

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ ДОВЕРИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Абдурахимов Рамазонбек Давлатбек угли

магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), РФ, г. Москва

Салогуб Анжела Михайловна

научный руководитель, д-р социол. наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), РФ, г. Москва

DEVELOPING A CULTURE OF TRUST IN MODERN ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Ramazonbek Abdurakhimov

Master's student, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Russia, Moscow

Angela Salogub

Doctor of Sociology, Associate Professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Russia, Moscow

Аннотация. В данной статье рассматривается важность формирования доверия со стороны руководителей в контексте управления командой. Авторы подчеркивают, что межличностное доверие, обмен информацией и взаимное влияние способствуют общей психологической безопасности группы, что является ключевым фактором эффективности работы команды и стимулирует инновации. Авторы призывают к обсуждению и разработке общих определений доверия, что поможет преодолеть проблемы в этой области.

Abstract. This article discusses the importance of building trust among managers in the context of team management. The authors emphasize that interpersonal trust, information sharing and mutual influence contribute to the overall psychological safety of the group, which is a key factor in team effectiveness and stimulates innovation. The authors call for discussion and development of common definitions of trust, which will help to overcome problems in this area.

Ключевые слова: доверие, руководство, межличностное доверие, психологическая безопасность, команда, инновации, лидерство, влияние, модели поведения, сотрудничество, устранение разногласий, уязвимость.

Keywords: trust, leadership, interpersonal trust, psychological safety, team, innovation, leadership, influence, patterns of behavior, collaboration, disagreement resolution, vulnerability.

Почему доверие руководства имеет решающее значение, особенно во времена перемен и потрясений

Темпы изменений, с которыми сегодня сталкиваются организации, стали очень высокими. Лидеры должны быть готовы адаптироваться к постоянным переменам и вести свои команды новыми и инновационными путями.

Независимо от того, руководят ли они группой людей в офисе, управляют командами удаленно или, что более вероятно, возглавляют гибридную команду, для лидеров крайне важно создавать и поддерживать доверие со своими сотрудниками.

Доверие лидеров создает стабильную основу для сотрудников и их организаций, позволяющую им гибко реагировать, адаптироваться и процветать в период постоянных изменений.

Поведение, укрепляющее доверие, - это то самое поведение, которое позволяет управлять изменениями. Укрепление доверия помогает командам вступать в неопределенность, сохранять приверженность уверенному управлению неизвестным и принимать изменения как возможность учиться, расти и выполнять большую работу слаженно.

Доверие лидеров взаимно и создается постепенно. Чтобы вызвать доверие у других, лидеры должны также проявлять доверие к ним. Со временем эти отношения создают и поддерживают доверие, которое необходимо командам и организациям, чтобы действовать в быстро меняющемся мире.

Наше исследование подчеркивает необходимость доверия в организациях. В среде, где царит атмосфера доверия, люди проявляют себя с лучшей стороны и выполняют свою работу. Они получают продуктивную энергию, творческий потенциал, высокую скорость и лучшие результаты. Они объединяются вокруг общей цели, идут на риск, поддерживают друг друга и общаются открыто и честно.

Эффективное руководство требует умения строить и поддерживать доверие, будь то в отношениях с отдельными людьми, в командах или во всей организации.

Как выстроить систему доверия лидеров

Учесть обе стороны процесса изменений, чтобы добиться максимального доверия со стороны руководства

Эффективное управление, особенно во времена перемен, требует умения укреплять доверие руководства в сложной обстановке. Внутри организаций изменения происходят на двух уровнях:

1. Структурный уровень.

Структурный уровень изменений включает в себя новые внешние реалии и изменения в бизнес-системах и процессах, необходимые для их устранения, например, реструктуризацию организации в ответ на глобальную пандемию.

2. Личностный уровень.

Личностный уровень изменений включает в себя внутренние, психологические переходы, через которые проходят люди, чтобы приспособить образ мышления, поведение и культуру к новым реалиям и бизнес-процессам.

Чтобы преодолеть структурный уровень изменений, руководителям необходимо задействовать сильные стороны и создать приверженность в организации.

А для того чтобы справиться с личностным уровнем изменений, руководители должны

налаживать эмоциональную связь с людьми, распознавать, на каком этапе переходного процесса они находятся, и проявлять жизнестойкость, пытливость и сострадание.

Доверие руководства строится путем уравнивания этих двух уровней процесса изменений по очень специфическим линиям, которые часто кажутся парадоксальными.

Формирование доверия со стороны руководителей: совместные усилия

Межличностное доверие, обмен информацией и взаимное влияние повышают общую психологическую безопасность группы - ключевой фактор эффективности работы команды и инноваций.

Но что означает доверие в контексте лидерства? Доверие - сложное понятие, и для разных людей оно означает разные вещи. Разговор о доверии и выработка общих определений - ключевые шаги к решению проблемы доверия в команде или организации.

Общее представление и понятный язык для обсуждения конкретных моделей поведения, которые влияют на доверие, может привести к более продуктивным разговорам о работе команды. Эти разговоры могут даже создать более прочные связи между руководителями и сотрудниками.

Заключение

Исследования показывают, что доверие - это одна из основных потребностей человека: доверять другим, получать доверие в ответ и доверять самому себе. Когда в команде присутствует доверие, люди объединяются вокруг цели команды, ориентируются на задачи, охотно сотрудничают и получают возможность выполнять свою работу наилучшим образом.

Когда доверие отсутствует или люди становятся уязвимыми, работа становится сложнее и занимает больше времени. Учитывая темпы изменений в современных организациях, лидеры нуждаются в доверии больше, чем когда-либо прежде.

Список литературы:

1. Chris Hitch. How to Build Trust in an Organization. - UNC Executive Development, 2016. - 15 с.
2. Антоненко И.В. Доверие в управлении / И.В. Антоненко // Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (Инновации-2015): сборник материалов Международной научно-технической конференции. Часть 3. - М.: ФГБОУ ВПО «МГУДТ», 2015. - С. 250-254.
3. Занковский А.Н. Теоретические и прикладные проблемы организационной психологии / А.Н. Занковский // Психология профессионала: личность, деятельность, организация. Под ред. Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. - 2014. - Тверь: Тверской государственный университет. - С.7-24.
4. Леонова А.Б. Предмет и междисциплинарный статус организационной психологии / А.Б. Леонова // Организационная психология: Учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: ИНФРА-М, 2013. - С. 7 - 26.
5. Нестик Т.А. Обмен неявными знаниями в организации и перспективная рефлексивность / Т.А. Нестик, П.Ю. Писаренко // Экономическая психология. - 2016. - №3(1). - С.262-269.
6. Обознов А.А. Условия проявления доверия и недоверия человека технике / А.А. Обознов, А.Ю. Акимова // Человеческий фактор в сложных технических системах и средах труда Второй Международной научно-практической конференции. - 2016. - С. 434-439.