

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ SOCIAL PSYCHOLOGY



УДК 159.9.072.43

<https://doi.org/10.23947/2658-7165-2025-8-1-42-54>



Оригинальное эмпирическое исследование



UBQYCD

Доверие в изолированных социальных группах на примере коллективов автоматизированных диагностических комплексов ОАО «РЖД»

Максим С. Казаков

Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

✉ kazakovm82@mail.ru

Аннотация

Введение. Феномен доверия является предметом изучения у множества различных специалистов. Доверие имеет большое значение в трудовых коллективах, работающих в социальной изоляции. В настоящей работе данный феномен рассмотрен в коллективах специализированных вагонов железной дороги, сотрудники которых находятся в условиях социальной изоляции. Специализированные вагоны ОАО «РЖД» представляют собой автоматизированные диагностические комплексы (далее АДК), в которых работники вынуждены постоянно проживать и работать находясь вместе. Внутренние условия – это институты и правила, которые создает коллектив, тем самым образуя доверие. Феномен доверия при внутренних условиях рассматривается с точки зрения социальной психологии.

Цель. Изучение доверия и сплочения, возникающего в изолированных социальных группах на примере коллективов АДК.

Материалы и методы. Для изучения внутреннего доверия и сплочения как в коллективах АДК, так и в коллективах курирующей организации, была применена методика изучения доверия А. В. Сидоренкова и методика изучения сплочения А. В. Сидоренкова. Исследование производилось в два этапа. Первый этап – это проведение исследований в самих коллективах АДК, в первых и вторых сменах. Второй этап – это проведение исследований в отделах курирующей организации. Математическая обработка данных включала расчет критерия Колмогорова-Смирнова с помощью программы статистического анализа данных SPSS Statistics.

Результаты исследования. На первом этапе участие в исследованиях приняло 78 человек из 11 АДК. На втором этапе исследование было проведено в различных отделах (офисах) организации РЖД. В нем приняли участие 66 человек. Результаты исследований показали, что доверие в изолированных коллективах АДК ниже, чем доверие в отделах организации. При этом сплочение в коллективах АДК выше, чем сплочение в отделах.

Обсуждение результатов. Более высокий уровень сплочения, но низкий уровень доверия в коллективах АДК в сравнении с аналогичными показателями в отделах курирующей организации показывают сложность создания доверия. Доверие – это, своего рода, характер социальной группы, а сплочение – лишь кратковременное явление, вызванное социальной изоляцией. Сплочение более динамично и ситуативно, его можно повысить путем различных командообразующих мероприятий.

Ключевые слова: социальная изоляция, доверие, сплочение, социальная группа, специализированный вагон, трудовая психология

Для цитирования. Казаков, М. С. (2025). Доверие в изолированных социальных группах на примере коллективов автоматизированных диагностических комплексов ОАО «РЖД». *Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология*, 8(1), 42–54. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2025-8-1-42-54>

Trust in Isolated Social Groups on the Example of Teams of Automated Diagnostic Complexes of “Russian Railways”

Maxim S. Kazakov 

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

✉ kazakovm82@mail.ru

Abstract

Introduction. The phenomenon of trust has been the subject of study by many different specialists. Trust is of great importance in collective labor workers working in social isolation. In this paper, this phenomenon is considered in the collectives of specialized train cars, whose employees are in social isolation. The specialized railcars of the Russian Railways are automated diagnostic complexes (hereinafter ADC), where the employees have to live and work together permanently. Internal conditions are institutions and rules that the collective creates, thus forming trust. The phenomenon of trust under internal conditions is considered from the point of view of social psychology.

Objective. To study trust and cohesion that emerges in isolated social groups using ADC collectives as an example.

Materials and Methods. To study internal trust and cohesion both in the teams of ADC and in the teams of the supervising organization, the method of trust study by A. V. Sidorenkov and the method of cohesion study by A. V. Sidorenkov applied. Research was carried out in two stages. The first stage was conducting research in the ADC teams themselves, in the first and second shifts. The second stage was to conduct research in departments of the supervising organization. Mathematical processing of the data included the calculation of the Kolmogorov-Smirnov criterion using the SPSS Statistics.

Results. In the first phase, 78 people from 11 ADCs participated in the research. In the second stage, the study was conducted in different departments (offices) of the ADC organization. 66 people participated in it. The findings showed that trust in isolated collectives of ADCs is lower than trust in departments of the organization. At the same time, cohesion in ADC collectives is higher than cohesion in departments.

Discussion. The higher level of cohesion but low level of trust in ADC teams compared to similar indicators in the departments of the supervising organization show the difficulty of trust creation. Trust is a kind of social group character, and cohesion is only a short-term phenomenon caused by social isolation. Cohesion is more dynamic and situational; it can be increased through various team building activities.

Keywords: social isolation, trust, cohesion, social group, specialized wagon, work psychology

For Citation. Kazakov, M. S. (2025). Trust in isolated social groups on the example of teams of automated diagnostic complexes of “Russian Railways”. *Innovative science: psychology, pedagogy, defectology*, 8(1), 42–54. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2025-8-1-42-54>

Введение

В настоящее время феномен доверия является предметом изучения как отечественных, так и зарубежных исследователей. Данные исследования проводятся в различных научных дисциплинах: экономике, религии, политологии и т. д. Однако больше всего доверие рассматривается в психологии, а именно в таких ее отраслях, как социальная, организационная, юридическая, политическая, возрастная и педагогическая психология. Особое значение доверие имеет в специфических трудовых коллективах, в частности, в изолированных социальных группах. Для начала, дадим определение социальной изоляции малой группы. Социальная изоляция малой группы – это изоляция коллектива (малой социальной группы) в обособленных от остального общества местах временного или постоянного пребывания, члены которого (которой) вынуждены общаться, по большей части, между собой. В настоящее время таких коллективов множество. В различной степени социальной изоляции подвергаются следующие категории людей: космонавты, специалисты профессий, работающие вахтовым методом (полярники, моряки, нефтяники), а также заключенные. В данной работе рассматривается доверие в коллективах специализированных вагонов железной дороги, участники которых трудятся в условиях социальной изоляции. Трудовая социальная изоляция классифицирована и рассмотрена в работе М. Казакова (Kazakov, 2023). Различные профессии в условиях социальной изоляции классифицируются автором исходя из вредоносных факторов, которые сопутствуют каждой социальной изоляции. К таким профессиям в изоляции он относит полярников, космонавтов, подводников, моряков, вахтовиков, нефтяников и т. д. Учитывая все нюансы и сложности каждой профессии Kazakov (2023) производит ранжирование и присваивание определенной степени изоляции. Во встроенную классификацию социальных изоляций включается и изоляция рассматриваемых нами в настоящей статье коллективов АДК.

Специализированные вагоны железной дороги представляют собой подвижные единицы, созданные на базе пассажирских вагонов, с установленным на них специальным оборудованием. При движении специализированного вагона по пути осуществляется диагностирование определенных параметров. Существует множество различных классов и видов специализированных вагонов. В зависимости от класса и вида вагона осуществляется

снятие параметров железной дороги исключительно для данного класса специализированного вагона. Специализированные вагоны железной дороги в разных организациях ОАО «РЖД» называют по-разному: автоматизированные диагностические комплексы (АДК) или мобильные средства диагностики (МСД). Далее в настоящей статье специализированные вагоны мы будем называть «АДК». К АДК мы относим следующие специализированные вагоны: комплексный вагон АДК-И «ЭРА», вагон-путеизмеритель КВЛ-П, вагон-дефектоскоп, вагон-рельсосмазыватель. В бытовом плане АДК, как правило, имеют жилые помещения (купе), кухню, туалет, рабочее помещение (салон-офис) с мастерской. Таким образом, АДК сочетают в себе функцию жилого дома и работы «на колесах». Энергетическая автономность АДК осуществляется при помощи имеющейся на борту дизель-электрической установки или бортовых аккумуляторных батарей. Автономность водоснабжения обеспечивается запасом воды в баках. В зимнее время АДК отапливается при помощи твердого топлива или отопительной горелки на дизельном топливе.

Основными факторами, воздействующими на коллектив АДК, являются следующие: социальная изоляция, работа с высокой продолжительностью рабочего дня, работа в ночное время, работа при высокой температуре в летнее время. Работа на АДК построена следующим образом. АДК обслуживается двумя бригадами: первая и вторая смены. Каждая бригада работает 15–16 суток в месяц. Имеются АДК, где бригада трудится 30–31 суток, а далее месяц отдыхает. В назначенный день осуществляется пересмена бригад АДК. В изолированной группе человек в процессе работы и отдыха вынужден общаться с одними и теми же людьми, при этом его отдых ограничен. При нахождении людей на протяжении длительного времени «взаперти» (в социальной изоляции), а также при совместной работе и проживании, их психика подвергается различным психогенным факторам. Данные психогенные факторы, воздействуя на человека, сильно меняют межличностное, групповое и межгрупповое взаимодействие. Внутри трудовой изолированной группы чрезвычайно высока динамика социально-психологических процессов, усложнено взаимопонимание, сложно устроен быт и работа, часто происходят конфликты. Именно поэтому в условиях социальной изоляции важно сохранение и поддержание доверия и сплоченности.

Для создания и поддержания доверия, сплоченности, совместимости и других социально-психологических параметров группы, работающей и проживающей в условиях изоляции, необходимы благоприятные социальные условия и социальные институты. В рамках изоляции эти формирующие условия могут быть внешними и внутренними. Под внешними подразумеваются такие условия, которые влияют на феномен доверия внутри изолированной группы. К внешним социальным условиям (институтам) можно отнести социально-политическую обстановку в стране, корпоративную культуру и правила в организации, отношение к руководителю организации и его заместителям, межгрупповое отношение с другими организациями и т. д. Эти внешние условия могут менять доверие внутри изолированной группы достаточно значительно. Например, определенная политическая обстановка в стране отражается на межличностных отношениях внутри изолированной группы и порождает политический конфликт, который снижает доверие и сплоченность. Другой пример: руководитель организации РЦДМ провел совещание по видеосвязи, результаты которого повлияли на доверие в коллективе АДК. Оба этих примера достаточно разнообразны, но мы оцениваем их как внешние условия, т. к. при изоляции легко отличить любые внешние условия от закрытых внутренних. Изменения в обществе (политические, социальные, экономические и др.) влияют на доверие в обществе, которое, в свою очередь, отражается на доверии в изолированной группе. В своей работе Гуриева и Борисова (2014) упоминают, что вопрос изучения доверия затрагивают такие науки и дисциплины, как религия, юриспруденция, социология, психология, экономика, политология и т. д. Работа Ильина (2013) рассматривает доверие в эволюционном ключе, связывает доверие с развитием и усложнением общества.

К внешним условиям, влияющим на доверие, можно отнести социально-трудовые отношения. Так, Потемкин (2017) указывает, что причиной взаимного недоверия в коллективах предприятий является:

- общая кризисная ситуация и обусловленная ею социальная напряженность на предприятии (первое место);
- проблемный характер деятельности предприятия (второе место);
- неумение руководителей найти контакт с работниками (третье место).

Из этого можно сделать вывод, что условия, при которых возникает доверие (недоверие), являются, по большей части, внешними. Эти данные справедливы для большинства предприятий, но с учетом социальной изоляции коллективов АДК и удаленности их от основного предприятия (РЦДМ) и руководства (начальник, заместитель), для коллективов АДК можно выделить свои причины возникновения доверия (недоверия). Зачастую руководство предприятия попросту забывает о специфике работы и трудностях, с которыми сталкиваются работники АДК. Потемкин (2017) приводит статистику включенности работников в социально-трудовые отношения на производственных предприятиях. Большинство специалистов включены в социально-трудовые отношения и готовы принимать активную позицию, и только меньше половины специалистов совершенно безразличны и высказывают недоверие к возможностям эффективной работы предприятия. Исследователь указывает на подобную оценку в отчужденности руководства предприятий от «нужд» коллективов. В отношении включенности коллективов АДК в социально-трудовые отношения предприятий РЦДМ ситуация складывается намного хуже. В данном случае необходимо исходить из характера работы: коллектив АДК заступил в социально изолированную смену (вахту на

свой вагон-комплекс), отработал положенные 15 суток, далее коллектив сдал смену-вахту и приступил к межсменному отдыху длиной 15 суток. Таким образом, коллектив АДК, находясь на смене, мало участвует в социально-трудовых отношениях, тратя все время на выполнение непосредственной задачи согласно должностным инструкциям. А после смены, и по давню, сотрудники вагонов-комплексов разъезжаются по местам жительства и отдыхают.

В данной работе производится расчет показателей доверия и сплоченности, как в самих коллективах АДК, так и на предприятии «Ростовский центр диагностики и мониторинга устройств инфраструктуры» (далее РЦДМ). Предприятие РЦДМ ОАО «РЖД» представляет собой регулирующий орган спецвагонов, который контролирует работу, обеспечивает ремонт и является непосредственным руководством всех АДК. Специалисты РЦДМ находятся в офисах одного здания, работают по восемь часов пять дней в неделю. В работе Гордеевой и Марковой (2021) рассматривается организационное доверие, которое направлено на создание работодателем обязательств позволяющих повысить эффективность и продуктивность в организации. Авторы приводят различные инструменты по повышению организационного доверия, такие как создание корпоративной культуры на предприятии, укрепление межличностных отношений между сотрудниками, создание неформальных мероприятий. В своей работе Зарубин (2025) для повышения доверия рядового сотрудника к управляющему руководству и наоборот рассматривает такой инструмент, как вовлеченность. Вовлеченность позволяет создать обратную связь в системе «руководитель – работник». Вовлеченность позволяет персоналу, независимо от производственного статуса, участвовать в производственной и социальной жизни предприятия, она представляет собой некий «мост» от персонала к руководству и от руководства к персоналу. Вовлечь специалиста и повысить доверие в предприятии позволяет создание различных мероприятий, таких как спортивные соревнования, участие в производственных конкурсах, различные рационализаторские конкурсы и т. д.

П. М. Козырева приводит данные о том, что доверительные отношения чаще складываются на государственных предприятиях, чем в частных организациях (Козырева, 2008). Это связано с тем, что работники чувствуют себя более защищенными, работая на государственных предприятиях. Коллективы АДК и РЦДМ в этом плане не являются исключением – ОАО «РЖД» дает работнику определенную защиту. При этом наименьшее доверие работников формируется в больших корпорациях. В современной России, по утверждению Козыревой (2008), патернализм до сих пор преобладает и занимает доминирующее положение в государственных предприятиях. Патернализированные работники, привыкшие доверять государству, переносят патернализированную модель на свое предприятие. В коллективах АДК социальная изоляция также влияет на создание образа лидера-«отца» (как правило, это руководитель смены). На руководителе смены лежит ответственность не только за управление АДК и за его коллектив, но и за создание общепринятых норм профессионального поведения, что способствует сплочению коллектива и созданию доверия. Создание таких правил и норм в коллективах АДК идет через межличностные отношения.

В работе Вольчака (2012) рассматривается социальный капитал, который определяет форму взаимодействия между людьми и поддерживается благодаря социальным институтам. При этом сам социальный капитал, как и институты, зависит от множества происходящих процессов внутри коллектива и исторического опыта развития. Поэтому проблема социального капитала не может рассматриваться отдельно от проблемы формирования институтов. В настоящее время в государственных предприятиях и крупных организациях существуют и создаются новые социальные институты – механизмы, которые направлены на увеличение контроля руководством работника на всех этапах производства. Увеличение контроля руководством снижает доверие (Вольчак, 2012). Возникает ситуация, когда социальный капитал основывается на принудительном коллективизме, где доверие между управляющими и управляемыми находится на низком уровне. Отсутствие доверия усиливает роль совершенствования механизмов контроля. Но негативные последствия от отсутствия доверия не удастся устранить путем усиления контроля. Доверие может формироваться путем трансформации социального капитала, но этот процесс требует времени.

В организациях, где не существует рыночных индикаторов деятельности, контролирующие органы вынуждены внедрять показатели, характеризующие результативность деятельности организаций. Поэтому идет постоянное возрастание роли отчетов, изменяется технология создания и обработки информации, появляется полная прозрачность работы рядового сотрудника, особенно с учетом повсеместной компьютеризации. Это ведет к снижению продуктивности персонала и большим потерям времени. По исследованиям Вольчака (2012), большинство респондентов отмечают, что сталкиваются с постоянно меняющимися формами отчетности, а также увеличивающейся частотой предоставления отчетов. Данные изменения форм отчетности зачастую никак не связаны с изменением технологии производства, т. е. изменения отчетности производятся безосновательно. У работников появляется впечатление, что создание новых форм для отчетов становится самоцелью вышестоящих структур, вследствие чего снижается доверие. Такой контроль и увеличение отчетности посредством компьютеризации происходит во всех государственных организациях Российской Федерации и предприятия ОАО «РЖД» не являются исключением. Работники АДК постоянно жалуются на большой объем ненужной отчетности («отчеты ради отчетов»). Это создает у работников недоверие к руководству, диспетчерам, сторонним службам и организациям, появляется чувство «забытости», и возникает вероятность межгруппового конфликта между коллективами АДК и отделами организации РЦДМ.

Также в снижении доверия между специалистами АДК, осуществляющими трудовую деятельность в условиях социальной изоляции, и руководством предприятия РЦДМ, находящимся вне изоляции, существенную роль

играет искажение передаваемой информации. Искажение информации как социально-психологический фактор снижения взаимодействия в условиях социальной изоляции рассматривали Звонова и Вакула (2020). В ходе исследований авторы выявили, что изолированная группа теряла «связь» с другими группами. В каждой группе вырабатывались свои внутренние правила, традиции, фольклор, о которых другие группы не знали. Таким образом изолированные группы создавали ложные выводы о поступающей внешней информации, а доверие между такими изолированными группами снижалось. Авторы предлагают различные технические и управленческие инструменты для снижения искажения информации, например, создание дополнительных чатов для общения или видео совещаний (Звонова и Вакула, 2020).

В работе S. Gustafsson с соавторами (Gustafsson et al., 2021) приводятся различные инструменты для восстановления и сохранения доверия в организациях, которые работают в сложный период времени и во время различных сбоев. Под сложным периодом времени понимается трудная экономическая ситуация на предприятии или сокращение штата работников. Авторы выделяют «активное доверие», которое образуется благодаря созданию и поддержанию на предприятии корпоративной культуры, традиций и институтов. Данное «активное доверие» достаточно стабильно, так как оно годами отстраивалось в организации. Каждое предприятие обладает определенной уникальностью, и при возникновении сложного периода руководитель вызывает к традициям, культуре, которые сложились за годы деятельности. В некотором смысле, «активное доверие» является буфером и сглаживает сложившуюся ситуацию. В организации РЦДМ данное «активное доверие» более динамично. Опираясь на работу S. Gustafsson с соавторами (Gustafsson et al., 2021), можно выделить циклы доверия, которые будут характерны для данного предприятия. Данные циклы доверия, которые образуются исходя из сменности работников коллективов АДК, можно назвать «месячное доверие». То есть, циклы доверия (недоверия) могут изменяться на протяжении месяца.

Интересный и спорный метод по повышению доверия на предприятии предложен Хабибуллиным (2017). В своей работе автор говорит о том, что если у молодого специалиста, пришедшего на предприятие, есть родитель, который достаточно долго работает на данном предприятии, то этому молодому специалисту легче вызвать первоначальное доверие у своих коллег. Таким образом, ему оказывается некий «кредит доверия». Организацию РЦДМ ОАО «РЖД» можно отнести к предприятиям, в которых «работа поколениями» является довольно распространенной.

Рассмотренные выше внешние условия для создания доверия внутри коллектива весьма условны и показывают всю сложность поддержания доверия. Мы описали достаточно противоречивые внешние институты (условия), но в совокупности они позволяют повысить доверие и сплотить коллектив. Внешнее доверие создает некую атмосферу, но фундаментально, учитывая изоляцию, изменить атмосферу внутри коллектива АДК не может. Поэтому в первую очередь необходимо рассматривать внутреннее доверие изолированных коллективов АДК.

К внутренним условиям, формирующим доверие в изолированной социальной группе, мы будем относить такие условия, как правила, взаимоотношения, культура, специфика работы, отношение к технике и т. д., которые рассмотрим, в первую очередь, через призму социальной психологии. На доверие внутри социальной группы, в первую очередь, оказывают влияние внутренние условия, но можно назвать их и первичными, как в работе Антоненко (2014). Первичные условия – это взаимоотношения внутри социальной группы, состоящей из индивидов. Антоненко (2014) описывает базисное доверие, возникающее у индивида. Это базисное доверие формирует-ся в глубоком детстве, и потом на него накладывается весь последующий опыт (доверие «опыта»).

Доверие в системе «руководитель АДК – коллектив» является достаточно важным вопросом. В работе Курочкиной (2013) были проведены исследования, в результате которых менеджеров-управленцев классифицировали по трем уровням доверия в трудовом коллективе: высокое, среднее и низкое. Управленцы с низким уровнем доверия эмоционально менее устойчивы, более чувствительны, у них менее развит самоконтроль. Руководители с высоким уровнем доверия более уживчивы, доверчивы и адаптивны, тогда как менеджеры со средним уровнем доверия достаточно подозрительны, имеют собственное мнение, не поддаются обману (Курочкина, 2013). К выбору руководителя смены АДК необходимо подходить более основательно и выбирать менеджера с высоким уровнем доверия, так как личностные качества руководителя в условиях изоляции должны быть выше. К аналогичному выводу в процессе эмпирического исследования пришел Антоненко (2019). Субъективная значимость доверия тем выше, чем меньше социальная дистанция между субъектом и объектом доверия. Внутри межличностных отношений значимость доверия максимальна, а в близких отношениях уменьшается по мере увеличения социальной дистанции (Антоненко, 2019). В условиях социальной изоляции коллективу АДК и его руководителю приходится строить помимо производственных отношений если не дружеские, то товарищеские отношения, вместе работать и вместе жить. Однако доверие коллектива к руководителю смены АДК, в среднем, выше, чем доверие всего этого коллектива к руководству предприятия РЦДМ (главный инженер, диспетчер, заместитель начальника, начальник).

Вопрос повышения доверия путем создания социальных институтов рассматривал Хренов (2015), особенно подчеркивая важность неформальных институтов, которые возникают при определенных условиях. Первое – формирование ситуации неопределенности. Второе – это неудовлетворенность имеющимися формальными правилами (формальные институты). Третье – это стремление к получению большей прибыли или снижение временных

затрат, возникающих от нарушения формальных правил. При наличии данных условий возникают неформальные институты. Эти неформальные институты создают свое особое доверие в коллективе и недоверие к формальным институтам. Коллективу АДК необходимо некоторым образом «выживать» и строить свои правила внутри группы. В условиях социальной изоляции коллективов АДК неформальные институты играют лидирующую роль, создаются свои ритуалы и обряды, повышающие доверие. Обряды и ритуалы в коллективах АДК бывают достаточно жесткими. Этому способствует специфическая среда изоляции. Возникающие неформальные правила, в том числе обряды, помогают сохранять доверие и поддерживать порядок в изолированной группе. Обряды в коллективах АДК описаны в работе Казакова (2021). Эти обряды, а именно инициация, помогают новичкам «вписаться» в сложный коллектив АДК и тем самым заслужить доверие и принять неформальные правила.

Похожие неформальные правила в коллективах рассматривал в своей работе Costa (2003). Так, зависимость доверия от эффективности группы сложна и неоднозначна. Доверие внутри группы рассматривается как фундамент группы и поддерживается благодаря институтам, но полностью предопределить эффективность не может. Доверие меняется в зависимости от жизненного цикла группы, но эффективность при этом не меняется. Примером может являться следующая ситуация: с приходом нового члена в коллектив доверие снижается, но эффективность в группе остается прежней, так как новый член коллектива сразу не допускается до ответственной работы. Далее, после получения необходимого опыта новым членом команды, группа принимает человека и доверие к нему растет, а эффективность остается на том же уровне. Costa (2003) считает, что основой высокого доверия является межличностные отношения в коллективе. Адаптация новичка в работе Сидоренкова (2010), согласно микрогрупповой теории, происходит путем включения его в одну из неформальных подгрупп, которая наиболее открыта для него, или же новичок не включается ни в одну из групп, пока не заслужит эту возможность.

В работе Хренова (2015) описываются ситуации, при которых доверие динамично по своей природе, то есть может усиливаться или ослабевать. Данный факт хорошо заметен в условиях социальной изоляции: уровень доверия в начале и в конце смены (вахты) различается. В коллективах АДК доверие достаточно динамично: в начале смены происходит сплочение группы, так как, зачастую, состав коллектива в каждой смене разный. Одни работники АДК в предыдущей смене (вахте) могли отсутствовать, а именно: находиться в отпусках, на больничном, или были временно переведены на другой АДК. Таким образом, при заступлении на смену (вахту), то есть в изоляцию, доверие и сплоченность в коллективе АДК являются низкими.

Выше было упомянуто, что наиболее значимыми в вопросе изучения доверия внутри изолированной социальной группы являются внутренние условия, которые зависят непосредственно от самой социальной группы. Взаимодействие внутри группы, распад группы на подгруппы, классификация доверия на различные виды изучается социальной психологией. Так, в работе Скрипкиной и Сидоренковой (2006) рассматривается вопрос о межличностном доверии в социально-психологической структуре группы, то есть внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп. Авторы утверждают, что на данный момент имеется мало исследований доверия в неформальных подгруппах, которые, как и группа, являются коллективными субъектами, но уже в самой группе или на пересечении разных подгрупп. Подгруппы представляют собой части группы – диады и триады, которые держатся на межличностных отношениях. Участники подгрупп завязывают неформальные, а значит дружеские отношения и общаются на отвлеченные от работы темы. Подгруппы представляют собой некоторый фундамент. Так, Скрипкина и Сидоренкова (2006) проводят сравнения группы в целом и ее составляющих – неформальных подгрупп, в которых «интегративные» (положительные) феномены, такие как доверие, сплоченность, совместимость, проявляются сильнее, а «дезинтегративные» (отрицательные), такие как конфликты, конкуренция и избегание, проявляются слабее, чем по группе в целом.

Образование и функционирование неформальных подгрупп интенсивно протекает в группах, жизнедеятельность которых характеризуется социальной изоляцией с жесткими правилами жизнедеятельности и высокой ценой ошибок, как описывает Сидоренков (2012). Неформальная подгруппа обладает всеми теми признаками, которыми наделена малая группа, но при этом имеет отличительные особенности: более интенсивное взаимодействие индивидов, их взаимозависимость, достаточно сильные межличностные связи, психологическая целостность подгруппы. А. В. Сидоренков в своих работах (Сидоренков, 2012; Сидоренков, 2010) классифицирует неформальные подгруппы по видам активности и особенностям отношений между членами подгруппы: они делятся на инструментальные и социо-эмоциональные. В основе инструментального типа деятельности лежат индивидуальные прагматические цели членов подгруппы и задачи групповой деятельности. В основе образования и жизнедеятельности подгруппы социо-эмоционального типа лежит аттракция, симпатия. Главной задачей подгруппы такого типа является поддержание хороших отношений.

В условиях социальной изоляции в коллективах АДК практически каждый индивид является частью подгруппы. Единственным исключением из этого правила являются такие АДК, как вагоны-рельсосмазыватели. В данных АДК экипаж – это малая социальная группа (состоит из трех человек), поэтому неформальная подгруппа возможна только одна – диада. В данных группах создается коалиция – диадная подгруппа против одного индивида, который не имеет неформальных отношений. Именно поэтому в коллективах вагонов-рельсосмазывателей при-

сутствует недоверие. Сидоренков (2010) выделяет типы доверия в зависимости от сферы социальной активности субъектов: поступки, коммуникация, деятельность. Так, различают содержательные разновидности доверия: конфиденциально-охранительное (КОД), информационно-инфлюативное (ИИД) и деятельностно-совладающее (ДСД). При этом каждая структурно-функциональная разновидность доверия (межличностное, микрогрупповое, групповое) имеет все три содержательных аспекта.

Большое значение имеет рассмотрение феномена доверия по отношению к технике. Коллективы АДК являются операторами сложных комплексов, созданных на базе вагонов. Социальная группа – коллектив АДК, таким образом, интегрируется с самим АДК. Возникают сложные взаимодействия в системе «человек – машина» и, как следствие, доверие между этими системами. В своей работе Обознов (2013) проводит сравнение понятий межличностного доверия и доверия к технике. В итоге, указанные понятия одинаковы по содержанию: доверие между людьми имеет сходство с доверием человека-оператора к технике. На основании оценок железнодорожников, а именно машинистов локомотивов, автор делает вывод, что на доверие к технике влияет освоенность техники и ее надежность (Обознов, 2013). К аналогичным выводам приходит Акимова (2012): в некоторых ситуациях отношение к технике подобно отношениям между людьми. Автор приводит эмпирическое подтверждение тому, что доверие к технике рассматривается машинистами локомотивов как психологическое отношение, состоящее из таких компонентов, как компетентность, предсказуемость, надежность, единство. Доверие к технике достаточно динамично, как и доверие внутри коллектива, формируемое под влиянием внутренних условий. Отказ оборудования снижает не только доверие к самому оборудованию, но и порождает конфликтные ситуации внутри коллектива. Коллективы, где техника интегрирована в социальную группу, рассматривала Шатунова (2012). Автор выявил зависимость уровня доверия к технике от трудового стресса у работников гидроэлектростанции. При высоком уровне доверия к технике показатели трудового стресса низкие, или отсутствуют, а при низком уровне доверия к технике трудовой стресс имел высокие показатели. Очевидно, что похожая зависимость уровня доверия от трудового стресса будет и в коллективах АДК, но с более жесткой характеристикой, так как имеет место социальная изоляция, которая усугубляет положение коллектива.

Доверие, возникающее внутри изолированной социальной группы, ранее не рассматривались. Поэтому изучение доверия и сплочения в условиях социальной изоляции является актуальным. Именно доверие позволяет поднять взаимопонимание, безаварийность, производительность в коллективе учитывая фактор изоляции. Дадим определение доверия, которого далее будем придерживаться в настоящей статье. *Доверие в изолированной социальной группе* – это внутреннее доверие, зависящее от самих членов социальной группы, рассматриваемое с социально-психологической стороны, которое достаточно сильно определяется межличностными отношениями. Доверие напрямую зависит от сплоченности в группе, эти два социально-психологических параметра неразрывно связаны между собой. Сплоченность может помочь раскрыть информацию и о доверии, а также выявить особенности работы в условиях изоляции. Если доверие мы рассматриваем как объемный параметр, зависящий от внешних и внутренних условий, то сплоченность – это, в первую очередь, параметр социальной психологии. Чегринцова (2015) выделяет две основных функции сплочения: первая – это создание атмосферы доверия для успешного осуществления профессиональной деятельности; вторая – это формирование привлекательности группы для ее участников. Аналогично С. В. Чегринцовой, А. В. Сидоренков выделяет две функции сплочения – это профессиональное сплочение (некое командообразование) и психологическое сплочение. Последнее выполняет функцию поддержки, образуя взаимопонимание на уровне межличностного взаимодействия (Сидоренков, 2012). Автор классифицирует сплоченность так: предметно-деятельностная (далее ПДС); социально-психологическая (далее СПС). Предметно-деятельностное сплочение (ПДС) – восприятие индивидами единства группы относительно выполняемой совместной деятельности, что выражается в стремлении членов группы объединять усилия, согласованно действовать друг с другом в процессе производственной деятельности. Социально-психологическое сплочение (СПС) – восприятие индивидами единства группы в сфере общения (коммуникации и морально-нравственных поступков), что выражается в стремлении держаться сообща и поддерживать межличностные отношения.

Целью данного исследования является изучение доверия и сплочения, возникающего в изолированных социальных группах на примере коллективов АДК. Среди *задач* исследования можно выделить диагностику доверия и сплочения в коллективах АДК, работающих в условиях социальной изоляции, и в отделах РЦДМ (курирующая организация всех АДК), а также сравнение полученных показателей доверия и сплочения между коллективами АДК и обоснование полученных результатов.

Материалы и методы

Для выявления особенностей возникновения феномена доверия в условиях социальной изоляции в коллективах АДК и в курирующей организации РЦДМ были проведены эмпирические исследования доверия и сплоченности. Исследования производились в два этапа. Первый этап – это проведение исследований в коллективах АДК, непосредственно на рабочих местах (в вагонах). Для этого руководителем организации А. В. Кругловым официально было получено разрешение (оперативный приказ № 273 от 23.09.2021). Второй этап – проведение исследований на рабочих местах в организации РЦДМ, то есть в отношении офисных сотрудников (оперативный

приказ № 180 от 24.06.2022). В обоих этапах исследования применялись методические указания Сидоренкова (2012). Эмпирические исследования старались производить согласно правилам, указанным у А. В. Сидоренкова. Методика изучения доверия по А. В. Сидоренкову представляет собой порядковые шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Материал методики содержит 12 пунктов в виде утверждений. Идентификация выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе семибалльной системы. Где 1 балл это «полностью согласен», 7 баллов «полностью не согласен», 4 балла – «нечто среднее». В методике имеется два отдельных раздела, которые заполняет испытуемый. Это разделы: «по группе в целом» и «среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». Помимо разделения на формальные и неформальные отношения, в методике производятся расчеты по различным видам социальной активности субъектов доверия: конфиденциально-охранительное, информационно-инфлюативное и деятельностно-совладающее доверие. Дадим характеристику каждого из видов доверия:

- Конфиденциально-охранительное доверие (далее КОД) основывается на позитивно-негативной оценке индивидом морально-нравственного облика другого индивида и представляет собой убежденность в его порядочности, нравственности и готовность открываться ему.
- Информационно-инфлюативное доверие (далее ИИД) основывается на позитивно-негативной оценке индивидом позиции другого индивида и показывает убежденность в правильности его мнения, готовность принимать информацию от него, подвергаться его влиянию. Данное доверие определяется компетентностью другого индивида по вопросам, которые неопределенны и значимы для субъекта доверия.
- Деятельностно-совладающее доверие (далее ДСД) основывается на позитивно-негативной оценке инструментальных знаний и навыков другого индивида и представляет убежденность в его способности эффективно осуществлять индивидуальную деятельность и вносить вклад в общую работу, а также готовность к сотрудничеству с ним. Данное доверие определяется результатами деятельности другого индивида, которые отображают две характеристики: компетентность и ответственность в определенном виде деятельности.

Методика А. В. Сидоренкова разработана для получения показателей доверия в неформальных подгруппах и в коллективе АДК. Но в нашем случае исследования производились сразу для всех работников АДК, независимо от типа вагона и принадлежности испытуемого к конкретной группе. Исследования были проведены не с позиции социальной психологии. Для каждого коллектива АДК такие исследования практически невозможны, так как в вагоне редко бывает полный экипаж, постоянно происходит переброска специалистов с вагона на вагон, а также многие специалисты отказались от участия в эксперименте. Наш интерес направлен, в первую очередь, на определение среднего показателя межличностного доверия по типу «с кем поддерживаю тесные отношения» и среднего показателя межличностного доверия «по группе в целом» на всех АДК, то есть все АДК рассматриваются как один коллектив.

По результатам согласно методике Сидоренкова (2012), мы получили две группы доверия. Первая – это общее доверие всех работников АДК, групповое доверие. Рассчитывается согласно графе «по группе в целом». Вторая – это доверие, возникающее в неформальных отношениях среди работников АДК. Рассчитывается в графе «с кем поддерживаю тесные отношения». В свою очередь, каждая группа доверия представлена тремя видами доверия по социальной активности. Получаем общие виды доверия: КОД-о, ИИД-о, ДСД-о для всех работников АДК, а также неформальные виды доверия: КОД-н, ИИД-н, ДСД-н. Цифра характеризует уровень доверия, который может быть от 4 до 28 баллов. Данный балл – это среднеарифметическое значение вида доверия. Отношения КОД-о/КОД-н; ИИД-о/ИИД-н; ДСД-о/ДСД-н показывают рассогласованность между общим доверием и доверительным (неформальным) отношением среди работников АДК. Чем больше показатель приближается к 1, тем меньше различие между общим и неформальным доверием.

Исследование производилось сразу во всех отделах организации на рабочих местах. Как и в случае с работниками АДК, исследование было проведено не с позиции социальной психологии для каждого отдела РЦДМ, в силу практической неприменимости такого подхода, поскольку в отделах происходит ротация специалистов, а также многие специалисты отказались от участия в эксперименте.

Ранее мы упоминали, что помимо феномена доверия в социальной группе важен и другой социально-психологический параметр – сплоченность. Исследование сплоченности в условиях социальной изоляции в коллективах АДК и в курирующей организации РЦДМ производились одновременно с исследованиями доверия. Для исследования сплоченности применялась методика Сидоренкова (2012). Данная методика, как в условиях проведения исследования, так и в расчете, очень близка к методике определения доверия того же автора. Был произведен расчет показателей сплочения возникающего в изолированных коллективах АДК, для общего сплочения (ПДС-о, СПС-о) и неформального сплочения (ПДС-н, СПС-н). После этого был выполнен аналогичный расчет показателей сплочения коллективов отделов РЦДМ: для общего (ПДС-о, СПС-о) и неформального (ПДС-н, СПС-н) видов сплочения.

Математическая обработка данных включала стандартные методы математической статистики: подсчет среднего арифметического, нормальность распределения оценивалась с помощью критерия Колмогорова-Смирнова. Для обработки данных были использованы компьютерные программы статистического анализа данных: SPSS Statistics.

Результаты исследования

На первом этапе исследования выборка включала 78 человек из 11 АДК в обоих сменах, куда вошли специалисты вагонов рельсосмазывателей, дефектоскопов, путеизмерителей. На втором этапе в выборке участвовало

66 человек из различных отделов (офисов) организации РЦДМ. После проведения расчетов доверия, как в коллективах АДК, так и в отделах РЦДМ, результаты расчета были сведены в таблицу 1. Проанализировав полученные результаты расчетов доверия, сравним значения показателей доверия, возникающего в коллективах АДК, со значениями показателей доверия работников различных отделов организации РЦДМ. По результатами сравнения можно сделать следующие выводы. Значения показателей видов доверия, как общих (КОД-о, ИИД-о, ДСД-о), так и неформальных (КОД-н, ИИД-н, ДСД-н), в коллективах АДК меньше, чем значения аналогичных показателей в отделах организации РЦДМ. Это обусловлено тем, что в условиях социальной изоляции работник АДК попросту устает от постоянно окружающих его одних и тех же людей, имеется большое количество конфликтов, которые снижают общее и неформальное доверие. Помимо этого, человек имеет меньше возможностей для качественного общения, так как выбор субъектов для общения очень мал: в зависимости от типа АДК коллектив варьируется от 3 до 6 человек. Все это сказывается на снижении доверия в коллективах АДК. У работников отделов организации РЦДМ выбор субъектов для построения отношений, как формальных, так и неформальных, значительно больше. Специалисту из отдела организации РЦДМ приходится постоянно участвовать в производственных и неформальных отношениях между отделами, но работа по «пятидневке» позволяет «отдохнуть от коллег». Специалист РЦДМ с легкостью может найти себе субъект для общения из имеющегося большого количества коллег. Поэтому уровни доверия, как общего, так и неформального, в отделах РЦДМ выше.

Таблица 1

Результаты расчета доверия в коллективах АДК и отделах РЦДМ

Работники АДК		Работники РЦДМ	
Вид доверия	значение	Вид доверия	значение
КОД-о	16	КОД-о	17,15
ИИД-о	15,8	ИИД-о	18
ДСД-о	16,68	ДСД-о	18,23
КОД-н	17,76	КОД-н	21,15
ИИД-н	17	ИИД-н	21,61
ДСД-н	18,84	ДСД-н	21,84
КОД-о / КОД-н	0,9009	КОД-о / КОД-н	0,8109
ИИД-о / ИИД-н	0,9294	ИИД-о / ИИД-н	0,8327
ДСД-о / ДСД-н	0,8853	ДСД-о / ДСД-н	0,8345

Примечание: КОД-о – общее конфиденциально-охранительное доверие; ИИД-о – общее информационно-инфлюативное доверие; ДСД-о – общее деятельностно-совладающее доверие; КОД-н – неформальное конфиденциально-охранительное доверие; ИИД-н – неформальное информационно-инфлюативное доверие; ДСД-н – неформальное деятельностно-совладающее доверие.

Сравним полученные балловые значения доверия (таблица 1) с балловыми значениями доверия, приведенными в методике, и классифицируем их:

- балловые значения общего доверия (КОД-о, ИИД-о, ДСД-о) для работников АДК, полученные в результате расчета, классифицируем как «высокие» для всех значений, а именно: КОД-о – диапазон 15,4 до 28; ИИД-о – диапазон 15,6 до 28; ДСД-о – диапазон 16,1 до 28;
- балловые значения неформального доверия (КОД-н, ИИД-н, ДСД-н) для работников АДК, полученные в результате расчета, классифицируем как «средние» для всех значений, а именно: КОД-н – диапазон 15,3 до 20,1; ИИД-н – диапазон 12,4 до 17,8; ДСД-н – диапазон 15,1 до 19,7;
- балловые значения общего доверия (КОД-о, ИИД-о, ДСД-о) для работников РЦДМ, полученные в результате расчета, классифицируем как «высокие» для всех значений;
- балловые значения неформального доверия (КОД-н, ИИД-н, ДСД-н) для работников РЦДМ, полученные в результате расчета, классифицируем: КОД-н – «тенденция к высокому»; ИИД-н – «высокий»; ДСД-н – «тенденция к высокому».

При сравнении значений коэффициентов – отношений общего доверия к неформальному доверию КОД-о/КОД-н; ИИД-о/ИИД-н; ДСД-о/ДСД-н, полученных для коллективов АДК и коллективов отделов РЦДМ, приходим к выводу, что отношение показателя формального доверия к неформальному в коллективах АДК имеет меньшее расхождение (близко к 1), чем аналогичное отношение в коллективах отделов РЦДМ. Это обусловлено тем, что при меньшем количестве членов группы в коллективах АДК в условиях социальной изоляции каждый член коллектива имеет неформальные отношения, то есть входит в подгруппу. Получается, что в условиях изоляции большое значение имеет неформальное доверие, которое влияет на повышение общего доверия всего коллектива АДК, но при этом уровень доверия в коллективе АДК ниже уровня доверия в отделах РЦДМ.

Полученные результаты расчетов сплоченности сведем в таблицу 2. Сравнивая полученные значения сплоченности, приходим к выводу, что значения для общего сплочения (ПДС-о, СПС-о) ниже значений для неформального сплочения (ПДС-н, СПС-н), как в коллективах АДК, так и в коллективах отделов РЦДМ. Причина этого факта в том, что любой коллектив сплачивается в первую очередь за счет неформальных отношений. Неформальная сплоченность создает определенные правила даже при низком доверии и способствует образованию команды, что является наивысшей степенью сплоченности.

Таблица 2

Результаты расчета сплочения в коллективах АДК и отделах РЦДМ

Работники АДК		Работники РЦДМ	
Вид сплочения	значение	Вид сплочения	значение
ПДС-о	21,58	ПДС-о	17,33
СПС-о	19,83	СПС-о	17,86
ПДС-н	26,08	ПДС-н	23,33
СПС-н	24,66	СПС-н	21,66
ПДС-о / ПДС-н	0,827	ПДС-о / ПДС-н	0,742
СПС-о / СПС-н	0,804	СПС-о / СПС-н	0,824

Примечание: ПДС-о – общее предметно-деятельностное сплочение; СПС-о – общее социально-психологическое сплочение; ПДС-н – неформальное предметно-деятельностное сплочение; СПС-н – неформальное социально-психологическое сплочение.

Сравним полученные балловые значения сплоченности (таблица 2) с балловыми значениями сплоченности, приведенными в методике, и классифицируем их:

- балловые значения общего сплочения (ПДС-о, СПС-о) для работников АДК, полученные в результате расчета, классифицируем как «средние» для всех значений, а именно: ПДС-о – диапазон 18,31 до 24,95; СПС-о – диапазон 16,38 до 24,2;
- балловые значения неформального сплочения (ПДС-н, СПС-н) для работников АДК, полученные в результате расчета, классифицируем как «средние» для всех значений, а именно: ПДС-н – диапазон 21,9 до 30,52; СПС-н – диапазон 21,73 до 31,57;
- балловые значения общего сплочения (ПДС-о, СПС-о) для работников РЦДМ, полученные в результате расчета, классифицируем: для ПДС-о – «тенденция к низкому», диапазон 14,99 до 18,3; СПС-о – «средний» диапазон 16,38 до 24,2;
- балловые значения неформального сплочения (ПДС-н, СПС-н) для работников РЦДМ, полученные в результате расчета, классифицируем: для ПДС-н – «средний» диапазон 21,9 до 30,52; СПС-н – «тенденция к низкому» диапазон 16,81 до 21,72.

Обсуждение результатов

Феномен доверия является достаточно сложным социально-психологическим явлением, которое рассматривается не только с точки зрения социальной психологии, но и в зависимости от множества социальных, политических, экономических факторов. Данные факторы или условия, образующие сложное доверие в группе, подразделяются на внешние и внутренние условия. Проведенные эмпирические исследования в коллективах АДК и в коллективах отделов организации РЦДМ показали, что общее и неформальное доверие в коллективах АДК ниже, чем аналогичные виды доверия в коллективах организации РЦДМ. Это обусловлено условиями социальной изоляции, которая снижает доверие. При этом эмпирические исследования сплоченности показали, что значения сплоченности выше в коллективах АДК, чем в отделах организации РЦДМ. Данный факт объясняется тем, что в коллективах АДК при управлении сложными комплексами на базе вагонов необходима высокая организованность в действиях по управлению.

В качестве закрепления выводов касаясь доверия и сплоченности, возникающих в коллективах АДК и в отделах организации РЦДМ, приведем примеры доверия и сплочения в других условиях социальной изоляции. Так, Сенкевич (1973) в своем походе на папирусной лодке описывает снижение доверия и увеличение сплоченности практически сразу после выхода в плавание. Доверие в открытом море на лодке, в социальной изоляции, было значительно меньше доверия в порту, при подготовке. Сплоченность в море, наоборот, выросла, что обусловлено рядом факторов: приобретение навыков в управлении лодкой; быстрое взаимодействие членов команды в сложных условиях; командообразование. Похожее изменение социально-психологических показателей описывал Божко (1975) в годовом эксперименте, заключающемся в социальной изоляции трех человек. Работая вместе, до начала эксперимента испытуемые имели уровень доверия, который впоследствии начал снижаться сразу по-

сле начала эксперимента. Сплочение после начала эксперимента, наоборот, выросло, что позволило трем его участникам управлять сложной техникой по симуляции космического полета, требующей высоких командных навыков. Команда – это не только коллектив операторов по управлению сложными системами, но и высокая организованность по сплочению. Вопросы командообразования рассматривала Чижикина Е.С. (Чижикина, 2011). Сплочение и командообразование в сложном АДК, где каждый член команды выполняет свою строго определенную ему функцию, образуют сложный «организм» машина-оператор. Именно поэтому сплочение (как ПДС, так и СПС) в коллективах АДК выше, чем в коллективах отделов РЦДМ.

Заключение. Таким образом, сопоставляя феномены сплочения и доверия, приходим к выводу, что коллективы АДК, работая в психологически сложных условиях, создают множество правил (формальных и неформальных), которые сплачивают, как при выполнении производственных, так и житейско-бытовых задач. Данные правила позволяют образовать высокую сплоченность коллектива, но доверие при этом низкое. Необходимо специально подбирать в коллектив АДК специалистов с высоким доверием друг к другу, чтобы образовался единый коллектив. Доверие в коллективе АДК является фундаментом и более сложным социально-психологическим феноменом, в сравнении со сплочением. Доверие полностью зависит от самих людей, образующих коллектив – это, своего рода, «характер» социальной группы. Сплочение, в свою очередь, более динамично. Его можно повысить путем различных командообразующих мероприятий и специализированных тренингов на сплочение, командообразование и слаженность.

Необходимо специально подбирать в коллектив АДК специалистов с высоким доверием друг к другу и обучать их всем тонкостям работы в условиях изоляции. Специалистам АДК необходимо осуществлять психологическое сопровождение, а за молодым специалистом, пришедшим на работу в коллектив такого типа, закреплять куратора. Руководству стоит разработать специальный регламент по управлению АДК, позволяющий уменьшить искажение информации, максимально стремиться сохранять кадры и уменьшить текучку кадров.

Список литературы

- Акимов, А. Ю. (2012). Доверие к технике в представлении машинистов локомотивов. *Вестник Нижегородского университета им. Лобачевского Н.И.*, 1(1), 376–382.
- Антоненко, И. В. (2014). Социальная психология доверия. *Приволжский научный вестник*, № 11–2(39), 99–104.
- Антоненко, И. В. (2019). Психология личности: генезис доверия. *Ярославский педагогический вестник*, 1(106), 112–121. <https://doi.org/10.24411/1813-145X-2019-10285>
- Божко, А. Н. (1975). *Год в «Звездолете»*. Молодая гвардия.
- Вольчак, В. В. (2012). Проблема доверия и модернизация институтов. *Terra economicus*, 10(2), 12–18.
- Гордеева, С. С., и Маркова, Ю. С. (2021). Роль организационного доверия в обеспечении эффективности и продуктивности деятельности современной организации (опыт зарубежных исследований). *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*, 4, 654–661. <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2021-4-654-661>
- Гуриева, С. Д., и Борисова, М. М. (2014). Доверие как социально-психологическое явление. *Вестник Санкт-Петербургского университета*, 4, 126–136.
- Ильин, Е. П. (2013). *Психология доверия*. Питер.
- Казаков, М. С. (2021). Инициация в специфическом трудовом коллективе, на примере автоматизированных диагностических комплексов ОАО «РЖД». *Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология*, 4(2), 6–17. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2021-4-2-6-17>
- Козырева, П. М. (2008). К вопросу о доверии в трудовых коллективах. *Социологические исследования*, 11, 24–33.
- Курочкина, В. Е. (2013). Индивидуально-психологические особенности личности менеджеров с разным уровнем доверия к ним в трудовом коллективе. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология*, 4(129), 124–129.
- Обознов, А. А. (2013). Доверие человека технике как фактор надежности профессиональной деятельности. *Проблемы педагогики и психологии*, 2, 225–231.
- Потемкин, В. К. (2017). Доверие в системе социально – трудовых отношений. *Социология и право*, 2(36), 24–29.
- Сенкевич, Ю. А. (1973). *На «Ра» через Атлантику*. Гидрометеониздат.
- Сидоренков, А. В. (2010). *Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория*. Издательство Южного федерального университета.
- Сидоренков, А. В. (2012). *Методики социально-психологического изучения малых групп в организации*. Издательство Южного федерального университета.
- Скрипкина, Т. П., и Сидоренкова, И. И. (2006). Доверие в малой группе: межличностное, микрогрупповое, групповое. *Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. Спецвыпуск*, 37–40.
- Хабибуллин, Р. И. (2017). Трудовые династии как элемент организационной культуры коллективных предприятий. *Экономический анализ: теория и практика*, 16(5), 870–886. <https://doi.org/10.24891/ea.16.5.870>
- Хренов, А. Е. (2015). Роль доверия в конструировании социальных институтов. *Труды Санкт-Петербургского государственного института культуры*, 208, 183–192.

Чегринцова, С. В. (2015). Влияние социально-психологического климата на удовлетворенность трудом работников. *Вестник ТвГУ. Серия «Экономика и управление»*, 4, 131–136.

Чижилова, Е. С. (2011). *Командообразование: учебное пособие*. ТюмГНГУ.

Шатунова, Е. А. (2012). Феномен доверия к технике как фактор оценки трудового стресса на производстве. *Инновации в науке*, 12–2, 78–85.

Costa, A. C. (2003). Work team trust and effectiveness. *Personnel Review*, 32(5), 605–622. <https://doi.org/10.1108/00483480310488360>

Gustafsson, S., & Gillespie, N. (2021). Preserving organizational trust during disruption. *Organization Studies*, 42(9), 1409–1433. <https://doi.org/10.1177/0170840620912705>

Kazakov, M. (2023). The study of isolation in the collectives of special-purpose railroad cars as an element of the sustainable development of social systems. *E3S Web of Conferences*, 402, 06015. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202340206015>

References

Akimova, A. Y. (2012). Trust in technology in the representation of locomotive drivers. *Vestnik of Lobachevsky University of Nizhni Novgorod*, 1(1), 376–382. (In Russ.)

Antonenko, I. V. (2014). Social psychology of trust. *Privolzhskiy nauchnyy vestnik*, 11–2(39), 99–104. (In Russ.)

Antonenko, I. V. (2019). Psychology of the Personality: Genesis of Trust. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 1(106), 112–121. (In Russ.) <https://doi.org/10.24411/1813-145X-2019-10285>

Bozhko, A. N. (1975). *A year in "Zvezdolet"*. Molodaya Gvardiya. (In Russ.)

Costa, A. C. (2003). Work team trust and effectiveness. *Personnel Review*, 32(5), 605–622. <https://doi.org/10.1108/00483480310488360>

Chegrintsova, S. V. (2015). Influence of socio-psychological climate on labor satisfaction of employees. *Vestnik TvGU. Series "Economics and Management"*, 4, 131–136. (In Russ.)

Chizhikova, E. S. (2011). *Team building: textbook*. IUT. (In Russ.)

Gustafsson, S., & Gillespie, N. (2021). Preserving organizational trust during disruption. *Organization Studies*, 42(9), 1409–1433. <https://doi.org/10.1177/0170840620912705>

Gordeeva, S. S., & Markova, Y. S. (2021). The role of organizational trust in ensuring the efficiency and productivity of the activities of a modern organization (experience of foreign research). *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofia. Psihologia. Sociologia* [Perm University Herald. Philosophy. Psychology. Sociology], 4, 654–661. (In Russ.) <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2021-4-654-661>

Gurieva, S. D., & Borisova, M. M. (2014). Trust as a socio-psychological phenomenon. *Vestnik of St. Petersburg University*, 4, 126–136. (In Russ.)

Habibullin, R. I. (2017). Labor dynasties as an element of organizational culture of collective enterprises. *Economic analysis: theory and practice*, 16(5), 870–886. (In Russ.) <https://doi.org/10.24891/ea.16.5.870>

Ilyin, E. P. (2013). *The psychology of trust*. Piter. (In Russ.)

Kazakov, M. S. (2021). Initiation in a specific labor team, on the example of automated diagnostic complexes of "Russian Railways". *Innovative Science: psychology, pedagogy, defectology*, 4(2), 6–17. (In Russ.) <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2021-4-2-6-17>

Kozyreva, P. M. (2008). To the question of trust in labor collectives. *Sociological Studies*, 11, 24–33. (In Russ.)

Khrenov, A. E. (2015). The role of trust in the construction of social institutions. *Proceedings of the St. Petersburg State Institute of Culture*, 208, 183–192. (In Russ.)

Kazakov, M. (2023). The study of isolation in the collectives of special-purpose railroad cars as an element of the sustainable development of social systems. *E3S Web of Conferences*, 402, 06015. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202340206015>

Kurochkina, V. E. (2013). Individual-psychological features of personality of managers with different levels of trust in them in the labor collective. *Bulletin of Adygeya State University. Series 3: Pedagogy and Psychology*, 4(129), 124–129. (In Russ.)

Oboznov, A. A. (2013). Human trust in technology as a factor of reliability of professional activity. *Problems of pedagogy and psychology*, 2, 225–231. (In Russ.)

Potemkin, V. K. (2017). Trust in the system of social and labor relations. *Sociology and Law*, 2(36), 24–29. (In Russ.)

Senkevich, Y. A. (1973). *On "Ra" across the Atlantic*. Gidrometeoizdat. (In Russ.)

Sidorenkov, A. V. (2010). *Small group and informal subgroups: microgroup theory*. Southern Federal University Publishing House. (In Russ.)

Sidorenkov, A. V. (2012). *Methods of socio-psychological study of small groups in the organization*. Southern Federal University Publishing House. (In Russ.)

Skripkina, T. P., & Sidorenkova, I. I. (2006). Trust in a small group: interpersonal, trustmicrogroup, and group. *Izvestiya vuzov. North Caucasus region. Social Sciences. Special issue*, 37–40. (In Russ.)

Shatunova, E. A. (2012). The phenomenon of trust in technology as a factor in assessing labor stress at work. *Innovations in Science*, 12–2, 78–85. (In Russ.)

Volchak, V. V. (2012). The problem of trust and modernization of institutions. *Terra economicus*, 10(2), 12–18. (In Russ.)

Об авторе:

Максим Сергеевич Казаков, аспирант кафедры общей и консультативной психологии, Донской государственной технической университет (Российская Федерация, 344003, Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ORCID](#), [Спин-код](#), kazakovm82@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

About the Author:

Maxim Sergeyevich Kazakov, postgraduate of General and Consultative Psychology Department, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), [ORCID](#), [Spin-code](#), kazakovm82@mail.ru

Conflict of Interest Statement: the authors declare no conflict of interest.

The authors has read and approved the final manuscript.

Поступила в редакцию / Received 04.09.2024

Поступила после рецензирования / Revised 28.11.2024

Принята к публикации / Accepted 15.12.2024