



Доверие и вера в деловых отношениях

КАМНЕВА Елена Владимировна

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

КАРЛОВСКАЯ Наталья Николаевна

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, Омск, Россия

МОРГУНОВ Евгений Борисович

Московская высшая школа социальных и экономических наук, Москва, Россия

ПРЯЖНИКОВ Николай Сергеевич

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

ПРЯЖНИКОВА Елена Юрьевна

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Аннотация. *Цель.* В статье предпринят теоретико-методологический анализ доверия и веры в деловых отношениях с учётом современных изменений в сфере управления персоналом, организационной психологии и экономики в целом. *Метод.* Уточняется место доверия в системе деловых отношений, а также — соотношение веры и доверия с близкими понятиями «приверженность», «лояльность», «сопричастность», «репутация». Выделяются основные этапы построения доверительных деловых отношений, которые при сильной своей выраженности могут перерастать и в веру. Определяются разные «адресаты» доверия и веры, начиная от конкретных людей, включая, и веру в себя, и кончая верой в «силу» существующих порядков деловых отношений, закреплённых в законах, приказах, традициях. Отдельно рассматривается взаимосвязь разных вариантов веры на характер производства и соответствующих производственных отношений, с учётом изменений в сознании большинства людей в современную эпоху. Дётся сравнительный теоретический анализ проявления доверия и веры в организациях с выраженной и менее выраженной регламентацией труда и строгостью контроля за работниками. *Результаты.* Обосновывается предположение о том, что при более строгой регламентации работник часто делегирует ответственность внешним регуляторам, соответственно, больше и доверяет им, вплоть до «обожествления» некоторых наиболее авторитетных коллег, лидеров и руководителей, или — больше верит в могущество определённых моделей организации производства. А при ослабленной внешней регуляции труда, работники чаще вырабатывают внутренние средства саморегуляции, что иногда при особой успешности деятельности, порождает у некоторых из них уверенность, а в крайних случаях, даже убеждённость, что им помогают некие «высшие силы». *Ценность результатов.* Результаты будут полезны для организационных психологов, руководителей, профконсультантов, коучей.

Ключевые слова: деловые отношения, доверие, вера, самоорганизация, регламентация труда.

Проблема исследования

Доверительные отношения в деловом взаимодействии (между партнёрами, между заказчиками и потребителями) рассматриваются как важнейшее условие не только эффективности экономики, но и как фактор её гуманизации (Балакшин, 2011; Зинченко, Белянин, 2010; Ильин, 2013; Корнев, 2005; Купрейченко, 2008; Скрипкина, 2014; Сидоренкова, 2007; Солдатова, Скрипкина, 2006). Правда, фактически доверительные отношения нередко вступают в противоречие с требованиями развивать конкуренцию в разных сферах бизнеса и производства, что нередко предполагает вместо доверия, наоборот, использование хитрых приёмов получения выгоды и преимуществ по сравнению с партнёрами, рассматриваемыми уже как «конкуренты» (Берг, 1998). Конечно, здесь можно было бы каждый раз уточнять, идёт ли речь о конкуренции между фирмами (или подразделениями организации) или же — о конкуренции между работниками внутри трудовых коллективов. В этом случае как бы предполагается, что большая степень доверия должна быть внутри коллективов или же между постоянными партнёрами из разных организаций (или из разных подразделений одной фирмы). Но и в этих случаях остаются проблемные вопросы, связанные, например, с уточнением трудового вклада разных работников в одном коллективе или с уточнением долей участия (и соответствующих долей в прибыли) между партнёрами из разных организаций.

К сожалению, часто именно такие или подобные вопросы, порождают недоверие между работниками. К этому можно ещё добавить и более глобальную проблему несправедливого распределения доходов между топ-менеджерами и рядовыми работниками, что часто также не способствует развитию доверительных отношений. Особенно в контексте усиливающейся тенденции несправедливости в оплате труда, которую отмечают на международных конференциях все большее число экспертов из разных стран (Викторов, 2015). Всё это требует уточнения самого понятия «доверительные деловые отношения», в частности, определения сущностных оснований для такого доверия, когда даже обозначенные выше сомнения (при определении доли участия и соответствующей прибыли или ставшая уже «нормативной» несправедливость в оплате труда) всё же позволяют выстраивать определённое доверие.

Соответственно, важно уточнить и границы таких «доверительных отношений», чтобы не строить больших иллюзий относительно результатов совместной деятельности и уже на этой основе, по возможности, более эффективно прогнозировать развитие деловых отношений. Осложняется поиск таких «границ доверия» уникальностью некоторых, наиболее сложных производственных ситуаций общения, когда следует руководствоваться не конкретными указаниями (инструкциями), а быть готовым к этической импровизации и соответствующей ответственности. Правда, в более регламентированных системах деловых отношений вполне возможны и обобщённые схемы построения доверия к партнёрам вплоть до разработки этических правил (этикета и даже ритуалов) делового общения (Гурков, Моргунов, 2018).

Можно также обозначить и такой аспект доверительных деловых отношений, как преобразования «доверия» участников экономических отношений в слепую «веру», когда на первый план выходят «мифологемы» и работники даже боятся доверять своему «разуму» и «здравому смыслу». Заметим, что приверженностью таким «мифологемам» грешат не только рядовые сотрудники (для которых проще «меньше знать и спокойнее спать»), но и некоторые руководители, когда они обосновывают для себя своё привилегированное положение по отношению к рядовому персоналу (Пряжников, Поскребышева, Молчанов, 2014; Пфеффер, 2007). Между тем, вопросам соучастия персонала в управлении организации (как варианта взаимного доверия руководства и рядовых сотрудников) уделяется всё большее и большее

внимание (Кибанов и др., 2009, с. 159–181). И понятно, что такое «соучастие» предполагает не только отношения, основанные на взаимном доверии, но и готовность отказываться от многих «мифологем». Например, многие авторы в качестве наиболее эффективных систем мотивации труда выделяют такие, где сам порядок распределения прибыли становится предметом переговоров между представителями работодателей (или топ-менеджмента) и представителями трудовых коллективов — знаменитые системы Джозефа Скэнлона, Эдди Ракера и ИМПРОШЕР (*IMproved PROductivity through SHARing*) Митчела Фейна (Базаров, 2014, с. 224–227; Кибанов и др., 2009, с. 165–168; Kaufman, 1992).

Несмотря на всё большее число работ, посвящённых вопросам извращённой мотивации труда, данная проблема во многом остается еще малоизученной, особенно в своей этической части. Всё это, на наш взгляд, делает любую дополнительную работу по уточнению проблемы доверия и веры в деловых отношениях достаточно актуальной и важной не только для совершенствования экономических и производственных отношений, но и для развития экономического сознания всех участников этих отношений, включая и потребителей, и руководителей самого высокого уровня.

Таким образом, главные задачи настоящего исследования мы видим в следующем: 1) уточнение места «доверия» и «веры» в общей системе деловых отношений, а также — уточнение их места в системе близких понятий (приверженность, лояльность и сопричастность организации, лидерство и власть, репутация работника, деловой этикет, организационная культура, трудовая мотивация); 2) уточнение сущности феноменов «доверия» и «веры» в деловых отношениях на основе анализа причин возникновения и развития «доверия» и условий преобразования «доверия» в «веру»; 3) сравнительный анализ особенностей «веры» и «доверия» в условиях высокой регламентации труда и строгого контроля за работой, а также в условиях относительно свободной организации труда (при высокой импровизации в отношениях и развитии самоконтроле работников).

Жанр данного исследования — теоретико-методологический, при котором главное внимание уделяется не сбору эмпирических данных, а уточнению самого предмета исследования и обоснования ряда предположений. При этом мы не отказываемся от некоторых обобщений эмпирического характера, основанных, во-первых, на осмыслении опыта доверительных отношений (с помощью наблюдений и обсуждения данной проблемы с разнообразными участниками этих отношений, то есть своеобразными «экспертами»), во-вторых, на примерах, иллюстрирующих те или иные идеи и предположения, и в-третьих, на уже проведённых теоретических обобщениях и эмпирических исследованиях других авторов.

Доверие и вера в общей системе деловых отношений

Тема доверия в различных сферах деловой и обыденной жизни становится всё более популярной у разных авторов. Условно можно выделить интерес к доверию в следующих основных сферах:

1) в педагогике и возрастной психологии, где часто обсуждается и вопрос формирования доверительных отношений (Александрова, Камнева и др., 2020; Гуриева, Борисова, 2017; Скрипкина, 2020);

2) в сфере деловых отношений и бизнеса (Александрова, 2016; Балакшин, 2011; Зинченко, Белянин, 2010; Скрипкина, 2022; Штроо, Балакшин, 2015);

3) в сфере социальных отношений и в политике (Купрейченко, Мерсиянова, 2013; Корнев, 2006; Пряжников, Камнева и др., 2018; Сидоренкова, 2007; Скрипкина, 2021; Солдатова, Скрипкина, 2006; Bendix, 1977);

4) доверие как междисциплинарная проблема (Зинченко, 2001; Ильин, 2013; Филонов, Быстрова, 2012);

5) можно даже выделить и такую сферу проявления доверия, как криминальные отношения и девиантное поведение (Александрова, Коробанова и др., 2020; Пряжников, Поскребышева и др., 2014; Gambetta, 2009).

При этом можно отдельно выделить работы, посвящённые проблематике веры в различных человеческих отношениях (Алмазова, Баскаков, Пряжников, 2019; Грановская, 2004; Костицова, 2022; Меликов, Храпов, 2017; Московичи, 1998; Платонов, 1967; Элиаде, 1994).

Интересно, что даже при беглом анализе, оказывается, что преобладают работы, посвящённые описанию и эмпирических исследований доверительных отношений и выделению различных их типов. Чуть меньше работ, касающихся общей логики развития доверия в разных сферах трудовой и обыденной жизни. Ещё меньше работ, где даётся анализ отношений, основанных на вере. И совсем мало работ, касающихся преобразования отношений доверия в веру, особенно применительно к разным сферам производства и бизнеса. Всё это делает наше теоретико-методологическое исследование ещё более актуальным. Хотя в ряде работ на основе выделения типов доверия, можно было бы развить идеи авторов и предположить, что некоторые типы могли бы, при определённых условиях преобразоваться в отношения, близкие к вере. Например, в исследованиях Т. П. Скрипкиной одна из выделенных моделей — «с низким уровнем доверия к себе и высоким доверием другим», — в её крайних формах могла бы преобразовать традиционно понимаемое доверие в чрезмерное доверие и даже веру (к другим) (Скрипкина, 2020; Скрипкина, 2021). Правда, такие предположения всё же нуждаются в специальных исследованиях.

Как уже только что отмечалось, проблематика доверия, являясь достаточно актуальной, буквально пронизывает многие вопросы организации труда и деловых взаимоотношений (Базаров, 2014; Кибанов и др., 2009; Моргунов, 2011). Это проявляется в близости многих понятий, где доверие так или иначе предполагается. Например, «лояльность» часто бывает основана на доверии к руководству и существующим в организации порядкам, пусть и не на уровне полного их принятия, но хотя бы, на уровне выполнения работником определённых правил игры в данной организации. «Приверженность» предполагает несколько большее доверие к руководству, организации и существующих в ней порядкам. «Корпоративная (и организационная) культура» также предполагает определённую упорядоченность взаимоотношений в организации, в основе которых основные принципы таких взаимоотношений. Ещё больше доверие просматривается в понятиях «репутация» и «авторитет» работника, когда работника уважают за его деловые и личные качества, предполагающие, что он не подведёт в ответственные моменты.

Сложно также локализовать доверие в каких-то конкретных разделах управления персоналом или организационной психологии. Например, доверие может рассматриваться и как мотивационный фактор, и как фактор делового этикета (начиная с дресс-кода и кончая техниками «вежливого отказа»), и как условие командообразования, психологической совместимости, принятия решения, психологической безопасности, формальных и неформальных отношений и тому подобного. Соответственно, в каждом из этих направлений деятельности могут быть свои специфические особенности формирования и развития доверительных деловых отношений, которые могут рассматриваться в специальных исследованиях.

Важно упомянуть итальянского учёного Диего Гамбетту, ныне работающего в Оксфордском университете, который внёс заметный вклад в концепцию доверия. Он работает с этим концептом на протяжении более тридцати лет. Им были выделены роли «клиента» и «контрактора». У клиента, как правило, должна иметься некоторая цель, которой он желал бы

достичь. Если у человека нет стоящей цели, то нет и необходимости в каких-либо действиях по её достижению. Цель должна обладать достаточной притягательностью, чтобы человек, не обладая собственными возможностями для её достижения, начал бы подбирать другого человека, который бы смог «достать звезду» для него. Показано, что, подбирая контрактора, лицо, выступающее в роли клиента, делает это по нескольким причинам. У клиента может не хватать времени, достаточных знаний и умений, наконец, просто здоровья для самостоятельных независимых действий. Чтобы обратиться к контрактору, клиент должен верить в то, что цель в принципе можно достичь и что лицо, которому он доверяет действия за себя, обладает необходимыми качествами, чтобы добиться успеха. Он должен быть энергичен, компетентен, успешен и, самое главное, честен. В противном случае у него будет шанс воспользоваться успехом не в интересах клиента, а в своих собственных. Первый образ, который возникает при таком описании то, что требуется от контрактора, это деятельность юристов, нотариусов и тому подобных специалистов. Но ведь и сотрудники банка, передавая в кредит финансовые ресурсы, также могут выступать в роли клиента и должны определить свой уровень доверия к тому, что получатель кредита (в данном случае контрактор) расплатится по нему и не создаст проблем банку. В личной жизни, создавая новую семью, мы также одновременно выступаем и в роли клиента, и в роли контрактора (Ermisch, Gambetta, 2010).

Один из принципиально важных факторов, влияющих на высокий уровень доверия, считается опыт совместных действий в прошлом. При этом конструктивные действия контрактора в ситуациях сложностей и неудач намного более ценны, чем в ситуациях удач, которые менее диагностичны в отношении прогнозирования будущих действий контрактора. В то же время, даже при самом благоприятном опыте совместных действий, доверие может быть не абсолютным. Таких случаев в человеческой практике большинство, поэтому человечество выработало большой набор юридических и социально-психологических средств, компенсирующих недостаток доверия. Среди них клятвы, договоры, верительные грамоты, доверенности, поручительства, дипломы об образовании, почетные грамоты, ордена и медали, почетные звания, ученые степени, залоговые испытания действием, церемонии, обряды. Некоторые из перечисленных средств можно отнести к знакам доверия, изучением которых Д. Гамбетта занялся в конце 1990-х годов прошлого века. Для исследований в этой сфере учёный обратил внимание на особую социальную группу — сицилианскую мафию (Gambetta, 2009). Дело в том, что в своих занятиях юридически незаконной деятельностью преступники больше, чем другие социальные группы нуждаются в высоком уровне доверия. В то же время они лишены возможности иметь при себе почётные грамоты заслуженных мафиози. Единственное средство, выступающее в сходной функции — татуировки на теле, которые выступают и в роли верительных грамот, и почётных дипломов, и доверенности на право действий. Важно, что нарушения в данной сфере карается преступным сообществом намного жёстче, чем подделка диплома о высшем образовании, и нарушается гораздо реже, что подмечают даже кинорежиссеры, как, например, в известном фильме «Джентльмены удачи», когда у одного из героев наколки оказались ненастоящими.

В России тематика доверия проникла в 1990-х годах прошлого века вместе с развитием рыночных отношений, при которых на порядки увеличилось число экономических соглашений между сторонами с плохо проверяемым уровнем компетентности и честности. Известная шутка тех лет о том, что «стороны договорились о поставках бочек варенья товарным поездом и отправились на поиски — одна сторона — бочек и варенья, а вторая — вагонов и тепловоза».

Интересно, что Б. З. Мильнер, в то время работавший заместителем директора Института США и Канады, понимая роль доверия в деловых взаимоотношениях, попросил В. П. Зинченко

заняться изучением темы доверия как психологического феномена. Со слов Владимира Петровича, тема ему с первого раза показалась очень перспективной, и он принялся за её проработку. В результате свет увидели две замечательных книги (Зинченко, 2001; Зинченко, Белянин, 2010). В первой из них автор подробно рассматривает процесс и феномены формирования доверия и недоверия в ранние годы жизни ребенка, а во второй книге авторов привлекают широкий контекст и анализируют проблемы на пересечении между личной и деловой жизнью как отдельных индивидуумов, так и организаций. Параллельно с исследованиями В. П. Зинченко проблематикой психологии доверия заинтересовались три исследовательницы, принадлежащие к более молодому поколению психологов, — Г. У. Солдатова, Т. П. Скрипкина и А. Б. Купрейченко. Они провели ряд замечательных исследований и опубликовали монографии (Солдатова, Скрипкина, 2006; Купрейченко, 2008).

В контексте данной статьи интересно уточнить предмет доверительных отношений, а также условия и механизмы преобразования доверия в веру. В качестве возможных «предметов» («адресатов») доверия могут выступать следующие: 1) конкретный человек (или группа), рассматриваемый целостно («доверяю всему, что говорит и делает данный человек»); 2) какие-то конкретные характеристики, качества и возможности данного человека или группы (например, «доверяю его компетентности в каких-то вопросах, но не доверяю его моральным качествам»); 3) доверяю определённому порядку взаимоотношений на уровне коллектива, организации, профессиональной среды или общества (традициям, нормам делового или неформального общения, нормативным документам и механизмам их реализации, средствам контроля и санкциям); 3) соображениям здравого смысла, расчёта или совести (готовности партнёров по работе руководствоваться ими); 4) самому себе по выделенным выше позициям (себе целиком, каким-то своим характеристикам, каким-то своим базовым принципам и установкам). Понятно, что по каждой из обозначенных позиций могут быть выделены свои специфические факторы формирования и развития такого доверия. Но это также не входит в наши задачи и предполагает отдельные исследования.

Если рассматривать планирование и реализацию карьеры, то и здесь доверие проявляется в выборе профессии, учебного заведения, места работы, коллектива и тому подобного, в том смысле, что человек рассчитывает, что его ожидания от этих выборов как-то оправдаются. Причём само такое доверие, с одной стороны, направлено на объекты выбора. Например, доверие тому, о чём информируют человека различные консультанты, рекрутеры, коучи, и что обещают человеку руководители при приёме на учёбу или на работу. А с другой стороны, это и доверие к самому себе (насколько удачно сам человек сориентировался на рынке труда и сумел выбрать наиболее подходящие варианты). Применительно к доверию самоопределяющегося к самому себе, важна ещё его готовность быть полноценным субъектом самоопределения и проявлять определённую активность по развитию в себе такой субъектности, в том числе, и с помощью профконсультантов, коучей и даже психотерапевтов (Пряжников, 2014; Пряжников, 2016).

Проблематика доверия неизбежно порождает и вопросы недоверия к другим людям, обстоятельствам и к самому себе. К сожалению часто отношения конкуренции в карьере и в деловых взаимоотношениях предполагают настороженное (недоверчивое) отношение к партнёрам, существующим правилам организации труда и тому подобному. Нередко такое недоверие даже специально формируется у потенциальных участников различных переговоров, совещаний, отношений «купли-продажи» и тому подобному, когда на первый план выходят не методы развития и гуманизации деловых отношений, а различные техники манипуляции, обмана, «некорректных приёмов» ведения переговоров (Пряжников, Пряжникова, 2004, с. 249–257). Здесь даже возникают своеобразные «парадоксы», когда недоверие

превращается в доверие к самому себе (как «мастеру манипуляции»), или превращается в уверенность по отношению к партнёрам, когда их личные и деловые качества, способности и возможности заметно понижаются. Более того, здесь возможны «циклические» преобразования доверия в недоверие и обратно, а также вероятность изменения самих этих «циклических» преобразований — в «спиралевидные», когда всё-таки происходит некоторое развитие даже противоречивых доверительных взаимоотношений (Карловская, Камнева и др., 2021). Усугубляется такая ситуация тем, что часто сложно отличить просоциальное и девиантное экономическое поведение, так как сама этика тех или иных поступков в организации диктуется контекстами выполнения (или, наоборот, не выполнения, игнорирования) тех или иных задач (Александрова, Коробанова и др., 2020). Не настаивая на удачности предлагаемого ниже термина, мы могли бы даже предложить назвать это *«негативным или отрицательным доверием»*.

«Доверие» и «вера»: уточнение понятий

Термин «доверие» предполагает открытость, искренность, добросовестность, порядочность, правильность поведения и поступков наших партнёров по общению и деловым вопросам, а также наличие всех этих характеристик у самого человека (при его доверии к самому себе) (Ожегов, 1975, с. 156). С одной стороны, доверие относится, прежде всего, к этике, включая и этику деловых отношений (Александрова, 2016; Пряжников, 2004; Одинцова, 2012). При этом, даже применительно к психолого-педагогическим профессиям подчёркивается важная роль справедливости в отношениях, основанной на «эквивалентности обмена», не только товарами и услугами, но и добрыми делами, то есть взаимоуважением (Одинцова, 2012, с. 42). Правда, в своих развитых формах доверие может быть основано и на бескорыстности, не предполагающей сиюминутной взаимности, но всё же, при ожидании хотя бы отсроченной благодарности, надеждой на которую и живут многие педагоги, психологи, общественные деятели, и не только они.

Но есть немало примеров, когда можно говорить об особой этике в криминальной среде, в коррупционных отношениях, особенно когда нормы закона, морали и нравственности достаточно противоречивы и не позволяют однозначно определить принадлежность тех или иных поступков к «девиантным» (Александрова, Камнева и др., 2020). Таким образом, можно говорить о доверии, как на глобальном уровне (соотносимым с общепринятыми и даже «общечеловеческими» ценностями), так и на более локальном уровне, где нормы и этическая основа доверия определяется доминирующими в данном сообществе принципами, правилами, культурными (и субкультурными) ценностями. Понятно, что это часто порождает взаимное непонимание и недоверие между людьми (и даже работниками одной организации), придерживающимися разных культурных традиций.

Сама суть доверительных взаимоотношений раскрывается через решаемые человеком задачи, например: 1) как объединение усилий с людьми, имеющими близкие интересы (доверие на основе общих интересов); 2) как вариант делегирования своей субъектности, когда сам человек не может обойтись без партнёра (Ильясов, 2014); 3) как вариант поиска единомышленников: при интимном общении — как возможность поделиться лучшим, что есть у человека, и быть понятым и принятым, а в деловом общении — как расширение своих возможностей (включая и расширение своего «организационного ресурса»); 4) как вариант манипуляции другими людьми и самим собой (когда человек уверен, что может как-то управлять своими страстями или даже своей совестью). Важно при этом, что имеющихся у человека (или группы) ресурсов недостаточно для решения каких-то важных деловых

вопросов, что и вынуждает его искать каких-то компаньонов (партнёров, единомышленников, а иногда — и соучастников). Даже в случае доверия (или недоверия) к самому себе, человек как бы старается обрести уже внутреннюю целостность, объединить общим делом разрозненные части своего «Я».

При выделении видов доверия можно воспользоваться традиционным выделением оснований для доверительных отношений. Например, рассматривая общественное доверие населения к реформам власти, часто выделяют следующие основания: 1) доверие, основанное на вере в «харизматичного» лидера, а также — на вере в последователей этого лидера; 2) доверие, основанное на принуждении и страхе, часто предполагающее санкции за дискредитацию идеи или за противодействие реформам; 3) доверие, основанное на обмане; 4) доверие, основанное на подкупе определённых социальных групп; 5) доверие, основанное на примерах успешных реформ в других странах; 6) доверие, основанное на принуждении и страхе, часто предполагающее санкции за дискредитацию идеи или за противодействие реформам; 7) доверие, основанное на действиях «от противного», например, Китай не стал следовать российским «реформаторам», что позволило за короткое время вывести нищую страну в экономические лидеры (Пряжников, Камнева, Полевая, 2018). Мы полагаем, что выделенные выше основания во многом пригодны и для оценки доверия конкретных людей, применительно и к решению более скромных задач.

Обращаем внимание, что доверие, хотя, изначально и предполагает этическую направленность, о которой мы уже писали выше (порядочность партнёров, соблюдение ими определённых правил), но как видно из приведённых выше оснований, оно может опираться и на принуждение, и на обман, и на подкуп. Всё это нередко провоцирует и самообман человека, для которого неприятно ощущать себя объектом чьих-то манипуляций, а это, в свою очередь, порождает стремление как-то обосновать и даже оправдать «манипуляторов». Тем более, что нередко и сами манипуляторы могут предлагать своим доверчивым жертвам определённые идеологические или иные обоснования. Понятно, что чаще доверительные отношения всё же предполагают порядочность и открытость деловых партнёров, но при этом, не следует забывать и об определённых извращениях доверия.

Некоторые авторы видят различия в доверительных отношениях, заложенные в классических и неоклассических экономических подходах, разделяя для удобства анализа: «доверие к договору» (*contractual trust*) — соблюдении каждой стороной устных или письменных договорённостей; «доверие к компетенции» партнёра (*competence trust*), основанное на ожидании, что партнер сможет выполнить свои обязательства, и «доверие к доброй воле» партнёра (*goodwill trust*), основанное на ожидании готовности партнёра пойти навстречу, даже в ущерб некоторым своим интересам. На этой основе, предполагается, что в классических подходах доверительные отношения больше строились на авторитете закона, правил и даже этикета, то есть само доверие между людьми уходило на второй план. А в более поздних, неоклассических подходах акцент переносится на значимость самой процедуры договорённости и на авторитете (репутации) личности самих представителей договаривающихся сторон (Уильямсон, 1996).

Для лучшего понимания развития доверительных отношений важно обозначить их общую логику и основные этапы. В этом вопросе накоплен определённый опыт в педагогике (развитие доверия между учителем и учениками), в психотерапии (между психологом и клиентом), в медицине (между врачом и пациентом), в менеджменте (между участниками переговоров, между членами коллектива, между руководителями и подчинёнными) (Балакшин, 2011; Жаворонков, 2015; Ильясов, 2014; Сидоренкова, 2007; Филонов, 2012; Штроо, Балакшин, 2015). Если абстрагироваться от специфики доверия в каждой обозначен-

ных выше областей, то условно можно выделить примерно следующую обобщённую логику развития доверия, по основным этапам.

1. Уточнение своих ожиданий от данного (потенциального или реального) партнёра по общению, на основе чего определяется необходимость развития доверительных отношений (или их необязательность).

2. Оценка готовности партнёра к ответным доверительным отношениям. Если это не живой человек, а, например, письменный или электронный источник информации, то оценка достоверности, правдивости действий определённого источника информации или каких-то условий, которые могут повлиять на успешность решения конкретной задачи).

3. Определение общих правил взаимоотношений и оценка готовности партнёра соблюдать эти правила. Если это не живой человек, а, например, источник информации, то оценка того, насколько эта информация была подобрана и представлена в соответствии с правилами, которым, соответствуют определённым ожиданиям данного человека.

4. Поиск точек соприкосновения с потенциальным партнёром, сначала по второстепенным позициям, относящимся к решению более серьёзного вопроса, а после — и по более важным позициям, относящимся к данному вопросу. По сути, это определение «меры» (или «границы») взаимного доверия, то есть, в чём можно доверять в большей степени, а в чём — в меньшей степени. Заметим, что партнёры по деловому взаимодействию могут по-разному определять эту «меру». Например, кто-то из них доверяет больше своему партнёру, а кто-то, по разным причинам — меньше. И тогда, дальнейшие шаги должны быть направлены на то, чтобы по возможности, сблизить эти «границы» доверия. В случае, если это взаимодействие не с реальным человеком (группой), а, например, с источником информации, то инициатива в определении границ доверия принадлежит самому человеку. Но при этом, такой человек может позже обнаружить, что источник информации, которому он совсем недавно доверял, оказался ненадёжным или даже лживым, то есть оценка надёжности (достоверности) такого источника тоже может меняться в процессе взаимодействия с ним.

5. Контроль и постоянная коррекция границ взаимного доверия. В случае возникновения сомнений («негативного или отрицательного доверия») эти границы могут снижаться, а в случае расширения открытости, честности, развития реального взаимодействия, а, возможно, и обнаружения новых, более значимых общих интересов, границы доверия могут и повышаться. При этом может сохраняться разница в определении этих границ у каждого из партнёров. Если это взаимодействие не с реальным человеком, а, например, с источником информации, то и здесь инициатива больше принадлежит самому человеку и также, как на предыдущем этапе, человек может обнаружить, что такой источник, либо оказался менее достоверным, чем казалось ранее, или наоборот, более достоверным.

6. В случае, когда партнёр (или источник информации) оказался гораздо более эффективным (или более надёжным) в решении каких-то вопросов, чем сам человек, то возможно преобразование простого доверия в более сложные отношения, когда человек передает часть своей субъектности партнёру по деловому общению. Этим он как бы признает более выраженную компетентность партнёра, чем собственную компетентность. Это может относиться как к деятельности в целом, и тогда, человек уверенно следует указаниям (советам, рекомендациям...) своего партнёра, так и к отдельным элементам (задачам, направлениям работы) совместной деятельности, по принципу: «В этом лучше разбираетесь Вы..., в этом — я сам, а в каких-то вопросах — мы оба компетентны». По этой же логике, человек может «делегировать» часть своих функций и своей ответственности партнёру, например, по причине нехватки времени (или каких-то иных ресурсов) для решения общей задачи.

7. В особых случаях, когда человек сталкивается с очень сложной (почти «неразрешимой») задачей, может оказаться так, что партнёр по деловому общению или какой-то источник

информации, знаний или рекомендаций (см. выше «адресаты» доверия) может помочь данному, растерявшемуся человеку обрести уверенность, сориентироваться в проблеме и наметить пути её решения. А может, и решить её. И если человек всецело доверился кому-то (или чему-то), сам до конца не освоив какие-то методы или знания, позволяющие решать сложные вопросы, то его первоначальное доверие может преобразоваться в веру.

Понятно, что если человек сталкивается со сложнейшими вопросами, которые изначально кажутся ему «нерешаемыми», то вера может возникнуть сразу, без предварительных этапов, выделенных до этого. Например, если человеку кто-то уже успел внушить, что данные вопросы «нерешаемые» традиционными средствами, но могут быть решены средствами нетрадиционными, но при этом малопонятными и недоступными для «непосвящённых», то остается поверить в эти средства. Это может проявляться у людей, верящих в «везение», в «удачу», в «счастливый случай (шанс)», в помощь каких-то «высших сил», или в какое-то «предзнаменование», что иногда происходит даже в деловых отношениях. Это может быть и «благословение» священников на те или иные проекты (и не только в ратных делах). Всё чаще священников приглашают и при открытии новых офисов, и при спуске новых кораблей на воду. Заметим, что если обратиться к истории, то вопрос веры и даже религии в бизнесе уже стал предметом специальных исследований (Костикова, 2010). Поскольку процесс преобразования доверия в веру достаточно сложен, лучше было бы рассмотреть его отдельно, что мы и сделаем ниже.

Важно рассмотреть происхождение слова «вера». Вера — это тип отношения в условиях неопределённости жизни. Русское слово «вера» восходит к православному *věra* (ст.слав. *въра*, болг. *вяра*, польск. *wiara*, чеш. *víra*), которое в свою очередь является субстантивированной формой женского рода праиндоевропейского прилагательного *wēros* (др.-в.-нем. *wâr* «правдивый, верный», др.-ирл. *fír* «правдивый, истинный», лат. *vērus* «истинный, правдивый»). В целом, соотношение «доверия» и «веры» можно представить так, что именно «вера» предполагает более выраженную степень убеждённости в чём-то, чем «доверие». Например, более конкретные различия между «верой» и «доверием» Е. П. Ильин представил и обосновал в специальной таблице (Таблица 1).

Таблица 1. Основные различия между верой и доверием (источник: Ильин, 2013, с. 11–32).

Вера	Доверие
Ближе к убеждению	Ближе к отношению
Связана с мировоззрением, менее утилитарна	Связано с конкретной информацией, более утилитарно
Предметом является истина	Предметом является правдивость
Объект абстрактен	Объект конкретен
Отсутствие сомнений, наличие уверенности	Наличие сомнений в связи неопределённостью
Не требует доказательств, проверки	Проверка информации желательна
Более интимна	Более социализирована

Конечно, соотношение «веры» и «доверия» более тонкое и сложное, а самих параметров сравнения можно было бы выделить и больше. Но даже представленные некоторые сравнительные характеристики (см. Таблицу 1) могут порождать вопросы. Например, на каких-то этапах развития личности или группы доверие и вера могут быть более или менее «интимны» (или более-менее «социализированы»), и даже по этому основанию, однозначно утверждать, что «вера» более «интимна», а «доверие» — более «социализировано», как об этом пишет Е. П. Ильин, следовало бы соговорками. Но всё же, в качестве рабочей модели, представленное выше уточнение и разведение понятий «вера» и «доверие», можно взять за основу, что позволяет с большей уверенностью говорить о том, что между этими состояниями существуют определённые связи и взаимопереходы. Причем эти взаимопереходы могут предполагать не только развитую «веру»,

но и определённые «околорелигиозные» состояния (суеверия, какие-то аналоги «сектантства»). Естественно, всё это нуждается в дополнительном осмыслении.

Интересно, что в одном из наших эмпирических исследований, где мы с коллегами выявляли представления молодежи (студентов московски вузов, $N = 125$) о бессмертии, рае и даже, результаты показали, что у большинства молодых людей эти представления весьма противоречивы и слабо обоснованы (Алмазова, Баскаков, Пряжников, 2019). В частности, с помощью контент-анализа были выделены основные типы респондентов, по-разному относящиеся к вере в рай и ад: 1) «верящие в порядок» загробной жизни (23% от выборки); 2) «верящие в справедливость» воздаяния и наказания (22% от выборки); 3) «верящие только в справедливость наказание в аду — за особые грехи», а к раю относящиеся исключительно «позитивно», но без каких-то серьезных размышлений и обоснований такой своей веры (55% от выборки).

Интересно, что перед таким деликатным исследованием мы даже консультировались с несколькими священниками, и они с радостью приветствовали наше исследование («люди должны об этом размышлять»). Но при этом, сами отказались отвечать на наши вопросы, сославшись на то, что «это слишком деликатные темы и у каждого должно быть своё видение, которое ещё и меняется по мере духовного развития человека». Всё это говорит о том, что проблематика веры, включая и проявления веры в деловых отношениях порождает определённые этические ограничения и требует особой осторожности в организации эмпирических исследований. Это касается и самого диагностического инструментария, а в условиях проведения исследований в организациях важно обеспечить не только конфиденциальность, но и самой процедуры, когда респонденты могут опасаться, что кто-то вообще узнает о том, что они делились своими откровениями о вере к своим коллегам, начальникам и организации в целом или, наоборот, сильному недоверию к ним (неверию в их порядочность и компетентность).

Предпосылки для преобразования доверительных деловых отношений в отношения веры

Следует сразу оговорить, что в контексте данной статьи вера рассматривается не только в чисто религиозном варианте, но и в более широком, философском смысле. Ещё в начале XX века Г. Зиммель рассуждал о том, как каждая эпоха порождает всё новых и новых божеств: «... сли для греков — это Бытие, для христиан — Бог; в XVII и XVIII веках — это Природа, в XIX веке — Общество, а теперь, кажется, что жизнь меняет коней» (цит.: по Московичи, 1998, с. 462). При этом сам Г. Зиммель и многие другие авторы подразумевали, что новым божеством являются «деньги» (там же, с. 462–468). Правда, остается ещё вопрос: а в чём смысл самих денег? С. Московичи уже во второй половине XX века пишет о том, что деньги фактически становятся основой человеческой коммуникации, провоцируя и страсти, и запреты (о них не принято говорить, но все о них мечтают), и многое другое, характерное для религиозного сознания (Московичи, 1998, с. 361–365). При этом он, развивая идеи Г. Зиммеля, призывает к тому, чтобы рассматривать деньги в терминах психологических» (там же, с. 369). Возможно новое время (начало XXI века) порождает и новые трансформации религиозности, которые ещё предстоит осмыслить.

Для какой-то части людей в качестве религии могут выступать и некоторые философские и даже социально-экономические учения. Например, «религиозный социализм» (К. Барт, М. Бубер, М. Ганди). Много рассуждал о «русском религиозном социализме» Н. А. Бердяев (Меликов, Храпов, 2017). Даже несмотря на крах советской системы немало людей в СССР

вдохновлялись идеями социализма, совершая и трудовые, и военные подвиги. Причём многие вожди советского периода, особенно В. И. Ленин и И. В. Сталин, по сути, обожествлялись, да ещё и на фоне «воинствующего материализма», усиленного «научным атеизмом». И всё же религиозным данное мировоззрение мы можем назвать потому, что значительная часть приверженцев социализма мало разбиралась в тонкостях теории социализма и просто верила тем, кто толковал учение классиков марксизма. Правда многие люди при этом видели и определённые практические успехи советской страны (быстрый подъём экономики в ходе индустриализации 1930-х гг., победа над фашизмом, реальные социальные программы, освоение космоса), что усиливало их веру в правильность социалистических идей.

Крах советской системы во многом объяснялся как субъективными причинами (безвольное и глупое высшее руководство последнего периода существования СССР), так и объективными причинами, например, нехватка престижных товаров бытового спроса (джинсов, модного ширпотреба, доступных легковых автомобилей и других). Интересно, что в период СССР, даже при официальном доминировании атеистических установок, религиозный социализм уживался и с традиционными религиями. А если обратиться к последнему времени, то многие члены Компартии России (КПРФ) давно уже совмещают свои коммунистические взгляды и веру в Бога. Заметим также, что ряд стран не отказался от коммунистических идеалов (Китай, Вьетнам) и добился огромных успехов в экономической сфере, пусть и при некотором отступлении от основополагающих идей (признание права быть миллионерами и даже миллиардерами). Можно предположить, что и в этих странах большая часть населения больше верит своим идеологам, чем сами хорошо разбираются в сущности социализма.

Причём обоснование этому часто находят в работах советских классиков, например, у В. И. Ленина в работе «Государство и революция» говорится о том, что переход к подлинной демократии должен быть постепенным, то есть сразу реализовать высокие идеи социализма и коммунизма не получится, что связано со сложностями воспитания «нового человека» (Ленин, 2020). И хотя сам В. И. Ленин много делал для политического просвещения масс, следует признать, что многие представители этих масс реально воспринимали лишь понятные им идеи, но не разбирались в тонкостях марксистского учения. И это во многом напоминает религиозность большинства верующих людей, но уже по отношению к Библии и другим священным текстам. Заметим, что и сам В. И. Ленин в качестве важнейшего условия перехода к социализму и дальше — к коммунизму (как «светлому будущему») видел целенаправленное изменение сознания большинства людей. Но на каких-то этапах при недостаточно развитом сознании ставка фактически делалась и на веру.

Ещё М. Вебер во второй половине XIX века рассматривал воздействие тех или иных религий на хозяйственный уклад общества. По М. Веберу, разные общества развиваются по следующей, примерно одинаковой логике: от мистических верований — к политеизму (многобожию), далее — к пантеизму (где божество сливается с мирозданием), монотеизму (единобожию), и наконец — к этическому монотеизму (где важен не столько церковный ритуал, сколько нравственные заповеди). Причём стабилизация общества, основанная на авторитете религии, создала предпосылки для профессионализации общества и развитие самого духовного сословия (Вебер, 2021; Vendix, 1977; Kenneth, Kenneth, 2005). Заметим, что идея этического монотеизма предполагает появление особых этических правил внутри профессиональных сообществ, то есть помимо традиционно церковных ритуалов всё чаще возникают и «цеховые» (профессиональные) моральные системы, которые если и не заменяют религию полностью, но могут рассматриваться как аналоги религиозных систем, соотносимых с особенностями данной профессиональной деятельности и с особенностями взаимоотношений в данной профессиональной среде.

Интересно, что при такой ситуации часто возникает множественная религиозность, когда с одной стороны, многие люди продолжают ориентироваться на единого (настоящего) Бога, а, с другой стороны, все большую роль начинают играть внутри-профессиональные ценности, правила труда и организации всей своей жизни. О сильном влиянии основной профессии («главного дела жизни») на мировоззрение человека писал Е. А. Климов в своей работе с символическим названием «Образ мира в разнотипных профессиях» (Климов, 1995). Понятно, что одним из элементов такого «образа мира» для многих людей является и религия. В сложном многоплановом и динамично меняющемся мире, человеку бывает трудно в каждой сфере своей жизнедеятельности опираться только на одну мировоззренческую (или религиозную) систему, что и побуждает его искать для решения некоторых важных жизненных проблем более конкретные и специфичные «смысловые точки опоры». Это вполне соотносится и проблемой «целостной личности», её усиливающейся внутренней противоречивости, с одной стороны, и стремления обрести внутреннюю гармонию, с другой стороны.

Получается интересная ситуация, когда при внешней ориентации на единого Бога, у какой-то части людей (особенно, у активно включённых в многообразные профессиональные и социальные отношения) возникает «внутреннее многобожие». Это ситуация, когда приходится верить в какие-то разнообразные «высшие силы», влияющие на карьерные достижения, на семейные вопросы, на здоровье. Это во многом объясняет и усиливающиеся противоречия, связанные с компромиссным сосуществованием разноплановой веры в добро и в зло. Например, когда бандиты, воры или коррупционеры могут носить на груди христианские крестики (или верить в Аллаха), и одновременно, «молиться» о том, чтобы какие-то «высшие силы» помогли совершать им свои преступления. Наиболее ярко это проявлялось у флибустьеров, которые вообще верили в «дьявола», но при этом, надеялись когда-то стать сказочно богатыми и превратиться в добропорядочных граждан, то есть верить уже в доброго и всепрощающего Бога.

Сама потребность в вере появляется у человека тогда, когда он чувствует свою слабость как в осмыслении сложных вопросов бытия, так и в решении каких-то сложных практических проблем. При этом потребность в религии может возникать не только из страха перед неизведанным, например, многие верующие люди (воины, путешественники) никак не могут быть названы трусами. Вера часто возникает на основе потребности как-то объяснить своё существование и существование окружающего мира (Платонов, 1967, с. 33–36). Как отмечает Р. М. Грановская, вера позволяет человеку лучше понять себя не только рационально, как это предлагает наука, но и чувственно, приближенно к жизни и чаяниям человека, а главное, в том, что «с помощью самой идеи Бога, человек выносит часть себя за пределы своей индивидуальности и телесности» (Грановская, 2005, с. 363–378). О чём-то похожем писал и А. Ф. Лосев, рассматривая мифологическое сознание, когда рассуждал о «чуде», которое он понимал как два взаимосвязанных плана личности: 1) личность как некий идеал, идея, существующая вне времени и пространства; 2) личность реальная, историческая, меняющаяся и переживающая (Лосев, 1991, с. 134–160).

По сути, это ситуация, когда решение сложных вопросов сам человек делегирует кому-то более компетентному, влиятельному и сильному, чем он сам. Как и в случае с доверием, вера может иметь разных «адресатов», например: 1) вера в конкретного (реального живого) человека (включая, и общепризнанных экспертов в своей организации или выступающих в средствах массовой информации, в социальных сетях и т.п., которые могут стать своеобразными «кумирами» и даже «гуру» для определённых, особо впечатлительных и доверчивых людей); 2) вера в какие-то благоприятные (или наоборот, фатальные) обстоятельства; 3) вера в давно ушедших из жизни авторитетов, которые оставили свои наставления в своих текстах

или творениях (а может, и творениях неизвестных авторов, например, в мудрости, зафиксированной в древнейших письменах); 4) вера в традиционных и общепринятых богов; 5) вера в некие «высшие и могущественные существа» (в древние цивилизации или в «инопланетян», которые за всем наблюдают и всё контролируют); 6) вера человека в самого себя; 7) вера в науку; 8) вера в «могущество» реально существующих (и даже стихийно возникающих) общественных и экономических систем, например, вера в то, что «только сильный лидер может навести порядок, а следовательно, нужно полностью ему довериться...»; 9) вера в строгую обязательность (императивность) существующих законов, положений, предписаний, распоряжений, приказов, указов, когда следует «исполнять, а не рассуждать» или вера в то, что «всё можно купить и решить за деньги». Можно также предположить, что у многих людей эти «адресаты» веры могут сочетаться и даже вступать в противоречивые (конфликтные) отношения. Всё это может стать предметом специальных эмпирических исследований (больше прикладного характера), а также — основой для карьерных консультаций конкретных людей.

Если обратиться к авторитету традиционных религий, то главная их особенность в том, что они дают человеку «точку опоры», «центр мира», что очень важно для тех людей, которые утратили общие ориентиры и чувствуют свою неуверенность в сложном и противоречивом мире (Элиаде, 1994, с. 31–34). Правда, это может относиться не только к мировоззрению вообще, но и к растерянности в решении более частных задач или деятельности в какой-то сфере труда.

Например, в математике, в качестве таких «точек опоры» выступают аксиомы, которые, как известно, не доказываются, а принимаются всеми математиками как нечто само собой разумеющееся, когда сам «аксиоматический метод» всегда в чём-то ограничен, иными словами, какую-то из аксиом всегда оставляет «недоказанной», то есть по сути, какие-то аксиомы принимаются на веру (Клайн, 1984, с. 15, 222). В других случаях кто-то может верить в могущество «рыночной экономики» («рынок всё отрегулирует»), и всякие дискуссии об иных вариантах организации экономических отношений такие люди часто просто не воспринимают, несмотря ни на какие аргументы. Хотя, есть немало работ, где говорится об истории развития экономического знания, а также — о развитии самих рыночных отношений, когда они всё более превращаются в «управляемые рыночные отношения» особенно, на уровне больших экономических систем (Ядгаров, 2007, с. 332–392).

Что удивительно, даже при недостатке какого-то рационального знания (когда всё можно было бы измерить, просчитать и спрогнозировать), и его замещением верой или интуицией, многие работники всё же могут успешно решать какие-то деловые вопросы. Более того, вера часто бывает основана как раз на предшествующей эффективности деятельности, которая не всегда строится на чисто рациональных основаниях. И примером тому являются немалое число учёных, которые открыто заявляют о своей вере (Братусь, 1994; Слободчиков, Исаев, 2000). Правда, сама такая вера не всегда ориентирована на церковь, а может, например, отражать общую готовность какого-то специалиста искать нетрадиционные пути познания или решения деловых вопросов за рамками рациональных традиций.

По сути, это соотносится и общим развитием науки и её методологии, что даже отражается в различных терминах, связанных с переходом от классических (рациональных) взглядов на мир и человека в мире — к «постнеклассическим» взглядам, когда предполагается «множественность представлений о психической причинности» (Корнилова, Смирнов, 2011, с. 122–156). Ещё в большей степени проблематика доверия и веры проявляется при сравнительном анализе деловых отношений в организациях с более и с менее выраженной регламентацией труда (см. ниже).

Сравнительный анализ доверия и веры в условиях высокой и низкой регламентации труда

Доверие и вера в условиях высокой регламентации труда и жесткого внешнего контроля

Общим нашим предположением является мысль о том, что при высокой регламентации труда (при чётких нормативных предписаниях, сложившихся традициях, жёстком руководстве, строгом контроле и соответствующих санкциях) человек в большей степени делегирует свою ответственность тем, кто определяет его трудовую деятельность и деловые отношения. Это, в свою очередь, предполагает определённое доверие (а в наиболее выраженных своих вариантах — и веру) в «правильность» (или в «неизбежность») внешнего руководства своей деятельностью. И наоборот, при слабой регламентации труда можно ожидать, что человек в большей степени сам будет определять свою работу, больше импровизировать, но одновременно и отвечать за всё, что делает, включая и эффективность деловых отношений в труде. Причём мы предполагаем, что если при высокой регламентации труда работник больше руководствуется моралью и законом, то при более слабой регламентации — собственной профессиональной и личностной совестью.

В качестве главного обоснования такого предположения может выступать следующее.

1. Нормативные предписания (положения, инструкции, приказы) часто основаны на обобщении богатого опыта работы, а иногда могут быть вообще «написаны кровью» (на основе анализа аварий, ошибок, негативного опыта). И работник может относиться к этому вполне уважительно, даже того, когда не до конца понимает значения многих таких предписаний.

2. Работник видит определённую эффективность труда своих коллег или предшественников от выполнения регламентирующих правил, что также повышает их авторитет в глазах работника.

3. Даже в случае некоторых сомнений работники часто опасаются контроля санкций за их невыполнение (как правило, очень жёсткого в условиях регламентации труда). При этом многие действуют по принципу: «Лучше (проще) выполнить, чем кому-то что-то доказывать». Важно и то, что постоянно находиться в состоянии сомнения или недовольства очень сложно, потому, многие быстро смиряются или «вытесняют» из сознания своё недовольство, пытаясь как-то обосновать для себя приемлемость такой сомнительной работы. Правда, возможен и вариант более гибкого («хитрого») отношения к этой проблеме, когда работник или целые коллективы просто имитируют правильную работу (а заодно, и «лояльность», и «приверженность», и «доверие» и даже — «веру»), продолжая сомневаться в ней и по возможности, работая по совести (Камнева, Пряжников и др., 2020).

4. Важно ещё учитывать силу воздействия коллектива (групповых норм и ценностей, включая и конформизм многих рабочих групп), ориентированного в большей своей части на выполнение регламентирующих их деятельность норм. В крайних случаях, это может быть особое доверие к лидерам и руководителям (как носителям этих норм), а иногда — и особое «обожание» своих производственных авторитетов, вплоть, до почти религиозного чувства к ним (на уровне локальной внутри-организационной «веры» в их компетентность и даже в их добрые намерения по отношению к персоналу). Здесь, по сути, речь идёт о сложившихся нормах отношения к организации и к лицам, олицетворяющим, противостоять которым простому работнику бывает сложно, и он нередко, просто поддаётся общим настроениям, предпочтениям и идеализации этих отношений.

5. Мы допускаем, что в отдельных случаях, даже при высокой степени регламентации деловых отношений, возможна и импровизация работника и даже отказ от признания авто-

ритета своих начальников (или сложившихся норм взаимоотношений). Например, это может быть в воюющей армии, когда в экстремальных ситуациях приходится руководствоваться не только приказом или уставом, но и здравым смыслом, смекалкой, а то и стремлением к самосохранению. Оправдывается это тем, что никакие нормативные предписания и традиции не могут учитывать всё многообразие ситуаций, особенно, сложных, связанных с жизнью и смертью. Но и в религиозном поведении тоже нет чётких указаний и инструкций по достойному поведению даже глубоко верующего человека, особенно, в минуты испытаний. Религия предполагает, что человек должен и сам принимать решения и отвечать за них, обращаясь к своей совести, которая может рассматриваться как «частичка божья» в человеке.

И при строгой регламентации труда, и в религиозном поведении, даже импровизация часто основана на «правильном» толковании человеком тех обобщённых и абстрактных правил (или заповедей), которые он ранее усвоил. Но тогда получается, что даже регламентация (особенно, в сложных случаях) всё же предполагает и некоторую личную ответственность человека, то есть даже на уровне предположения мы допускаем, что строгая регламентация деятельности также может опираться не только на закон или мораль, но и на совесть человека. А при выполнении особо ответственных работ, работнику часто приходится искать компромиссы между строгими официальными требованиями и собственными представлениями о достойной и эффективной работе. И иногда, поиски таких компромиссов могут опираться на творчество очень высокого порядка (как «совмещение несовместимого»). Хотя, в большинстве случаев, при обыденной или рутинной работе, проще ориентироваться на существующие требования и тогда, действительно, можно говорить о доминировании доверия и веры, основанной на некотором отказе работника от собственной субъектности и превращения его в банального «исполнителя».

Заметим, что в современной экономике всё чаще такие исполнительские профессии автоматизируются или вообще переводятся в цифровой формат, то есть субъекты труда заменяются техникой. Всё это даже ставит проблему переосмысления понятия «профессия», когда традиционный работник всё чаще «растворяется» в системе «человек-компьютер», а нередко и вовсе подменяется техникой, всё больше утрачивая свои субъектные, особенно, ценностно-смысловые характеристики, когда происходит «персонализация компьютера» и появление «технократического мышления» у работника (Зинченко, Моргунов, 1994, с. 95; Пряжников, 2018). Заметим, что в этом случае, нередко происходит перенос доверия и на средства трудовой деятельности, то есть на компьютер и заложенные в него программы, а для кого-то, возможно, компьютер превращается ещё в одно «новое божество».

Доверие и вера в условиях высокой неопределённости связей и деловых отношений в эргатической системе

В условиях относительно свободной организации труда, без выраженной регламентации и контроля, для многих работников создается ситуация настоящего творчества и импровизации, но, одновременно, и повышенной ответственности. Можно выделить следующие основания для предположения о том, что менее регламентированный труд больше способствует развитию внутренней ответственности и доверия к самому себе.

1. С одной стороны, можно позволить себе весьма свободное планирование своего рабочего дня, особенно при распространении «дистанционных форматов» труда на основе информационно-коммуникативных технологий, когда можно работать дома, на даче или даже в местах отдыха. Но, с другой стороны, остается требование выполнять определённую работу к конкретному сроку, и нередко, такие задачи бывают ещё и сложными, требующими особого творчества от работника. Всё это создает ситуацию соблазна деградации, когда у человека не хватает внутренних ресурсов, чтобы организовать себя и выполнять

сложную работу. В итоге, чтобы преодолеть соблазн деградации, работник просто вынужден развивать у себя внутренние средства регламентации труда. При этом доверие больше переключается не на внешних организаторов и контролёров его деятельности, а на самого себя, на свою готовность к самоорганизации.

2. При этом могут быть и внешние авторитеты, то есть люди, сумевшие в таких свободных и даже «вольготных» условиях всё же заставить, организовать себя на выполнение сложной и ответственной работы. Причём в качестве таких внешних авторитетов могут выступать и реальные люди, и литературные герои, и даже воображаемые идеальные образы, созданные самим работником. Примерно так, как писал об этом А. Ф. Лосев, когда рассматривал «чудо» — через взаимосвязь образа себя как реального человека и как некоего своего же идеала, к которому следует стремиться (Лосев, 1991, с. 134–160).

3. Внутренние средства самоорганизации работника могут формироваться и под воздействием трудовых норм, сложившихся в данном коллективе (или в организации), где невысокая регламентация труда. С одной стороны, человек сам вправе выбирать стиль своей трудовой деятельности, но, с другой стороны, если существуют негласные требования внутренней организованности. Опыт наблюдения за такими организациями и коллективами позволяет сделать предварительный вывод о том, что часто работники, не способные к такой свободной внутренней самоорганизации, просто переводятся на работы в этой же организации (иногда, и в данном коллективе), в которых регламентация высокая. Например, на административные работы. Реже от таких работников вежливо избавляются. Сложнее разобраться с теми, кто реально включён в групповую деятельность, когда сложно определить реальный трудовой вклад в общее дело. Для кого-то это возможность лодырничать (сачковать), для кого-то — имитировать включённость в общее дело (через демонстративный трудоголизм), а для кого-то — наоборот, буквально подавлять, «забивать» своей активностью тех, кто мог бы реализовать себя более эффективно (особенно, в коллективах, с выраженной ценностью конкуренции между коллегами).

4. Работник, развивающий в себе средства самоорганизации и самоконтроля может получать особое удовлетворение и гордость от того, что научился управлять собой и стал полноценным субъектом труда. Причём эти навыки самоорганизации и самоконтроля могут со временем даже автоматизироваться, то есть всё меньше поддаваться сознательной регуляции. Можно даже предположить, что с какого-то момента, человек не просто будет больше доверять самому себе (и своим навыкам самоорганизации), но и обнаружит в себе какие-то почти «мистические» (трудно осознаваемые) способности решать сложнейшие задачи. Возможно, такой работник даже начнёт считать, что ему помогают и боле могущественные «высшие силы», то есть доверие к себе может преобразоваться в веру в себя. Особенно, если всё это будет подкрепляться реальными успехами в трудовой деятельности и в карьере, а также — возросшим авторитетом такого работника в глазах его коллег и руководства.

Таким образом, можно говорить о том, что есть основания предполагать, что в коллективах и организациях (а также при взаимодействии с другими организациями и коллективами, например, в переговорных процессах) с менее выраженной регламентацией труда и контролем, работники больше ориентируются на доверие к самим себе, которое может даже преобразовываться в веру в себя. Понятно, что при разных обстоятельствах, всё это может иметь свою специфику и в этом нет прямолинейных зависимостей. Но общая закономерность, обозначенная выше, как нам представляется, всё же существует. Поскольку в данной статье мы не опираемся на конкретные эмпирические данные, хотя, и имеем определённый опыт наблюдений и общения с различными «экспертами», то мы можем лишь предложить наши рассуждения и обоснования для того, чтобы на этой основе сформулировать гипотезы

последующих исследований, но с обязательным учётом всех конкретных обстоятельств, относящихся к особенностям организации и особенностям конкретных работников.

Выводы

Проведённый анализ проблемы доверия и веры в деловых отношениях позволил сделать следующие выводы.

1. «Доверие» является достаточно важным понятием, что проявляется в присутствии доверия в самых разных направлениях менеджмента, организационной психологии, управления персоналом и даже управления человеческими ресурсами (если говорить о более глобальном уровне кадровой политики государства, региона, мегаполиса, или крупной организации). При этом возможны парадоксальные преобразования доверия в недоверие («негативное доверие») и обратно.

2. Важным условием возникновения и развития доверительных деловых отношений является признание работником необходимости в надёжном партнёре, когда без такого партнёра невозможно выполнять определённую деятельность. Общая логика развития доверия представлена в статье в выделенных нами этапах, начиная от уточнения своих ожиданий от отношений с конкретными партнёрами и кончая распределением ответственности в таком взаимодействии (вплоть, до признания партнёра как максимально авторитетного, с передачей ему от работника части своей субъектности и соответствующей ответственности).

3. При наиболее развитых доверительных деловых отношениях возможно преобразование доверия в веру (как в религиозных, так и в светских своих вариантах). При этом сама вера основана на признании работником своей несостоятельности в осмыслении наиболее сложных проблем и надеждой на помощь неведомых «высших сил». При этом вера позволяет работнику обрести «точку опоры» («точку отсчёта»), упорядочивающую его картину мира, образ самого себя, своей жизнедеятельности и карьеры, а также — образы конкретных деловых ситуаций с высокой степенью неопределённости, которые проще анализировать, имея какой-то критерий («точку опоры»). В итоге всё это повышает уверенность человека в себе и в своих партнёрах, а это, в свою очередь, может повысить и эффективность труда, особенно, в тех вопросах, которые сложно решать, опираясь на рациональные модели работы, где слабо учитываются трудно формализуемые неформальные и деловые аспекты взаимоотношений. При этом в условиях динамично усложняющегося мира и соответствующей трудовой деятельности всё чаще возникают ситуации, когда люди руководствуются не только традиционными религиозными установками (заповедями, правилами жизнедеятельности), но и профессиональными ценностями, которые могут иметь свою специфику и иногда вступать в противоречие с традиционной религией (в коррупционной деятельности, при выполнении морально сомнительных нормативных предписаний). Это позволяет предположить, что чаще будут развиваться всё более сложные иерархические и даже противоречивые религиозные системы, определяющие не только моральную (ценностно-смысловую) направленность личности работника, но и влияние этих систем на операционно-техническую сторону труда.

4. На уровне предположений мы можем говорить о том, что в организациях с более выраженной регламентацией труда и строгим контролем, многие работники больше руководствуются внешними указаниями, а, следовательно, и больше доверяют им, чем собственным (внутренним) представлениям о «правильной» и «достойной» работе. Лишь в исключительных (наиболее сложных, рискованных и ответственных) случаях, работники могут больше

доверять самим себе (своему опыту, своей совести, здравому смыслу), но при условии, что у них возникают сомнения (недоверие) к нормативным указаниям.

Если давление авторитета внешних источников (законов и правил, морали, или указаний конкретных лидеров и начальников) достаточно сильное и, одновременно, сомнительное, но выполнять эти предписания и указания необходимо, ряд работников могут, пойти на компромисс со своими представлениями (или с опытом, с совестью), и даже начнут верить в правильность такой профессиональной ситуации, чтобы сохранить свой внутренний комфорт, то есть вера становится своеобразным «спасением» для слабого человека.

5. В условиях невысокой регламентации труда у многих работников возникает ситуация свободы и творчества, но одновременно и ситуация соблазна снижения своей ответственности. Всё это ставит работников перед необходимостью, вырабатывать внутренние средства регламентации своего труда и всей жизни. Если это удаётся, и работник достигает высоких результатов в труде и получает общественное признание, то возможно развитие у него высокого доверия к самому себе, а для кого-то и вера в себя. В крайних вариантах эта вера может быть основана на убеждении работника в том, что ему помогают какие-то высшие силы или сам Господь Бог, а кто-то возможно, вообще может возомнить себя Богом. Мы не станем в данной статье давать таким случаям моральную оценку, но всё же можем признать, что иногда такая уверенность и даже вера в себя, действительно, могут содействовать высшим достижениям (например, в искусстве или в политике). К сожалению, нередко самоуверенность приводит и к ошибкам, и даже к трагедиям, особенно если новоявленное «божество» или «гуру» увлекает своим авторитетом доверчивых людей, не способных разобраться в происходящем.

Сформулированные выше выводы носят характер предварительных предположений и могут стать основой для постановки более конкретных гипотез эмпирических исследований. Мы считаем, что проблема доверия и веры в деловых отношениях в современной ситуации становится всё более актуальной. Особенно на фоне уже обозначенной выше моральной и ценностно-смысловой растерянности многих людей, что находит своё выражение в том числе и в политике, и в экономике, и в организациях, и в более конкретных ситуациях делового общения.

Литература

- Александрова, З. А. Кондратьева, С. Б. (2016). *Профессиональная этика: учебное пособие*. М.: Московский педагогический государственный университет.
- Александрова, Ю. Ю., Камнева, Е. В., Полевая, М. В., Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. (2020). Парадоксы профессиональной идентичности у психологов. *Организационная психология*, 10(3), 225–245.
- Александрова, Ю. Ю., Коробанова, Ж. В., Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю., Маркина, О. С. (2020). Девиантная экономическая идентичность у детей и подростков: постановка проблемы. *Вестник Московского университета. Серия 14: Психология*, 3, 50–68.
- Алмазова, О. В., Баскаков, В. Ю., Пряжников, Н. С. (2019). Представления о бессмертии, рае и аде в контексте приобщения российской молодежи к духовной культуре. *Актуальные проблемы психологического знания*, 3–4(52), 5–26.
- Базаров, Т. Ю. (2014). *Психология управления персоналом. Теория и практика*. М.: Юрайт.
- Балакшин, М. М. (2011). *Доверие как основание развития деловых партнерских отношений*. Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. М.
- Берг, В. (1998). *Карьера — суперигра*. М.: АО «Интерэксперт».
- Братусь, Б. С. (1994). Психология в моей жизни (Интервью с Б. С. Братусем). *Мир психологии и психология в мире*, 0, 74–85.

- Вебер, М. (2021). *Протестантская этика и духа капитализма*. М.: АСТ.
- Викторов, А. Ш. (2015). Поворот к неравенству в мире как вызов глобальной социологии. *Социологические исследования*, 2(350), 21–29.
- Грановская, Р. М. (2004). *Психология веры*. СПб.: Речь.
- Гуриева, С. Д., Борисова, М. М. (2017). Формирование социальных представлений о доверии в подростковом возрасте. *Современные исследования социальных проблем*, 8(2), 20–39.
- Гурков, И. Б., Моргунов, Е. Б. (2018). Ритуалы торжественного открытия новых российских заводов зарубежных корпораций: смысл, содержание и приёмы церемоний. *Организационная психология*, 8(2), 86–118.
- Жаворонков, П. В. (2015). Связь доверия с инновациями, новизной и конкурентоспособностью бизнеса. *Вопросы инновационной экономики*, 3(2), 48–53.
- Зинченко, В. П. (2001). *Психология доверия*. Самара: СИОКПП.
- Зинченко, В. П., Белянин, А. В. (2010). *Доверие в экономике и общественной жизни*. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ.
- Зинченко, В. П., Моргунов, Е. Б. (1994). *Человек развивающийся*. М.: Тривола.
- Ильин, Е. П. (2013). *Психология доверия*. СПб.: Питер.
- Ильясов, Ф. Н. (2014). Типы шкал и анализ распределений в социологии. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 4, 24–40.
- Камнева, Е. В., Пряжников, Н. С., Бабанова, Е. В., Буянова, С. М. (2020). Имитации личной и профессиональной ответственности в условиях директивных предписаний. *Вестник Омского университета. Серия: Психология*, 4, 27–41.
- Карловская, Н. Н., Камнева, Е. В., Моргунов, Е. Б., Полевая, М. В., Пряжников, Н. С. (2021). Принцип «цикличности» в карьерном самоопределении личности. *Организационная психология*, 11(2), 169–193.
- Кибанов, А. Я., Баткаева, И. А., Митрофанова, Е. А., Ловчева, М. В. (2009). *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*. М.: ИНФРА-М.
- Клайн, М. (1984). *Математика. Утрата определенности*. М.: Мир.
- Климов, Е. А. (1995). *Образ мира в разнотипных профессиях*. М.: МГУ.
- Корнев, С. А. (2006). *Детерминация доверия процессом социальной идентификации личности*: Дисс. ... канд. психол. наук. Иваново.
- Корнилова, Т. В., Смирнов, С. Д. (2011). *Методологические основы психологии*. М.: Юрайт.
- Костикова, Е. П. (2010). *Корпоративная религия как основа сакрализации деловых отношений*. Курсовая работа. Тула.
- Купрейченко, А. Б. (2008). *Психология доверия и недоверия*. М.: Институт психологии РАН.
- Купрейченко, А. Б., Мерсиянова, И. В. (ред.) (2013). *Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества*. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ.
- Ленин, В. И. (2020). *Государство и революция. Учение марксизма о государстве и задачи пролетариата в революции*. М.: АСТ.
- Лосев, А. Ф. (1991). *Философия. Мифология. Культура*. М.: Политиздат.
- Меликов, И. М., Храпов, С. А. (2017). Феномен «русского религиозного социализма»: Н. Бердяев о специфике социализма и советская действительность. *Философская мысль*, 7, 21–33.
- Моргунов, Е. Б. (2011). *Управление персоналом: исследование, оценка, обучение*. М.: Юрайт.
- Московичи, С. (1998). *Машина, творящая богов*. М.: Центр психологии психотерапии.
- Одинцова, О. В. (2012). *Профессиональная этика*. М.: Академия.
- Ожегов, С. И. (1973). *Словарь русского языка. 57 000 слов*. М.: Советская энциклопедия.
- Платонов, К. К. (1967). *Психология религии*. М.: Изд-во политической литературы.
- Пряжников, Н. С. (2004). *Этические проблемы психологии*. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК.

- Пряжников, Н. С. (2014). *Активизирующая профконсультация*. М.: Академия.
- Пряжников, Н. С. (2016). *Профориентология*. М.: Юрайт.
- Пряжников, Н. С. (2018). Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях. *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*, 3(1), 4–22.
- Пряжников, Н. С., Камнева, Е. В., Полевая, М. В. (2018). Модели общественного доверия в условиях стабильного и переходного периодов. *Экономика. Бизнес. Банки*, 54, 8–19.
- Пряжников, Н. С., Поскребышева, Н. Н., Молчанов, С. В. (2014). Мифы в сфере мотивации труда: формирование у студентов лояльности к организации. *Управленческие науки*, 3, 56–65.
- Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. (2004). *Психология труда и человеческого достоинства*. М.: Академия.
- Пфеффер, Дж. (2007). Шесть опасных мифов об оплате труда. В сб.: *Системы оплаты труда*. (149–176). М.: Альпина Бизнес Букс.
- Сидоренкова, И. И. (2007). *Особенности проявления доверия в малой группе*: Дисс. . канд. психол. наук. Ростов-на-Дону.
- Скрипкина, Т. П. (2020). Типы доверительных отношений и коммуникативная компетентность учителя. В сб.: И. Э. Соколовская (ред.), *Человек в современном мире: кризис и глобализация. Международная междисциплинарная коллективная монография* (215–225). М.
- Скрипкина, Т. П. (2021). Транзитивно-турбулентное общество: проблемы личности и образования. *Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал)*, 2. URL: www.evestnik-mgou.ru
- Скрипкина, Т. П. (ред.) (2014). Психология общения и доверия: теория и практика. В сб.: *Сборник материалов Международной конференции УРАО, ПИ РАО, МГУ, 6–7 ноября 2014 г.* М.: Университет РАО.
- Слободчиков, В. И., Исаев, Е. И. (2000). *Основы психологической антропологии. Психология развития человека. Развитие субъективной реальности в онтогенезе*. М.: Школьная Пресса.
- Солдатова, Г. У, Скрипкина, Т. П. (2006). *Доверие в социально-психологическом взаимодействии*. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ.
- Уильямсон, О. И. (1996). *Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция*. СПб.: Лениздат.
- Филонов, Л. Б., Быстрова, И. В. (2012). Факторы, влияющие на контактное взаимодействие при первичном восприятии. *Ученые записки Российского государственного социального университета*, 1(101), 93–95.
- Штроо, В. А., Балакшин, М. Е. (2015). Роль доверия в становлении и развитии успешных деловых партнерских отношениях. *Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология*, 12, 70–93.
- Элиаде, М. (1994). *Священное и мирское*. М.: Изд-во МГУ.
- Ядгаров, Я. С. (2007). *История экономических учений*. М.: ИНФРА-М.
- Bendix, R. (1977). *Max Weber. An Intellectual Portrait*. University of California Press.
- Ermisch, J., Gambetta, D. (2010). Do Strong Family Ties Inhibit Trust? *Journal of Economic Behaviour and Organisation*, 75(3), 365–376.
- Gambetta, D. (2009). *Codes of the Underworld: How Criminals Communicate*. Princeton University Press.
- Kaufman, R. T. (1992). The Effects of Improshare on Productivity. *ILR Review*, 45(2), 311–322.
- Kenneth, A., Kenneth, D. A. (2005). *Explorations in classical sociological theory: seeing the social world*. Pine Forge Press.

Поступила 23.03.2022



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Trust and faith in business relationships

Elena KAMNEVA

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Natalia KARLOVSKAYA

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

Evgeny MORGUNOV

Moscow Higher School of Social and Economic Sciences, Moscow, Russia

Nikolay PRJAZHNIKOV

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Elena PRYAZHNIKOVA

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Abstract. *Purpose.* The article undertakes a theoretical and methodological analysis of trust and faith in business relations, considering modern changes in the field of personnel management, organizational psychology and the economy as a whole. *Method.* The place in the system of business relations is specified, as well as the ratio of faith and trust with similar concepts (commitment, loyalty, involvement, reputation, etc.). The main stages of building trusting business relations are highlighted, which, with their strong severity, can grow into faith. Different «addressees» of trust and faith are also determined, ranging from specific people (including faith in oneself), and ending with faith in the «power» of the existing orders of business relations enshrined in laws, orders, traditions. Separately, the relationship between different variants of faith in the nature of production and the corresponding production relations is considered, taking into account changes in the minds of most people in the modern era. *Finding.* A comparative theoretical analysis of the manifestation of trust and faith in organizations with pronounced and less pronounced labor regulation and strict control over employees is given. *Values of results.* The assumption is substantiated that with more strict regulation, the employee often delegates responsibility to external regulators, respectively, more and trusts them, up to the «deification» of some of the most authoritative colleagues, leaders, and managers, or — more believes in the power of certain models of production organization. And with a weakened external regulation of labor, workers often develop internal means of self-regulation, which sometimes, with a special success of activity, generates confidence in some of them, and in extreme cases, even a conviction that they are helped by some «higher forces».

Key words: business relations, trust, faith, self-organization, labor regulation.

References

- Aleksandrova, Yu. Yu., Kamneva, Ye. V., Polevaya, M. V., Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. Yu. (2020). Paradoxes of professional identity in psychologists [Paradoxes of professional identity in psychologists]. *Organizational psychology*, 10(3), 225–245.

- Aleksandrova, Yu. Yu., Korobanova, Zh. V., Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. Yu., Markina, O. S. (2020). Deviantnaya ekonomicheskaya identichnost' u detey i podrostkov: postanovka problem [Deviant economic identity in children and adolescents: problem statement]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya*, 3, 50–68.
- Aleksandrova, Z. A., Kondrat'yeva, S. B. (2016). *Professional'naya etika: uchebnoye posobiye* [Professional ethics: textbook]. Moskva: Moskovskiy pedagogicheskiy gosudarstvennyy universitet.
- Almazova, O. V., Baskakov, V. Yu., Pryazhnikov, N. S. (2019). Predstavleniya o bessmertii, raye i ade v kontekste priobshcheniya rossiyskoy molodezhi k dukhovnoy kul'ture [Ideas about immortality, heaven and hell in the context of introducing Russian youth to spiritual culture]. *Aktual'nyye problemy psikhologicheskogo znaniya*, 3–4(52), 5–26.
- Balakshin, M. M. (2011). *Doveriye kak osnovaniye razvitiya delovykh partnerskikh otnosheniy* [Trust as the basis for the development of business partnerships]. Avtoref. diss. ... kand. psikh. nauk. M.
- Bazarov, T. Yu. (2014). *Psikhologiya upravleniya personalom. Teoriya i praktika* [Psychology of personnel management. Theory and practice]. M.: Yurayt.
- Bendix, R. (1977). *Max Weber. An Intellectual Portrait*. University of California Press.
- Berg, V. (1998). Kar'yera — superigra [Career is a super game]. M.: AO «Interespert».
- Bratus', B. S. (1994). Psikhologiya v moyey zhizni (Interv'y u s B. S. Bratus'em) [Psychology in my life (Interview with B. S. Bratus')]. *Mir psikhologii i psikhologiya v mire*, 0, 74–85.
- Eliade, M. (1994). *Svyashchennoye i mirskoye* [Sacred and mundane]. M.: Izd-vo MGU.
- Ermisch, J., Gambetta, D. (2010). Do Strong Family Ties Inhibit Trust? *Journal of Economic Behaviour and Organisation*, 75(3), 365–376.
- Filonov, L. B., Bystrova, I. V. (2012). Faktory, vliyayushchiye na kontaktnoye vzaimodeystviye pri pervichnom vospriyatii [Factors influencing contact interaction during primary perception]. *Uchenyye zapiski Rossiyskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta*, 1(101), 93–95.
- Gambetta, D. (2009). *Codes of the Underworld: How Criminals Communicate*. Princeton University Press.
- Granovskaya, R. M. (2004). *Psikhologiya very* [Psychology of faith]. SPb.: Rech'.
- Guriyeva, S. D., Borisova, M. M. (2017). Formirovaniye sotsial'nykh predstavleniy o doverii v podrostkovom vozraste [Formation of social ideas about trust in adolescence]. *Sovremennyye issledovaniya sotsial'nykh problem*, 8(2), 20–39.
- Il'in, Ye. P. (2013). *Psikhologiya doveriya* [Psychology of trust]. SPb.: Piter.
- Il'yasov, F. N. (2014). Tipy shkal i analiz raspredeleniy v sotsiologii [Types of scales and analysis of distributions in sociology]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny*, 4, 24–40.
- Kamneva, Ye. V., Pryazhnikov, N. S., Babanova, Ye. V., Buyanova, S. M. (2020). Imitatsii lichnoy i pro-fessional'noy otvetstvennosti v usloviyakh direktivnykh predpisaniy [Imitation of personal and professional responsibility in terms of directive prescriptions]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*, 4, 27–41.
- Karlovskaya, N. N., Kamneva, Ye. V., Morgunov, Ye. B., Polevaya, M. V., Pryazhnikov, N. S. (2021). Prin-tsip «tsiklichnosti» v kar'yernom samoopredelenii lichnosti [The principle of “cyclicity” in the career self-determination of the individual]. *Organizatsionnaya psikhologiya*, 11(2), 169–193.
- Kaufman, R. T. (1992). The Effects of Improshare on Productivity. *ILR Review*, 45(2), 311–322.
- Kenneth, A., Kenneth, D. A. (2005). *Explorations in classical sociological theory: seeing the social world*. Pine Forge Press.
- Kibanov, A. Ya., Batkayeva, I. A., Mitrofanova, Ye. A., Lovcheva, M. V. (2009). *Motivatsiya i stimulirovaniye trudovoy deyatel'nosti* [Motivation and stimulation of labor activity]. M.: INFRA-M.
- Klayn, M. (1984). *Matematika. Utrata opredelennosti* [Maths. Loss of certainty]. M.: Mir.

- Klimov, Ye. A. (1995). *Obraz mira v raznotipnykh professiyakh* [The image of the world in different types of professions]. M.: MGU.
- Kornev, S. A. (2006). *Determinatsiya doveriya protsessom sotsial'noy identifikatsii lichnosti* [Determination of trust by the process of social identification of a person]: Diss. ... kand. psikholog. nauk. Ivanovo.
- Kornilova, T. V., Smirnov, S. D. (2011). *Metodologicheskiye osnovy psikhologii* [Methodological foundations of psychology]. M.: Yurayt.
- Kostikova, Ye. P. (2010). *Korporativnaya religiya kak osnova sakralizatsii delovykh otnosheniy* [Corporate religion as the basis for the sacralization of business relations]. Kursovaya rabota. Tula.
- Kupreychenko, A. B. (2008). *Psikhologiya doveriya i nedoveriya* [The psychology of trust and distrust]. M., Institut psikhologii RAN.
- Kupreychenko, A. B., Mersyanova, I. V. (ed.) (2013). *Doveriye i nedoveriye v usloviyakh razvitiya grazhdanskogo obshchestva* [Trust and distrust in the context of the development of civil society]. M.: Izd. dom HSE.
- Lenin, V. I. (2020). *Gosudarstvo i revolyutsiya. Ucheniye marksizma o gosudarstve i zadachi proletariata v revolyutsii* [State and revolution. The doctrine of Marxism about the state and the tasks of the]. M.: AST.
- Losev, A. F. (1991). *Filosofiya. Mifologiya. Kul'tura* [Philosophy. Mythology. Culture]. M.: Politizdat.
- Melikov, I. M., Khrapov, S. A. (2017). Fenomen «russkogo religioznogo sotsializma»: N. Berdyayev o spetsifike sotsializma i sovetskaya deystvitel'nost' [The Phenomenon of "Russian Religious Socialism": N. Berdyayev on the Specifics of Socialism and Soviet Reality]. *Filosofskaya mysl'*, 7, 21–33.
- Morgunov, Ye. B. (2011). *Upravleniye personalom: issledovaniye, otsenka, obucheniy* [Personnel management: research, evaluation, training]. M.: Yurayt.
- Moskovici, S. (1998). *Mashina, tvoryashchaya bogov* [A machine that creates gods]. M.: Tsentr psikhologii psikhoterapii.
- Odintsova, O. V. (2012). *Professional'naya etika* [Professional ethics]. M.: Akademiya.
- Ozhegov, S. I. (1973). *Slovar' russkogo yazyka. 57 000 slov* [Dictionary of the Russian language. 57,000 words]. M.: Sovetskaya entsiklopediya.
- Pfeffer, Dzh. (2007). *Shest' opasnykh mifov ob oplate truda* [Six dangerous wage myths]. V sb.: *Sistemy oplaty truda* (149–176). M.: Al'pina Biznes Buks.
- Platonov, K. K. (1967). *Psikhologiya religii* [Psychology of religion]. M.: Izd-vo politicheskoy literatury.
- Pryazhnikov, N. S. (2004). *Eticheskiye problemy psikhologii* [Ethical problems of psychology]. M.: MPSI; Voronezh: MODEK.
- Pryazhnikov, N. S. (2014). *Aktiviziruyushchaya profkonsul'tatsiya* [Activating professional consultation]. M.: Akademiya.
- Pryazhnikov, N. S. (2016). *Proforiyentologiya* [Career guidance]. M.: Yurayt.
- Pryazhnikov, N. S. (2018). Problema pereosmysleniya ponyatiya «professiya» v menyayushchikhsya sotsiokul'turnykh realiyakh [The problem of rethinking the concept of "profession" in the changing socio-cultural realities]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 3(1), 4–22.
- Pryazhnikov, N. S., Kamneva, Ye. V., Poleyaya, M. V. (2018). Modeli obshchestvennogo doveriya v usloviyakh stabil'nogo i perekhodnogo periodov [Models of public confidence in the conditions of stable and transitional periods]. *Ekonomika. Biznes. Banki*, 54, 8–19.
- Pryazhnikov, N. S., Poskrebysheva, N. N., Molchanov, S. V. (2014). Mify v sfere motivatsii truda: formirovaniye u studentov loyal'nosti k organizatsii [Myths in the field of labor motivation: the formation of student loyalty to the organization]. *Upravlencheskiye nauki*, 3, 56–65.

- Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. Yu. (2004). *Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva* [Psychology of work and human dignity]. M: Akademiya.
- Sidorenkova, I. I. (2007). *Osobennosti proyavleniya doveriya v maloy gruppe* [Features of the manifestation of trust in a small group]: Diss. ... kand. psikhol. nauk. Rostov-na-Donu.
- Skripkina, T. P. (2020). Tipy doveritel'nykh otnosheniy i kommunikativnaya kompetentnost' uchitelya [Types of trusting relationships and teacher's communicative competence]. V sb.: I. E. Sokolovskaya (red.), *Chelovek v sovremennom mire: krizis i globalizatsiya. Mezhdunarodnaya mezhdistsiplinarnaya kollektivnaya monografiya* (215–225). M.
- Skripkina, T. P. (2021). Tranzitivno-turbulentnoye obshchestvo: problemy lichnosti i obrazovaniya [Transitive-turbulent society: problems of personality and education]. *Vestnik Moskovskogo gosdarstvennogo oblastnogo universiteta (elektronnyy zhurnal)*, 2. URL: www.evestnik-mgou.r
- Skripkina, T. P. (red.) (2014). *Psikhologiya obshcheniya i doveriya: teoriya i praktika*. In *Sbornik materialov Mezhdunarodnoy konferentsii URAO, PI RAO, MGU, 6–7 noyabrya 2014 g.* [Psychology of communication and trust: theory and practice. Collection of materials of the International Conference of URAO, PI RAO, Moscow State University, November 6–7, 2014]. M.: Universitet RAO.
- Slobodchikov, V. I., Isayev, Ye. I. (2000). *Osnovy psikhologicheskoy antropologii. Psikhologiya razvitiya cheloveka. Razvitiye sub'yektivnoy real'nosti v ontogeneze* [Fundamentals of psychological anthropology. Psychology of human development. Development of subjective reality in ontogeny]. M.: Shkol'naya Pressa.
- Soldatova, G. U., Skripkina, T. P. (2006). *Doveriye v sotsial'no-psikhologicheskom vzaimodeystvii* [Trust in socio-psychological interaction]. Rostov-na-Donu: Izd-vo YUFU.
- Stroh, W. A., Balakshin, M. Ye. (2015). Rol' doveriya v stanovlenii i razvitii uspekhnykh delovykh partnerskikh otnosheniyakh [The role of trust in the formation and development of successful business partnerships]. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*, 12, 70–93.
- Viktorov, A. SH. (2015). Povорот k neravenstvu v mire kak vyzov global'noy sotsiologii [A turn towards inequality in the world as a challenge to global sociology]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2(350), 21–29.
- Weber, M. (2021). *Protestantskaya etika i dukha kapitalizma* [Protestant ethics and the spirit of capitalism]. M.: AST.
- Williamson, O. I. (1996). *Ekonomicheskiye instituty kapitalizma. Firmy, rynki, «otnoshencheskaya» kontraktatsiya* [Economic institutions of capitalism. Firms, markets, “relational” contracting]. SPb.: Lenizdat.
- Yadgarov, Ya. S. (2007). *Istoriya ekonomicheskikh ucheniy* [History of Economic Thought]. M.: INFRA-M.
- Zhavoronkov, P. V. (2015). Svyaz' doveriya s innovatsiyami, noviznoy i konkurentosposobnost'yu biznesa [Relationship of trust with innovation, novelty and business competitiveness]. *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki*, 3(2), 48–53.
- Zinchenko, V. P. (2001). *Psikhologiya doveriya* [Psychology of trust]. Samara: SIOKPP.
- Zinchenko, V. P., Belyanin, A. V. (2010). *Doveriye v ekonomike i obshchestvennoy zhizni* [Trust in the economy and public life]. M.: Izd. dom HSE.
- Zinchenko, V. P., Morgunov, Ye. B. (1994). *Chelovek razvivayushchiysya* [A developing person]. M.: Trivola.

Received 23.03.2022.