

ТАРАСОВА Анна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента, маркетинга и логистики Тюменского государственного университета (625003, Россия, г. Тюмень, ул. Володарского 6; a.n.tarasova@mail.ru)

АНДРИАНОВА Елена Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и экономической социологии Тюменского государственного университета (625003, Россия, г. Тюмень, ул. Володарского 6; andrelena78@mail.ru)

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ И ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЕ ДОВЕРИЕ: ПРОБЛЕМА ВЗАИМОСВЯЗИ

Аннотация. В статье выдвигается и подтверждается гипотеза о наличии статистически значимой связи между внутриорганизационным доверием и инновационной активностью сотрудников. Выявлено, что участие в создании или внедрении каких-либо новшеств максимально значимо коррелирует с такими показателями, как наличие взаимопонимания на работе, персонализированное доверие своему руководителю (работодателю) и социальное доверие бизнес-сообществу. Автор обозначивает проблемы, решение которых должно способствовать росту инновационной активности.

Ключевые слова: инновационная активность, работник, работодатель, доверие, социальный капитал, модернизация

Введение. Показатели развития России свидетельствуют, что за последние 20 лет так и не удалось значимо повысить уровень инновационной активности как на макро- и мезо-, так и на микроуровне. Инновационная активность выступает фактором повышения конкурентоспособности экономики, что определяет актуальность ее стимулирования. В рамках обозначенной проблемы низкой инновационной активности важно понять, с какими социокультурными параметрами связана эта активность, чтобы более грамотно разрабатывать инструменты ее повышения.

Многие исследователи отмечают связь инновационной активности с доверием, но при этом они рассматривают преимущественно доверие населения к власти и общественным институтам [Лебедева, Татарко 2010; Диденко, Ромашкина, Ромашкин 2015; Седюкова, Безгласная; Ерохина 2015], а не внутриорганизационное доверие. Но важно признать, что человек раскрывает свои возможности и таланты, реализуется как новатор прежде всего на своем рабочем месте, а соответственно, именно организационная среда, в которой находится человек, определяет условия его инновационной деятельности.

Основной гипотезой исследования стало предположение о том, что внутриорганизационное доверие, являясь необходимым условием успешной деятельности предприятия, вероятнее всего, влияет и на инновационную активность сотрудников, их готовность участвовать в создании и/или внедрении каких-либо новшеств. Соответственно, важно было понять, можно ли внутриорганизационное доверие рассматривать как фактор, способствующий росту инновационной активности работников, какова сила влияния данного фактора и насколько устойчива связь между этими параметрами.

В работе использованы такие методы исследования, как корреляционный анализ и индексный метод. Эмпирической базой послужили данные прикладного социологического исследования по методологии Н.И. Лапина «Социокультурный портрет региона России» [Лапин, Беяева 2010], где в исходный инструментарий включены дополнительные вопросы о доверии руководству своего предприятия и о доверии предпринимателям и бизнес-сообществу в целом. Используются

результаты мониторинговых опросов населения Тюменской обл. (без автономных округов) старше 18 лет по двум волнам: 2013 ($N = 1\,271$) и 2016 ($N = 1\,514$) годов. Структура выборки по полу, возрасту и типу поселения (город/село) соответствует структуре генеральной совокупности, ошибка менее 3% по одному признаку. Более детально описание выборок и методик исследования представлено в работе «Социокультурная динамика – портрет Тюменской области» [Социокультурная динамика... 2015].

Внутриорганизационное доверие измерялось по таким показателям, как «наличие взаимопонимания на работе», «доверие работодателю (руководителю своего предприятия)» и «доверие предпринимателям (бизнес-сообществу)». Инновационная активность оценивалась по субъективным ответам респондентов на вопрос об их участии в создании каких-либо новшеств (новая фирма, продукт, услуга, технология). Если человек отметил свое участие как организатора или участие наравне с другими в создании новшеств, то он отнесен к инновационно активным работникам. Признавая наличие расхождения между объективной реальностью (реальными результатами инновационной активности) и субъективными самооценками, все же считаем допустимым использовать данный показатель для проверки гипотезы исследования, поскольку он позволяет оценивать степень вовлеченности работников в инновационный процесс.

Обзор литературы. Работы целого ряда исследователей подтверждают влияние доверия и порожденного им социального капитала на характер и уровень социально-экономического развития. Известный американский социолог Френсис Фукуяма по этому поводу отметил, что при прочих равных условиях чем больше радиус доверия в стране, тем более успешно проходит развитие экономики [Фукуяма 2006: 179-181]. Собственно говоря, уже в самом названии его знаменитой книги заложена эта идея: доверие – вот путь к процветанию.

Отечественные ученые также неоднократно определяли доверие как важнейший фактор обеспечения социально-экономического развития страны, ее регионов и даже отдельных предприятий. В исследованиях Н.М. Лебедевой и А.Н. Татарко подчеркивается влияние доверия и социального капитала на экономические представления рыночных агентов и на экономику страны [Лебедева, Татарко 2010]. В статье Н.И. Диденко, Г.Ф. Ромашкиной и Г.С. Ромашкина доверие обозначено как одно из основных условий экономического роста региона [Диденко, Ромашкина, Ромашкин 2015]. Рассматривая неэкономические факторы модернизации экономики страны, Е.А. Седюкова и Е.А. Безгласная даже выстроили причинно-следственную связь между социальным капиталом и экономическим развитием: развитие социального капитала → степень развития гражданского общества → необходимость повышения качества политических и экономических институтов → выход на траекторию устойчивого экономического роста [Седюкова, Безгласная: 6-7]. Можно подчеркнуть, что именно доверие, являясь основой кооперативных действий и успешной командной работы, способно дать значительные преимущества как отдельному человеку, организации, так и обществу в целом.

Выделяя доверие как социокультурный фактор модернизации экономики страны, многие исследователи акцентируют свое внимание на доверии власти и социально-политическим институтам, мало обращаясь к проблеме доверия в трудовых отношениях. К примеру, Е.В. Ерохина и В.В. Воронов проблему мотивации, рост инновационной активности хозяйствующих субъектов неразрывно связывают с уровнем доверия населения власти [Ерохина 2015; Воронов 2012]. Е.А. Седюкова и Е.А. Безгласная также подчеркивают, что «в условиях формирования “новой экономики” возрастают требования к качеству институционально-политического фактора экономического роста» [Седюкова, Безгласная: 6].

Признавая огромную значимость институционально-политического фактора (определяющего доверие власти) как катализатора модернизационных преобразований в стране, стоит также включить в исследовательскую схему и мезоуровень проявления инновационной активности, т.е. уровень организации.

Как правило, новшества (новый товар, услуга или технология) создаются, разрабатываются и предлагаются конкретными фирмами. В.В. Песков отмечает, что «согласно зарубежной практике, значительным, если не основным источником новых идей является сам персонал предприятия» [Песков 2011: 296]. Необходимо лишь создавать и поддерживать необходимые для этого условия. Соответственно, проявляемая работниками организаций инновационная активность зависит от сложившихся в трудовом коллективе (рабочей группе) отношений, и в первую очередь – от уровня доверия работников руководству компании.

Таким образом, можно предположить, что доверие власти определяет готовность хозяйствующих субъектов (организаций, предпринимателей) к внедрению инноваций, в то время как доверие работодателям и предпринимателям стимулирует (либо, напротив, ограничивает) готовность к инновационной деятельности индивидов (работников), создавая условия для взаимовыгодного сотрудничества сторон. Интересна представленная И.М. Мачеринскене, Р.В. Минкуте-Генриксон и Ж.Й. Симанавичене модель структуры социального капитала, где доверие выступает одним из ее основных элементов. На вершинах данной модели выделены 3 уровня анализа: уровень индивидов (микроуровень), уровень организации (мезоуровень) и уровень государственных органов управления (макроуровень) [Мачеринскене, Минкуте-Генриксон, Симанавичене 2009: 30-31]. Однако при анализе инновационной активности представляется более целесообразным не противопоставлять эти уровни, а рассматривать каждый из них как вложение в уровень более высокого порядка. Организация становится исходной средой для проявления индивидуальной активности, стимулируя либо, напротив, тормозя ее. В то же время сами организации как субъекты инновационного процесса действуют в среде, задаваемой правилами государственных органов управления.

Основные результаты. В 2016 г. своему работодателю (руководителю своего предприятия) доверяют 43% опрошенных (сумма ответов «скорее доверяю» и «полностью доверяю»), 16% работающих не доверяют ему. В 2013 г. ситуация была схожая: 42% доверяли работодателю, и 20% – нет. Однако позитивная динамика все же имеется. За последнее десятилетие уровень доверия вырос почти в 2 раза: в 2004 г. доверял своему работодателю лишь каждый четвертый опрошенный работник, каждый третий – не доверял¹ [Тарасова, Андрианова 2013]. Кроме того, несмотря на относительно невысокий уровень внутриорганизационного доверия, оно оказывается выше доверия институционального, т.е. отношение к органам власти еще более критично [Ромашкина, Давыденко 2014: 124].

Дисперсионный анализ в разрезе различных социально-демографических групп (пол, возраст, образование, тип поселения и пр.) не показал значимых статистических отличий по уровню внутриорганизационного доверия. Подобный же вывод сделан исследователями и по отношению к доверию власти: связь институционального доверия с социально-демографическими параметрами отсутствует [Ромашкина, Давыденко 2014: 129].

Связан ли наблюдаемый рост доверия работодателю с повышением инновационной активности работников?

Анализ показал, что доля работников различных предприятий, в той или иной степени участвующих в создании каких-либо новшеств, растет. В 2009 г. отметили свое участие в данном процессе 9% опрошенных, к 2013 г. их доля выросла

¹ Вопрос о доверии своему работодателю в нашем исследовании 2004 г. полностью идентичен вопросу, заданному в 2013 и 2016 гг. Объект исследования и принцип формирования выборки те же.

до 12%, а в 2016 г. уже 17% работников сообщили о своем участии в создании каких-либо новшеств (новая фирма, продукт, технология, услуга). Наблюдаемое изменение хоть и невелико, но уже выше ошибки выборки по исследованию, что говорит о закономерности данного процесса.

Проверка на наличие статистически значимой связи между доверием в организации и инновационной активностью работников проводилась через построение матрицы парных коэффициентов корреляции Спирмана между переменными: «участие в создании каких-либо новшеств», «взаимопонимание на работе», «доверие руководителям своего предприятия/работодателю» и «доверие предпринимателям, бизнес-сообществу». Первые две переменные – дихотомические (шкала 0 или 1). Показатели доверия представляют собой порядковые переменные с преобразованной шкалой от 0 («совсем не доверяю») до 1 («полностью доверяю»). Дополнительно оценивалось наличие связи с институциональным доверием, оцененным через индекс обобщенного доверия всем региональным институтам власти (суду, губернатору, прокуратуре и др.). Методика вычисления индекса взята из работы «Доверие как социальный феномен и условие экономического роста Арктического региона» [Диденко, Ромашкина, Ромашкин 2015: 30]. Результаты корреляционного анализа представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Корреляция между инновационной активностью и показателями доверия
(N = 1 514; 2016 г.)**

Показатели доверия	Участие в создании и/или внедрении каких-либо новшеств за последний год	
	коэффициент корреляции Спирмана	знач. (2-сторонняя)
Взаимопонимание на работе	0,112**	0,000
Доверие работодателям	0,079**	0,006
Доверие предпринимателям, бизнес-сообществу	0,101**	0,000
Институциональное доверие	0,003	0,911

Примечание. * Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя) – таких коэффициентов нет.
** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя) – коэффициенты корреляции высоко значимы (ошибка менее 1%). Коэффициенты, не помеченные звездочками, вообще не значимы (ошибка более 5%).

Результат получился несколько неожиданный. Инновационная активность работников действительно максимально значимо коррелирует с доверием организационным, что подтверждает исходную гипотезу исследования. Однако она оказалась совершенно не связанной с показателем институционального доверия (ни по одному институту не отмечено значимой корреляции!), что в корне противоречит мнению большинства исследователей. С чем же связан данный феномен? Почему институциональное доверие, обязанное стимулировать инновационную активность в регионе, не коррелирует с ним?

На наш взгляд, сложившаяся ситуация связана с тем, что на данный момент практически отсутствуют механизмы, позволяющие работнику реализовывать свою инновационную активность вне организационной среды. Органы госу-

дарственной власти в качестве субъектов инновационной деятельности рассматривают только предприятия, а все разрабатываемые меры поддержки предназначены в основном для бизнеса. Если внутри организации при определенных условиях еще хоть как-то стимулируется инновационная активность сотрудников, то институциональная среда практически никак не поощряет проявление инновационной активности отдельных индивидов, а зачастую даже и препятствует ему. В таких условиях связи между инновационной активностью работников и институциональным доверием, конечно же, наблюдаться не будет. Однако это вовсе не говорит о том, что данный фактор не значим. Он очень даже значим, но лишь для хозяйствующих субъектов.

Для проверки наличия связи между институциональным доверием и инновационной активностью организаций сформирована подвыборка из предпринимателей (как хозяйствующих субъектов), для которой вновь рассчитан коэффициент корреляции между показателем инновационной активности и институциональным доверием. Как и предполагалось, связь оказалась достаточно сильной и максимально значимой (коэффициент корреляции Спирмана = 0,480 при уровне значимости $< 0,01$).

Таким образом, можно утверждать, что каждый уровень проявления инновационной активности задается лишь средой следующего уровня: уровень индивидуальной активности – организационной средой, уровень организационной активности – институциональной средой. И на сегодняшний день правила таковы, что индивиду реализовать свою инновационную активность вне рамок какой-либо организации практически невозможно, если только он не открывает свою собственную фирму, выходя таким образом на другой уровень.

Для проверки устойчивости выявленных связей анализ наличия связи между внутриорганизационным доверием и инновационной активностью работников проведен по выборке 2013 г. При незначительных изменениях коэффициента корреляции (на сотые доли), статистическая значимость связи осталась на прежнем уровне ($< 0,01$), что свидетельствует об устойчивости данной связи. Можно констатировать, что связь между инновационной активностью работников и доверием в трудовых отношениях – это реально существующая статистическая закономерность, а не просто результат действия случайных факторов.

Доверие в трудовых отношениях стимулирует инновационную активность сотрудников, а отсутствие доверия, напротив, ограничивает ее. Как уже отмечалось в работе А.Н. Тарасовой и Е.В. Андрианова, показатель доверия работодателю максимально значимо коррелирует (связь обратная) с готовностью к обману (Sig. = 0,000, т.е. $< 0,01$ при коэффициенте Спирмана – 0,12) [Тарасова, Андрианова 2013]. Соответственно, только позитивный опыт взаимодействия с работодателем способствует формированию необходимой организационной среды доверия, в которой работники осознанно принимают на себя обязательства быть честными по отношению к работодателю и готовы брать на себя ответственность за создание и/или внедрение каких-либо новшеств.

Выходя за рамки отдельной организации, важно унифицировать действие данного фактора, для чего «индивидуальное (личное) доверие» как доверие конкретному человеку – работодателю в лице руководителя предприятия должно переходить в «доверие социальное» (абстрактное доверие), понимаемое как обобщенная вера в честность и порядочность других работодателей. Как отмечает Ю.В. Веселов, «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» [Экономика и социология... 2004: 22].

Важность подобного процесса трансформации персонализированного доверия работодателю в обобщенное доверие предпринимателям в целом как потенциальным работодателям отчасти подтверждается тем фактом, что участие в создании и/или внедрении каких-либо новшеств чуть сильнее коррелирует с показателем доверия предпринимателям и бизнес-сообществу, чем с показателем доверия конкретному работодателю (см. табл. 1). Соответственно, для активизации инновационной активности работников внутриорганизационное доверие необходимо трансформировать в новое качество.

Согласно полученным результатам, личное доверие в целом значительно выше и накапливается быстрее, чем доверие абстрактное (социальное). В табл. 2 представлена динамика индексов личного и социального доверия работодателям. Индекс доверия определяется путем вычитания из доли ответов «доверяю», «скорее доверяю» доли ответивших «не доверяю», «скорее не доверяю», т.е. индекс есть разность между положительными и отрицательными оценками.

Таблица 2

Динамика индексов личного и социального доверия работодателям

Индексы	2004	2013	2016
Индекс личного доверия	-6	23	27
Индекс социального доверия	-19	-10	-3

Из данных табл. 2 видно, что индекс социального доверия в Тюменской обл. по-прежнему находится в зоне отрицательных значений; соответственно, стимулирующая роль внутриорганизационного доверия как социокультурного фактора инновационной активности работников не проявляется в полной мере. И хотя уровень персонализированного доверия сравнительно высок, значимых преимуществ для развития социально-экономической системы (т.е. для выхода инновационной активности на макроуровень) это пока не дает, поскольку личное доверие трансформируется в социальное значительно медленнее.

Такой дисбаланс между личным и социальным доверием работодателю приводит к рассогласованию ожиданий и обязательств в трудовых отношениях, формированию «двойных стандартов». В результате работники предъявляют работодателю требования более высокие, чем их собственная готовность выполнять какие-либо обязательства, что значительно снижает темпы роста инновационной активности работников.

Выводы. Таким образом, наличие статистически значимой связи между внутриорганизационным доверием и инновационной активностью сотрудников подтверждено. В настоящее время у индивидов практически отсутствует возможность реализовать свою инновационную активность вне рамок организации (организационной среды), что проявляется в том, что не фиксируется ее корреляция с доверием институциональным. Такое ограничение возможностей вывода инновационной активности отдельных индивидов на макроуровень – одна из проблем, требующих своего решения.

Еще один аспект проблемы – это дисбаланс между личным и социальным доверием работодателю. Рост персонализированного доверия работодателю хоть и отражается на показателях участия в создании и/или внедрении новшеств, но сам по себе не является социокультурным фактором повышения инновационной активности работников. Доказательной базой может служить показатель частной корреляции между этими переменными. Исключив влияние «доверия социаль-

ного», получим, что связь между доверием своему работодателю и инновационной активностью становится совершенно не значимой (коэффициент корреляции – 0,016 при значимости 0,595, т.е. $>0,05$). А вот связь доверия предпринимателям в целом с инновационной активностью сохраняется даже при исключении влияния «доверия личного» (значимость частной корреляции – 0,017, т.е. $>0,01$, но $<0,05$). Соответственно, чтобы инновационная активность распространялась за рамки отдельной организации, становясь фактором модернизации всей экономики региона (страны), необходимо преобразование персонализированного доверия руководству своей организации в обобщенное доверие предпринимателям и бизнес-сообществу как потенциальным партнерам.

В настоящее время потенциал доверия в трудовых отношениях как фактора повышения инновационной активности невысок, о чем свидетельствует низкий уровень социального доверия в трудовых отношениях. Даже единичные случаи нарушения прав работников провоцируют ответную реакцию, формируя недоброжелательное отношение к работе, обман и ущемление интересов работодателя, нежелание участвовать в каких-либо инновациях.

Вместе с тем динамика наблюдается положительная, что дает определенные надежды: доверие переходит в новое качество, постепенно накапливаясь в форме успешного личного опыта взаимодействия с работодателем, что может в будущем быть использовано как социальный ресурс модернизационных изменений.

Работа выполнена при финансовой поддержке фонда РГНФ, проект № 16-03-00500.

Список литературы

Воронов В.В. 2012. Оценка и факторы роста инновационной конкурентоспособности регионов Латвии. – *Балтийский регион*. № 4. С. 7-21.

Диденко Н.И., Ромашкина Г.Ф., Ромашкин Г.С. 2015. Доверие как социальный феномен и условие экономического роста Арктического региона. – *МИР (Модернизация. Инновации. Развитие)*. Т. 6. № 4-1(24). С. 29-34.

Ерохина Е.В. 2015. Инновационная активность региона: проблема, оценка и возможности стимулирования. – *Общество: политика, экономика, право*. № 2. С. 22-27.

Лапин Н.И., Беляева Л.А. 2010. *Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация – 2010)*. М.: МФРАН. 135 с.

Лебедева Н.М., Татарко А.Н. 2010. Ценности и социальный капитал как основа социально-экономического развития. – *Журнал институциональных исследований*. Т. 2. № 1. С. 17-35.

Мачеринскене И.М., Минкуте-Генриксон Р.В., Симанавичене Ж.Й. 2009. Социальный капитал организации: методология исследования. – *Экономика образования*. № 2. С. 28-38.

Песков В.В. 2011. Исследование факторов, влияющих на уровень инновационной активности предприятий в России. – *Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал*. № 2. С. 294-297.

Ромашкина Г.Ф., Давыденко В.А. 2014. Социокультурные основания институционального доверия. – *Власть*. № 12. С. 122-130.

Седюкова Е.А., Безгласная Е.А. Неэкономические факторы и их влияние на успешность модернизации экономики. – *Научный электронный архив*. Доступ: <http://econf.rae.ru/article/6442> (проверено 11.04.2016).

Социокультурная динамика – портрет Тюменской области (под ред. Г.Ф. Ромашкиной). 2015. Тюмень: Изд-во ТюмГУ. 358 с.

Тарасова А.Н., Андрианова Е.В. 2013. Проблемы доверия в отношениях работодатель – работник. – *Современные проблемы науки и образования*. № 5. Доступ: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=10358> (проверено 19.08.2016).

Фукуяма Ф. 2006. *Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию*. М.: АСТ; Хранитель. 730 с.

Экономика и социология доверия (под ред. Ю.В. Веселова). 2004. СПб: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского. 192 с.

TARASOVA Anna Nikolaevna, *Cand.Sci.(Soc.)*, Associate Professor of the Chair of Management, Marketing and Logistics, Tyumen State University (6 Volodarskogo St, Tyumen, Russia, 625003; a.n.tarasova@mail.ru)

ANDRIANOVA Elena Vladimirovna, *Cand.Sci.(Soc.)*, Associate Professor of the Chair of General and Economic Sociology, Tyumen State University (6 Volodarskogo St, Tyumen, Russia, 625003; andrelena78@mail.ru)

INNOVATION ACTIVITY AND INTRA-TRUST: THE PROBLEM OF RELATIONSHIP

Abstract. The article discusses the relationship between innovation activity and intra-confidence. The authors propose and confirm the hypothesis of a statistically significant correlation between the intra-confidence and innovation activity of employees. The basic research methods of the article are correlation analysis and index method. The paper used the results of monitoring surveys of the Tyumen region population in 2013 and 2016. The authors designate the problems, which solution would result in the growth of innovative activity of employees.

Keywords: innovation activity, employee, employer, trust, social capital, modernization

ПОСУХОВА Оксана Юрьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры регионалистики и евразийских исследований Института социологии и регионоведения Южного федерального университета (344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160; belloks@yandex.ru)

СЕРИКОВ Антон Владимирович – кандидат социологических наук, доцент кафедры теоретической социологии и методологии региональных исследований Института социологии и регионоведения Южного федерального университета (344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160; avserikov@srfedu.ru)

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ АМЕРИКАНСКОГО ОПЫТА РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ МЕЖНАЦИОНАЛЬНОГО МИРА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ ЮГА РОССИИ

Аннотация. В статье проводится анализ состояния межэтнических отношений на Юге России, их восприятия и оценки молодежью региона. Авторы приходят к выводу, что имплементация американского опыта может осуществляться по модели селекции – отбора механизмов регулирования этнических отношений на основании их адекватности сложившимся социокультурным реалиям, этнокультурной и этносоциальной специфике регионального пространства.

Ключевые слова: межэтнические отношения, имплементация, российская молодежь, национальная политика, социальная интеграция молодежи