

Доверие как фактор эффективности управления персоналом

Научный руководитель – Осеев Александр Александрович

Смирнова Милена Даниловна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия
E-mail: milena_smrva@mail.ru

Современные исследования показывают, что эффективность организации все меньше зависит от строго оформленных правил и все больше от субъективного восприятия сотрудниками кадровой политики. Как отмечают Носырева И.Г., Белобородова Н.А., в условиях цифровой трансформации и гибридной занятости именно социально-психологические факторы становятся системообразующими для устойчивости бизнеса [2]. Анализ эмпирических данных, полученных в ходе исследований российских организаций (Росатом, Рексофт), фиксирует устойчивую амбивалентность в восприятии системы управления. Сотрудники демонстрируют относительную удовлетворенность материальными условиями труда и технической оснащенностью рабочих мест. Однако глубинные исследования выявляют нехватку в области нематериальных факторов труда. Более половины опрошенных не удовлетворены системой оплаты труда, а 64% респондентов негативно оценивают перспективы карьерного и профессионального роста внутри компании [1; 3]. Особенно остро эту проблему озвучивают сотрудники с высшим образованием, потенциально претендующие на руководящие позиции, что создает риск оттока наиболее ценных кадров в другие организации, которые занимаются заботой о карьерном росте своих сотрудников.

Кроме того, ключевым индикатором системных сбоев выступает процесс адаптации. Как показывают данные исследования Паршукова А.Е. и Земсковой А.А., в организациях с традиционным (реактивным) типом кадровой политики процент увольнений в первый год работы достигает 65% [3]. Это свидетельствует о том, что процедура вхождения в должность носит формальный характер и не обеспечивает ни социально-психологической поддержки новичков, ни эффективной передачи профессиональных компетенций. Отсутствие целостных программ наставничества и адаптации воспринимается персоналом как свидетельство низкой организационной поддержки и отсутствия долгосрочных обязательств со стороны работодателя.

Особую роль в переоценке систем управления сыграл кризисный опыт пандемии COVID-19. Как отмечает Сидоров Н.В., в экстремальных условиях персонал начал оценивать эффективность управления не по декларируемым KPI, а по способности руководства обеспечить физическую безопасность, психологическую стабильность и сохранить рабочие места [5]. Компании, внедрившие комплексные адаптационные меры (перевод на удаленный режим с сохранением дохода, программы психологической поддержки и прочее), смогли не только нивелировать негативные эффекты, но и укрепить сплоченность коллектива.

Последние исследования показали, что зависимость оценок от масштаба бизнеса и социально-демографического профиля сотрудников. В малом бизнесе персонал чаще ценит неформальные отношения и гибкость, в то время как в крупных корпорациях выше запрос на формализованные программы развития и социальные льготы. По данным исследования «Оценка сотрудниками системы управления внутренней социальной политикой бизнес-организаций» Семиколенновой Ю.А., женщины и молодые специалисты в большей степени ориентированы на психологический климат и возможности обучения, тогда как мужчины — на материальное стимулирование [4]. Игнорирование этих дифференциаций

при проектировании HR-стратегий приводит к тому, что унифицированные программы мотивации не достигают цели.

Таким образом, последние исследования показывают, что эффективность системы управления персоналом сегодня определяется не столько формальным методам управления, сколько её способностью учитывать индивидуальные потребности работников и выстраивать доверительные отношения. Такая трансформация позволяет превратить человеческий капитал в устойчивое конкурентное преимущество компании.

Источники и литература

- 1) Емельянчик А.А., Цой В.И. Система управления персоналом как фактор повышения эффективности деятельности организации // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2024. № 2. С. 124-130.
- 2) Носырева И.Г., Белобородова Н.А. Эволюция системы управления персоналом: функциональные особенности // Лидерство и менеджмент. 2024. Т. 11, № 4. С. 1539-1556.
- 3) Паршуков А.Е., Земскова А.А. Метод определения уровня социального развития предприятия на основе индекса удовлетворенности сотрудников (ESI) // Beneficium. 2025. № 3 (56). С. 39-48.
- 4) Семиколеннова Ю.А. Оценка сотрудниками системы управления внутренней социальной политикой бизнес-организаций: социологический анализ // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 4. С. 141-156.
- 5) Сидоров Н.В. Технологии управления персоналом: возможности и перспективы для организации // Экономика, предпринимательство и право. 2024. Т. 14, № 7. С. 4029-4040.