

ПРОБЛЕМА ДОВЕРИЯ В ОТНОШЕНИЯХ РАБОТОДАТЕЛЬ – РАБОТНИК

Тарасова А. Н., Андрианова Е. В.

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия (625003, г. Тюмень, ул. Семакова, 10), e-mail: antarasova@pochta.ru, andrelena78@mail.ru

На основе эмпирических данных социологических исследований в Тюменской области за период с 2004 по 2013 год произведена оценка динамики уровня доверия в отношениях работников и работодателей. В исследовании основной упор сделан на изучении мнений простых людей как представителей рынка труда. Отмечается наличие положительной тенденции к росту уровня доверия работников по отношению к своим работодателям: так за анализируемое десятилетие (с 2004 года) уровень доверия вырос практически в два раза. Однако ожидания работников по-прежнему остаются несколько выше уровня их обязательств и честности по отношению к работодателю. Проведен анализ формируемого баланса доверия-недоверия в отношениях работника и работодателя, как баланса ожиданий и обязательств. Уровень доверия формируется путем соотношения ценности потенциальной выгоды и вероятного риска потери, т.е. обмана. При низком уровне доверия готовность к взаимному обману возрастает. Установлено наличие статистически значимой корреляционной зависимости между уровнем доверия к работодателю и готовностью к обману.

Ключевые слова: доверие, обман, социальный капитал, трудовые отношения, работодатели, наемные работники.

PROBLEM OF TRUST IN THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EMPLOYER AND EMPLOYEES

Tarasova A. N., Andrianova E. V.

Tyumen State University, Tyumen, Russia (625003, Tyumen, street Semakova, 10), e-mail: antarasova@pochta.ru, andrelena78@mail.ru

Based on empirical data of sociological research in the Tyumen region in the period from 2004 to 2013, evaluated the dynamics of the level of trust in the relationship of workers and employers. In the study the main emphasis on the study of the views of ordinary people as representatives of the labor market. Noted the existence of a positive upward trend in the level of confidence of workers to their employers, Thus for the analyzed decade (since 2004), the level of confidence has increased almost two-fold. However, expectations of workers are still slightly above the level of commitment and integrity in relation to the employer. The analysis formed the balance of trust-mistrust of the employee and the employer, as the balance of expectations and obligations. The level of trust is formed by the ratio of the value of the potential benefits and the probable risk of loss, that is cheating. At a low level of trust, a willingness to increase mutual deception. The presence of a statistically significant correlation between the level of trust to the employer and the willingness to cheat.

Keywords: trust, deception, social capital, labor relations, employers, employees.

Зачастую интересы работодателей и работников воспринимаются как противоположные, и единственной законной формой их уравнивания считается контракт. Однако формальный договор отражает далеко не все аспекты отношений между работником и работодателем, зачастую реальная практика допускает компромиссы в этих отношениях. Кроме того, в России относительно широко распространена неформальная занятость, т. е. занятость без оформления трудового договора. При этом, несмотря на отсутствие юридически оформленного соглашения, и работники, и предприниматели заинтересованы в том, чтобы их отношения были достаточно устойчивыми и продолжительными, поскольку это обоюдовыгодно. Соответственно, они стараются учитывать интересы друг друга, соблюдая первоначальные договоренности. Причем, как

замечает С. Ю. Барсукова, «вероятность соблюдения условий первоначального договора практически не зависит от степени формализации трудовой сделки: при устном найме условия договора соблюдаются не реже, чем при найме формальном» [1, с. 8]. Готовность или неготовность соблюдать все условия трудовой сделки (оформленные формально и устно оговоренные) зависит от формируемого баланса доверия-недоверия в отношениях работника и работодателя. Именно доверие служит основой взаимопонимания и согласия, является неотъемлемым условием делегирования полномочий, успешной командной работы и, безусловно, детерминирует организационную эффективность. В связи с этим изучение проблемы доверия между работниками и работодателями представляется чрезвычайно важной задачей.

Цель исследования – оценить динамику уровня доверия и обмана по отношению к работодателям. Учитывая сложность и неоднозначность феномена «доверие», стоит отметить, что в рамках данной работы доверие рассматривается как социальное явление, обладающее динамической структурой, т.е. способное к развитию и видоизменению. Разнообразие подходов к определению понятия «доверие» представлено нами в работе [4, с.140-146].

В современной научной литературе накоплен как теоретический, так и эмпирический материал, отражающий значимость доверия в экономических отношениях, а особенно в отношениях работника и работодателя (см. [1], [3], [5], [6], [7], [8]). Согласно теории рационального выбора, обе стороны стремятся максимизировать полезность (свои собственные интересы), соответственно доверие как элемент социального капитала, по Дж. Коулмену, должно базироваться на максимизации общей пользы, т.е. все участники должны выигрывать при таком действии [2, с. 138]. Известный западный специалист по организационному поведению, основатель консалтинговой фирмы Management Consulting Group Роберт Брюс Шо определяет доверие как «надежду на то, что люди, от которых мы зависим, оправдают наши ожидания» [6, С.43]. Среди отечественных исследований доверия интересна работа Е. С. Яхонтовой, эксперта Ассоциации Менеджеров России. Она полагает, что доверие – это производная от оценки человеком степени риска, выгоды и неизбежности зависимости от других в ситуации неопределенности [8, С. 20]. Решение о доверии возникает в результате осознания того, что другим людям невыгодно вести себя отлично от социальных ожиданий, что они хорошо знают, как надо действовать, и имеют навыки решения тех задач, которые им доверяют, а уровень доверия определяется путем соотношения ценности потенциальной выгоды и вероятного риска потери. Эту идею развивает еще один отечественный исследователь – П. Н. Шихирев, который определяет доверие как «оптимистическое ожидание человека, группы или фирмы, находящихся в условиях ... зависимости от другого человека, группы или фирмы в ситуации совместной

деятельности или экономического обмена с целью способствовать ... взаимовыгодному сотрудничеству сторон» [5, С.9-10].

Эмпирической базой работы послужили результаты социологических опросов в Тюменской области. Основной упор был сделан на изучении мнений простых людей как представителей рынка труда. В 2004 году было опрошено 2410 человек, а в 2013 году 3054 человека в возрасте от 18 лет. Структура выборки соответствует структуре генеральной совокупности, ошибка менее 2 % по одному признаку.

Прежде всего, следует отметить наличие положительной тенденции роста доверия в отношениях работников и работодателей. Так, в 2004 году на вопрос о доверии руководителям предприятий положительно ответили только 23 % опрошенных (6 % – «да, доверяю» и 17 % – «скорее доверяю»), а почти десять лет спустя, в 2013 – уже почти в два раза больше респондентов (43 %) сказали, что они «полностью доверяют» (10 %) или «в основном доверяют» (33 %) руководителям своего предприятия (см. рис. 1). Доля не доверяющих руководителям своих предприятий снизилась с 29 % до 20 %. Соответственно, если в 2004 году нами отмечался кризис доверия в трудовых отношениях (см. [3]), когда доля не доверяющих на 6 % превышала долю доверяющих, то сейчас можно говорить о некотором выравнивании ситуации, когда доверяющих все же значительно больше. Хотя говорить о полном преодолении кризиса еще рано, учитывая, что, согласно опросу 2013 года, каждый пятый работающий в Тюменской области не доверяет или скорее не доверяет руководителю своего предприятия. Если же вообще вывести вопрос за плоскость персонализированных отношений с начальником и спросить о доверии предпринимателям в целом как потенциальным работодателям, то уровень доверия оказывается значительно ниже. Доверяют частным предпринимателям лишь порядка 20 % опрошенных, не доверяют – 30 %. И хотя по сравнению с 2004 годом ситуация несколько улучшилась, доля не доверяющих по-прежнему преобладает.

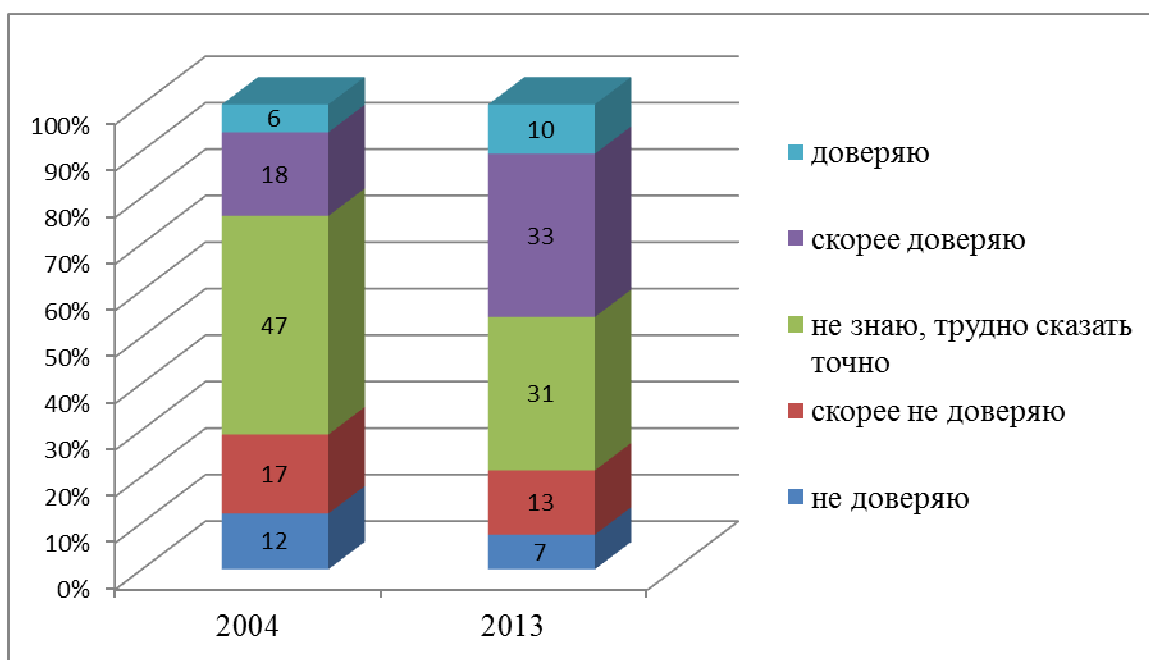


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «В какой мере Вы доверяете или не доверяете руководителям своего предприятия?» (в % от опрошенных)

Таким образом, «индивидуальное (или личное) доверие» как доверие к конкретному человеку – руководителю предприятия, в целом значительно выше и накапливается быстрее, чем «доверие социальное», т. е. «абстрактное доверие» или доверие вообще как обобщенная вера в честность и порядочность других работодателей (см. на рис. 2 динамику индексов).

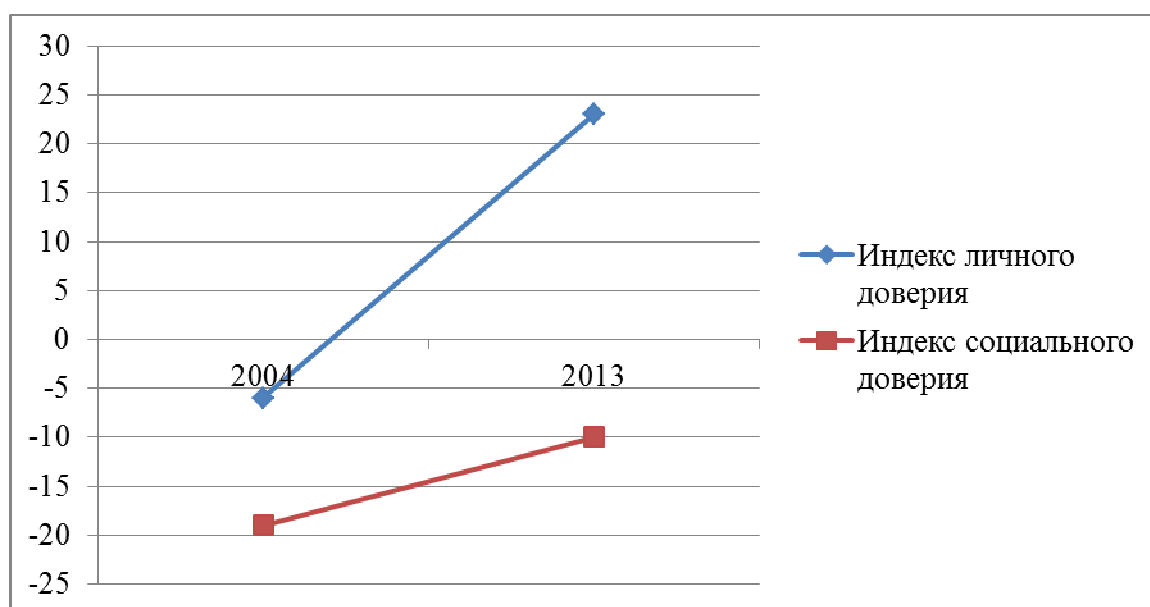


Рис. 2. Динамика индексов личного и социального доверия (индекс доверия рассчитывается как разница между положительными и отрицательными ответами, т.е. долей ответов «доверяю», «скорее доверяю» и «не доверяю», «скорее не доверяю»)

Согласно мнению Ю. В. Веселова, «накопленное личное доверие представляет форму индивидуального капитала», а «накопленное социальное доверие составляет социальный капитал общества», в этом случае «в целом в обществе формируется атмосфера доверия, что дает значительные преимущества» [7, с. 22]. На данный момент времени уровень социального доверия явно не достаточен для успешного функционирования социально-экономической системы и получения этих самых преимуществ. Вместе с тем положительная динамика все же имеется, что позволяет оценивать будущее относительно оптимистично: доверие порождает доверие и, постепенно накапливаясь в форме успешного личного опыта взаимодействия с работодателем, может быть в будущем использовано как социальный ресурс.

Преобладание отношений недоверия приводит к различным издержкам, связанным с отступлением от добровольно принятых на себя обязательств по контракту, т. е. издержкам недоверия, что проявляется в готовности к обману своих контрагентов. Обман со стороны работодателей и нарушение прав работников те в свою очередь компенсируют нарушением прав работодателя. В практике достаточно распространены ситуации, когда работниками используется рабочее время и казенное имущество в личных целях, забираются с работы различные вещи (начиная от мелких канцелярских принадлежностей и заканчивая крупной техникой) и т. п. По данным непараметрического корреляционного анализа, изучаемые нами показатели доверия и обмана работодателей статистически значимо связаны между собой ($Sig.=0,000$, т.е. $<0,01$ при коэффициенте Спирмана – $0,12$).

Отслеживая динамику данных показателей с 2004 года, можно отметить наличие позитивной динамики. Практически на четверть выросла доля тех, кто считает недопустимым обман в отношениях работодателя и наемного работника. Так, в 2004 году менее половины опрошенных работников (42 %) отметили, что нельзя обманывать своего работодателя. В 2013 году на вопрос «можно ли обманывать наемным работникам своих работодателей», 67 % респондентов выбрали вариант «нельзя ни при каких обстоятельствах». Доля готовых к обману сократилась с 10 % до 4 %, т. е. более чем в два раза. Остальные отметили, что обманывать работодателя можно лишь в некоторых ситуациях.

Таким образом, это подтверждает сделанный ранее вывод о том, что успешный личный опыт взаимодействия с работодателем постепенно способствует формированию общей атмосферы доверия, в которой работники осознанно принимают на себя обязательства быть честными по отношению к работодателю. Однако, поскольку уровень социального доверия по-прежнему остается не достаточным, сохраняется дисбаланс ожиданий и обязательств в отношениях работника и работодателя. При проведении исследования респондентам было задано два схожих вопроса: 1) как вы считаете, можно ли обманывать наемным работникам своих работодателей и 2) можно ли обманывать работодателям своих наемных работников. Ответ «нельзя ни при каких

обстоятельствах» на 1 вопрос дали 67 %, а на 2 – 74 % опрошенного населения, т. е. предполагая в некоторых ситуациях возможность обмана работодателя со стороны работников, со стороны работодателя такой обман считается не приемлемым (см. рис. 3).

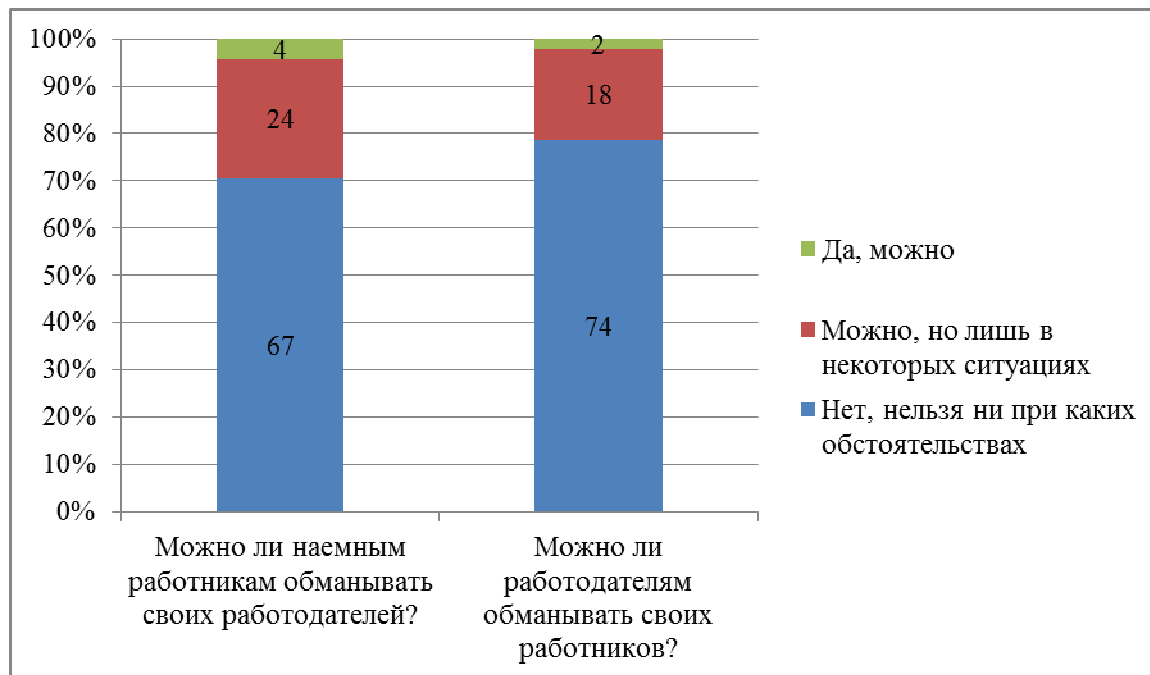


Рис. 3. Отношение к обману, в % от опрошенных (N=3054 человека, 2013 г.).

Таким образом, несмотря на значительный рост «декларируемой честности» работников по отношению к работодателям, уровень их ожиданий надежного поведения от работодателей оказывается выше, т. е. требования к работодателю со стороны работников несколько выше, чем их готовность соблюдать свои обязательства.

По результатам исследования можно сделать ряд выводов. Во-первых, уровень доверия работников по отношению к своему работодателю растет, но для того, чтобы это доверие приносило «дивиденды» не только отдельным предприятиям, но и региону в целом, т.е. способствовало его социально-экономическому развитию, необходима трансформация личного доверия в социальное. Во-вторых, уровень доверия обратно коррелирует с готовностью к обману в отношениях (чем ниже доверие, тем выше готовность к обману). Даже единичные случаи недобросовестности работодателей рожают недоверие, провоцирующее работников к ответному нарушению прав работодателя, что, в свою очередь, тормозит накопление социального доверия. Соответственно необходимо накопление не одностороннего доверия (когда у одного участника взаимоотношений могут быть основания для доверия, а у другого этих оснований может быть недостаточно либо они могут вообще отсутствовать), а обоюдного доверия, когда и работник и работодатель имеют одинаковые основания для возникновения доверия. В-третьих, в оценках допустимости обмана между работниками и работодателями имеется

рассогласованность ожиданий и обязательств, что приводит к нарушению баланса доверия-недоверия в их отношениях, а соответственно опять же к снижению темпов накопления социального доверия.

Работа подготовлена в рамках выполнения НИР по госзаданию № 9-12 «Разработка и апробация методики измерения социального капитала как фактора модернизации региона».

Список литературы

1. Барсукова С. Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7. С.3-15.
2. Коулмен Дж. Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики / сост. и науч. ред. В. В. Радаев. М.: Российская политическая энциклопедия, 2004. С. 159-185.
3. Тарасова А. Н. Доверие и обман в отношениях работодателя и наемного работника // Современные проблемы менеджмента: сборник материалов открытой научно-практической конференции / под ред. Н.М. Чикишевой. Тюмень, 2005. С. 308-313.
4. Тарасова А.Н., Данилова Е.П. Эволюция понятия «доверие» в системе социальных наук // Экология языка на перекрестке наук: материалы 2-й международной научной конференции. Ч. 2 / Под ред. д-ра филол. наук, проф. Н.Н. Белозеровой. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2012. С. 140-146.
5. Шихирев П. Н. Доверие как основа деловых отношений // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2003. № 10. С. 8-17.
6. Шо Р. Б. Ключи к доверию в организации. Результативность. Порядочность. Проявление заботы / пер. с англ. П. Н. Шихирев, Т. А. Нестик. М.: ДЕЛЮ, 2000. 272 с.
7. Экономика и социология доверия / [под. ред. Ю. В. Веселова]. СПб.: Социол. об-во им. М. М. Ковалевского, 2004. 192 с.
8. Яхонтова Е. С. Доверие как базовая ценность компании и инструмент управления персоналом // Современное управление. 2003. № 11. С. 19-29.

Рецензенты:

Ромашкина Г.Ф., д.соц.н., профессор, заместитель директора Финансово-экономического института по научной работе ФГБОУ ВПО Тюменский государственный университет, г.Тюмень.

Зыков В.В., д.соц.н., профессор, заведующий кафедрой математических методов, информационных технологий и систем управления в экономике ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет», г. Тюмень.