УДК 316.77

© М. А. Колмыкова[1], Э. В. Яворский[2], *2026*

[1] Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), г. Москва, Россия

[2] Министерство труда и социального развития Краснодарского края, г. Краснодар, Россия

E-mail [1]: mari_kol@mail.ru

E-mail [2]: kubanregion@internet.ru

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ «КОДА» ДОВЕРИЯ[1]

В статье рассматривается проблема формирования доверия на различных уровнях – институциональном, организационном и межличностном. Анализируются классические и современные подходы к пониманию феномена «доверие». Делается вывод о том, что доверие к социальным институтам со стороны общества очень разнообразно, при этом выделяются некоторые тенденции и закономерности: больше всего граждане РФ доверяют президенту и армии, а меньше всего – политическим партиям и СМИ. В заключение для каждого уровня доверия формулируются «коды» доверия, которые представляют собой практические поведенческие нормы, необходимые для выполнения.

Ключевые слова: Президент РФ, социальные институты, политические партии, межличностное доверие, институциональное доверие, доверие между руководителем и подчиненным.

Современный мир сегодня питает особый интерес к изучению проблемы доверия в обществе. Практически весь спектр гуманитарных и социологических наук сегодня направлен на изучение данного феномена, так как доверие способно выполнять разнообразные функции — как в масштабах всего общества, так и на житейском уровне отдельно взятого человека. Люди уже давно стали четко осознавать, что доверие относится к эмпирической категории. Оно также представляет собой инструмент выстраивания взаимоотношений между людьми. Однако, прежде чем прибегать к данно-

[1] Статья подготовлена в рамках Лаборатории исследования социальных сообществ Мастерской управления «Сенеж».

му инструментарию, необходимо адекватное осмысление теоретико-методологической сущности изучаемого феномена.

В связи с вышеизложенным, *цель данной работы* — исследовать теоретико-методологические и практические основания феномена доверия (*объект исследования*).

Предмет исследования — доверие как «код» социального взаимодействия.

Многогранность категории «доверие» в рамках социо-гуманитарного знания не теряет своей актуальности на протяжении долгого времени. Несмотря на это Россия относится к странам с достаточно низким уровнем обобщенного доверия. Это выражается в недоверии не только к различным социальным институтам, но и к межличностному доверию. Преобладающее большинство предпочитают чрезмерную осторожность и автономность в общении с другими, нежели открытость и доверчивость. По результатам мониторинга доверия, проведенного ВЦИОМ в 2024 году, можно увидеть наглядно, что в современном обществе люди склонны соблюдать некоторую осторожность во взаимодействии с другими (73%), похожий результат был получен и в ранних исследованиях (2023 г. — 71%, 2018 г. — 74%). С утверждением «большинству людей можно доверять» согласна только четверть респондентов (24%), этот результат уже несколько лет остается неизменным (2018 г. — 23%, 2023 г. — 25%) [1].

Молодежь как особая социально-возрастная группа демонстрирует в ответах еще меньшую доверчивость. Так, 88% опрошенных в возрасте 18–24 лет с осторожностью относятся к общению с другими людьми, а молодежь в возрасте 25–34 лет, демонстрирующая подобную позицию, — 83%. Бессилие, хроническая подавленность, социальная уязвимость, неуверенность в будущем — все это является результатом отсутствия доверия в обществе. Здесь необходимо отметить, что речь идет о так называемом обобщенном уровне доверия, в котором не раскрываются причины недоверия и, наверняка, не ставится задача повышения уровня доверия в обществе. Это требует более детальных исследований, позволяющих проследить доверие или недоверие представителей различных социальных групп — об этом пойдет речь далее.

Безусловно, исследование феномена «доверие» вызывает неподдельный интерес как у зарубежных, так и у отечественных ученых. И все пытаются найти свой «код» доверия, иными словами, пытаются найти индикаторы, по которым доверие можно измерить, но это не так просто. Исследования, посвященные заявленной пробле-

матике, очень разнообразны. Поэтому в рамках настоящего исследования был проведен количественный контент-анализ публикаций, посвященных тематике доверия (среди публикаций, размещенных на платформе www.elibrary.ru).

В предыдущих научных работах нами уже упоминалось об авторском исследовании, проведенном с целью выявления всего диапазона предметных областей, где так или иначе используется термин «доверие». Обследуемая совокупность включала научные работы с 1990 по 2021 год в названиях, аннотациях и ключевых словах которых используется дефиниция «доверие», что позволило составить рейтинг предметных областей, в которых затрагивается данная проблематика. Рейтинг предметных областей представлен на рисунке 1.



Рис. 1. Ключевые предметные области научных работ, где используется дефиниция «доверие» (в названиях, аннотациях, ключевых словах)

Проведенный анализ подтверждает многогранность изучаемого феномена, который больше остальных представлен в экономических, социологических и юридических науках. Более того, термин «доверие» используется не только в научных дисциплинах, изучающих человека и общество, но и в точных науках, что выглядит несколько парадоксально, поскольку исследуемый феномен напрямую относится к взаимоотношению и взаимодействию людей в обществе.

Необходимо отметить, что подходы к определению термина «доверие», как и в целом подходы к изучению данного феномена, многоаспектны. Анализируя работы классиков (Ф. Факуяма, П. Штомпка, Э. Дюркгейм) и других величайших социологов, можно найти общие черты этого понятия, различия же указывают лишь на особое применение «научной оптики», используя которую ученые исследуют изучаемый феномен.

Ожидание от членов социальной группы того, что каждый из них будет поступать по отношению друг к другу, исходя из общепринятой системы моральных ценностей, честно и бескорыстно — так в своих работах Ф. Факуяма определяет термин «доверие» [2]. П. Штомпка рассматривает доверие через ситуацию неопределенности будущего и риска, акцентируя внимание на том, что доверие необходимо для объединения людей, чтобы «смягчить ощущение непредсказуемости, переводя неизвестность в русло практических действий» [3]. Э. Дюркгейм связывает категорию «доверие» с теорией социальной солидарности, когда разные люди действуют как единое целое во благо общей цели, в том числе обеспечивая общественный порядок [4].

Во всех упомянутых теориях речь идет об объединении людей на основе общих ценностей и морально-этических ожиданий от членов данного общества. Это дает возможность с уверенностью смотреть в будущее, что является знаковой повесткой современной государственной политики РФ.

Необходимо отметить, что доверие всегда имеет «своего адресата», то есть оно всегда формируется в отношении кого-либо или чего-либо: речь идет о близких и знакомых, о представителях различных социальных групп (профессиональных, национальных, этнических, демографических), о разнообразных социальных институтах и организациях, о сферах деятельности, о получаемой информации (например, доверие к источнику ее получения — чему вы больше доверяете: информации из СМИ или из авторитетного научного издания) и т.д. Все вышеперечисленное дает основание утверждать,

что доверие — сложный для изучения феномен, и для осознания целостности исследуемого объекта нужно понимать, через какую «призму» мы на него смотрим.

Результаты контент-анализа публикационной активности ученых, занимающихся подобной проблематикой, позволяют сделать вывод о том, что «доверие» необходимо исследовать согласно уровням его проявления, а именно: как межличностное, организационное и институциональное.

Всем известно, что ВЦИОМ регулярно проводит мониторинг уровня доверия Президенту РФ, политическим партиям, различным социальным институтам. Но есть и более основательные взгляды на институциональное доверие. Их можно найти в исследованиях авторитетных ученых; на некоторых из них остановимся подробнее.

Что касается доверия Президенту РФ В. В. Путину, то с начала 2000-х гг., по разным оценкам, этот показатель варьируется в районе 80% и на протяжении всего периода остается практически неизменным. Это привлекает внимание как социологов, так и политологов, которые пытаются объяснить этот феномен.

Пик «Смутного времени» 90-х годов XX века, рухнувшая промышленность, задержки зарплат, криминогенная обстановка в большинстве регионов РФ, а также «Чеченские войны» — все это ассоциируется с приходом к власти В. В. Путина и, естественно, с решением этих проблем. Появившийся «сильный лидер» оказал сопротивление терроризму и обозначил уверенную позицию во внешней политике государства. Исследователи отмечают, что и личные качества Президента РФ играют не последнюю роль в формировании образа Главы государства.

Заметим, что не один из политических лидеров так открыто не обещается с населением. Прямая линия с Президентом РФ каждый год бьет рекорды по продолжительности и по количеству ответов на вопросы в прямом эфире. В своем исследовании Е. Н. Давыборец отмечает, что «в общении с телеаудиторией В. В. Путин предстает человеком умным, грамотным, эрудированным; легко оперирует фактами… в них умеренно присутствуют простонародные выражения… присутствуют смешные шутки и анекдоты по теме выступлений и высказываний, способствуя запоминанию его мыслей» [5]. Говорить с населением на простом, понятном каждому языке, приводить примеры из своей жизни, вспоминать о детстве, о родителях, с почтением относится к своим учителям — что это, если не «код» доверия?

Ю. В. Латов отмечает, что «высокое институциональное доверие существующей социально-политической системе в целом и ее персонификаторам в частности, которое резко выросло в 2022 г., после начала СВО, под влиянием второго — после 2014 г. — «объединения вокруг флага». Однако если перейти от доверия власти в целом к доверию отдельным государственным институтам (организациям), выводы будут не столь однозначны» [6]. Действительно, антирейтинг доверия возглавляют политические партии и СМИ, то есть россияне чаще «не доверяют, чем доверяют» этим социальным институтам, и эта тенденция сохраняется довольно долго.

Интерес представляет цикл исследований, проведенных учеными РГГУ под руководством члена-корреспондента РАН Ж. Т. Тощенко, которые всегда уделяют должное внимание вопросам «доверия/недоверия» государственной власти, общественным организациям, профсоюзам, политическим партиям, руководителям организаций и, конечно же, друзьям и родственникам, несмотря на то, что цели исследований напрямую не касаются проблематике доверия. Но здесь хочется обратить внимание на то, что в исследованиях ученые стараются исследовать не мнение общества в целом, проводя всероссийские опросы, а изучить мнение представителей социально-профессиональных групп, работников различных отраслей экономики и даже представителей различных форм занятости. В этом прослеживается уникальный исследовательский стиль, когда социолога привлекает «Человек и его мнение» — не как часть выборочной совокупности, а мнение Человека, который работает в конкретной сфере, на конкретном предприятии, и его отношения с руководством имеют ключевое значение.

Интерес представляет исследование, проведенное Центром социального прогнозирования и маркетинга в июне–июле 2021 г., в выборку которого вошли представители бюджетной сферы, имеющие высшее профессиональное образование (так называемая интеллигенция). Его результаты, представленные на рисунке 2, подтверждают тенденцию относительно самого высокого уровня доверия «ближнему кругу» (друзьям — 68%, родственникам — 75%) и самому низкому уровню доверия политическим партиям и СМИ (1,9% и 2,8–2,9% соответственно) [7]. Вместе с тем уровень доверия Президенту РФ и армии не настолько высок, как можно наблюдать в описанных выше исследованиях. Не исключено, что это связано с ситуацией, которая возникает в бюджетной сфере из-за неудовлетворенности в оплате труда.

Насколько Вы доверяете? (*Выберите ответ* в каждой строке)

	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	*Врачи*	*Средний медперсонал*
Доверяют полностью					
Президенту	24,8	23,0	26,5	28,6	20,9
Правительству	10,5	9,2	11,8	14,1	5,5
Государственной думе	5,9	5,2	6,5	7,6	3,6
Прессе (газетам)	2,9	1,3	4,5	5,5	1,8
Телевидению	2,8	1,5	4,0	4,5	2,7
Профсоюзам	8,1	7,0	9,2	10,7	5,4
Политическим партиям	1,9	1,3	2,5	3,1	0,9
Полиции	10,4	7,0	13,7	15,5	9,1
Вооруженным силам (армии)	30,3	25,8	34,8	37,2	28,2
Церкви	22,0	16,0	28,0	29,3	24,5
Судебным органам	10,6	8,0	13,2	14,8	9,1
Своему руководителю	35,2	36,5	33,8	36,9	25,5
Коллегам по работе	37,5	36,0	39,0	42,8	29,2
Родственникам	75,1	72,8	77,4	78,6	74,6
Друзьям	68,0	68,2	67,8	70,0	61,8

Рис. 2. Результаты опроса российских граждан (представителей бюджетной сферы) об уровне их доверия [7]

Теперь обратимся к результатам исследования «Прекариат-2018», проведенного в 2018 году учеными того же научного коллектива РГГУ. Данное исследование демонстрирует совершенно другой «угол», под которым Ж. Т. Тощенко смотрит на проблему институционального доверия. Его интерес вызывает корреляция в ответах респондентов в зависимости от их формы занятости. Исследователи выделяют категорию индивидуальных предпринимателей и самозанятых граждан РФ, которые не имеют необходимых социальных гарантий, а следовательно, и уверенности в завтрашнем дне. Их ответы представляют особый интерес.

Ж. Т. Тощенко отмечает, что «прекрасность обостряет противоречивость состояния труда работников, когда далеко не всегда и/или не в полной мере учитываются их социальные потребности и интересы, в результате чего происходит ухудшение качества их жизни» [7].

Отметим, что результаты, представленные на рисунке 2, содержат не традиционные ответы «доверяю», а именно вариант ответа «не доверяю», что позволяет посмотреть на предложенные данные под «другим углом».

Не доверяют	Как оформлена работа					
	Имеют бессрочный договор	*Имеют временный договор более 1 года*	*Имеют временный договор менее 1 года*	*Работают без трудового договора*	*Индивидуальные предприниматели*	*Самозанятые*
Президенту	11,9	7,1	13,6	17,8	9,1	15,0
Правительству	25,2	26,1	35,6	33,9	54,5	30,0
Государственной думе	32,6	36,1	37,3	40,2	54,5	40,0
Прессе	37,2	37,5	39,0	57,5	63,6	55,0
Телевидению	31,3	30,4	32,2	47,7	63,6	40,0
Профсою-зам	30,0	35,4	35,6	45,4	36,4	35,0
Политическим партиям	45,6	49,3	47,5	59,2	72,7	60,0
Полиции	27,9	31,8	40,7	51,1	54,5	35,0
Вооруженным силам (армии)	10,5	6,4	8,5	20,7	18,2	10,0
Церкви	19,1	14,3	11,9	25,9	27,3	25,0
Судебным органам	30,6	32,9	33,9	50,0	36,4	40,0
Своему руководителю	8,8	10,0	10,2	24,1	0,0	15,0
Коллегам по работе	5,8	5,4	5,1	13,8	0,0	5,0

Рис. 3. Результаты опроса российских граждан (представителей различных сфер деятельности) об уровне их недоверия [7]

Недоверие Президенту РФ В. В. Путину выражают 15% самозанятых, также в их ответах можно увидеть высокий уровень недоверия к Государственной Думе и политическим партиям (40% и 60% соответственно). Велик процент недоверия к различным социальным институтам и со стороны индивидуальных предпринимателей.

Что касается исследования проблематики доверия на уровне организации, нам близка позиция ученых [8, 9], рассматривающих доверие в контексте культуры организации, которая может формироваться стихийно или быть результатом планомерных действий со стороны руководства. В одной из предыдущих научных работ мы уже предлагали конкретные поведенческие нормы, которые способны шаг за шагом формировать доверительные отношения между руководителем и подчиненным как со стороны одного, так и со стороны другого, где отмечалось, «что повысить уровень доверия руководителя к подчиненным возможно через: инициативность и готовность брать на себя дополнительную ответственность; лояльность и преданность организации; принятие организационных целей как своих собственных; разработку предложений по рационализации расходов или совершенствование организационных процессов и пр.» [10].

Поведенческие метрики руководителя, которые прямо или косвенно дают возможность «завоевывать» доверие в глазах своих подчиненных, тоже были сформулированы, среди них:

— постановка задач исходя из индивидуальных способностей и опытности сотрудника;

— внедрение в организации «прозрачной» и понятной каждому системы материального и нематериального стимулирования сотрудников;

— наличие качественной обратной связи, которая может стать действенным инструментом мотивации;

— прочие.

Необходимо отметить, что, на первый взгляд, предложенные поведенческие характеристики кажутся абсолютно банальными и непосредственно относятся к управленческим компетенциям любого руководителя, но практика показывает, что руководители часто пренебрегают вопросами формирования доверительных отношений с подчиненными.

Теперь обратимся к сущности межличностного доверия, которое, по сути, складывается на основе приобретенного опыта, полученного при каких-либо обстоятельствах и является некой самоотдачей одного человека по отношению к другому. При этом действия первого будут сопровождаться надеждой на благоприятный исход и получение полезной обратной связи в будущем. Так называемый «ближний круг», а именно близкие, родные и друзья, — вот где наблюдается наибольший уровень доверия. А. В. Кученкова отмечает, что именно «межсемейная солидарность приобретает особую значимость в период социальных напряжений и на последующем этапе адаптации. Для преодоления трудностей повседневной жизни круг общения сужается, но становится более значимым, характеризуясь доверительными отношениями» [11].

Таким образом, можно с делать следующие выводы.

Во-первых, доверие представляет собой многогранный социальный феномен, который подразумевает социальное взаимодействие с каким-либо адресатом и проявляется на институциональном, организационном и межличностном уровне.

Во-вторых, доверие к социальным институтам со стороны общества очень разнообразно, но можно выделить некоторые тенденции и закономерности: больше всего граждане РФ доверяют президенту и армии, а меньше всего — политическим партиям и СМИ. Стоит отметить, что высокий уровень доверия В. В. Путину, который сохраняется достаточно продолжительное время, независимо от со-

бытий, происходящих в стране, вызывает неподдельный интерес для множества ученых. Ряд ученых полагают, что это связано в том числе с его особым стилем общения с гражданами РФ, который можно считать «кодом» доверия сильного политического лидера.

В-третьих, институциональное доверие исследуется учеными через разные «призмы», это способствует пониманию того, что доверие к социальным институтам достаточно различается в оценках представителей различных социально-демографических, социально-профессиональных групп с учетом реальной комфортности условий жизнедеятельности, материальной стабильности и уверенности в завтрашнем дне.

В-четвертых, доверие в организации, как и в любой социальной группе, можно и нужно формировать посредством поведенческих норм каждого из участников социального взаимодействия. Следовательно, «кодом» доверия на уровне организации можно считать следование общим организационным целям на основе уважения, выполнения своих договоренностей, открытости целей и конкретности в постановке задач. Огромное значение здесь имеет дистанция власти: чем она меньше, тем уровень доверия между руководителем и подчиненными будет выше.

В-пятых, больший уровень межличностного доверия наблюдается среди членов семьи, что объясняется характером социального взаимодействия на основе эмоциональной составляющей. В «ближний круг» любого человека попадают те, чье межличностное взаимодействие строится на основе общих ценностей, интересов, взглядов, взаимопомощи — что по факту и является «кодом» доверия.

Литература

1. Доверие в России: мониторинг // Официальный сайт Всероссийского центра по изучению общественного мнения (ВЦИОМ). URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/doverie-v-rossii-monitoring.

2. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М., 2004. 730 с.

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

4. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996. 432 с.

5. Давыборец Е. Н. «Феномен» доверия президенту России // Социологические исследования. 2016. № 11. С. 107–113.

6. Латов Ю. В. Тренды изменения институционального доверия как социального капитала российского общества // Социологические исследования. 2024. № 11. С. 59–73.

7. От прекарной занятости к прекаризации жизни: коллективная монография / Под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: «Весь Мир», 2022. 364 с.

8. Колюжнов Н. В. Корпоративная культура как фактор повышения конкурентоспособности организации: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. социол. наук: 22.00.04 / Н. В. Калюжнов. Иркутск, 2007. 22 с.

9. Пеша А. В. Атмосфера доверия как составляющая корпоративной культуры и ее влияние на организационную эффективность // Науковедение: электронный журнал. 2017. № 2. Т. 9. С. 1–11 (С. 43). URL: http://naukovedenie.ru/PDF/100EVN217.pdf.

10. Колмыкова М. А. Доверие как элемент культуры организации и социального капитала // Вестник Самарского муниципального института управления. 2020. № 2. С. 102–109.

11. Кученкова А. В. Межличностное доверие в российском обществе // Социологические исследования. 2016. № 1. С. 26-36.

Статья поступила в редакцию 28.05.26 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой