

**Доверие и недоверие как регуляторы трудового поведения на предприятиях с разным типом организационной культуры**

**Будилкина Мария Михайловна**

*Студент (магистр)*

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

*E-mail: maxysya@mail.ru*

Мы живем в век наукоемких технологий. Прогресс настолько стремителен, что человеку необходимо постоянно развиваться, совершенствуя свои профессиональные навыки, повышая свою конкурентоспособность на рынке трудовых услуг. Это является причинно-следственной связью того, что крупным предприятиям требуются образованные, компетентные сотрудники, формирующие микроколлективы. Они создаются на основе уважения к человеческим отношениям и в определенном смысле представляют собой социальные сети, в рамках которых сотрудники постоянно взаимодействуют.

Возникает вопрос, может ли существовать доверие и недоверие [1] в таком трудовом коллективе, если главной задачей сотрудников является повышение производительности труда и конкурентная борьба за сохранение и увеличение клиентов своих товаров и услуг.

Доверие в данном случае нужно рассматривать с содержательными характеристиками организационной культуры (ОК). В тоже время доверие или недоверие может быть показателем сформированности ОК [2], ее мощности. Дух здоровой конкуренции в коллективе помогает руководству компании расширять число клиентов [3], и если сотрудники правильно понимают и разделяют цели и ценности предприятия, то уровень их доверия к организации и к коллективу будет высоким.

Проведено исследование на выявление значимых различий в балансе доверия и недоверия на предприятиях разным типом ОК. В нем приняли участие: 30 инженеров АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей», 10 инженеров АО НПП «Полет», 10 менеджеров по продажам сельскохозяйственной компании «Урожай+».

Цель исследования: Выявить особенности регуляции трудового поведения доверием и недоверием на предприятиях с разным типом ОК.

Гипотеза: на предприятиях с разным типом ОК существуют значимые различия в балансе доверия и недоверия.

Методы исследования: метод теоретического анализа, методика «Оценка уровня доверия в организации» Р.Шо, методика «Диагностика ОК (ОСАИ)» К.Камерона и Р.Куинна, метод экспертной оценки, психодиагностический метод, методы статистического анализа (критерий Манна-Уитни, критерий Вилкоксона).

Анализ результатов исследования:

Результаты исследования свидетельствуют о том, что на предприятиях с разным типом ОК существуют значимые различия в уровне доверия.

Для сотрудников Концерна характерна рыночно-иерархическая ОК (28,4% - 26,9%), а предпочтительной является кланово-рыночная ОК (29,1% - 25,9%). Некоторые специалисты настроены снижать зависимость трудовой деятельности от складывающихся отношений, усиливать результативность в виде роста производительности на основе внутренней конкуренции, не уходя от соблюдения стандартов. На предприятии среди инженеров можно встретить высокие характеристики общего доверия (25,9%) и результативности (26,1%). Полученные данные свидетельствуют о том, что на предприятии присутствует дружеский

характер общения и командная работа, т.к. все сотрудники нацелены на разработку сопровождения серийного изготовления и испытания изделий машиностроительного направления.

Для сотрудников НПП «Полет» характерна кланово-иерархическая ОК (27,9% - 29,2%), а предпочтительной является кланово-рыночная ОК (33,7% - 23,7%). Сотрудники держатся вместе благодаря преданности к традициям. Организация делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива. Однако сотрудники не готовы к реальным переменам и повышению своей продуктивности на благо развития предприятия. Работа Концерна намного эффективнее, чем НПП «Полет», т.к. первый из них входит в систему глобального распределения труда, а второй находится в стадии модернизации. Среди инженеров НПП «Полет» преобладает порядочность (24,8%) и общее доверие (22,6%). Руководство всегда выполняет свои обязанности, для сотрудников это уже не просто место работы, это как семья.

Для коллектива «Урожай+» характерна рыночно-иерархическая ОК (31,6% - 41,6%), а предпочтительной становится адхократически-рыночная ОК (30% - 36,6%). Такой тип ОК требует от сотрудников наиболее четкого понимания своего места в команде. ОК ориентирована на новаторство и творчество, а также разработку оригинальных продуктов. Это частная компания, поэтому все сотрудники нацелены на результат (33,1%), ведь от этого зависит уровень их зарплаты. Порядочность в коллективе менеджеров - высокая (20,4%). Заключается она в том, что они предоставляют открытую информацию о своих действиях. Однако их тип работы не предполагает командной работы, поэтому забота и доверие у них низкие.

Анализ полученных данных показал, что различия в доверии и порядочности между Концерном и НПП «Полет» статистически не значимы ( $p \leq 0.05$ ). Это связано с тем, что у предприятий один тип бизнеса - разработка и производство продукции военного назначения. Другая ситуация выявлена между Концерном и «Урожай+» - уровни доверия и порядочности у персонала в этих компаниях статистически различны ( $p \leq 0.01$ ). Данные говорят о том, что последняя из этих компаний более клиентоориентирована. В свою очередь, Концерн производит продукцию только по заказу государства.

Таким образом, на основе полученных данных можно сделать выводы о регулирующей функции доверия и недоверия на предприятиях с разным типом ОК:

1. На государственных предприятиях - высокий уровень доверия, это связано с тем, что в трудовом коллективе присутствует клановый компонент ОК. Он тормозит инновационную деятельность предприятий, блокируя повышение производительности труда. Главное для сотрудников - это выполнение графика работы и выстраивание отношений.

2. На коммерческом предприятии, наоборот, - низкий уровень доверия, что говорит о высоком уровне рыночного компонента ОК, который повышает конкурентоспособность предприятия на рынке, а также внутреннюю конкуренцию внутри трудового коллектива, стимулируя, тем самым, рост производительности труда.

### Источники и литература

- 1) Камерон К. и Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001. - 320 с.
- 2) Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: Изд во «Институт психологии РАН», 2008. - 564 с.
- 3) Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития // Электрон-

ный ресурс: [http://iteam.ru/publications/human/section\\_87/article\\_2686/](http://iteam.ru/publications/human/section_87/article_2686/)