

РОЛЬ ДОВІРИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Соціальна безпека є важливим чинником ефективності функціонування і розвитку підприємства. Саме безпека соціальних відносин сприяє розкриттю особистісних потенціалів та досягнення ефективних результатів у спільній діяльності шляхом встановлення атмосфери взаємної довіри, взаємодопомоги і підтримки, забезпечення ціннісно-орієнтаційної єдності і гармонізації соціальних інтересів.

Соціальна безпека виступає предметом різних сфер соціально-гуманітарного знання, проте найбільшу увагу цій категорії приділяється в рамках філософського, психологічного і соціологічного знання. Значний внесок у вивчення соціальної безпеки внесли П. Антонюк, Д. Зеркалов, М. Ліга, С. Назаркін, О. Подольська, А. Чмихало, М. Чижевська та ін. Аналіз публікацій присвячених соціальній безпеці дає підстави стверджувати, що існують теоретичні та практичні проблеми в даній сфері, які потребують подальших наукових досліджень. Одним з них є питання про роль довіри у забезпеченні соціальної безпеки підприємства. Актуальність даного питання полягає у тому, що саме довіра визначає якість соціальних відносин, підвищує соціальну ефективність спільної діяльності.

Вивчення різних підходів до розуміння сутності соціальної безпеки дозволяє зробити наступні висновки: безпека в цілому, в тому числі і соціальна, – це певний стан системи, що обумовлений її здатністю протистояти небезпекам, зберігаючи стійкість і цілісність; забезпечення безпеки має на увазі не тільки збереження існуючого стану, а й створення можливостей для виходу на новий, якісно вищий рівень розвитку. Іншими словами, безпека – це не тільки постійний стан об'єкта, а його здатність розвиватися і процвітати в умовах конфліктів, невизначеності та ризику. Розвиток є компонентом безпеки, і в той же час безпека характеризується розвитком.

Таке трактування соціальної безпеки дозволяє акцентувати увагу на двох основних завданнях безпеки – захищеності і розвитку соціальної системи, які забезпечуються за рахунок досягнення відповідного рівня особистісного і колективного потенціалу і якості соціальних відносин, яка визначається рівнем довіри і згуртованості.

Будь-яка система, на думку Ю. Веселова, вимагає довіри в якості обов'язкової умови. Без довіри вона не в змозі стимулювати необхідні роботи в умовах невизначеності і ризику [1]. Однак

слід пам'ятати, що довіра в міжособистісних відносинах є вторинним результатом спільної діяльності, тобто вона формується на основі аналізу соціальних взаємин в організації.

Р. Шо, автор відомої роботи "Ключі до довіри в організації", визначає довіру як надію на те, що люди, від яких ми залежимо, виправдають наші очікування. Він пов'язує це з такими поняттями, як результативність (виконання людьми своїх обов'язків і зобов'язань), порядність (щирість людини в словах і послідовність у вчинках), прояв турботи (лояльність по відношенню до наших інтересів) [2].

"Дефіцит довіри блокує потенціали, виснажує ресурси і свідчить про хворобливий стан суспільного організму..., що негативно позначається на соціальному, економічному, людському, суспільному розвитку", зазначає О. Панькова [3]. На її думку, довіра в системі соціальних відносин є основним ресурсом формування і накопичення соціального капіталу. Атмосфера довіри між індивідами, соціальними групами, соціальними суб'єктами, а також до інституцій визначає соціальну ефективність спільної діяльності, її взаємовигідність, знижує непрямі економічні витрати і ризики, що гарантує соціальні відносини як в рамках окремих соціальних інститутів, так і в рамках соціуму, розширюючи і зміцнюючи цілісність соціальної тканини і соціальних мереж товариства [3].

На думку більшості дослідників, для виникнення довіри необхідні наступні обов'язкові умови: 1) наявність значущої ситуації, яка характеризується невизначеністю або пов'язана з ризиком; 2) оптимістичне очікування суб'єкта щодо результату події; 3) вразливість суб'єкта і залежність його від поведінки інших учасників взаємодії; 4) добровільність взаємодії; 5) відсутність контролю [4].

Довіра є одним з важливих чинників ефективності внутрішньої і зовнішньої діяльності будь-якої організації, так як вона [5]:

знижує внутрішні витрати організації за рахунок підвищення здатності працівників до співпраці і командної роботи. Це дозволяє знизити витрати на контроль їх діяльності та впливає на готовність підкорятися вказівкам керівника;

знижує плінність кадрів, що скорочує адміністративно-управлінські витрати на підбір, адаптацію і навчання персоналу (витрати заміщення);

формує певне адаптивне ставлення (повагу і підпорядкування) до керівників організації;

забезпечує ефективність організаційних змін, а також своєчасність реагування на зміни зовнішніх і внутрішніх умов;

підвищує продуктивність;

підвищує інтенсивність неформального і невимушеного спілкування серед співробітників організації.

На рис. 1. представлено взаємозв'язок довіри та соціальної безпеки підприємства.

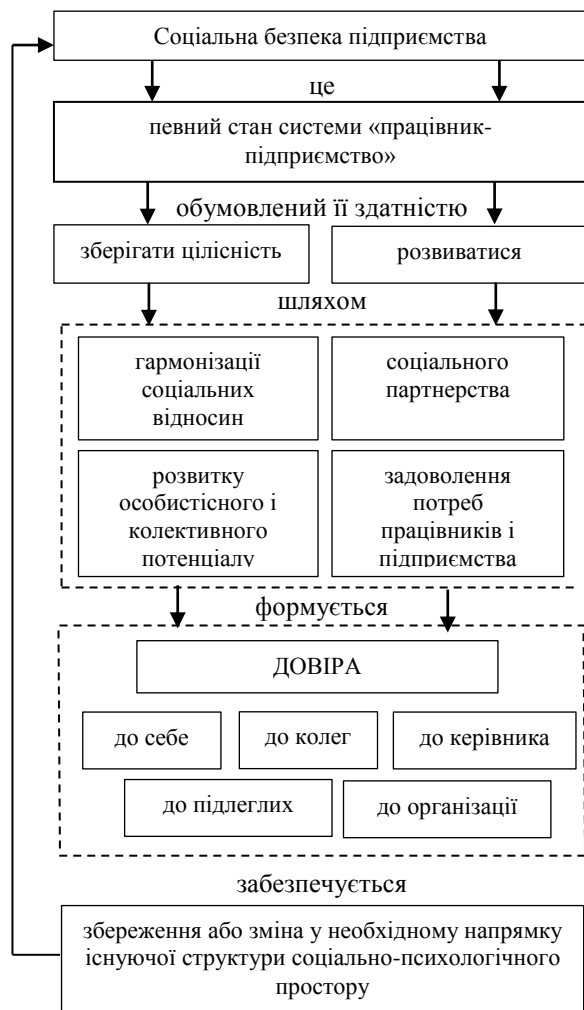


Рис. 1. Взаємозв'язок довіри та соціальної безпеки підприємства

Довіра є основою соціальної злагоди. Саме довіра формує здатність, бажання і готовність до балансу соціальних інтересів, до співпраці, діалогу, партнерства, які і забезпечують соціальну безпеку підприємства.

Таким чином, довіра сприяє більш ефективному досягненню цілей підприємства і в той же час, вона сприяє більш ефективному задоволенню потреб персоналу в безпеці, виконуючи такі соціально-психологічні функції як: пізнання і самопізнання; створення почуття безпеки, захищеності всередині групи; створення відчуття цілісності колективного суб'єкта діяльності; формування, захист, відтворення соціально-

психологічного простору і Я-концепції особистості; оптимізація соціальної взаємодії; забезпечення емоційного комфорту (як наслідок прийняття, розуміння з боку інших людей); створення почуття психологічного комфорту в умовах довірчих відносин; полегшення взаємодії, посилення мотивації, забезпечення взаємодопомоги.

Першим кроком до соціальної безпеки підприємства є підвищення рівня довіри в організаціях, який залежить від створення умов для позитивного вирішення ключових питань якості трудового життя, під якою розуміється певна сукупність потреб працівника і ступінь їх задоволення. З цією метою слід забезпечити реалізацію базових принципів довіри: результативності, порядності та прояву турботи про співробітника (табл 1)

Таблиця 1
Напрями підвищення рівня довіри в організації

Принципи довіри		
результативність	порядність	прояв турботи
напрями		
досягнення згоди щодо основних цілей діяльності організації	достовірність інформації	піклування про підлеглих на всіх рівнях
досягнення обіцяних результатів	справедливість дій у вирішенні проблем з персоналом	визнання вкладу працівників в роботу організації
забезпечення зв'язку між винагородою та ефективністю роботи	дотримання правил та норм організації всіма членами організації	надання достатньої самостійності та повноважень
компетентність	виконання взятих на себе зобов'язань	відкритість керівництва для спілкування

Розглянуті у табл. 1 напрями не є універсальними, на кожному підприємстві має бути визначений свій унікальний перелік, відповідно до соціально-психологічних особливостей працівників, поведінки керівника тощо. Подальші дослідження авторів будуть спрямовані на розробку засобів діагностики довіри та рекомендацій щодо забезпечення соціальної безпеки окремих підприємств Харківського регіону.

Список літератури

1. Ю. В. Веселов и др, *Економика и социология доверия*: монография, Санкт-Петербург, Россия: Социологическое общество им. М. М. Ковалевского, 2004.
2. Р. Б. Шо, *Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы*, Москва, Россия: Дело, 2000.
3. О. В. Панькова, "Доверие как основа формирования социального капитала в контексте развития человеческого потенциала Украины", *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. Вип. 16, с. 101-109, 2012.
4. А. Б. Купрейченко, *Психология доверия и недоверия*, Москва, Россия: Институт психологии РАН, 2008.
5. Е. П. Ильин, *Психология доверия*, Санкт-Петербург, Россия: Питер, 2013.