe i individual'noe* [Solidarization in the work environment: social and individual]. Moscow: IS RAS Publ., 231 p.

Yakhontova, E.S. (2004). [Trust in personnel management. Foreign approaches and domestic experience in assessment]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 9, pp. 117–122.

Yong, L.M.S. (1994). Managing creative people. *Journal of Creative Behavior*. Vol. 28, iss. 1, pp. 16–22. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1994.tb00716.x>

Об авторах

Германов Игорь Анатольевич

кандидат социологических наук,
И.о. ректора, доцент кафедры социологии

Пермский государственный национальный
исследовательский университет,
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: germanov1973@yandex.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2338-6693>
ResearcherID: XKH-5783-2023

Лапин Павел Михайлович

специалист 2 категории
Отдела развития и оценки персонала

ООО «Лукойл-Пермь»,
614068, Пермь, ул. Ленина, 62;
e-mail: pah-lap@yandex.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3760-8277>
ResearcherID: ABG-7408-2022

About the authors

Igor A. Germanov

Candidate of Sociology, Acting Rector,
Associate Professor of the Department of Sociology

Perm State University,
15, Bukirev st., Perm, 614990, Russia;
e-mail: germanov1973@yandex.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2338-6693>
ResearcherID: XKH-5783-2023

Pavel M. Lapin

Specialist Department of Assessment
and Development of Personnel

LLC «Lukoil-Perm»,
62, Lenin st., Perm 614068, Russia;
e-mail: pah-lap@yandex.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3760-8277>
ResearcherID: ABG-7408-2022