

---

прессой (включая создание собственных СМИ)», материальные ресурсы корпорации, причем не только как источник для финансирования государственных проектов, но и как потенциальный объект для вывода с территории страны, что может ослабить экономику последней [5, с. 220-225].

Многими из этих ресурсов обладают и другие лоббисты. Так, крупный профсоюз может мобилизовать своих членов на поддержку инициатив властных структур.

Еще одним важным видом ресурсов, в которых может быть заинтересован государственный орган, является получение определенной поддержки его деятельности со стороны корпорации. Например, корпорация может поддержать предложенный государственным органом проект нормативного правового акта.

Важна также заинтересованность государственных органов в получении определенной информации, т.е. в информационных ресурсах. Лоббисты, как правило, гораздо лучше органов государственной власти осведомлены о положении дел в той или иной отрасли экономики, сфере социальных отношений и т.п. ввиду своей постоянной «включенности» в нее. Властные структуры для эффективной реализации поставленных перед ними задач нуждаются в получении такого рода информации и готовы для этого сотрудничать с лоббистами.

Не исключена заинтересованность и в некоторых более экзотических видах ресурсов.

Таким образом, ресурсная взаимозависимость лоббистов и властных структур играет важную роль в возникновении и развитии лоббистских сетей и должна обязательно приниматься во внимание исследователями данного феномена.

### **Литература**

1. Мухин, А.А. «Семейные» тайны или неофициальный лоббизм в России / А.А. Мухин, П.А. Козлов; Центр полит. информ. – М. : ЦПИ, 2003. – 302 с.
2. Сазонов, А. Птица счастья / А. Сазонов // Forbes.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru/forbes/issue/2005-10/19512-ptitsa-schastyia>. – Дата доступа: 26.02.2012.
3. Барсукова, С.Ю. Механизм «политического инвестирования», или как и зачем российский бизнес участвует в выборах и оплачивает партийную жизнь / С.Ю. Барсукова, В.И. Звягинцев // Полис. – 2006. – № 2. – С. 110–121.
4. Барсукова, С.Ю. Вынужденное доверие сетевого мира / С.Ю. Барсукова // Полис. – 2001. – № 2. – С. 52–60.
5. Перегудов, С.П. Корпорации. Общество. Государство: эволюция отношений / С.П. Перегудов; Рос. акад. наук, Ин-т мировой экономики и междунар. отношений. – М.: Наука, 2003. – 350 с.

## **ДОВЕРИЕ КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

**В.В. Мицкевич**

*Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь*

*m\_vasilina@tut.by*

В последнее время особую актуальность приобретает изучение феномена организационного доверия, проблем его формирования и накопления, а также использования для развития организации и оптимизации её деятельности. Организационное доверие, с нашей точки зрения, представляет собой оптимистическое ожидание, уверенность со стороны сотрудников организации, представителей ее отделов или подразделений, организации в целом, которые находятся в условиях уязвимости и зависимости от другого социального субъекта, в том, что их взаимодействие, в конечном счете, будет способствовать взаимовыгодному сотрудничеству.

Феномен организационного доверия является комплексным, его изучение требует учета различных уровней его исследования и анализа. Исходя из критерия направленности доверительных отношений, возможным является выделение двух видов организационного доверия: горизонтального и вертикального. Специфика горизонтального организационного доверия заключается в том, что оно формируется между сотрудниками, которые занимают схожие или одинаковые позиции в иерархической структуре организации. Горизонтальное доверие способствует высокой согласованности действий сотрудников организации, обмену знаниями и опытом, координации усилий в достижении поставленных целей. Вертикальное доверие характеризует доверительные отношения между работниками организации, которые находятся на различных уровнях организационной иерархии, между руководи-

---

телями и подчиненными. Вертикальное доверие, с одной стороны, повышает эффективность деятельности в организации, формируя у работников уважение к управленческому персоналу, готовность и желание исполнять директивы и распоряжения, добровольно подчиняться руководителям. С другой стороны, доверие руководителей своим подчиненным снимает необходимость проведения постоянного мониторинга за их деятельностью. Отметим, что в организации должен существовать оптимальный уровень горизонтального и вертикального доверия, так как не только низкий, но и высокий уровень доверия может привести к негативным последствиям, блокирующим развитие и снижающим эффективность функционирования организации.

Изучение организационного доверия требует учета различных уровней его исследования и анализа. Такими уровнями являются: межличностный уровень, внутригрупповой уровень, межгрупповой уровень, организационный уровень, внешнеорганизационный уровень. В соответствии с указанными уровнями следует провести дифференциацию организационного доверия и выделить его следующие виды: 1) межличностное доверие в организации; 2) внутригрупповое доверие в организации; 3) межгрупповое доверие в организации; 4) доверие организации; 5) внешне ориентированное организационное доверие (доверие организации представителям её внешнего окружения).

Межличностное доверие в организации представляет собой доверие, которое формируется между конкретными представителями организации в ходе их непосредственного взаимодействия. Межличностное доверие зависит от нескольких факторов. Во-первых, от личностных характеристик взаимодействующих субъектов. Во-вторых, от наличия или отсутствия опыта предшествующего взаимодействия. Работник организации будет склонен доверять своему коллеге по работе, если они имели удачный и благоприятный для обеих сторон опыт сотрудничества. Сотрудник организации, который обладает большой способностью доверять другим, лучше строит свои отношения с коллегами по работе, легче вступает в совместные действия, менее болезненно реагирует на неудачи, с меньшими затратами и усилиями достигает поставленных целей. Однако следует помнить о том, что для использования преимуществ доверия с ним необходимо правильно обращаться. В этом смысле доверие можно рассматривать как выбор, который должен быть рационально осмыслен, для того чтобы доверие приносило выгоду.

Внутригрупповое доверие в организации – доверие к членам команды, работникам своего отдела или подразделения организации. На формирование внутригруппового доверия в организации влияет уровень профессионализма ее членов, социально-психологическая совместимость работников команды, отдела или подразделения, наличие механизмов совместного решения проблем и задач, ответственность членов группы за выполнение индивидуальных и коллективных заданий, опыт предшествующих деловых отношений и групповая идентичность. Внутригрупповое доверие позволяет повысить качество совместной работы членов рабочей группы, подразделения или отдела организации за счет высокой готовности к взаимопомощи и низкого уровня конфликтности в коллективе, а также экономии времени на осуществление постоянного контроля над выполнением индивидуальных заданий коллег по группе. Однако у излишне высокого уровня внутригруппового доверия есть свои недостатки. Отсутствие необходимого контроля над осуществлением деятельности членов своей группы, отсутствие критической оценки их действий, злоупотребление доверием недобросовестными сотрудниками может привести к негативным последствиям не только для группы, но и для организации в целом.

Межгрупповое доверие – доверие, которое возникает между сотрудниками разных подразделений, отделов или команд в рамках организации. Этот вид доверия имеет большое значение для функционирования организации, так как способствует координации усилий представителей различных подразделений в достижении общих организационных целей.

Доверие организации представляет собой доверие, которое проявляют работники организации, ее клиенты, партнеры, поставщики, акционеры к организации как социальному институту. Этот вид доверия важен, так как обеспечивает лояльность членов организации, уменьшает текучесть кадров, обеспечивает ориентацию клиентов, поставщиков и партнеров на долговременное сотрудничество с организацией.

Внешне ориентированное организационное доверие – доверие организации партнерам, поставщикам, клиентам, покупателям и другим субъектам ее внешнего окружения. Этот вид доверия представляет особое значение, установление доверительных отношений между организацией и субъектами ее внешней среды способствует формированию базы постоянных клиентов и покупателей, надежных поставщиков, установлению взаимовыгодных партнерских отношений, является залогом конкурентных преимуществ организации. Существенный недостаток излишне высокого уровня внешне ориентированного организационного доверия заключается в том, что ошибки и упущения одного из партнеров по взаимодействию в таких условиях остаются незамеченными, а перспективные возможности – нереализованными.

---

Высокий уровень доверия в организации способствует повышению социальной мобильности ее работников, влияет на готовность сотрудников делиться своими знаниями; выступает необходимым условием нормальной коммуникации в организации, обеспечивающим понимание, согласие и эффективное взаимодействие между сотрудниками. Доверие расширяет возможности организации в решении сложных задач, снижая риск и неопределенность, стимулирует обмен ресурсами, способствует их экономии, тем самым увеличивая конкурентоспособность организации. Доверие между сотрудниками и руководством повышает эффективность управления в организации, ускоряет процесс принятия и реализации управленческих решений, позволяет использовать более гибкие и тонкие техники менеджмента, что позитивно сказывается на развитии и функционировании организации. Доверие способствует установлению прочных деловых отношений между партнерами, повышает соблюдение норм деловой этики при проведении переговоров, снижает сопротивление организационным изменениям. Низкий уровень или дефицит доверия в организации выступает тормозом ее социальных и экономических преобразований, препятствует её инновационному развитию.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СПЕЦИАЛИСТА – МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

**А.С. Мищенко**

*ФГНУ «Институт педагогического образования и образования взрослых» РАО,*

*Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина*

*г. Санкт-Петербург, Россия*

*Mischenko-al@yandex.ru*

Начиная свое исследование, мы исходили из того, что инновационный потенциал современного специалиста должен быть ведущим компонентом его общей и профессиональной культуры, которая зиждется на системе его ценностей. Исторически, если брать последние десятилетия XX века, это детерминировано законами современной рыночной экономики, непрерывным обновлением номенклатуры продукции и соответственно видов труда. Например, в Японии еще в 1990-е годы ежегодно появлялись 7 – 8 тыс. новых видов продуктов, в электронной промышленности обновление номенклатуры товаров происходило за 3 – 4 года, а рынок новых материалов удваивался каждые 5 – 6 лет [2, с. 38]. Как показывают исследования данного феномена, укоренение такой закономерности зависит, не в последнюю очередь, от качества профессионального, культурного потенциала старших поколений и от характера воспитания молодежи. Это обуславливает необходимость проведения междисциплинарных исследований, предметом которых являются многомерные тенденции, возможности и процессы формирования инновационного потенциала специалистов, их профессиональной культуры. Творчество и инновационная деятельность личности непосредственно связаны с её интеграцией в современное гражданское общество, с реализацией её этнокультурного поведения. Они имеют сложную структуру, поэтому при их исследовании необходим синтез культуры, профессии и творчества человека. Его можно осуществить с точки зрения философии, истории, культурологии, экономики, социологии и профессионального образования.

Подходя к становлению инновационного потенциала и творчества человека с философской и исторической точки зрения, мы затрагиваем самые глубокие онтологические основания его культурной сущности. Если говорить философски, «творчество» – есть умение личности не просто системно и комплексно мыслить, не просто творить новое, а воспроизводить реальный мир, в точном соответствии с мерой любого его предмета и отношения [3, с. 94]. Раскрывая развитие творчески заряженной личности с исторической точки зрения, мы неизбежно вовлекаем в процесс познания генезис человеческих сообществ, а он объединяет в себе целый спектр факторов инновационной (пассионарной) деятельности человека, позволяя нам показать, что она (деятельность) – есть исторически неизбежный продукт и результат сложной эволюции этнокультурной потребности той или иной социальной общности людей [1, с. 258].

Инновационный потенциал личности, если его рассматривать через призму культурологии, можно представить следующим образом: это результат, который выражает её реальные возможности адекватно, в точном соответствии с мерой того или иного предмета деятельности, с требованиями конкретного по своему устройству общества, творчески преобразовывать сам процесс расширения и углубления своих профессиональных компетенций. В этом смысле, творчество и инновационный потенциал лич-