

УДК 316.032

**Василенко Илья Викторович**

кандидат социологических наук, доцент,

Волгоградский филиал Российского

экономического университета

им. Плеханова

[arron@list.ru](mailto:arron@list.ru)

**Piya V. Vasilenko**

Candidate of social Sciences, associate Professor

of PLEKHANOV Russian University

of Economics ( Volgograd Institute (branch)

[arron@list.ru](mailto:arron@list.ru)

## **ФЕНОМЕН ДОВЕРИЯ В СОЦИАЛЬНОМ ПОЛЕ РАЗРАБОТКИ И ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОЕКТА**

### **TRUST PHENOMENON IN THE SOCIAL FIELD OF DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF THE PROJECT**

***Аннотация.** В статье исследуется роль и место доверия в разработке социальных проектов, их выполнении и достижении наиболее эффективного результата. Методологической основой послужила концепция доверия П. Штомпки. Акцент делается на значение руководителя-исследователя в процессе социального проектирования. Доверие является основой социального проекта, так как способствует конструированию социальных полей взаимных ожиданий, солидарности и мотивации. Поле солидарности обеспечивает устойчивость взаимодействиям участников проекта, а мотивация обеспечивает движение процессу разработки и выполнения проектных операций.*

***Ключевые слова:** эффективный результат, социальное проектирование, доверие, руководитель-исследователь, функции организатора, функции исследователя, ожидания, поле солидарности, мотивация участников проекта.*

***Abstract.** The article examines the role and place of trust in the development of social projects, their implementation and achievement of the most effective results. The methodological basis was the concept of trust P. Shtompki. The emphasis is on the importance of the research Manager in the process of social design. Trust is the basis of the social project, as it contributes to the construction of social fields of mutual expectations, solidarity and motivation. The field of solidarity ensures the sustainability of the interaction of project participants, and motivation ensures the movement of the process of development and implementation of project operations.*

*Key words: effective social engineering, trust, head researcher, as an organizer, researcher, expectations, the field of solidarity, motivation of project participants.*

### **Введение.**

Экономическое и социальное развитие невозможно без инноваций, без эффективных управленческих, политических, экономических и прочих решений. Социальное проектирование представляет собой перспективный метод повышения результативности инновационной деятельности в различных сферах общественной жизни, в том числе и в экономике. Успех социального проектирования обеспечивается не столько функционированием институциональной среды (рыночных и экономических отношений), сколько действием внутренних механизмов взаимодействия участников проектного процесса. Важнейшим принципом взаимодействия между индивидами является доверие. В этой связи изучение роли доверия в контексте социального проектирования представляет значительный научный интерес, но при этом мало исследовано. Поскольку на современном этапе развития экономических отношений проектирование, в том числе, социальное становится все более востребованным, представляется актуальным рассмотреть доверие в рамках проектного подхода. Само понятие «доверие» только в конце XX века стало рассматриваться учеными в качестве ключевого элемента социальных отношений.

Гипотеза представленного исследования может быть сформулирована следующим образом: в проектной группе взаимное доверие, с одной стороны, является базой для создания социального поля солидарности, обеспечивающего стабильность и устойчивость проектной группы, а, с другой стороны, становится основополагающим фактором, обуславливающим эффективность результата социального проектирования.

Целью предлагаемой научной статьи является исследование роли доверия в социальном проектировании как основного фактора влияющего на успех конечного результата проекта.

### **Методология и методика исследования.**

Научная разработанность проблемы доверия находится на стыке целого ряда дисциплин – психологии, социологии, экономики, менеджмента. Анализ литературы показал, что нет единого общепринятого определения понятия «доверие». У Э. Эриксона первая базовая установка, позволяющая человеку испытывать чувство комфорта от жизни, – это «доверие к миру»[2]. Такой подход, с нашей точки зрения, чрезвычайно широк, но может быть использован в нашей работе, если под понятием «мир» понимать социальное поле, сконструированное рабочей проектной группой.

Интересная позиция по рассматриваемому вопросу была изложена А. Селигменом, который считал, что потребность в долговечных, стабильных и обладающих всеобщим признанием структурах доверия коренится в фундаментальном индетерминизме социального взаимодействия. Этот

индетерминизм отношений между социальными акторами, между социальными акторами и их целями, между социальными акторами и ресурсами приводит к принципиальной непредсказуемости общественной жизни, несмотря на универсальность человеческой взаимозависимости. Из этого следует, что любая перспективная попытка построения социального порядка и целостных систем социального взаимодействия должна быть основана на развитии стабильных отношений взаимного доверия между социальными субъектами[3]. Данная интерпретация доверия подтверждает нашу гипотезу о том, что любой социальный порядок, в том числе и внутри проектной группы поддерживается стабильными доверительными отношениями.

Р.Б. Шо различает три императива доверия: достижение результата, порядочность, проявление заботы[4]; эти общие понятия применительно к проектной работе можно трансформировать в следующие ключевые императивы доверия: результативность деятельности, порядочность взаимоотношений и проявление заботы о людях. Поддержание нужного доверия в организации требует баланса этих императивов.

П. Штомпка для наиболее четкого понимания доверия предлагает парадигмальную триаду. По его представлению доверие – это:

а) ожидание конкретного индивида добросовестного и договорного поведения других людей по отношению к нему;

б) обязательство индивида не нарушать ожидания других в отношении его действий;

в) ограничение интересов индивида в пользу тех, кому он доверяет, т.е. солидарность[5].

Применительно к построению модели доверия в рамках работы проектной группы, подход П. Штомпки представляется наиболее полным и последовательным.

### **Доверие в социальном поле проектной группы.**

Доверие пронизывает все уровни организации работы проектной группы. Можно выделить следующие уровни доверия. Внутренний уровень, к которому относится доверие участников проектной группы к руководителю-исследователю, доверие руководителя, к своей группе, доверие участников друг к другу. Внешним уровнем доверия будет являться доверие во взаимоотношении руководителя-исследователя с лицами, иницирующими работу проектной группы (например, руководитель организации, в рамках которой действует проектная группа), доверие к результатам работы проектной группы со стороны лиц, которые являются потребителями и участниками новой сконструированной социальной реальности. Доверие на всех уровнях будет иметь вектор влияния как вовнутрь, так и изнутри, то есть разнонаправленным (рисунок 1).

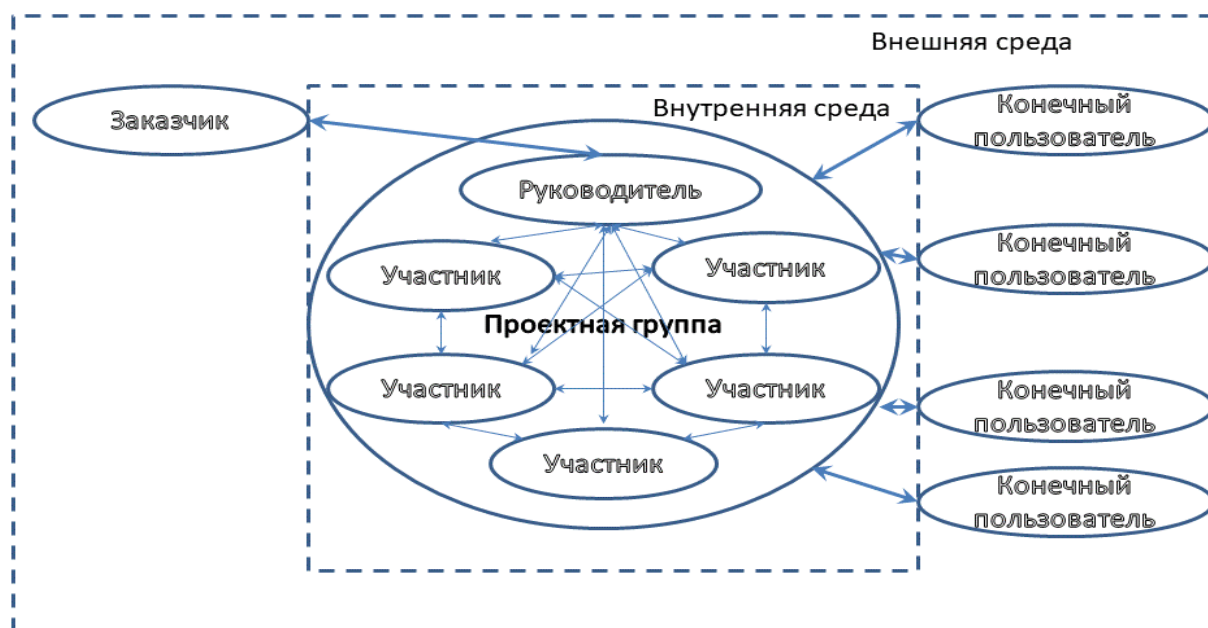


Рисунок 1 – Уровни доверия проектной группы

Основополагающую роль в организации работы проектной группы занимает руководитель. Умение создавать команду и управлять ей, является необходимой компетентностью, которой должен обладать руководитель проекта. С точки зрения эффективности работы проектной команды важно тесное сотрудничество между управленцем-исследователем и членами команды. Руководитель призван выполнять главную роль в отношении своих сотрудников, оказывая на них такое влияние, чтобы порученные задания были ими успешно реализованы. Его задачей является разработка надлежащего плана реализации проекта, а также эффективное руководство и координация работы членов команды. Руководитель-исследователь, с одной стороны, должен обладать целостным видением реализации проекта, а, с другой - уметь мобилизовать членов команды для полной приверженности реализации проекта. Особенно важно с точки зрения реализации проекта определить, какие цели и задачи должны быть достигнуты в рамках проекта, какие ожидания должны быть реализованы, а также, какими ресурсами группа располагает (люди, инфраструктура, время, информация). В зависимости от специфики задач, руководитель проекта создает эффективно работающую команду специалистов, отвечающих за отдельные участки работы в проекте. В отличие от стандартных подходов, проективная стратегия должна быть реализована в оговоренный срок, что диктует руководителю проекта постоянное совершенствование структуры действий, оценку их распределения, расстановку приоритетов и определение того, какие из них действительно важны. Руководителю проекта необходимо определить роли отдельных членов группы и степень их ответственности, а в ходе реализации проекта, мотивировать коллектив для совместных усилий. Руководитель проектной группы должен уметь адаптироваться к ситуации и иметь план для решения конфликтов, которые могут возникнуть в коллективе или между группой и окружающей

средой. Он должен также уметь заслужить уважение и доверие, которые являются мощным источником власти [6].

Отметим, что руководитель-исследователь одновременно реализует два направления исполнения своих функций: функции менеджера (руководителя) проекта и функции главного исследователя в разработке проекта (см. табл.1)

Таблица 1

Две группы функций, выполняемых руководителем-исследователем проекта и проектной группы

Функции менеджера (руководителя) проекта	Функции главного исследователя
Функции, основанные на выполнении задачи стратегического управления.	Теоретический анализ в мировоззренческом и методологическом аспекте и поиск возможной концепции
Обеспечение связи между заказчиком проекта и проектной реализацией	Построение (выбор) гипотезы
Воспроизводство системы управления проектом	Проектирование (разработка) метода и методик
Разработка плана выполнения проекта	Обеспечение сбора данных их анализ и представления результатов
Организация исполнения проекта	Обеспечение процесса построения проекта
Контроль и анализ хода реализации	Реализация конструирования и моделирования
Функции, связанные с закрытием проекта	Выводы и рекомендации по результату проектирования.

Особенностью социального проектирования является выделение изучаемого явления самим исследователем, ориентированным на собственное видение проблемы и социально-экономической реальности. В данном случае имеется в виду, что руководитель проектной группы транслирует на всю группу свои представления о проектируемой реальности. Проектная группа состоит не из одного руководителя, в ней активно работают и взаимодействуют все члены проективного процесса. И не только руководитель, хотя его роль является основополагающей, вносят в общий процесс свои личностные представления о проектируемом объекте и конечном результате. Эти представления базируются на личном жизненном и профессиональном опыте каждого участника проектной группы, их представлений о происходящем здесь и сейчас.

В процессе профессиональных взаимодействий по реализации проектной деятельности, со стороны всех участников формируется система ожиданий:

а) ожидание со стороны руководителя направленное на участников проектной группы;

б) обратно направленное ожидание: ожидание членов проектной группы;

в) ожидание одних участников группы определенных действий со стороны других участников.

Данная система ожиданий и привнесенных знаний, опыта и своих представлений о процессе и результате проводимых в рамках проектной группы формирует определенное социальное поле. Социальное поле проектной группы возникает благодаря кумулятивному эффекту вышеуказанного накопленного социального капитала каждого участника и социальным силам, генерирующимся в процессе взаимодействия. Описанному нами возникающему социальному полю будет присущ признак солидарности определенного уровня. П. Бурдые отмечает, что если в социальном поле отсутствует необходимый уровень солидарности, то такая социальная группа будет нестабильна и неустойчива [1]. Таким образом, устойчивость проектной группы, эффективность ее работы зависит от солидарности, которая формируется на базе доверительных отношений, но и способствует дальнейшему развитию доверия в группе. Не случайно, П. Штомпка так же считал солидарность базовым принципом реализации доверия в социальной группе.

Доверие не только является базой для формирования солидарности в проектной группе, но и способствует развитию мотивированности участников проекта. Если члены группы чувствуют хорошее отношение к себе, если руководство доверяет им, делегирует им полномочия и не злоупотребляет властью, ставит реальные цели и сроки их выполнения, поощряет и помогает повышать квалификацию и накапливать знания, для достижения поставленных задач, они делают все, чтобы эффективность работы повышалась. Причем, если солидарность, как было сказано ранее, является основанием для устойчивости социального поля проектной группы, то мотивация является движущей силой развития проектной группы.

### **Выводы.**

Социальное проектирование становится модным и востребованным методом достижения результативности всех видов решений. Разработка социального проекта и его выполнение зависит: с одной стороны, от умения правильно организовать деятельность участников проекта, а с другой, что часто оказывается намного важнее, сконструировать базирующееся на доверии социальное поле взаимодействия этих участников. Доверие позволяет создать коллективное поле взаимных ожиданий и солидарности и индивидуальное поле мотивации в социальном поле проектной деятельности.

### **Литература:**

1. Бурдые П. *Социальное пространство: поля и практики* / П. Бурдые. – СПб.: Алетейя; М.: Институт экспериментальной социологии, 2005. – 576 с.

2. Сафина Д.М. Доверие в организации / Д.М. Сафина // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. – Т. 147, кн. 3. – 2005. – С. 196-203.

3. Селигмен А. Проблема доверия / А. Селигмена. – М.: Изд-во Идея-Пресс, 2002. – 200 с.

4. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации. Результативность. Порядочность. Проявление заботы / Р.Б. Шо. – М.: Дело, 2000. – 272 с.

5. Штомпка П. Доверие – основа общества / П. Штомпка. – М.: Логос, 2012. – 440 с.

6. Prońko J. THE SIGNIFICANCE OF PROJECT MANAGER'S ATTRIBUTES AND THOSE FOR MEMBERS OF A PROJECT TEAM. / J. Prońko, B. Wojtasiak // *Bezpieczenstwo i Technika Pożarnicza*. – 2016. – Т. 44. – С. 23-29.

**Literature:**

1. Bourdieu P. *Social space: fields and practitioners* / P. Bourdieu. – SPb.: Алемейя; М.: Institute of experimental sociology, 2005. – 576 pages.

2. Safina D.M. *Trust in the organization* / D.M. Safina//Scientists of a note of the Kazan university. Series Humanities. – Т. 147, prince 3. – 2005. – Page 196-203.

3. Seligmen A. *Trust problem* / A. Seligmena. – М.: Ideya-Press publishing house, 2002. – 200 pages.

4. Sho R.B. *Keys to trust in the organization. Effectiveness. Decency. Care manifestation* / R.B. Sho. – М.: Business, 2000. – 272 pages.

5. Shtompka P. *Trust – a basis of society* / P. Shtompka. – М.: Lagos, 2012. – 440 pages.

6. Prońko J. THE SIGNIFICANCE OF PROJECT MANAGER'S ATTRIBUTES AND THOSE FOR MEMBERS OF A PROJECT TEAM. / J. Prońko, B. Wojtasiak // *Bezpieczenstwo i Technika Pożarnicza*. – 2016. – Т. 44. – С. 23-29.