

СОЦИОПОГИЯ

Игорь Анатольевич GERMANOV¹
Елена Борисовна ПЛОТНИКОВА²

УДК 316.47

РОЛЬ ДОВЕРИЯ В СТИМУЛИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РАБОЧИХ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ*

¹ кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии,
Пермский государственный национальный исследовательский университет
Germanov1973@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-2338-6693

² кандидат исторических наук, заведующий кафедрой социологии,
Пермский государственный национальный исследовательский университет
Plotnikova1958@yandex.ru; ORCID: 0000-0003-3599-5215

Аннотация

Потребность ускоренной модернизации отечественной промышленности актуализирует проблематику исследований ресурсного обеспечения данного процесса. В связи с этим многие авторы обращаются к тематике доверия, рассматривая его в качестве важнейшего социокультурного фактора инновационного развития. Однако большая часть отечественных публикаций акцентируется на исследовании генерализованного и институционального доверия и их влияния на модернизационные процессы на макроуровне. При этом роль организационного доверия как фактора активизации инновационной деятельности работников на уровне предприятий остается малоизученной.

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ (грант № 20-011-00488).

Цитирование: Германов И. А. Роль доверия в стимулировании инновационной активности рабочих на промышленных предприятиях / И. А. Германов, Е. Б. Плотникова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6. № 4 (24). С. 8-27.
DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-8-27

Данная статья ставит целью развитие дискуссии относительно состояния и роли внутриорганизационного доверия в стимулировании процессов технологической модернизации промышленных предприятий посредством расширения социальной базы поддержки инноваций и повышения инновационной активности работников. Основные задачи: оценка распространенности доверия в отношениях между коллегами по работе, рядовыми работниками и менеджерами, а также анализ влияния указанных видов доверия на вовлеченность работников в инновационную деятельность на уровне организаций.

Эмпирической базой исследования стали результаты формализованного опроса рабочих основного производства, проведенного на трех промышленных предприятиях в Пермском крае в 2018-2019 гг. (n = 450). Использовался метод сплошного обследования присутствовавших на рабочих местах.

Новизна исследования определяется использованием оригинального подхода к измерению горизонтального доверия в организациях, рассмотрением вертикального доверия на нескольких уровнях, а также расширением индикаторной базы инновационной активности работников. Эмпирическую базу исследования составили материалы формализованного опроса работников трех промышленных предприятий. Это отличает полученные выводы от известных результатов в данной области, которые были основаны на обследовании территориальных выборок работающего населения. Результаты исследования показывают широкое распространение доверительных отношений на предприятиях как в горизонтальном, так и в вертикальном измерениях. Однако, в отличие от предыдущих исследований, не было обнаружено статистически значимых связей между организационным доверием и фактической деятельностью работников по инициированию и внедрению инноваций. Его влияние прослеживается лишь в отношении готовности участвовать в соответствующих проектах, но не самого инновационного поведения, что позволяет сделать вывод об ограниченной роли управления инновационной активностью работников посредством выстраивания доверительных отношений на производстве. Авторы обращают внимание на необходимость учета ряда факторов, определяющих специфику связи организационного доверия и инновационной активности, которые необходимо принимать во внимание в будущих исследованиях.

Ключевые слова

Организационное доверие, инновационная активность, работник, модернизация.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-8-27

Введение

В сложившихся условиях глобальной конкуренции модернизация, переход России на инновационный путь развития рассматривается большинством ученых, политиков и практиков в качестве единственной альтернативы будущего нашей страны. Неотъемлемой частью общего процесса модернизации является переход

к новому производственно-технологическому укладу в традиционных и новых отраслях промышленности, внедрение новых технологий, усовершенствований, связанных с достижениями научно-технического прогресса, которое осуществляется на уровне конкретных предприятий и отраслей. Успешность данного процесса определяется комплексным влиянием разнообразных факторов, особое место среди которых имеют социокультурные характеристики основных действующих лиц инновационных преобразований — особенности ценностей, установок и поведения работников организаций. Их влияние может как поддерживать инновационное развитие организаций, так и противодействовать ему. Вопрос об адекватности социальной базы предприятий задачам широкой технологической модернизации неоднократно поднимался в литературе. Судя по результатам некоторых исследований, сложившаяся в настоящее время в отечественной промышленности система трудовых отношений, морально-нравственные качества работников, культура трудовой деятельности персонала не вполне соответствуют требованиям новой технологической эпохи. В связи с чем ставится задача разработки социальных технологий формирования новых качеств работников и культуры производственных отношений, необходимых для перехода к пятому и шестому укладу промышленных технологий [4].

В данной работе основное внимание уделяется оценке организационного доверия как фактора актуализации инновационных установок и повышения инновационной активности работников на промышленных предприятиях. Авторы исходят из того, что скорость и результативность внедрения инноваций зависит от способности организаций инициировать новшества и справляться с сопровождающими их изменениями, в том числе преодолевать внутреннее сопротивление инновациям. Основываясь на классических работах, посвященных доверию, была сформулирована следующая гипотеза. Поскольку доверие стимулирует новаторское поведение, отход от скрупулезного следования установленному порядку, поднимает общий уровень мобилизации, активности и свободы человека (П. Штомпка); формирует склонность к сотрудничеству (Р. Патнэм, Дж. Коулман), благодаря чему возрастает интенсивность обмена информацией и конкретными практиками деятельности; расширяет контроль субъекта над ресурсами и событиями (Дж. Коулман), посредством чего снижается тревога в отношении будущей неопределенности действий других субъектов, ожидается наличие позитивной связи внутриорганизационного доверия с включением работников в инновационные процессы на уровне предприятия.

Обзор литературы

В зарубежной научной литературе существует целый ряд исследований, подтверждающих влияние организационного доверия на различные аспекты деятельности компаний, в том числе — на степень их инновационности. Авторы приходят к выводам, что высокий уровень доверия способствует инновационному развитию, действуя как фактор сокращения транзакционных издержек и контроля [22], усиления кооперации и сотрудничества в условиях отсутствия

формальных структур и механизмов, ослабления сопротивления организационным изменениям со стороны персонала [19], формирования ощущения безопасности в принятии решений при изменениях [17], повышения мотивации работников к творчеству и принятию рисков [20], возрастания приверженности персонала организационным целям [21] и др.

Однако правомерность переноса выводов зарубежных исследователей на российскую почву вызывает обоснованные сомнения. По мнению Л. В. Корель, содержание наемного труда в России кардинально отличается от того, что имеет место в западной культуре [8, с. 153]. Соответственно, обнаруженные «там» закономерности и связи совершенно не обязательно имеют место в российских организациях.

В отечественной научной литературе основная часть публикаций в ведущих российских социологических журналах сосредоточена на вопросах доверия в политической сфере, доверия социальным институтам и организациям [1]. Поэтому большой интерес представляют работы, подготовленные Ю. В. Веселовым и А. А. Липатовым, В. Н. Мининой, Е. С. Яхонтовой [5, 11, 16], которые посвящены анализу и систематизации исследований организационного доверия, в том числе проводимых за рубежом.

Еще более редкими в отечественных публикациях являются эмпирические оценки феномена организационного доверия. Существующие работы отмечают широкую распространенность доверительных отношений как в вертикальном, так и в горизонтальном измерениях, связь доверия с различными элементами производственной ситуации и влияние на отношение к труду [7, 14] и, одновременно, констатируют противоречия развития доверия по линии «подчиненные — менеджеры» (высокое доверие на фоне ухудшения положения наемных работников), фиксируют неоднородность доверия, обусловленную различными факторами: формой собственности и экономическим положением предприятия, типом корпоративной культуры, социальным и демографическим статусом работника, материальным положением семьи, личностными диспозициями и др. [7], анализируют субъективные представления работников о доверии и его роли в функционировании организации [6], оценивают влияние доверия на поведение сотрудников в конфликтных ситуациях [10], изучают востребованность различных видов организационного доверия (личностное/деперсонифицированное) и определяющие его факторы [15], представляют сравнительный анализ состояния коллективного доверия в российских и зарубежных организациях [18].

Исследования связей доверия и инновационной активности также пока не получили должного развития. Наиболее близкие по тематике публикации фиксируют положительную связь обобщенного доверия и индекса инновативности населения [9], межличностного и институционального доверия и отношения к технологиям [2], обобщенного и межличностного доверия и отношения к инновационным практикам потребительского поведения [3]. Однако эти данные не позволяют судить о доверии как о факторе, влияющем на процессы технико-технологической модернизации на уровне предприятий.

Непосредственное отношение к нашей работе имеет исследование А. Н. Тарасовой и Е. В. Андриановой [13], которые сформулировали и нашли эмпирическое подтверждение гипотезы о положительной связи внутриорганизационного доверия с опытом участия в создании новшеств (создание новой фирмы, продукта, услуги, технологии). Однако, на наш взгляд, в силу специфики индикаторов доверия, использованных в указанном исследовании, полученные результаты нуждаются в уточнении и развитии. Так, авторы измеряли горизонтальное доверие (доверие между коллегами по работе) через показатель «наличие взаимопонимания на работе» [13, с. 131], что несколько расходится с традиционной моделью концептуализации и операционализации доверия. Кроме того, измерение вертикального доверия (доверия работников менеджменту) ограничивалось оценкой отношения к работодателю (руководителю предприятия), т. е. доверие линейному и среднему звену управления как фактору инновационной активности работников осталось вне поля зрения исследователей.

Таким образом, в отечественной литературе актуальная тема исследования социокультурного потенциала инновационного развития организаций остается слабоизученной. В данной статье мы ставим задачу развития дискуссии относительно состояния и роли внутриорганизационного доверия в стимулировании процессов технологической модернизации промышленных предприятий посредством расширения социальной базы поддержки инноваций и повышения инновационной активности работников.

Материалы и методы исследования

В настоящем исследовании доверие анализируется как когнитивная форма социального капитала, которая характеризуется специфическими нормами, ценностями, взглядами, убеждениями, способствующими сотрудничеству. Акцент сделан на внутриорганизационном доверии, которое рассматривается как характеристика отношений взаимодействующих сторон (доверителей и доверяющих). При этом отношения доверия анализируются в двух измерениях: горизонтальном (отношения между коллегами по работе — работниками, находящимися на одной ступени организационной иерархии) и вертикальном (отношения между подчиненными и руководителями).

Доверие в организации определяется как ожидание работниками честного и доброжелательного отношения со стороны коллег и/или руководства организации, добросовестного выполнения ими явных и неявных обязательств в условиях будущей неопределенности и риска негативных последствий совершаемых действий, а также вытекающие из этих ожиданий установки и поведение работников.

Распространенность горизонтального доверия измерялась через установление соотношения числа коллег, пользующихся и не пользующихся доверием работника. Респондентам предлагалось указать количество коллег, с которыми ассоциируются различные характеристики отношений. Первое значение определялось на основе характеристики «Они вполне заслуживают моего доверия». Второе — «В трудной ситуации на них нельзя положиться». При этом неопре-

деленность состава потенциального «круга доверия» снималась фокусировкой вопроса на сотрудниках подразделения, в котором работает респондент, т. е. конкретной группой лиц, с которой респондента связывают отношения совместной трудовой деятельности.

Описанная методика измерения горизонтального доверия отличается от подхода, используемого авторами Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), на данные которого ссылается одна из наиболее цитируемых работ, посвященных доверию в российском обществе [7]. В указанном исследовании оценка горизонтального организационного доверия основывается на ответах респондентов на вопрос «В какой степени Вы доверяете людям, с которыми Вы вместе работаете, Вашим коллегам?» Т. е. в качестве объекта доверия участнику исследования предъявляется обобщенный, усредненный образ «коллег», а не конкретные люди, которые работают рядом.

Используемый подход, предполагающий оценку специфического, а не обобщенного доверия, для целей настоящего исследования представляется более продуктивным. Внедрение новшеств происходит в конкретной производственной среде, с участием работников конкретного подразделения. Поэтому закономерно предположить, что позиция сотрудника относительно инновации гораздо сильнее зависит от характера доверительных отношений в микроколлективе, нежели от распространенности доверия между коллегами в организации в целом.

Для оценки доверия подчиненных менеджменту организации использовался вопрос: «Как Вы считаете, насколько руководители предприятия заслуживают Вашего доверия?» с четырьмя вариантами ответов от «однозначно не заслуживают» до «вполне заслуживают». Респонденту предлагалось определить свое отношение к субъектам на трех уровнях управления: линейного, среднего и высшего менеджмента. Необходимость такого разделения обусловлена различиями механизмов формирования доверия. В первых двух случаях доверие складывается на основе опыта личных взаимодействий, в третьем — предстает в деперсонифицированной форме [14, с. 169].

Отношение работников к инновациям в организации оценивалась по трем параметрам: инициирование инноваций, опыт участия в проектах по внедрению новшеств и готовность подключиться к соответствующей работе. В первом случае респондентам предлагалось высказаться о наличии у них опыта внесения предложений по совершенствованию условий труда, техники и технологий (инициирование), во втором — об участии в течение последнего года в создании новшеств на предприятии (опыт), в третьем — о желании войти в группу работников, которые будут участвовать в создании или внедрении новшеств (готовность).

В качестве альтернативных переменных, объясняющих инновационную активность работников, рассматривались:

- отношение к инновациям (восприятие новшеств как основного фактора конкурентоспособности предприятия, индивидуальная адаптированность к изменениям, субъективная оценка степени поддержки нововведений со стороны коллектива);

- особенности стиля управления (проявление уважения со стороны руководства, поддержка инициатив работников, признание их права на ошибку);
- нормы взаимоотношений в коллективе (обмен информацией, взаимная поддержка, согласованность мнений в понимании целей деятельности предприятия).

Для оценки указанных переменных респондентам предлагалось выразить степень своего согласия/несогласия с серией суждений (7-балльная шкала, с вариантами от «полностью не согласен» до «полностью согласен, формулировки суждений см. в таблице 1).

В исследовании использованы результаты формализованного опроса рабочих основного производства, проведенного на трех промышленных предприятиях в Пермском крае в 2018-2019 гг. ($n = 450$). Использовался метод сплошного обследования присутствовавших на рабочих местах в подразделениях, определенных по выбору руководства предприятий с учетом особенности технологий и доступности респондентов во время работы.

Все три предприятия относятся к категории крупных (численность персонала от 1,1 до 8,1 тыс. чел.), входят в госкорпорации, специализируются на продукции машиностроения. Наиболее успешным, с экономической точки зрения, является предприятие А. Здесь на протяжении нескольких лет, предшествующих исследованию, наблюдался устойчивый рост показателей объемов выпускаемой продукции и чистой прибыли. Предприятие С, напротив, сталкивается с экономическими проблемами. Объемы продаж здесь существенно отстают от плановых показателей, последние два года предприятие закончило с убытком, реальной стала угроза сокращений персонала. Предприятие В занимает промежуточное положение, его экономические показатели стабильны (среднегодовой прирост объемов продукции 3-5%, динамические показатели прибыли в последние годы неустойчивы). Включение в состав обследуемых объектов предприятий, различающихся по степени экономической успешности, согласуется с полученными ранее выводами о влиянии экономического фактора на состояние организационного доверия [7].

Результаты и их обсуждение

В ходе исследования горизонтальных взаимодействий установлено преобладание доверительных связей между коллегами по работе. Среднее количество работников, с которыми у участников опроса ассоциируются доверительные отношения в их подразделении, составляет пять чел., тогда как характеристика «в трудной ситуации на них нельзя положиться» дана в среднем в отношении двух коллег.

Статус доверительных отношений коррелирует в первую очередь с возможностью получения помощи по работе (коэффициент Спирмена 0,706, $\alpha < 0,001$) и близостью, позволяющей делиться личными проблемами, обсуждать деликатные вопросы, требующие конфиденциальности (коэффициент Спирмена 0,748, $\alpha < 0,001$). Анализ частных корреляционных коэффициентов указывает на то, что оба показателя имеют независимое влияние на доверие. Недоверие в от-

ношениях с коллегами ассоциируется главным образом с напряженностью в личных коммуникациях (коэффициент Спирмена 0,538, $\alpha < 0,001$). Связей объективных характеристик участников исследования (пол, возраст, место работы, трудовой стаж на предприятии) с количеством доверительных и недоверительных отношений не установлено.

Следуя избранной методике измерения горизонтального доверия, были сформированы четыре группы работников, различающиеся по соотношению количества доверительных и недоверительных связей с коллегами. Первая группа (полное доверие) отметила отсутствие коллег, на которых в трудной ситуации нельзя положиться. Их доля в общем массиве данных составила 42% опрошенных. Для второй группы (преобладающее доверие) характерно заметное превышение числа коллег, к которым работники испытывают доверие, в сравнении с теми, на помощь и поддержку которых они не рассчитывают. Сюда относится каждый пятый участник опроса. Третья группа сформировалась из тех работников, для которых количество отношений доверия и недоверия с коллегами примерно одинаково (нейтральное доверие). К ней относится 21% респондентов. Наконец, четвертая группа — это те работники, у которых количество связей с коллегами, ассоциирующихся с недоверием, больше, чем с доверием (преобладающее недоверие). Таковых в выборке оказалось 16%, в том числе 1% тех, кто указал, что не доверяет ни одному из своих коллег. Распределение работников обследованных предприятий по группам горизонтального доверия сохраняет стабильность вне зависимости от места работы участников опроса и основных социально-демографических характеристик, за исключением уровня образования. Для лиц с относительно низким образовательным статусом (среднее профессиональное и ниже) характерна большая распространенность доверительных отношений с другими работниками: полное доверие коллегам в этой группе демонстрируют 45% опрошенных, тогда как у работников с высшим образованием этот показатель составляет всего 29% (коэффициент Гамма $G = -0,141$, $\alpha < 0,05$).

Собранные данные в целом подтверждают полученные ранее выводы о преобладании доверия в отношениях между коллегами [7], хотя и фиксируют гораздо более низкую степень проявления данного феномена. По данным Российского мониторинга экономики и здоровья, зона доверия коллегам и сослуживцам охватывает более 80% рабочих, недоверие характерно менее чем для 1% обследованных¹. В нашем исследовании соответствующие показатели составляют 63 и 16%.

¹ Использованы данные 28-й волны «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН [12]. Информация представлена по категориям респондентов: «квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом», «квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы», «неквалифицированные рабочие», занятые в отраслях ВПК и гражданского машиностроения ($n = 119$).

Исследование выявило также высокую степень доверия всем уровням менеджмента. При этом прослеживается общая тенденция: чем выше уровень управления, тем с меньшим доверием он ассоциируется и тем больше доля респондентов, не сумевших выразить свое отношение к соответствующему руководителю. В оценках доверия непосредственному руководителю (начальник участка, отдела) суммарная доля респондентов, выбравших вариант «вполне заслуживают» и «скорее заслуживают», составляет 76% (затруднились с ответом 13%); для среднего звена управления (начальник цеха) — 67% (не дали ответа 18%); для высшего руководства — 59% (не дали ответа 27%).

Перекрестный анализ не выявил специфики оценок доверия, связанных с социально-демографическими характеристиками сотрудников. Однако место работы оказалось значимым фактором дифференциации ответов респондентов в отношении доверия руководству (коэффициент Крамера $V = 0,346$, $\alpha < 0,001$). На предприятии А — наиболее экономически успешном — доля работников, не доверяющих высшему руководству, составила всего 4%. В то же время на предприятии С, находящемся в проблемном состоянии, в результате которого встала угроза сокращения персонала, уровень недовериякратно выше — 43%. При этом по всем обследованным организациям наблюдается отсутствие дифференциации ответов, относящихся к доверию среднему ($V = 0,063$, $\alpha > 0,05$) и линейному менеджменту ($V = 0,012$, $\alpha > 0,05$). Этот результат указывает на то, что доверие высшему руководству у работников во многом ассоциируется именно со способностью сохранить устойчивость работы предприятия и обеспечить чувство безопасности персонала посредством гарантий занятости.

Уровень вовлеченности работников в инновационные процессы на обследованных предприятиях оказался довольно высоким. Более половины участников опроса (55%) отметили, что направляли руководству свои предложения по совершенствованию организации труда, техники и технологий (в том числе 19% делали это неоднократно). Каждый второй респондент (47%) указал, что в течение последнего года принимал участие в создании каких-либо новшеств на рабочем месте; более 70% выразили готовность войти в проектные группы по внедрению новых технологий и продуктов.

Инициирование новшеств более характерно для мужчин ($V = 0,107$, $\alpha < 0,05$). Кроме того, они демонстрируют большую готовность войти в группы по внедрению инноваций ($V = 0,189$, $\alpha < 0,05$). Готовность также связана с возрастом работников (молодежь проявляет большую заинтересованность в такой деятельности ($G = -0,15$, $\alpha < 0,01$)) и уровнем их образования (чем выше образовательный статус работника, тем больше готовность войти в группу внедренцев ($G = 0,174$, $\alpha < 0,05$)). Фактический опыт участия в инновациях не связан ни с одной из объективных характеристик респондентов.

Проверка содержательных гипотез осуществлялась в три этапа. Первоначально с помощью процедуры факторного анализа методом главных компонент с использованием вращения варимакс с нормализацией Кайзера были сгруппированы дополнительные объясняющие переменные. Было выделено три

фактора, которые в совокупности объясняют 63% дисперсии первичных переменных (см. таблицу 1). Суждение «Поиск новых способов улучшения продукции и технологий — лучший способ повышения конкурентоспособности предприятия», которое первоначально предполагалось использовать в качестве характеристики отношения к инновациям, оказалось примерно одинаково тесно связанным со всеми тремя компонентами, поэтому из процедуры факторного анализа оно было исключено и в дальнейшем рассматривалось как отдельный показатель.

Первый фактор (31% объясненной дисперсии) объединил показатели, характеризующие стиль управления на предприятиях. Второй фактор (17% объясненной дисперсии) — восприятие норм взаимоотношений в коллективе. Третий фактор (15% объясненной дисперсии) включает переменные, описывающие инновационный «климат» на предприятиях.

Средние значения факторных нагрузок в различных социально-демографических группах работников практически не отличаются. Специфика места работы проявляется лишь в отношении фактора «стиль управления». На относительно успешных предприятиях (А и В) средние значения факторных нагрузок несколько выше (0,12-0,15), чем на предприятии С, которое испытывает экономические трудности (-0,26). Хотя отмеченные различия невелики, но статистически значимы (статистический критерий для теста Краскела — Уоллиса $\chi^2 = 8,5$, $df = 2$, $\alpha < 0,05$).

На втором этапе проводился парный корреляционный анализ (по методу Спирмена) показателей инновационной активности работников с показателями горизонтального и вертикального доверия, а также с дополнительными переменными, потенциально влияющими на отношение к инновациям (см. таблицу 2).

На этом этапе установлено, что опыт внесения предложений по совершенствованию организации труда, техники и технологий слабо коррелирует с фактором, характеризующим нормы взаимоотношений в коллективе, и никак не связан с другими объясняющими переменными, в том числе доверием коллегам и руководству. Следует отметить, что суждения, формирующие фактор «нормы взаимоотношений» (см. таблицу 1), близки по смыслу с показателем «наличие взаимопонимания на работе», который был использован в исследовании А. Н. Тарасовой и Е. В. Андриановой [13]. Если так, то полученные нами результаты указывают на устойчивость связей, выявленных ранее тюменскими коллегами.

Предшествующий опыт участия работников во внедрении инноваций с доверием руководству, коллегам и дополнительными показателями не связан. Объяснением этому может быть то, что инициирование технологических инноваций на предприятиях осуществляется преимущественно «сверху». Соответственно, вхождение в круг участников ее внедрения в большей степени связано со спецификой трудовой функции работника, его местом в производственном процессе, наконец, субъективным выбором руководителя, а не с социокультурными характеристиками самого работника.

Наибольшее количество значимых связей обнаружилось в отношении показателя готовности работников войти в группу по внедрению технико-технологических новшеств. Хотя все выделенные закономерности относятся к категории очень слабых связей, стоит отметить, что готовность к инновационной деятельности определяется доверием к коллегам и высшему руководству предприятий, инновационным «климатом» в организации, взаимоотношениями

Таблица 1

Группировка альтернативных переменных, объясняющих инновационную активность работников (по результатам факторного анализа)

Table 1

Grouping of alternative variables explaining the innovative activity of employees (based on the results of factor analysis)

Суждения	Факторы		
	1	2	3
Руководство внимательно относится к новым идеям и инициативам работников	0,822	0,186	0,007
Руководство понимает, что каждый имеет право на ошибку	0,702	0,094	-0,147
Наши руководители уважают работников и прислушиваются к их мнению	0,777	0,254	-0,032
Большинство моих коллег охотно делятся своими знаниями и умениями друг с другом	0,053	0,855	-0,006
Сложные рабочие вопросы мы с коллегами решаем совместно	0,123	0,810	-0,080
Мы с коллегами всегда одинаково понимаем, что является самым важным в работе	0,309	0,615	-0,017
Предлагать на работе что-то новое бесполезно, всё равно ничего не изменится (R)*	0,455	-0,135	0,611
Проводимые нововведения обычно не встречают поддержки у работников (R)	-0,052	-0,020	0,832
Мне не нравится, когда приходится менять привычные методы работы (R)	-0,321	0,004	0,704
Процент объясненной фактором дисперсии	31%	17%	15%

* Здесь и далее шкалы суждений, помеченных значком «R», предварительно подвергались зеркальному преобразованию.

* Hereinafter, the scales of evaluations marked with “R” were pre-transformed in a mirror image.

в коллективе, а также отношением к инновациям как фактору конкурентоспособности предприятия. Все выделенные связи относятся к категории положительных: большим значениям независимых переменных соответствует большая готовность работников включиться в инновационный процесс.

Таблица 2

Взаимосвязи организационного доверия, инновационной активности работников и альтернативных объясняющих переменных (n = 433)

Table 2

Intercorrelations between organizational trust, innovative activity of employees, and an alternative explanatory variables (n = 433)

Независимые переменные	Зависимые переменные		
	Инициирование инноваций (0 — нет, 1 — да)	Опыт инноваций (0 — нет, 1 — да)	Готовность к инновациям (0 — нет, 1 — да)
Горизонтальное доверие (1 — преобладающее недоверие, 4 — полное доверие)	-0,01	0,039	0,161**
Вертикальное доверие (1 — однозначно не заслуживают, 4 — вполне заслуживают):			
Высшему руководству	-0,059	0,015	0,113*
Руководителям среднего звена	-0,067	0,015	0,096
Линейным руководителям	0,012	-0,021	0,068
Альтернативные объясняющие переменные:			
Нормы взаимоотношений в коллективе	0,115	-0,109	0,154*
Стиль управления	-0,077	0,109	-0,007
Инновационный «климат»	0,13*	-0,094	0,136*
Восприятие инноваций как фактора конкурентоспособности предприятия (1 — неприятие, 2 — нейтральное отношение, 3 — принятие)	0,081	-0,062	0,09*

* Корреляция значима для $\alpha < 0,05$.

** Корреляция значима для $\alpha < 0,01$.

Коэффициенты, не помеченные знаком «*», являются статистически незначимыми.

* Correlation is significant for $\alpha < 0.05$.

** Correlation is significant for $\alpha < 0.01$.

Coefficients not marked with “*” are statistically insignificant.

Роль горизонтального доверия, в отличие от вертикального, устойчива и остается неизменной безотносительно предшествующего опыта участия в инновациях. Теоретически наличие такого опыта должно снижать у работников тревогу и неопределенность, связанные с освоением новых практик деятельности, и, соответственно, лимитировать значимость доверия как фактора готовности к инновациям. Однако в реальности обнаружено, что фактор наличия доверительных отношений с коллегами остается значимым для инновационной активности как для тех, кто уже был вовлечен в подобные проекты, так и для тех, кто такого опыта не имеет (коэффициент Спирмена 0,158-0,182 соответственно, $\alpha < 0,05$ в обоих случаях).

В отношении влияния доверия руководству ситуация иная. Работников, для которых участие во внедрении инноваций является абсолютно новым опытом, вертикальное доверие стимулирует войти в группу по внедрению новшеств (коэффициент Спирмена 0,126, $\alpha < 0,05$), тогда как для их коллег с опытом инновационной деятельности доверие руководству значимым фактором не является (коэффициент Спирмена 0,088, $\alpha > 0,05$).

На третьем этапе использовался метод логистической регрессии, где готовность к участию в инновационных проектах выступала в качестве зависимой переменной, а показатели доверия и альтернативные объясняющие переменные — в качестве предикторов. Контрольной группой выступали респонденты с максимальными значениями независимых переменных.

Результаты анализа показывают, что оба измерения организационного доверия оказывают значимое влияние на инновационную активность работников. Недосток доверия в отношениях с коллегами и низкий уровень доверия высшему руководству предприятия снижают вероятность готовности работника примкнуть к группе по внедрению новшеств (коэффициент Вальда 9,02 и 7,86 соответственно, при $\alpha < 0,05$). Одновременно подтвердилась значимость общего отношения к инновациям. Те респонденты, которые не рассматривают их в качестве важного фактора, обеспечивающего конкурентоспособность предприятия, гораздо реже выражали желание участвовать во внедрении новшеств. Судя по значениям стандартизированных регрессионных коэффициентов, влияние трех указанных факторов примерно одинаково ($\exp(B)$ 0,382-0,438), т. е. недостаток доверия коллегам и руководству, неверие в инновации снижает потенциальное участие работников во внедрении новшеств примерно на 60%. Одновременно крайняя степень недоверия руководству предприятия снижает вероятность работника примкнуть к группе инноваторов в 3,5 раза. Эта закономерность статистически прослеживается на уровне тенденции, однако не может не обращать на себя внимание.

Индивидуальное восприятие инновационного «климата» в организации и нормы взаимоотношений в коллективе оказались несущественными факторами для активизации инновационной деятельности работников. Статистические показатели указывают на значимость полученной модели, хотя ее объясняющие возможности невелики (псевдо-R-квадрат Найджелкерка 0,18) — см. таблицу 3.

Таблица 3

Оценки параметров регрессионной модели связи организационного доверия и готовности к инновациям

Table 3

Logistic regression model for organizational trust and readiness to innovation

Независимые переменные	Готовность к инновациям				
	B	Вальд	df	α	Exp (B)
Горизонтальное доверие:		9,02	3	0,03	
— Преобладающее недоверие	-0,963	4,79	1	0,03	0,382
— Нейтральное доверие	-0,637	2,44	1	0,12	0,529
— Преобладающее доверие	0,425	0,83	1	0,36	1,53
Доверие высшему менеджменту:		7,86	3	0,05	
— Не заслуживают	-1,26	1,31	1	0,25	3,523
— Скорее не заслуживают	-0,882	5,51	1	0,04	0,414
— Скорее заслуживают	-0,131	0,13	1	0,72	0,877
Восприятие инноваций как фактора конкурентоспособности предприятия:		6,82	2	0,03	
— Неприятие	-0,826	5,51	1	0,02	0,438
— Нейтральное отношение	0,352	0,353	1	0,55	1,42
Нормы взаимоотношений в коллективе	0,307	3,39	1	0,07	1,36
Инновационный «климат»	0,158	0,90	1	0,34	1,17

Примечание: Доля верных прогнозов (общая) 78%. R² Нэйджелкера 0,18.

Note: The percentage of the correct predictions (total) is 78%. The R² of Nagelkerke is 0.18.

Выводы

Результаты исследования подтверждают полученные ранее данные о распространенности и доминирующих формах доверия в трудовых коллективах российских предприятий, а также о его позитивной роли в стимулировании инновационной деятельности производственного персонала.

Доверительное отношение к коллегам и менеджменту характерно для большей части работников обследованных предприятий. При этом максимальные значения показателей доверия фиксируются в отношении «ближнего круга» — сотрудников одного подразделения, непосредственных руководителей. Чем дальше «доверенное лицо» от круга повседневных контактов, тем с более низким доверием оно ассоциируется и тем выше неопределенность в отношении к нему. Это свидетельствует о том, что наиболее выраженной на предприятиях

остаётся личностная форма доверия, основанная на устойчивых повседневных контактах между работниками в процессе совместной трудовой деятельности.

Обнаружено, что работники, испытывающие большее доверие к коллегам и высшему руководству предприятий, выражают более высокую готовность включиться в реализацию инновационных проектов. Однако, хотя в теории между выражением намерения и реальным поведением существует прямая связь, собранные эмпирические данные не выявили корреляционных взаимодействий между обоими измерениями доверия и фактической инновационной активностью работников (иницированием инноваций и участием во внедрении новшеств). Предположение о том, что доверие менеджерам на среднем и линейном уровне управления является фактором активизации инновационной деятельности рядовых работников, также не подтвердилось.

Данные исследования показывают, что влияние доверия на стимулирование инновационной активности работников имеет специфику, связанную с экономическим положением предприятия. В относительно благополучной ситуации (предприятия А и В) роль вертикального доверия ослабевает, а горизонтального, напротив, увеличивается. При ухудшении экономического положения (предприятие С) наблюдается обратная картина: доверие коллегам перестает быть значимым фактором инновационной активности, при этом роль доверия высшему руководству существенно возрастает.

Также контекстным фактором связи доверие — инновационная активность можно считать наличие/отсутствие опыта аналогичной деятельности в прошлом. Для работников, ранее не участвовавших в процессах технико-технологического обновления, наличие недоверия руководителям предприятия становится значимым барьером, препятствующим освоению новых видов деятельности.

Таким образом, судя по результатам проведенного исследования, организационное доверие можно рассматривать как значимый, но далеко не решающий фактор активизации инновационной деятельности работников на предприятии. Слабая интенсивность выявленных статистических закономерностей указывает на то, что в современных условиях потенциал управления инновационной активностью работников посредством выстраивания доверительных отношений довольно ограничен. Однако это не означает, что при разработке и реализации проектов технико-технологической модернизации предприятий эту сторону взаимоотношений в трудовых коллективах можно игнорировать. Напротив, необходим поиск дополнительных факторов, которые в сочетании с организационным доверием позволили бы повысить инновационную активность работников. Мы обнаружили в качестве таковых инновационный климат в организации, индивидуальные инновационные установки работников, но могут быть и другие.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барановский М. В. Современные практики социологического изучения феномена доверия / М. В. Барановский // Власть. 2019. Том 27. № 2. С. 183-190.

2. Бахтигараева А. И. Роль социального капитала и институционального доверия в отношении населения к инновациям / А. И. Бахтигараева, В. А. Брызгалин // Вестник Московского университета. Сер. 6: Экономика. 2018. № 4. С. 3-24.
3. Богомолова Е. В. Повседневность россиян: гражданские и потребительские практики / Е. В. Богомолова, Е. Г. Галицкая, Ю. А. Кот, Е. С. Петренко // Мир России. 2017. № 1. С. 180-197.
4. Бочаров В. Новые требования к работнику промышленного производства в условиях современной модернизации (социологический анализ) / В. Бочаров, Б. Тукумцев // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2015. № 3. С. 44-49.
5. Веселов Ю. В. Доверие в организации: методологические основания исследования в экономике, социологии и менеджменте / Ю. В. Веселов, А. А. Липатов // Российский журнал менеджмента. 2015. Том 13. № 4. С. 85-104.
6. Заварцева М. М. Структура и функции организационного доверия в представлениях сотрудников / М. М. Заварцева // Национальный психологический журнал. 2016. № 2 (22). С. 94-104.
7. Козырева П. М. Доверие и его ресурсы в современной России / П. М. Козырева. М.: Ин-т социологии РАН, 2011. 172 с.
8. Корель Л. В. Нарратив наемного труда и коллизии доверия на современных промышленных предприятиях в условиях модернизации / Л. В. Корель // Общество и экономика. 2013. № 10. С. 149-162.
9. Лебедева Н. М. Ценности, социальный капитал и отношение к инновациям / Н. М. Лебедева, Е. В. Бушина, Л. Л. Черкасова // Общественные науки и современность. 2013. № 4. С. 62-67.
10. Леонов Н. И. Влияние доверия в организации на стратегии поведения сотрудников в конфликтной ситуации / Н. И. Леонов, И. Ю. Леонова // Вестник Удмуртского университета. Сер.: Философия. Психология. Педагогика. 2016. Том 26. Вып. 1. С. 53-70.
11. Минина В. Н. Организационное доверие как неосязаемый актив компании: проблема измерения / В. Н. Минина // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.: Менеджмент. 2012. Вып. 2. С. 107-130.
12. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE): оф. сайты. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>; <http://www.hse.ru/rlms>
13. Тарасова А. Н. Инновационная активность и внутриорганизационное доверие: проблема взаимосвязи / А. Н. Тарасова, Е. В. Андрианова // Власть. 2016. Том 24. № 11. С. 130-137.
14. Темницкий А. Л. Проблема доверия в отношениях руководства — подчинения как предмет социологического анализа и элемент концепции согласия в российском обществе / А. Л. Темницкий // Социология и современная Россия / под ред. А. Б. Гофмана. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 167-186.
15. Темницкий А. Л. Социокультурная модель наемного работника рыночного типа / А. Л. Темницкий // XI Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Кн. 2 / отв. ред. Е. Г. Ясин. М.: Изд. Дом. Высшей школы экономики, 2011. С. 376-385.

16. Яхонтова Е. С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные подходы и отечественный опыт оценки / Е. С. Яхонтова // Социологические исследования. 2004. № 9. С. 117-121.
17. Camps S. Exploring how Social Capital facilitates innovation: the role of innovation enablers / S. Camps, P. Marques // Technological Forecasting & Social Change. 2014. Vol. 88. Pp. 325-348.
18. Davydenko V. A. A Comparative analysis of the levels of collective trust among the banking staff in Poland and Russia / V. A. Davydenko, J. Kaźmierczyk, G. F. Romashkina, E. V. Andrianova // Comparative Sociology. 2018. No. 17. Pp. 299-317.
19. Kramer R. Trust and distrust: emerging questions, enduring questions / R. Kramer // Annual Review of Psychology. 1999. No. 50. Pp. 569-598.
20. Reina D. S. Building sustainable trust / D. S. Reina, M. L. Reina // OD Practitioner. 2007. Vol. 9. No. 1. Pp. 36-41.
21. Thau S. The relationship between trust, attachment and antisocial work behaviors / S. Thau, C. Crossley, R. Bennett, S. Sczesny // Human Relations. 2007. No. 60. Pp. 1155-1179.
22. Woolcock M. Social capital: implications for development theory, research, and policy / M. Woolcock, D. Narayan // The World Bank Research Observer. 2000. No. 15 (2). Pp. 225-249.

Igor A. GERMANOV¹
Elena B. PLOTNIKOVA²

UDC 316.47

**THE ROLE OF TRUST
IN STIMULATING THE INNOVATIVE ACTIVITY
OF INDUSTRIAL EMPLOYEES***

¹ Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor,
Department of Sociology,
Perm State National Research University
germanov1973@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-2338-6693

² Cand. Sci. (Hist.), Head of Department of Sociology,
Perm State National Research University
plotnikova1958@yandex.ru; ORCID: 0000-0003-3599-5215

Abstract

The prospects of boosting the modernization of Russian industry necessitate the study of resources that might stimulate such endeavors. Contrary to the global literature, Russian publications mostly focus on the studies of generalized and institutional trust, as well as on the influence it exerts on modernization processes at the macro-level. Meanwhile, the impact of intra-firm trust as a factor, contributing to employee involvement in innovation, remains relatively misattended.

Our purpose lies in encouraging the discussion of the presence of intra-firm trust and the effect trust has in furthering the processes of technological modernization. The intermediary tasks include the assessment of trust's prevalence between colleagues, employees, and managers, as well as an analysis of the impact these types of trust have on the employees' involvement into innovative activities at the enterprise level.

* The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (grant No. 20-011-00488).

Citation: Germanov I. A., Plotnikova E. B. 2020. "The role of trust in stimulating the innovative activity of industrial employees". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 6, no. 4 (24), pp. 8-27.
DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-8-27

The empirical ground for the study includes the results of a formalized survey of main industry workers conducted at three industrial enterprises in the Perm Territory in 2018-2019 (n = 450) using the method of a continuous survey of people present at their workplaces. The input of our research is due to the approach we propose to measure the horizontal trust by examining the vertical trust on several levels of organizational hierarchy; in addition, we employ an expanded list of indicators of employee involvement in innovation. The survey data are collected at three industrial plants. This helps to arrive at conclusions distinct from the published results of the studies of employees, sampled and surveyed per municipalities. Our results manifest the wide expansion of trust in organizations studied. However, we have not discovered any relationships between the organizational trust and actual employees involvement in the initiation and implementation of innovations. The impact of trust was detected only for the employees' preparedness to take part in the ongoing projects. Thus, trust-building efforts at the workplace have a limited effect on employee involvement in innovations. We stress the importance of considering other factors that make the relationship between organizational trust and involvement in innovation more specific.

Keywords

Organizational trust, personnel innovative activity, employee, modernization.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-8-27

REFERENCES

1. Baranovsky M. V. 2019. "Modern practices of sociological study of the phenomenon of trust". *Vlast*, vol. 27, no. 2, pp. 183-190. [In Russian]
2. Bakhtigaraeva A. I., Bryzgalin V. A. 2018. "The impact of social capital and institutional trust on attitudes towards innovation". *Vestnik Moskovskogo Universiteta*, no. 4, pp. 3-24. [In Russian]
3. Bogomolova E., Galitskaya E., Kot Y., Petrenko E. 2017. "Everyday life of Russians: civil and consumer practices". *Mir Rossii*, vol. 26, no. 1, pp. 180-197. [In Russian]
4. Bocharov V. U., Tukumtsev B. G. 2015. "New requirements for the industrial workers in the conditions of modernization (sociological analysis)". *Teleskop: zhurnal sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovaniy*, no. 3, pp. 44-49. [In Russian]
5. Veselov U. V., Lipatov A. A. 2015. "Trust in the organization: methodological foundations of research in economics, sociology and management". *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta*, vol. 13, no. 4, pp. 85-104. [In Russian]
6. Zavartseva M. M. 2016. "Structure and functions of organizational trust in employees' notions". *Natsional'niy psikhologicheskiy zhurnal*, no. 2 (22), pp. 94-104. [In Russian]
7. Kozyreva P. M. 2011. *Trust and Its Resources in Modern Russia*. Moscow: Institut sotsiologii RAN. 172 pp. [In Russian]
8. Korel' L. 2013. "Hired labour and the phenomenon of trust in modern industrial enterprises in the context of modernization". *Obshchestvo i ekonomika*, no. 10, pp. 149-162. [In Russian]

9. Lebedeva N. M., Bushina E. V., Cherkasova L. L. 2013. "Values, social capital and attitude to innovation", no. 4, pp. 62-67. [In Russian]
10. Leonov N. I., Leonova I. Yu. 2016. "The influence of trust in an organization on the strategy of employees behavior in a conflict situation". Vestnik Udmurtskogo Universiteta. Seria Filosofia. Psikhologia. Pedagogika, vol. 26, no. 1, pp. 53-70. [In Russian]
11. Minina V. N. 2012. "Organizational trust as an important company asset: the problem of measurement", no. 2, pp. 107-130. [In Russian]
12. Russian Monitoring of Economic Situation and Population Health (RLMS HSE). <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>; <http://www.hse.ru/rlms>
13. Tarasova A. N., Andrianova E. V. "Innovation activity and intra-trust: the problem of relationship". Vlast, vol. 24, no. 11, pp. 130-137. [In Russian]
14. Temnitsky A. L. 2003. "The problem of trust in leadership-subordination relations as a subject of sociological analysis and an element of the concept of consent in Russian society". In: Gofman A. B. (ed.). Sociology and the Modern Russian, pp. 167-186. Moscow: Higher School of Economics. [In Russian]
15. Temnitsky A. L. 2011. "Market type of socio-cultural model of the employee". Proceedings of the 11th International Research Conference on the Problems of Economic and Social Development. Vol. 2. Edited by E. G. Yasin. Pp. 376-385. Moscow: Higher School of Economics. [In Russian]
16. Yakhontova E. S. 2004. "Assessing the trust in the context of personnel management". Sotsiologicheskiye issledovaniya, no. 9, pp. 117-121. [In Russian]
17. Camps S., Marques P. 2014. "Exploring how social capital facilitates innovation: the role of innovation enablers". Technological Forecasting & Social Change, vol. 88, pp. 325-348.
18. Davydenko V. A., Kaźmierczyk J., Romashkina G. F., Andrianova E. V. 2018. "A comparative analysis of the levels of collective trust among the banking staff in Poland and Russia". Comparative Sociology, no. 17, pp. 299-317.
19. Kramer R. 1999. "Trust and distrust: emerging questions, enduring questions". Annual Review of Psychology, no. 50, pp. 569-598.
20. Reina D. S., Reina M. L. 2007. "Building sustainable trust". OD Practitioner, vol. 9, no. 1, pp. 36-41.
21. Thau S., Crossley C., Bennett R., Sczesny S. 2007. "The relationship between trust, attachment and antisocial work behaviors". Human Relations, no. 60, pp. 1155-1179.
22. Woolcock M., Narayan D. 2000. "Social capital: Implications for development theory, research, and policy". The World Bank Research Observer, no. 15 (2), pp. 225-249.