
МЕРИТОКРАТИЗМ И РОССИЙСКИЕ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства¹

А.Г. ЭФЕНДИЕВ, Е.С. БАЛАБАНОВА, А.С. ГОГОЛЕВА

В статье анализируются социальные механизмы трудоустройства в российских бизнес-организациях как один из ключевых элементов социальной организации российского бизнеса в целом. Авторы концентрируют свое внимание на анализе эмпирически выявленного противостояния «меритократических» (образовательно-квалификационных) и «кланово-аскриптивных» факторов найма работников. Последовательно представлены данные, характеризующие опыт, образование, активность респондентов в сфере повышения квалификации. По сочетанию этих характеристик выделены несколько типов квалификации российских работников. Проанализирована степень распространенности различных видов протекционизма в российских бизнес-организациях, выявлены социальные механизмы его воспроизводства.

Ключевые слова: социальная организация фирмы, трудоустройство, протекционизм, профессионализм

В современных постсоветских условиях российская экономика сталкивается с рядом трудноразрешимых уже многие годы проблем: недостаточным развитием конкуренции, малого бизнеса, отсутствием серьезных сдвигов в преодолении сырьевого характера экономики, коррупции. На наш взгляд, эти и другие подобные проблемы российского бизнеса вызваны не только (а может быть, и не столько) сугубо технологическими или экономическими причинами. Они во многом (а может быть, главным образом) кроются в социокультурных причинах.

Относительное материальное благополучие последних докризисных лет, построенное на удачной для российской экономики внешнеэкономической конъюнктуре, во многом маскировало серьезные внутренние деформации, социальные болезни общества, создавало иллюзию адекватности принятых в российском бизнесе правил игры задачам поступательного развития общества, его экономики.

Переживаемый кризис в какой-то мере обнажает эти болезни. В обществе со все большей настойчивостью зреет понимание того, что модернизация экономики, политической системы невозможно без изменений базовых устойчивых практик

¹ Статья подготовлена на основе исследовательских проектов, поддержанных грантами факультета менеджмента ГУ-ВШЭ (2007) и Программы фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ (2009).

социального взаимодействия, из которых соткана общественная жизнь в целом. Модернизации требуют социальная организация общества, бизнеса, их базовые, фундаментальные социокультурные основания.

Это, в свою очередь, ставит перед исследователями задачу изучения социальных первооснов развития российской бизнес-среды, правил игры, по которым выстраиваются взаимоотношения между агентами. К сожалению, современное российское общество и наука не достаточно знают свой бизнес с этой социальной (а не технологической, экономической) точки зрения, а если знают, то нередко односторонне, фрагментарно.

С целью исследования социокультурных основ деятельности российских бизнес-организаций на основе достоверной эмпирической базы нами в 2008 г. было проведено масштабное конкретно-социологическое исследование, в ходе которого изучались глубинные первоосновы социальной организации отечественных фирм, проявляющиеся в процессе трудоустройства и карьеры, управлении жизнью бизнес-организации. Данная статья опирается лишь на часть массива полученных данных и посвящена выявлению развитости достиженческих начал в организации трудовой деятельности работников российских фирм, социальных практик трудоустройства как исходного момента во взаимодействиях работника и бизнес-организации.

1. Теоретические основы анализа социальной организации фирмы

Поставленная выше цель обусловила выдвижение и развитие ряда теоретико-методологических подходов, в том числе возрождение ранее разрабатывавшихся теоретических моделей, существенно обновленных с учетом современных требований, идей и проблем.

Понятие социальной организации фирмы

Как известно, социокультурные аспекты развития бизнес-организаций активно исследуются уже много десятилетий, начиная, прежде всего, с работ М. Вебера. Данная проблематика, имевшая традиционно сугубо социологическое предметное поле, сегодня шаг за шагом переходит в сферу интересов менеджериальной науки, предмет исследования которой сегодня находятся во многом еще на стадии становления. С этим связано то обстоятельство, что сложный, предельно противоречивый процесс регуляции социальных взаимодействий в организации еще не нашел в менеджменте строгой научно-категориальной артикуляции, не воплотился в систему общепринятых и общеупотребляемых понятий. Мы предлагаем в этих целях использовать понятие **«социальная организация фирмы»**.

Понятие «социальной организации фирмы» (предприятия) начало достаточно широко использоваться в середине XX в. социологами Англии (Та-

вистокская школа, см. [Rice 1958]; [Trist 1960]) и США [Dubin 1959], затем в отечественной социологии. Оно акцентировало внимание на том, что, помимо технико-технологических и собственно экономических (производительность труда, прибыльность, конкурентоспособность), существует система социокультурных факторов, обеспечивающих взаимодействие и интеграцию работников предприятия в единую организацию. В этом отношении фирма представляет сложную систему, в которой взаимодействуют условно выделяемые автономные подсистемы трех типов; при этом технико-технологическая организация производства оказывает огромное, а в некоторых аспектах – решающее влияние на организацию и содержание бизнес-процессов, структуры фирмы, формирование производственных групп, их взаимосвязь и взаимозависимость, характер распределения власти. В то же время социальная организация может оказывать существенное влияние, способствовать или ограничивать внедрение инноваций, экономическую эффективность.

Проблема социальной организации фирмы (предприятия) активно исследовались в отечественной социологии В.Г. Подмарковым, О.И. Шкаратаном, А.И. Пригожиным, Н.И. Лапиным и другими (подробный анализ советской литературы по данной проблеме см. *Григас* 1980, гл. 1, 2). Особо отметим проект «Социальная организация промышленного предприятия...», осуществленный отечественными социологами в 1968–1973 гг. под руководством Н.И. Лапина и насильственно прекращенный [Социальная организация... 2005]. Разработка данного проекта ИКСИ АН СССР характеризовалась серьезным продвижением в понимании соотношения управляемых и спонтанных процессов, влияния внешней среды на социальную организацию предприятия. Вместе с тем, и это характерно как для зарубежных, так и отечественных исследователей, само понятие «социальная организация фирмы» тогда находилось еще в фокусе научной дискуссии.

Очевидно, что в основе выделения социальной организации фирмы лежит система социокультурной регуляции взаимодействия, координации работников фирмы, обеспечивающей их интеграцию в единую целостность, общность, человеческий коллектив. В то же время одни рассматривают социальную организацию лишь в аспекте формальной/неформальной организации (А.И. Пригожин). Другие представляют социальную организацию как систему социальных групп, выполняющих производственные задачи, совокупность целевых и должностных групп, а также ячеек общественных организаций (О.И. Шкаратан, Н.И. Лапин).

Последний (назовем его «субъектный») подход доминировал среди отечественных исследователей третьей четверти XX века. При этом сам интерес к социальной организации предприятия, а не к трудовому коллективу являлся несомненным продвижением под влиянием системного подхода, его реализации на основе структурно-функционального анализа. С другой стороны, акцент лишь на коллективных субъектах был данью марксистскому пониманию структуры (вспомним схему социальной структуры социалистического общества с пресловутой «прослойкой» между основными классами).

Социальная организация фирмы как сложноорганизованная система может быть рассмотрена в нескольких аспектах, которые в реальной жизни взаимодействуют, взаимодействуют:

- как система взаимоотношений между работниками, целевыми и должностными группами, а также ячейками самоуправления. Назовем это субъектным аспектом анализа социальной организации фирмы. Он высвечивает проблему взаимоотношений между работниками, группами, их иерархию и стратификацию;
- как совокупность формальных и неформальных отношений между работниками. Этот аспект лучше всего выявляет проблему формализованного, планируемого, целенаправленного и неформального, стихийного, спонтанного в жизни фирмы;
- как система типичных, устойчивых элементов социокультурной регуляции взаимодействия индивидов. Данный аспект анализа делает акцент на содержании социальной регуляции, содержательных особенностях систем ценностей, предпочтений, ролевых образцов, реальных, устойчивых, институционализированных практик приема на работу, выдвижения кадров, взаимоотношений между рядовыми работниками, специалистами и руководителями. Для решаемых нами задач данный аспект выступает, на наш взгляд, как главный и решающий.

«Культурные» и «практические» аспекты изучения организаций

Интересующий нас аспект исследования социальных сторон жизни бизнес-организаций приобрел приоритетное значение в современной менеджериальной науке, в исследованиях, посвященных организационной культуре. Известно, что в научных разработках, посвященных организационной культуре, наметились два подхода: функционально-прагматический [Denison, Mishra 1995; Sathe 1983; Wilkins, Ouchi 1983; Cameron, Quinn 1999; Shein 1985] и феноменологический [Trompenaars, Woolliams 2005; Harris 1994]. При наличии, казалось бы, серьезных различий для обоих этих подходов характерен культурный редукционизм, сведение всех социальных аспектов, явлений жизни бизнес-организации к явлениям культуры². В результате этого вся многосложная проблематика социальной жизни фирм исчерпывается анализом ценностей, установок, оценочных суждений. Такой редукционизм порождает не только научно-теоретические упрощения, но и ведет к переоценке значения мероприятий, обращенных к культурно-символическим аспектам социальной жизни, недооценке исследования устойчивых самовозоб-

² Примечательно, что стремление свести объяснение действительности к культуре вызывает сомнения у ряда исследователей. В частности, В.С. Магун отмечает: «Вообще, если проанализировать все упоминания о культуре в циркулирующих сегодня текстах, то обнаружится, что наиболее распространенной смысловой задачей этих упоминаний является объяснение трудностей... реформирования российского общества. Культура стала чем-то вроде индульгенции на нерепформируемость... Полагают, что религия, культура – это раз и навсегда написанная пьеса, сценарий... <...> Но ведь мы-то знаем, что режиссерские «прочтения» одной и той же пьесы от постановки к постановке меняются, да так, что смысл ее при этом может измениться на противоположный...» [Магун 2003]. Обратим внимание не только на критику элементов культурного редукционизма, но и на то, что культура представляет собой лишь замысел, сценарий, который может быть принят и разыгран (на практике) по-разному.

новляемых социальных рутин, практик, несводимых к культурно-ментальным явлениям.

Разделяемый нами подход и разработанная на его основе система основных понятий, методология и методы исследования исходят из того, что социальные контексты жизни бизнес-организаций рассматриваются как сложная система, состоящая из ментальных, духовных (ценностно-нормативных, существующих мысленно, в сознании) и практических элементов, сотканных из социальных действий, представляющих собой систему институциональных устойчивых, самовозобновляемых социальных практик организационных взаимодействий.

Первое – это набор ценностей, представлений об идеальном, желаемом порядке взаимодействия в организации, представлений о приличном, дозволенном; второе – это социальные (социокультурные) аспекты практик отбора, оценки и выдвижения кадров, практики карьерных продвижений, практики участия работников в управлении, практики вознаграждения, материального и морального стимулирования и т.п.

Для социальной науки безусловен приоритет социальной практики организационных взаимодействий. Но признание этого приоритета в сугубо теоретико-методологическом плане предполагает последовательное инструментально-методическое воплощение, что не всегда реализуется в практике эмпирических исследований. В нашем исследовании был отдан приоритет изучению социальных практик.

Необходимость разведения мнений, оценок, впечатлений, предположений об организации, принятых в ней правил игры, стандартов поведения и реальной практики организационных взаимодействий вытекает из нашего опыта эмпирических исследований.

Так, еще ранее в исследовании жителей Белгородских сел, их уровня жизни, мотивов, нравов повседневной жизни [Эфендиев 2002] была обнаружена нелогичность в образе мыслей и реальной практики группы респондентов, названных «людьми с достигнуточной ориентацией», с развитой практической ответственностью за собственное благополучие. Для них была характерна активная самостоятельная хозяйственная деятельность, что нашло свою реализацию в достигнутом уровне жизни этих людей. Но в то же время их представления о том, что допустимо (не допустимо) было фактически таким же, как у большинства сельских жителей: например, снисходительное отношение к пьянству на работе, воровству.

По сути, о наличии двух целостностей эмпирических данных о социальных аспектах жизни бизнес-организаций говорят и результаты исследования Г. Хофштеда [Hofstede 1990], в котором культура выявлялась на основе количественных методов, а практика – качественных. Им было выявлено, что одни ценности коррелируют с другими ценностями, но редко – с данными практического свойства.

Так и в исследовании, результатам анализа которого посвящена данная статья, мы обнаружили феномен, который поставил нас в серьезное затруднение при интерпретации данных.

Информация практического свойства («как вы оказались на данном месте работы», «сколько часов вы работаете в неделю», «сколько у вас дней отпуска за прошлый год» и т.д.) имела надежные внутренние корреляционные связи, высокую

степень статистической надежности, что доказывали высокие значения α Кронбаха при анализе соответствующих переменных. Другие же переменные, содержащие информацию об оценках, ориентациях, установках респондентов («если говорить в целом, то на вашем предприятии работники какого типа обычно быстрее выдвигаются, получают повышение в должности? больше получают за свою работу?», «какими чертами, на ваш взгляд, должен обладать обязательно, какими – желательно, а какими может не обладать хороший работник вашего предприятия?»), также имели сильные связи между собой, но при этом были мало связанными с переменными из предыдущей группы – со сведениями практического свойства. Это показали как результаты корреляционного анализа, так и факторный анализ, который четко выделял в одни факторы исходные переменные, характеризующие практики трудовых отношений, в другие – переменные, характеризующие оценки, установки, мнения респондентов.

Данное обстоятельство, на наш взгляд, заставляет подвергать серьезному пересмотру саму методологию социологических исследований, традиционно ориентированную на изучение мнений, ценностей, установок респондентов. Знание ментально-духовной сферы общества очень мало приближает исследователя к познанию реальных социальных процессов, тем самым обедняя и принижая значимость социологических исследований. Именно поэтому в данном исследовании наш инструментарий был изначально «заточен» под фиксацию данных как ментально-духовного, так и практического свойства, и представленный ниже анализ сосредоточен именно на «практических» аспектах функционирования бизнес-организаций.

Достиженческие ориентации как одна из основных переменных анализа социальной организации фирмы

Считаем целесообразным хотя бы в краткой форме обосновать выбор основных «независимых переменных», которые легли в основу анализа социальной организации российских бизнес-организаций, в данном случае организация трудовой деятельности, прежде всего, трудоустройства и карьеры.

На наш взгляд, одно из самых серьезных упущений как отечественных исследований, посвященных анализу социальных аспектов российской бизнес-среды, так и зарубежных менеджериальных кросскультурных исследований организационной культуры, заключается в том, что выдвигаемые в этих исследованиях независимые переменные носят «любопытный» характер, но не ориентированы на выявление базисных социокультурных оснований, первокирпичиков сложных явлений бизнеса как такового и общества в целом.

Так, мы не подвергаем сомнению необходимость изучения, например, соотношения формальных и неформальных, правовых и неправовых аспектов функционирования российских бизнес-организаций [Барсукова 2003; Ledeneva 2008; Титов 2005; Заславская, Шабанова 2002]. Вместе с тем мы считаем, что акцент на проблеме формального и неформального, правового и неправового лишь по касательной вскрывает проблему социально-исторической специфики, зрелости соци-

альной организации бизнес-среды. Сами по себе неформальные отношения являются лишь внешними формами, оболочками, в которые погружены определенные правила социальных взаимодействий.

Что же касается зарубежных исследований организационной культуры и кросскультурных особенностей менеджмента, то отметим такие их ограничения как неравнозначность [Hofstede 2001] и недостаточная логическая обоснованность предлагаемых индикаторов [Cameron, Quinn 1999]; сведение показателей социально-культурного развития социума и организаций к индивидуально-психологическим чертам [Culture... 2004]; примитивизация заимствованных у классиков – М. Вебера, Т. Парсонса – фундаментальных понятий [Trompenaars, Woolliams 2005].

Ориентируясь на решение научно-фундаментальной (а не консалтинговой или учебно-методической) задачи, мы в основу нашего подхода положили идеи, которые могли бы вскрыть глубинные характеристики социальной организации бизнеса, позволили бы выявить социально-историческое своеобразие социальной организации российской бизнес-среды, находящейся в переходном состоянии, испытывающей тектонические подвижки исторического масштаба.

Выделяемые на основе социально-исторического подхода переменные, прежде всего, должны ответить на вопрос о том, каким образом идет переход российских социальных институтов, в данном случае социальных институтов хозяйственной жизни, к более зрелым, современным, эффективным. Описание переходного состояния требует опоры на фундаментальные теоретические идеи, описывающие социально-исторический процесс; ориентации на всеобщее, раскрывающее качественную определенность социальной организации; фокусировки на самых «элементарных», конечных, а потому всепроникающих и повседневно воспроизводимых в социальной жизни, атрибутивных свойствах, характеризующих любую социальную систему, в том числе бизнес-организации.

Одним из таких ключевых показателей³ является определение того, на основе каких принципов, критериев, ориентаций осуществляется взаимодействие между участниками, партнерами в бизнес-организации как социальной системе. Мы называем это ориентацией на достиженческие или недостиженческие критерии подбора, вознаграждения и продвижения работников в организации. Выделение в качестве центральной независимой переменной «*достиженческие vs недостиженческие практики и ориентации*» имеет как свои теоретические корни, так и определенную традицию эмпирических исследований.

В теоретическом отношении данные подходы опираются на идеи Т. Парсонса (в частности, «типичные переменные социального действия»), выдвинутые им на основе обобщения краугольных идей Ф. Тенниса, Э. Дюркгейма, М. Вебера. Напомним, Парсонс считал переход от аскриптивной ориентации к достиженческой центральной проблемой перехода от **традиционного общества**, его институтов, где доминирует аскриптивность, родственные связи, клановость, сословные привилегии, личная верность, уготовленность судьбы, к **модерному**, где человека оценивают, прежде всего, благодаря его личным усилиям, образованию, компетен-

³ Наряду с такими показателями, как система организации властных отношений и «гуманное»/«эксплуататорское» отношение к работникам, анализ которых находится за рамками настоящей статьи.

циям, где в социальной ориентации доминирует приоритет дела [Парсонс 1998; Эфендиев 2005].

Следует отметить, что в современной отечественной науке теоретические идеи Парсонса реализуются в неполной мере. Это объясняется, на наш взгляд, не столько их абстрактностью, сколько стремлением некоторых авторов усматривать причины нерешенных проблем социальной организации российского общества

1) либо в том, что мы имеем дело со случайным стечением обстоятельств, не имеющих своих глубинных основ в российском обществе;

2) либо еще не преодоленными родимыми пятнами предыдущих эпох на (в целом здоровом) социальном организме. Между тем, подходы, базирующиеся на идеях Парсонса, позволяют увидеть глубинные причины наших проблем именно в фокусе зрелости социальной организации общества.

Что касается традиций эмпирических исследований, то здесь следует сказать о зарубежных исследованиях социальных механизмов трудовой деятельности (прежде всего, трудоустройства) в разрезе проблемы достижения/аскриптивности. Западные ученые, прежде всего под влиянием работ М. Грановеттера [Granovetter 1973], изучившего роль «слабых» (то есть не предполагающих частое взаимодействие – бывшие одноклассники, просто знакомые) и «сильных» (родных, близких друзей) связей в трудоустройстве, провели ряд исследований, изучавших проблему трудоустройства через призму достиженческих / аскриптивных критериев [Peterson, Sapor, Seidel 2000; Simon, Warner 1992; Stovel, Savage, Bearman 1996]. Использование группы переменных «достиженчество/аскриптивность» приобрело особое значение для исследования шансов трудоустройства, продвижения в зависимости от меритократических принципов (опыта работы, образования, квалификации) или аскриптивных характеристик, данных нам от рождения (пол, раса, национальность, возраст).

При этом подчеркивается связь нарастания роли достиженческих начал в жизни общества с индустриализацией, специализацией труда в результате дифференциации социальных институтов, совершенствованием систем управления, повышением роли отделов управления персоналом в организациях, используемых ими рациональных технологий и методов при приеме на работу, продвижении кадров. Подчеркивается, что по мере развития общества решающая роль в наделении статусом переходит от семьи (происхождение, наследование) к образованию как ведущему фактору меритократического развития [Jacobson, Kendrick 1973]. Иными словами, для авторов, исследовавших трудовые отношения в фокусе достижения, является безусловным социально-историческое понимание процесса становления достиженческих начал в жизни общества; и эти начала рассматриваются как важный критерий зрелости социальной организации общества.

2. Организация исследования и характеристика выборки

После предварительного этапа проекта, включающего проведение 80 углубленных интервью на 4 предприятиях г. Москвы и г. Перми в 2007 г., в мае–июле 2008 г. был проведен стандартизованный опрос работников 80 российских бизнес-

организаций. На каждом предприятии по установленной квоте опрашивались 4 группы респондентов:

- 1) рядовые работники (рабочие и офисные работники без специального образования);
- 2) специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, не имеющие подчиненных;
- 3) руководители нижнего и среднего звена;
- 4) специалисты служб управления персоналом.

Опрошенные нами предприятия представляют такие отрасли экономики, как торговля, финансовый сектор, легкая промышленность, машиностроение, телекоммуникации и связь, автотранспорт, нефтепереработка, химическая промышленность, издательства, строительство, ремонт, энергетика, недвижимость и услуги. В выборку не были включены бизнес-организации: а) в сфере образования и здравоохранения (ввиду высокой доли бюджетных организаций в данных отраслях, затруднявшей расчет выборки, основанный на численности занятых по отраслям); б) добывающей промышленности и сельского хозяйства (опрашивались только предприятия, расположенные в областных центрах и их городах-спутниках).

Таблица 1 представляет региональные параметры выборки нашего исследования (специалисты служб управления персоналом не включены в таблицу, поскольку их ответы находятся за рамками анализа настоящей работы).

Таблица 1. Регионально-отраслевые характеристики выборки исследования

Регионы	Рядовые работники		Специалисты		Руководители	
	Количество, чел.	%	Количество, чел.	%	Количество, чел.	%
Москва	159	13	105	16	74	15
Санкт-Петербург и Ленинградская область	158	13	85	13	66	13
Уральский ФО	172	14	81	12	66	13
Приволжский ФО	188	16	115	17	82	16
Южный ФО	208	17	106	16	87	17
Сибирский ФО	120	10	65	10	49	10
Центральный ФО	105	9	60	9	45	9
Дальневосточный ФО	100	8	46	7	40	8
Всего	1210	100	663	100	509	100

Кроме того, по каждому из предприятий (и в этом существенная особенность данного исследования) на основе экспертных опросов были заполнены карты-объективки предприятий, содержащие как количественные показатели экономической деятельности и состояние трудовых ресурсов, так и качественные оценки типа экономического развития, уровня конкуренции, основных проблем предприятия, представленные их топ-менеджерами. Совмещение ответов рядовых работников,

специалистов, руководителей и объективных данных о предприятиях позволило связать практики трудовых отношений с показателями экономической деятельности предприятий.

3. Основные факторы приема на работу в организациях

Центральным пунктом анализа социальных проблем трудовой деятельности в данном исследовании являлось изучение социальных механизмов трудоустройства в российских бизнес-организациях.

Исследуя этот вопрос, мы стремились учесть опыт отечественных и зарубежных исследователей, в том числе по возможности преодолеть некоторую ограниченность, имевшую место у наших коллег. Зарубежные авторы [*Peterson, Sapora, Seidel* 2000; *Simon, Warner* 1992] специально подчеркивают необходимость разведения способов получения соискателями информации о вакансиях, каналов поиска работы и собственно механизмов принятия на работу. Что касается отечественных исследований, то они, как правило, базируются:

- 1) или на анализе мнений, оценок опрашиваемых респондентов о роли связей, «блата» в российской действительности, в том числе в процессе трудоустройства,
- 2) или на углубленных интервью, проведенных на одном-двух предприятиях.

В результате в одних отечественных исследованиях мы имеем достаточно высокие (подчас неправдоподобные) показатели блата, протекционизма. В результате других, особенно качественных, исследований мы получаем информацию явно нерепрезентативную, содержание которой существенно зависит от того, какие работники, какой отрасли, в каком регионе изучались.

Есть еще один пробел в исследованиях отечественных авторов, о котором мы уже упоминали, но в более широком контексте: вся социальная интрига приема на работу чаще всего рассматривается сквозь призму противопоставления формальных и неформальных механизмов трудоустройства, тем самым нивелируется важнейший аспект анализа этих явлений, делающий акцент на исторической зрелости социальной организации бизнеса, общества в целом.

В своем исследовании мы пытались учесть положительный опыт и нерешенные проблемы в изучении социальных механизмов трудоустройства следующим образом.

Во-первых, в центр нашего внимания были выдвинуты механизмы трудоустройства (а не каналов поиска работы).

Во-вторых, исследование проводилось по достаточно массовой выборке, параметры которой мы описали в Разделе 2. Информация о факторах трудоустройства была получена от разных по статусу работников, работающих как в офисах, так и на производстве; на предприятиях и в организациях с разной численностью занятых, разной отраслевой и региональной принадлежности. Благодаря этому полученные нами данные о механизмах трудоустройства могут быть специфицированы конкретизированы с учетом широкой гаммы внешних и внутренних условий развития организации.

В-третьих, и это, пожалуй, самое главное, на базе факторного анализа полученных эмпирических данных (а не на основе дедуктивных умозаключений) мы пытались выявить основные группы механизмов, тесно взаимодействующих друг с другом и имеющих единую (в нашем случае, достиженческую или недостиженческую) направленность, их противостояние группе факторов с противоположной направленностью. Иными словами, именно применение факторного анализа (а не чисто теоретические суждения) должно было вскрыть основную «драму» процесса трудоустройства.

Для выявления факторов приема на работу респондентам был задан вопрос: «Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем назначении, трудоустройстве на должность, которую Вы занимаете сегодня?». Респондент мог отметить до трех вариантов ответа.

Таблица 2 представляет распределение ответов респондентов на вопрос о решающих факторах трудоустройства на данное место работы. Как видим, что среди разных групп респондентов оказались разные комбинации вариантов-«лидеров».

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем назначении, трудоустройстве на должность, которую Вы занимаете сегодня?», % по столбцам

Варианты ответа	Рядовые работники	Специалисты	Руководители
Случай («оказался в нужное время в нужном месте»)	34	27	11
Опыт работы (стаж) по специальности	28	28	48
Рекомендации близких знакомых, родственников	20	17	14
Образование, уровень квалификации, зафиксированные в аттестатах	19	34	33
Опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов	вопрос не задавался	16	23
Рекомендации, отзывы о моей квалификации, деловых качествах с прежнего места работы	7	11	12
Не помню, это было давно	6	2	3
Отзывы о моей квалификации, деловых качествах на нынешней работе	5	8	22
Репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем	4	6	8
Не могли найти никого, кто бы согласился на предлагаемые условия	4	2	4
Рекомендации, отзывы обо мне как компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми	3	4	4

Как видим из таблицы 2, у рядовых работников далеко опережает все остальные варианты «случайного» трудоустройства, отмеченный каждым третьим респондентом. Мы связываем это с заметным дефицитом квалифицированных рабочих на российских предприятиях. Далее по частоте упоминания следуют «опыт работы по специальности», «рекомендации родственников, знакомых» и формально подтвержденные «образование, уровень квалификации». Все прочие варианты набирают менее чем по 10% ответов.

Среди специалистов каждый третий отметил «образование, уровень квалификации» как главный критерий трудоустройства, далее следуют «опыт работы», «случай», рекомендации знакомых или родственников» и «опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов».

И, наконец, среди руководителей половина в качестве решающего фактора своего трудоустройства отметили «опыт работы (стаж) по специальности», каждый третий – «образование, уровень квалификации», 23% – «опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов» и 22% – «отзывы о моей квалификации, деловых качествах на нынешней работе».

Одним из важнейших исследовательских вопросов для нас было выявление «взаимодополняемых» либо противостоящих друг другу факторов приема на работу в организацию. Для ответа на этот вопрос мы использовали процедуру факторного анализа методом главных компонент с вращением *Varimax* по каждой из трех групп респондентов. Результаты анализа представлены в *таблице 3*.

Таблица 3. Результаты факторного анализа ответов на вопрос «Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем назначении, трудоустройстве на должность, которую Вы занимаете сегодня?»

Рядовые работники, N=1210	Компоненты с процентами объясненной дисперсии				
	1 (14%)	2 (13%)	3 (12%)	4 (12%)	5 (10%)
опыт работы (стаж) по специальности	0,628	-0,443			
образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах	0,372	-0,546			
репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем				-0,502	
рекомендации близких знакомых, родственников		0,577	-0,728		
отзывы о моей квалификации, деловых качествах со стороны коллег, руководства на нынешней работе	0,347		0,433		
рекомендации, отзывы о моей квалификации, деловых качествах с прежнего места работы				0,596	-0,320
рекомендации, отзывы обо мне как компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми				-0,374	
не могли найти никого, кто бы согласился на предлагаемые условия (зарплата, график работы, условия труда)					0,871
случай («оказался(-ась) в нужное время в нужном месте»)	-0,830				
Специалисты, N=663	Компоненты с процентами объясненной дисперсии				
	1 (15%)	2 (13%)	3 (11%)	4 (11%)	5 (10%)
опыт работы (стаж) по специальности	0,486	0,539			
образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах	0,534				

опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов				0,540	
репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем			0,688		
рекомендации близких знакомых, родственников		-0,882			
отзывы о моей квалификации, деловых качествах со стороны коллег, руководства на нынешней работе			0,453		0,501
рекомендации, отзывы о моей квалификации, деловых качествах с прежнего места работы				-0,842	
рекомендации, отзывы обо мне как компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми			0,604		
не могли найти никого, кто бы согласился на предлагаемые условия (зарплата, график работы, условия труда)					0,808
случай («оказался(-ась) в нужное время в нужном месте»)	-0,833				
Руководители, N=509	Компоненты с процентами объясненной дисперсии				
	1 (15%)	2 (12%)	3 (11%)	4 (10%)	5 (10%)
опыт работы (стаж) по специальности	0,637				
образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах	0,607				
опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов	0,529				
репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем			0,441		0,757
рекомендации близких знакомых, родственников	-0,535	-0,608		-0,338	
отзывы о моей квалификации, деловых качествах со стороны коллег, руководства на нынешней работе			0,802		
рекомендации, отзывы о моей квалификации, деловых качествах с прежнего места работы				0,879	
рекомендации, отзывы обо мне как компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми					-0,435
не могли найти никого, кто бы согласился на предлагаемые условия (зарплата, график работы, условия труда)		0,526			
случай («оказался(-ась) в нужное время в нужном месте»)		0,627	-0,348		

Как мы видим из результатов факторного анализа по всем трем группам респондентов, существуют две основные линии противостояния социальных механизмов трудоустройства в российских организациях.

Первая из них представляет водораздел «случайное/неслучайное трудоустройство». У рядовых работников и специалистов «случайное» трудоустройство противостоит образовательно-квалификационным факторам – опыту работы по специальности, наличию специального образования и квалификации. У руково-

дителей, среди которых, напомним, значительно ниже доля «случайных» людей (см. *таблица 2*), эта дихотомия выражена не столь ярко.

Второе же противостояние в поле социальных факторов приема на работу, выделенное заливкой в *таблице 3*, представляется нам гораздо более важным, поскольку вскрывает основную драму социальных факторов трудоустройства в российских фирмах. Речь идет о водоразделе между трудоустройством «по блату» (индикатором которого был вариант ответа «*рекомендации близких знакомых, родственников*») и образовательно-квалификационными факторами приема человека на работу. Так, у специалистов трудоустройство «по блату» противостоит опыту работы по специальности, у рабочих и руководителей – опыту работы, образованию и квалификации, а также репутационным факторам трудоустройства. Иными словами, при приеме человека на работу фактор протекционизма *не дополняет* образовательно-квалификационные преимущества индивида, *а противостоит* им! Организация нацелена на найм *либо* «своих», «надежных», «лояльных» людей, *либо* профессионалов!

Заметим, что изначально «опыт работы» трактовался нами как «недостиженческая» характеристика работника, связанная не столько с его личными достижениями, сколько с возрастом, стажем работы на предприятии, низкой трудовой и профессиональной мобильностью. Наши эмпирические данные заставили нас скорректировать наши представления о «достиженчестве», показав, что основная проблема в российских организациях находится вовсе не в сфере индивидуальной трудовой мобильности, а в противоречии «профессионализма» и «блата» при трудоустройстве.

4. Квалификация как достиженческий фактор трудовой деятельности работников российских организаций: страна образованных непрофессионалов?

Систему отношений работника деловой сферы можно условно разделить на два аспекта: отношения «человек – природа» (под «природой» следует иметь в виду и технологии, и клиента, и потребителя – то есть элементы, обеспечивающие достижение цели, ради которой создана фирма, нанимают работника); и отношения «человек – человек» (насколько работник социально адаптивен, понимает, как следует строить отношения с партнерами, руководителем). Соответственно, характеристика работника расщепляется на **два** аспекта:

- Первая характеристика работника фиксирует наше внимание на аспекте «человек – природа», то есть работник рассматривается как элемент, если так можно выразиться, производительных сил. Это характеристика **квалификации**, уровня овладения профессией.
- Вторая характеристика работника фиксирует наше внимание на аспекте «человек – человек», то есть работник оценивается с точки зрения его лояльности, адаптивности, понимания того, как надо строить отношения с коллективом, руководителем. Это характеристики работника как **партнера** по работе.

Соответственно, на два аспекта расщепляются и основные элементы, из которых складываются социальные характеристики работника – образование, опыт работы и квалификация.

В свою очередь, образование и опыт работы расщепляются на профессиональные аспекты (профессиональное образование и стаж по специальности) и общекультурные аспекты (общее образование и общий стаж). Квалификация же представляет собой единство: а) профессиональных знаний, теоретической подготовки и б) профессионального опыта.

Профессиональное образование, обеспечивающее овладение профессиональными знаниями, теоретическую подготовку, выступает в качестве главного интеллектуально-информационного фундамента квалификации. Профессиональный же опыт **способствует** практической проверке и адаптации этих знаний (хотя сам по себе этих знаний не дает). Без системы профессиональных знаний, теоретической подготовки, квалификация носит условный (ограниченный) характер⁴. В этом случае главное значение приобретают **практические навыки и практическая осведомленность**, под которые не подведена определенная научно-информационная основа. Квалификация в этом случае приобретает поверхностно-рецептурный характер.

В нашем исследовании, которое носило массовый характер, квалификация работника замерялась преимущественно на основе формальных признаков, информации работника о самом себе. Характер исследования не позволял добавить к этим формальным признакам, например, оценку квалификации работника его руководителями, коллегами. Иными словами, имела место определенная формализация данного показателя.

Индикаторами квалификации в рамках исследования выступили:

1. Наличие или начального специального, или среднего специального, или высшего профессионального образования, совпадающего с профилем деятельности, по которой трудится респондент на момент исследования, либо прохождение переподготовки, переквалификации, повышения квалификации сроком не менее одного года, также совпадающей с профилем нынешней работы.
2. Наличие стажа работы по профилю специальности, по которой трудится респондент на момент исследования, сроком не менее трех лет.

Образовательный уровень работников

Таблица 4 представляет данные о наличии профессионального образования и его соответствии профилю деятельности, которой занимается респондент.

⁴ В этом отношении следует иметь в виду, что не любое повышение квалификации может дать необходимые систематические знания как базу квалификации. Следует различать собственно получение (новой) квалификации, переквалификацию со сроком не менее года и курсы, тренинги, которые краткосрочны и решают иную цель – дать знания, навыки, необходимые для выполнения конкретных функций, формирование новых узко-практических навыков и умений.

Таблица 4. Образовательный уровень респондентов и соответствие образования профилю нынешней работы, % по столбцу

Уровни полученного профессионального образования ⁵	Рядовые работники	Специалисты	Руководители
Начальное профессиональное образование (ПТУ, профессиональный лицей)	22	<i>вопрос не задавался</i>	2
Среднее профессиональное (техникум, колледж)	37	35	15
Высшее	21	66	77
Второе и т.д. высшее образование	<i>вопрос не задавался</i>	5	9
Профессиональная переподготовка для получения новой или дополнительной специальности сроком не менее 1 года	5	4	4
Хотя бы один из уровней профессионального образования полностью совпадает с профилем нынешней работы	36	37	56

В полученных нами данных обращают на себя внимание, прежде всего, два обстоятельства.

Первое: все опрошенные в ходе исследования группы работников обладают высокими показателями по *уровню образования*. Так, даже среди производственных рабочих около половины имеют среднее профессиональное или высшее образование.

Второе, которое, напротив, вызывает серьезную озабоченность, и которое, как мы думаем, имеет очень серьезные последствия как для экономического развития, так и для социальной организации деловой сферы, – это осязаемый *дефицит профессионального образования*, соответствующего профилю специальности, которой занимаются наши респонденты. Как видим из *таблицы 4*, всего чуть более трети рядовых работников и специалистов работают в соответствии с полученной специальностью, несколько лучше эта картина только у руководителей, среди которых доля «профессионалов» превысила половину.

Таким образом, исследование вскрыло **серьезное противоречие между высоким уровнем общего образования и явным недостатком базовой профессиональной образованности российских работников**. И это фундаментальное противоречие, которое изнутри «съедает» российский бизнес, ставит серьезные препятствия на пути к повышению его эффективности, инновационности. Возникает вопрос, насколько современный российский работник способен квалифицированно выполнять свои трудовые функции, соответствует требованиям современного производства. Отсутствие специальной подготовки деформирует личность работника, который не является компетентным, а значит и уверенными в себе, что порождает целый ряд последствий, связанных с его социальным поведением.

Проблема наличия соответствующего профессионального образования поворачивается новыми гранями при анализе ситуации в различных отраслях. Наивысшие показатели соответствия образования нынешней работе были зафиксированы

⁵ Сумма ответов по столбцу в строках 1-4 не равна 100%, поскольку 1) респонденты указывали все уровни полученного ими образования, 2) в таблицу не включены данные об общем среднем образовании.

среди рядовых работников в сфере бытового обслуживания (77%), среди специалистов и руководителей – в сфере энергетики и ЖКХ (74% и 82% соответственно), среди руководителей также высок этот показатель в сфере транспорта и автосервиса (77%). Напротив, наибольший дефицит профессионалов, работающих в соответствии с полученной специальностью, наблюдается у рядовых работников торговых предприятий с численностью работников 300 и менее (14%) и организаций в сфере недвижимости (27%); у специалистов – в банковско-страховом секторе (18%), торговле (27%) и недвижимости (29%); у руководителей – в недвижимости (37%).

Сравнение показателей соответствия образования нынешней работе на предприятиях, созданных в постсоветский период, и в организациях нового частного сектора не дало статистически значимых различий по рядовым работникам, зато среди специалистов доля «профессионалов» на постсоветских предприятиях составила 48%, а в организациях нового частного сектора – всего 34%. Заметно больше «профессионалов» на постсоветских предприятиях и среди руководителей – 64% по сравнению с 54% на новых частных.

Опыт работы по специальности

Напомним вышеприведенные данные *таблицы 3*, что опыт работы по специальности, наряду с образованием по специальности и формально подтвержденной квалификацией по результатам факторного анализа социальных механизмов трудоустройства, был безусловно отнесен к группе факторов, рассматриваемых нами как «достиженческие».

Общее распределение ответов о стаже работы по специальности по трем группам респондентов приведено в *таблице 5*. Как видим, треть рабочих, четверть специалистов и каждый пятый руководитель относятся к числу работников с «большим» (10-летним и более) опытом работы по специальности, в то время как каждый третий респондент во всех трех группах имеют стаж работы по специальности менее 3 лет, то есть их можно назвать *неопытными*, еще не приобретшими те навыки, знания, которые и составляют «вклад» опыта работы по специальности в «копилку» квалификации.

Таблица 5. Распределение ответов о стаже работы по специальности, % по столбцу

Варианты ответа	Рядовые работники	Специалисты	Руководители
Менее 3 лет	33	31	32
От 3 до 5 лет	12	18	24
От 5 до 10 лет	25	24	24
10 лет и более	30	27	20
Всего	100	100	100

При этом соотношение показателей «недостаточного» (до 3 лет) общего трудового стажа и стажа работы по специальности у рядовых работников составляет 1:2,4, у специалистов – 1:2,5, у руководителей – 1:5. Иными словами, речь идет не о том, что мы имеем дело с молодыми респондентами, которые просто не могли по возрасту накопить необходимый специальный стаж. Наоборот, молодых, обладающих общим трудовым стажем до трех лет, не так много. Дело в другом: в продолжающейся смене специальностей, которые характерны для всех категорий работников бизнес-организаций; в процессе перехода из одних видов деятельности в другие, который охватил нашу страну в 1990-е гг. ввиду развала ВПК, машиностроения, легкой промышленности, бурного развития непродовольственных видов деятельности (финансового сектора, недвижимости, торговли), который продолжался и в начале 2000-х гг.

Не случайно, что особенно высока доля групп работников с малым (до 3 лет) стажем по специальности среди рядовых работников занятых в таких «новых рыночных» сегментах, как финансовый сектор и страхование (67%), недвижимость и услуги (52%), торговля (49%). Те же отрасли – лидеры по доле «неопытных» респондентов – зафиксированы и среди специалистов и руководителей. Напомним, что выше мы уже отмечали эти отрасли как имеющие наименьшую долю респондентов, работающих по специальности. Именно эти «новые рыночные» отрасли, бурное развитие которых пришлось на последние 15 лет, существенно снижают долю работников, имеющих «достаточный» (более 3 лет) стаж по специальности, обостряют проблему недостаточной квалификации в экономике в целом.

Типы квалификации российских работников

На основании сочетания полученных данных о наличии специального образования и опыта работы по специальности нами были выделены четыре типа квалификации респондентов, представленные на рисунке 1.

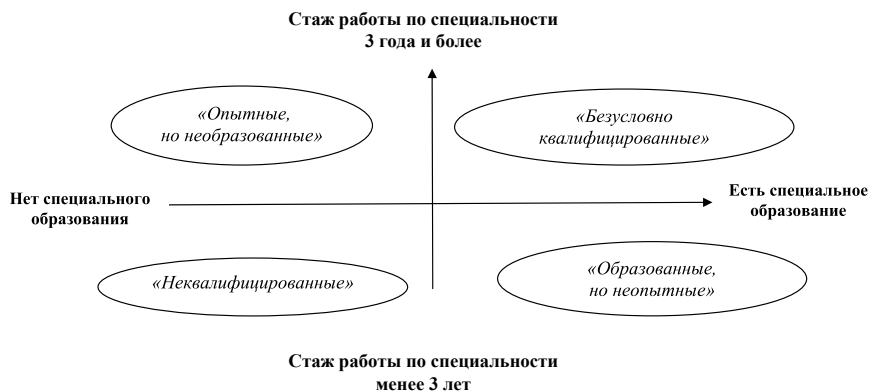


Рисунок 1. Типы квалификации работников

Данные, приведенные в *таблице 6*, свидетельствуют, что наиболее распространенный тип квалификации в современной России – это «опытные, но необразованные», то есть преимущественно практически квалифицированные, работники. Этот тип является безусловно доминирующим у рядовых работников (45%), отступив в группе специалистов (34%) и руководителей (35%) на вторые позиции. «Безусловно квалифицированные» (имеющие и образование по специальности, и стаж работы по специальности 3 года и более) отступают на вторую позицию среди рядовых работников (30%) и выходят на первое место среди специалистов (41%) и руководителей (52%).

Таблица 6. Распределение типов профессиональной квалификации по различным категориям работников, % по столбцу

Типы профессиональной квалификации	Рядовые работники	Специалисты	Руководители
Безусловно квалифицированные	30	41	52
Образованный, но неопытные	7	11	5
Опытный, но необразованные	45	34	35
Неквалифицированные	18	14	8
Всего	100	100	100

Данные выводы подтверждаются и результатами опроса экспертов, заполнявших справку о предприятиях, на которых проводились исследования. Так, по руководителям среднего звена не испытывают нехватку 60% предприятий; по руководителям же нижнего звена – не испытывают нехватку на 50% предприятиях. По специалистам только 41% предприятий не испытывает нехватки. По квалифицированным рядовым работникам очень сильную нехватку испытывали на 35 предприятиях (45%), не испытывали – на 23% предприятий.

Иными словами, экспертные оценки нехватки квалифицированных рядовых работников, специалистов, руководителей нижнего звена и частично среднего звена корреспондируют с показателями квалификации рядовых работников, специалистов, руководителей, соотношением в каждой из этих категорий рядовых работников, специалистов, руководителей различных типов квалификации.

Итак, исследование выявило неприглядную ситуацию с квалификацией работников, в особенности в аспекте наличия у них образования по профилю специальности, по которой они работают. Нехватка квалификации говорит о недостаточном уровне зрелости работников российских предприятий как профессионалов.

В результате складывается ситуация, в которой *сужаются масштабы применения достижеческих критериев*, реализации установок на привлечение на работу в свою фирму безусловно квалифицированных работников. Дефицит безусловно квалифицированных вынуждает применять иные, недостиженческие или не полностью достижеческие критерии. Возникает необходимость примирительного отношения к не полностью квалифицированным работникам, возможность привлекать пусть и не очень квалифицированных, но родственников, старых зна-

комых; в условиях дефицита квалификации на фоне дефицита рабочей силы нередко отбор на работу носит *случайный* характер.

Анализ эмпирических данных подводит нас к сложной теоретической проблеме: чем объяснить дефицит квалификации работников российского бизнеса? Является ли он порождением временных факторов, связанных с тем, что в последние 15–20 лет активно создавались новые рыночные структуры, стали востребованными новые виды деятельности, которых или не было в Советской России, или они по своим масштабам, да и по содержанию, претерпели сегодня существенные изменения? Преодолевается ли ныне существующий дефицит через систему повышения квалификации российских работников?

Повышение квалификации: масштабы и результаты

Разрыв между профессиональным образованием и профилем деятельности, на первый взгляд, объясним теми изменениями, которые претерпело социально-экономическое устройство нашего общества. Возникла, по сути, новая экономика с новыми структурами и институтами (финансы, услуги, недвижимость), резко вырос, например, удельный вес работающих в сфере торговли.

Эти противоречия могли бы быть преодолены через систему повышения квалификации, переподготовки. Однако, как мы видели из данных *таблицы 4*, всего 5% специалистов и 9% руководителей получили второе высшее образование, всего по 4–5% (при потребности, как минимум, в 50–60%) в разных группах респондентов прошли профессиональную переподготовку сроком не менее года, среди специалистов и руководителей всего по 1% респондентов имеют степень МВА (при потребности в 50%). Три четверти опрошенных нигде не учились на момент проведения исследования.

Таблица 7. **Повышение квалификации работников, % по столбцу**

Варианты ответа		Рядовые работники	Специалисты	Руководители	
Никогда не проходили специальную переподготовку		60	50	40	
Проходили переподготовку	до 3-х лет назад	20	30	40	
	более 3-х лет назад	20	20	20	
из них краткосрочные курсы, тренинги	без отрыва от работы	вне предприятия	7	14	25
		на предприятии	12	18	25
	с отрывом	6	12	20	

Как показано в *таблице 7*, за последние три года перед проведением опроса в различных организованных формах повышения квалификации участвовали лишь 20% рядовых работников, такая же картина у специалистов и руководите-

лей. При этом с отрывом от производства обучались среди рядовых работников 7%, среди специалистов 14%, среди руководителей 25%. Таким образом, налицо ситуация, когда при явном неблагополучии в сфере квалификации работников российских бизнес-организаций не прилагается никаких серьезных усилий для их преодоления.

Помимо масштабов и форм повышения квалификации, значимость профессионализма сотрудников для конкретной организации выражается в социальных последствиях, которые влечет за собой факт участия работника в программах повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки.

Результаты факторного анализа по каждой из трех групп респондентов четко разделили результаты повышения квалификации на «инструментальные» и «содержательные». Как видно из *таблицы 8*, в первую группу попали варианты ответа, свидетельствующие о прямых «выгодах» повышения квалификации, среди которых доминируют по частоте упоминаний «*повышение зарплаты*» и «*повышение разряда/категории*». Во вторую группу попали результаты, которые не повлекли непосредственных материальных или статусных выгод для работника, но способствовали повышению его самооценки как профессионала. Как видим, «содержательные» результаты повышения квалификации упоминаются значительно реже. Это, на наш взгляд, является еще одним свидетельством того, что система повышения квалификации в российских бизнес-организациях если и существует, то носит узконаправленный, «утилитарный» характер.

Таблица 8. Результаты последнего повышения квалификации рядовых работников, повышавших квалификацию 3 и менее года назад, N=253

Какими были результаты Вашего последнего повышения квалификации?	Инструментальные	Содержательные	Доля выбравших вариант ответа, %
Повышение заработной платы	,779		32
Повышение разряда / категории	,651		27
Никаких результатов	-,508	-,468	16
Повышение в должности	,497		8
Удовлетворенность своим профессиональным ростом, самоуважение		,727	19
Рост уважения со стороны коллег, знакомых, членов семьи		,628	6
Переход на работу с лучшими условиями труда		,546	4
Выполнение более интересной, содержательной работы		,384	13

Итак, мы можем констатировать, что система профессиональной переподготовки в российских организациях не получила серьезного развития в докризисное время, нередко скатываясь к самым элементарным, фрагментарным формам. Чем вызвана такая неактивность российского бизнеса в сфере профессиональной подготовки? Является ли дефицит квалификации **причиной**, вынуждающей к применению недостиженческих факторов трудоустройства, или **следствием** недооценки фактора квалификации и оттеснения его на второй план, когда на первые

позиции выдвигаются другие, более надежные для социума с традиционалистско-клановыми ориентациями критерии?

А нужно ли повышать квалификацию? Ценность профессионализма в ролевом стандарте организационной культуры

Помимо фиксации эмпирических фактов из практик трудовых отношений в своем исследовании мы также выясняли мнения, оценки респондентов относительно того, какими чертами должны обладать «*обязательно*», какими «*желательно, но не обязательно*», а какими «*может не обладать*» хороший работник этого предприятия.

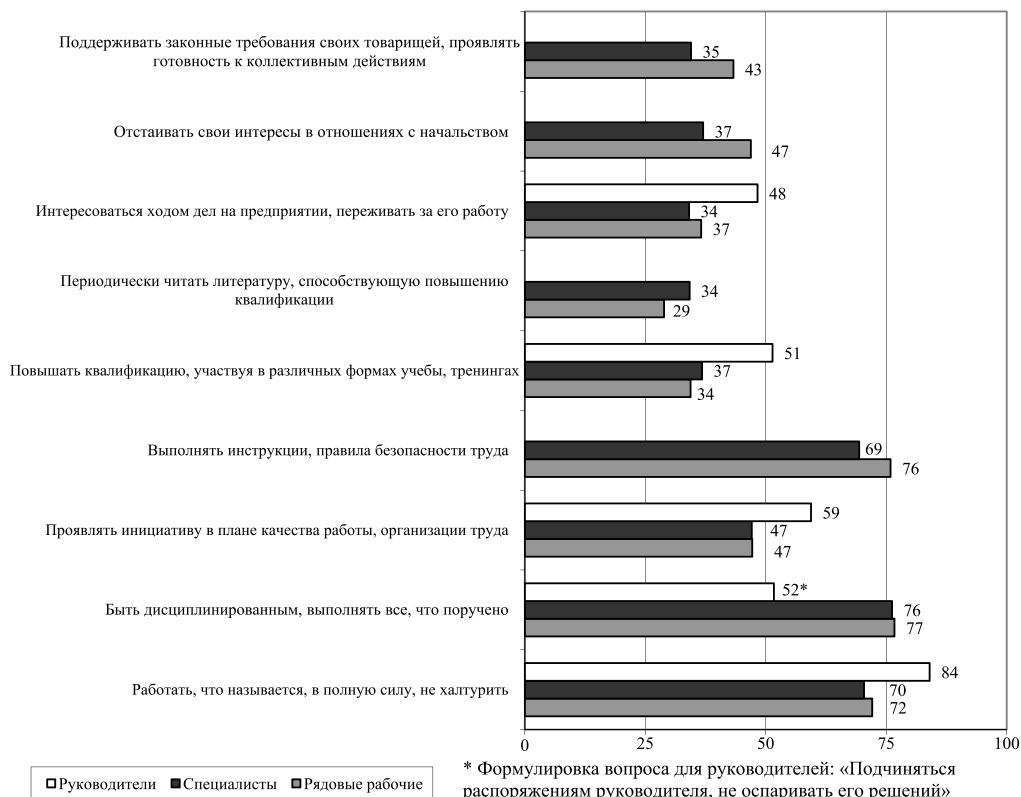
Данные факты рассматривались нами как ролевые образцы, то есть практически ориентированные элементы организационной культуры, которые представляют собой связь реально сложившейся практики и реальной мотивации трудового поведения работника. Если человек в результате своей практики, внушений со стороны руководителей считает, что на их предприятии **следовало бы** обладать такими-то свойствами, то такое понимание начинает влиять, **детерминировать** конкретное трудовое поведение индивида. Это, конечно, еще не означает, что он обязательно будет действовать так, как от него ожидается, но, ориентируясь на ролевой образец, будет **сверять** свои поступки с принятыми на их предприятии образцами, будет стремиться стать таким, как требуется, будет испытывать чувство стыда перед другими своими коллегами. Это тот самый культурный (ролевой) образец, который детерминирует реальное поведение работника.

Что же считает образцом российский работник? Обратим внимание, что руководители высказывали свое мнение о своем образцовом **подчиненном**, то есть о своих ожиданиях от подчиненных. Рядовые же работники и специалисты высказывали свое мнение об образцовом **коллеге**, то есть о том, какие требования, по их мнению, следовало бы предъявить к себе подобным, к самому себе.

Как мы видим из *рисунка 2*, в группу высоко обязательных качеств входят «*работать, что называется, в полную силу, не халтурить*», «*быть дисциплинированным, выполнять все, что поручено*», «*выполнять инструкции, правила безопасности труда*». А вот интересующие нас ценности повышения квалификации – «*повышать квалификацию, участвуя в различных формах учебы, тренингах*», «*периодически читать литературу, способствующую повышению квалификации*» вошли в группу мало обязательных качеств.

Обращает на себя внимание и тот факт, что лишь половина (51%) руководителей сочли, что их подчиненным обязательно необходимо повышать квалификацию. Также лишь около половины (48%) считают, что руководитель обязательно должен сам инициировать нововведения, стремиться к рационализаторству (во тебе и инновационная экономика).

Все это позволяет сказать, что сами стандарты, образцы поведения, утвердившиеся в российских бизнес-организациях, отгесняют проблему квалификации на второй план.



**Рисунок 2. Образ работника предприятия (в % ко всем опрошенным)
«Какими чертами, на Ваш взгляд, должен обладать обязательно, какими –
желательно, а какими может не обладать хороший работник вашего предприятия?»
(ответ «обязательно должен обладать»)**

Итак, приведенные выше факты дают нам основания для выдвижения новых теоретических гипотез, требующих серьезного эмпирического обоснования: недостаточное развитие квалификации работников российских бизнес-организаций есть во многом неслучайная, закономерная для социальной организации российского бизнеса черта недостаточного развития достиженческих начал в жизни бизнеса и общества в целом. В ней проявляется глубинная тенденция недооценки квалификации как меритократического признака, оттеснение квалификации как социального критерия на вторые роли. Не становится ли это одной из фундаментальных причин отставания по таким определяющим показателям как производительность труда, инновационность, технологическая продвинутость?

Зададимся более широким вопросом: не из общего ли корня недооценки образования как достиженческого критерия произрастает, с одной стороны, недооценка квалификации и, прежде всего, профессионального образования в деловой среде, а с другой – то состояние, в котором находится в нашей стране наука, образование,

девальвация дипломов о высшем образовании, научных степеней? Не является ли недооценка квалификации порождением не только традиционалистской организации жизни общества, но и сырьевого характера его экономики?

5. Протекционизм как недостиженческий элемент социальной организации российских фирм: назад в Будущее или вперед в Прошлое?

Различные типы протекционизма в организациях

Как мы показали выше, в Разделе 4, основная драма в трудоустройстве в российских бизнес-организациях заключается в противоречии, взаимоисключающем влиянии двух факторов – образовательно-квалификационных критериев трудоустройства (стаж, образование, квалификация, деловая репутация работника) и «блата» (к которому примыкает репутация лояльного, бесконфликтного, «своего» человека). Иными словами, речь идет о соперничестве, конфликте между достигнуческой и недостиженческой организацией трудовой деятельности в российских бизнес-организациях. Если первая характеризуется приоритетом дела, эффективностью работника, то вторая характеризуется ориентацией на «отношения», приоритетным вниманием к «социальным умениям» (*social skills*) претендента на вакансию, его верности и покорности руководителю⁶.

Недостиженческие механизмы трудоустройства чаще всего в своей основе имеют протекционизм – устройство и продвижение по службе с помощью родственных, дружеских, деловых отношений. Протекционизм как явление имеет глубокую историческую традицию и носит интернациональный характер. Причем, сама по себе протекция может быть элементом как достигнуческой социальной организации, так и недостиженческой. Анализ литературы позволил выделить следующие основные формы протекционизма.

«Информационный» протекционизм

Согласно многочисленным исследованиям западных ученых, социальные связи выполняют преимущественно информационную роль о наличии вакансии, служат для приглашения для участия в испытаниях, экзаменах, конкурсах для занятия той или иной должности. В этом отношении показательны, например, результаты исследования Петерсона и Сапора [*Peterson, Sapora 2000*]: до 51% исследованных кандидатов на трудоустройство в одной из ведущих американских IT-компаний откликнулись на вакансию через информацию от друзей, из них 60% были приняты на работу.

⁶ Эта дихотомия напоминает популярное в менеджериальной литературе противопоставление менеджмента, ориентированное на «достижение целей», менеджменту, ориентированному на «отношения» (“*goal-oriented vs. relation-oriented*”). Однако эта хорошо известная типология характеризует, главным образом, *индивидуальный стиль* управления руководителя – жесткий и агрессивный либо «гуманистический». Выявленное же нами противоречие, на наш взгляд, гораздо глубже и «судьбоноснее» по своим последствиям, характеризуя всю систему критериев оценки в организации, по которым принимается, вознаграждается и продвигается по службе работник.

Значимость в обществе с развитыми достиженческими началами связей при извещении о вакансии вовсе не означает, что рекомендуемый кандидат не проходит все этапы формального отбора. При этом применяется практика поощрения сотрудников, привлечших сильных кандидатов, которые затем смогли пройти строгий отбор и были приняты на работу в компанию.

Использование информационной формы протекции, как показала практика, дает возможность иметь дополнительные, надежные сведения о кандидате; расширяет масштабы поиска кандидатов, формальные каналы информирования о вакансиях дополняются неформальными; все это снижает степень риска поиска, привлечения кандидатов к процедуре отбора.

При этом важно отметить две характерные для функционирования информационной протекции в достиженческом обществе особенности:

– во-первых, работники, устроившиеся на работу с использованием связей, рекомендаций, не получают от этого никаких привилегий;

– во-вторых, нарастание роли достиженческих принципов организации трудовой деятельности в данном случае трудоустройства тесно связано с нарастанием конкуренции, с утверждением обезличенных формально-рациональных принципов управления фирмой, что обуславливает повышение роли управления персоналом, и связано с признанием результатов применения рациональных, технологий отбора и оценки кадров [Stovel, Savage, Bearman 1996]. Тем самым авторитет служб управления человеческими ресурсами оказывается взаимосвязанными с уровнем развития достиженческих начал в социальной организации той или иной фирмы, бизнеса, общества в целом.

«Назначенческий» протекционизм

Вторая форма протекционизма связана с назначением на должность, отбором кадров (она чаще всего связана с недостиженческой социальной организацией). Этот механизм лежит в основе таких явлений в социальной организации бизнеса как аскриптивность, nepoтизм, клиентелизм, фамилизм, блат, клановость. Он выполняет функцию распределения, как правило, престижных социальных статусов, должностей, «хлебных» (выгодных) мест среди близких, знакомых, родственников, верных, «проверенных» друзей, земляков.

Цель «назначенческого» протекционизма состоит:

– во-первых, в укреплении позиций семьи, клана, «команды», сформировавшейся по принципу личного служения и верности, а не профессионализма, земляков, одноклассников;

– во-вторых – в укреплении личной власти руководителя, его авторитета, обеспечении устойчивости своих позиций, несменяемости власти благодаря расстановке верных, проверенных людей, вынужденных (как правило, из-за своей низкой конкурентоспособности) всячески поддерживать руководителя, не перечить ему (в этом случае недостиженческая форма протекционизма связана с авторитаризмом);

– в-третьих, назначенческий протекционизм может быть связан с желанием получить гарантию заинтересованного, инициативного, активного отношения к делу, добросовестности, других меритократических качеств путем привлечения к семейному бизнесу своих детей, родственников, друзей. В последнем случае,

назначенческая форма протекционизма содействует достижениям семейного бизнеса. Иными словами, эта последняя форма протекционизма является достиженческой по сути, но применима чаще всего лишь в рамках личного предприятия, семейного бизнеса.

Для недостиженческого «назначенческого» протекционизма характерно следующее:

во-первых, работники, устроившиеся на работу с использованием блата, получают от этого определенные преимущества, ибо роль блата повышается там, где речь идет о назначении на престижные статусы;

во-вторых, роль Управления персоналом, признания рациональных методов, технологий для отбора кадров существенно снижена, их применение признается целесообразным в основном для отбора работников претендующих на непрестижные статусы.

На этом фоне достаточно любопытны сведения о практике трудоустройства по «блату» с соблюдением всех «внешних приличий», полученные нами в ходе интервью с руководителями департаментов управления человеческими ресурсами, в том числе, с выпускниками магистратуры кафедры управления человеческими ресурсами ГУ-ВШЭ. Протекционизм в виде блата может осуществляться с соблюдением всех формальных процедур (резюме, тестирование, собеседование и т.д.). Но при этом, например, к личному заявлению и резюме кандидата изначально прилагается личная резолюция или служебная записка вышестоящего руководителя о том, что они в любом случае берут данного кандидата на работу.

В то же время, как показали эти интервью, блат может реализовываться и в откровенной форме, в обход всех процедур, испытаний, собеседований.

Добавим еще один штрих, который свидетельствует о различных путях реализации недостиженческих форм протекционизма. В одной из крупных российских компаний личное знакомство претендента, работника с руководителем-собственником этой компании приобрело значение формализованного критерия при оценке и аттестации персонала⁷: за личное знакомство работника с руководителем начисляется такое число баллов, которое перевешивает меритократические показатели!

Наши предыдущие исследования, в частности, исследование «Выпускники факультета менеджмента ГУ-ВШЭ на рынке труда» дали нам определенную информацию о том, какие механизмы трудоустройства и в какой мере распространены при приеме и выдвижении молодых высококвалифицированных менеджеров. Так, среди тех выпускников, кто устроился в иностранную фирму, 57% отметили, что использовали формализованные (методы, а среди тех, кто устроился на отечественные предприятия – всего 41%, то есть в 1,4 раза меньше [Эфендиев, Балабанова 2010]. Однако полученные в этом исследовании данные, безусловно, носили предварительный, ориентировочный характер. Достаточно специфичен был и сам объект исследования – выпускники престижного факультета престижного вуза, вышедшие на столичный рынок труда.

⁷ Данный пример убедительно свидетельствует о том, что разделение механизма трудоустройства на «формальные» и «неформальные» носит в российской действительности относительный характер.

В исследовании, результатам которого посвящена настоящая статья, у нас была возможность проверить наши гипотезы о роли назначенческого протекционизма в трудоустройстве на большой выборке работников российских бизнес-организаций. Путем выявления различных комбинаций ответов респондентов на вопросы о наличии образования и опыта работы по специальности, факта знакомства с руководителем до своего прихода в данную организацию, а также мнений респондентов о решающих факторах их трудоустройства, мы выделили три типа протекционизма в российских бизнес-организациях, представленные в *таблице 9*.

Разведение «*обоснованной протекции*» и «*блата*» было обусловлено пониманием того, что протекция может оказываться и в отношении опытных и квалифицированных работников. Обладающие такими характеристиками работники были отнесены нами к категории «*обоснованной протекции*». В категорию же «*чистого блата*» попали работники, не обладающие никакими меритократическими характеристиками, протекция в отношении которых представляла только лишь (незаслуженное) проталкивание «своего» человека.

Необходимость же выделения промежуточной категории – «*необоснованной протекции*» – была обусловлена тем, что, как выяснилось, достаточно большая доля респондентов стремилась показать себя «в лучшем свете». Проверка их оценочных суждений о себе их же ответами на ранее заданные вопросы о стаже работы или наличии образования по специальности показала необоснованность их утверждений о «меритократических» критериях своего трудоустройства. Так, многие респонденты, отметившие «*опыт, стаж работы по специальности*» в качестве критерия трудоустройства, в действительности не обладали хотя бы 3-летним опытом работы по специальности, а отметившие «*образование, уровень квалификации, зафиксированные в аттестатах*», в действительности не имели образования по специальности. Таких «*слукавивших*», отметивших, к тому же, недостиженческие основания своего трудоустройства, мы и отнесли к разряду «*необоснованного протекционизма*».

Таблица 9. Индикаторы типов протекционизма в российских организациях

Типы протекционизма	Индикаторы
«Обоснованный протекционизм»	<ul style="list-style-type: none"> • Факт знакомства респондента со своим непосредственным руководителем до его прихода в организацию («<i>Учились в одном вузе, школе</i>», «<i>Мы – старые друзья, знакомые, родственники</i>»⁸) и/или «<i>Рекомендация близких знакомых, родственников</i>» как решающий фактор трудоустройства в сочетании с выбором ответов: • «<i>Опыт работы (стаж) по специальности</i>» как решающий фактор трудоустройства при условии наличия стажа работы по специальности не менее 3 лет и/или «<i>Образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах</i>» как решающий фактор трудоустройства при условии наличия образования по специальности

⁸ Факт знакомства с руководителем по прежней работе («*ранее работали вместе на другом предприятии [организации]*») в исследовании не интерпретируется в качестве недостиженческого фактора и выведен нами за рамки понятия протекционизма.

«Необоснованная протекция»	<ul style="list-style-type: none"> Факт знакомства респондента со своим непосредственным руководителем до его прихода в организацию («Учились в одном вузе, школе», «Мы – старые друзья, знакомые, родственники») и/или «Рекомендация близких знакомых, родственников» как решающий фактор трудоустройства в сочетании с выбором ответов: «Опыт работы (стаж) по специальности» как решающий фактор трудоустройства, не подкрепленный наличием стажа работы по специальности не менее 3 лет и/или «Образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах» как решающий фактор трудоустройства, не подкрепленный наличием образования по специальности
«Чистый блат»	<ul style="list-style-type: none"> Факт знакомства респондента со своим непосредственным руководителем до его прихода в организацию («Учились в одном вузе, школе», «Мы – старые друзья, знакомые, родственники») и/или «Рекомендация близких знакомых, родственников» как решающий фактор трудоустройства Отсутствие упоминаний опыта и квалификации как решающих факторов трудоустройства

Таблица 10. Типы протекционизма в организациях

Типы протекционизма	По выборке	Регионы								Тип развития		Уровень конкуренции		История	
		Москва	Санкт-Петербург	Урал	Нижний Новгород	Юг России	Сибирь	Центральная Россия	Дальний Восток	«Бурное»	«Постепенное»	«Сильная»	«Слабая»	Постсоветские	Новые частные
Рядовые работники															
«Чистый блат»	18	27	18	17	17	32	5	16	6	26	17	23	13	15	20
«С необоснованной протекцией»	6	10	11	11	4	1	2	7	4	9	5	7	6	4	7
«С обоснованной протекцией»	3	1	3	1	5	1	1	8	6	2	3	3	2	2	3
Специалисты															
«Чистый блат»	13	18	14	5	14	22	2	17	5	17	11	16	8	8	15
«С необоснованной протекцией»	10	8	14	24	10	2	2	9	13	9	10	8	9	10	10
«С обоснованной протекцией»	6	6	4	8	7	4	0	10	5	5	6	5	6	5	6
Руководители															
«Чистый блат»	12	12	3	5	9	40	2	0	0	25	8	16	8	13	12
«С необоснованной протекцией»	9	13	15	14	4	5	0	14	7	11	8	7	14	5	10
«С обоснованной протекцией»	9	9	10	8	12	9	2	14	0	8	8	10	8	14	7

Распространенность разных типов протекционизма в организациях

Таблица 10 представляет распространенность трех типов протекционизма на предприятиях и в организациях с разными характеристиками. Отметим наиболее важные выводы, связанные с анализом по этому показателю.

1. Процентные распределения подтвердили результаты факторного анализа критериев трудоустройства, представленные в таблице 3. Напомним, что фактор трудоустройства «по рекомендации» не сопутствовал, а противостоял меритократическим критериям – опыту, образованию, квалификации, и это нашло отражение в количественном составе разных типов протекционизма. Абсолютно преобладающим типом, особенно в выборке рядовых работников, оказался «чистый блат», то есть отсутствие иных критериев трудоустройства, кроме рекомендаций друзей/родственников. Второй по численности оказалась подгруппа «необоснованной протекции», а вот доля «обоснованно протежируемых» во всех трех категориях работников оказалась смехотворно малой – от 9% среди руководителей до 3% среди рядовых работников.

2. Показатели протекционизма, вопреки нашим ожиданиям, не показали статистически значимых корреляций с размером предприятий (численностью занятых). Это позволяет утверждать, что протекционизм, прежде всего, в виде блата, является общероссийской чертой социальной организации бизнеса.

3. Протекционизм, и прежде всего, блат, имеет ярко выраженный региональный оттенок. Наивысшие показатели по самому распространенному типу – «чистому блату» – устойчиво демонстрируют юг России и Москва. Поразителен резкий взлет до 40% доли «блатных» при занятии самых престижных социальных позиций – руководителей – на юге.

4. Анализ отраслевых различий показал, что безусловным лидером распространенности «блата» является финансовая сфера. Доля «блатных» рядовых работников достигает в ней 48% по рядовым работникам, 46% по специалистам, 36% по руководителям. Это в очередной раз подтверждает тенденцию в высокой роли блата при занятии престижных социальных позиций. Характерной особенностью технически сложных отраслей является распространенность «обоснованной протекции», в особенности среди руководителей. В этом аспекте обращают на себя внимание строительство (17%), нефтепереработка (21%), машиностроение (13%), химическая промышленность (12%). А вот заметное снижение показателей протекционизма наблюдалось среди работников таких малопрестижных отраслей как ЖКХ и легкая промышленность.

5. Долей работников, устроившихся «по блату», резко выделяются «бурно развивающиеся» организации. Как видим, в «недостиженческом» обществе добиваются успеха, выживают и бурно развиваются фирмы с элементами недостиженческой социальной организации, в данном случае трудоустройства работников. Но может ли быть такое развитие устойчивым, инновационным, или развитие (пусть и бурное), основывающееся на недостиженческой социальной организации, изначально обречено на взяткоемкость, приоритет сырья над технологиями, неинновационность?

6. Развитость недостиженческих начал социальной организации общества обуславливает и специфику поведения бизнес-организаций в конкурентной среде. Как видим, жестко конкурентная среда, в которой работает предприятие, вовсе не вынуждает их руководство брать на работу профессионалов. Напротив, жесткая конкуренция повышает значимость «блата» при трудоустройстве: «верность», «надежность» работника оказывается более важным фактором, чем его профессиональные качества!

Представленные в пп. 5 и 6 данные выводят наш анализ на новые горизонты и позволяют выдвинуть новые теоретические вопросы, требующие проведения дополнительных эмпирических исследований: предприятия с какой социальной организацией находят ресурсы для бурного развития, успешной деятельности на сильно конкурентном рынке в современном российском обществе?

7. Распространенность блата, как правило, выше на предприятиях нового частного сектора, чем на постсоветских предприятиях. Как видим, среди руководителей на «постсоветских» предприятиях вдвое выше доля «обоснованно протектурируемых», чем на новых частных. Среди рядовых работников и специалистов выше доля устроившихся «по благу» на новые частные предприятия, чем на постсоветские (причем, у специалистов эта разница составляет 2 раза!). Как видим, развитие недостиженческих форм протекционизма и его наиболее уродливой формы – блата, это вовсе не «родимое пятно», перешедшее нам от предыдущих эпох, не наследие исторически сложившихся традиционалистских типов социальных институтов. Увы, напротив, это свидетельство «попятного» развития наших социальных институтов в сторону традиционалистски-клановой, недостиженческой социальной организации общества и бизнеса. И пораженными этой «раковой опухолью» недостиженчества оказываются в большей степени не постсоветские предприятия, а родившиеся и выросшие в новой, «рыночной» России!

Социальные механизмы воспроизводства протекционизма в российских организациях

На наш взгляд, некоторым «оправданием» стратегии найма «блатных», которая в условиях докризисной России 2008 г. была наиболее распространена на «новых частных», «бурно развивающихся» предприятиях и предприятиях, действующих в условиях жесткой конкуренции, могли бы быть:

1) высокая степень неопределенности, нестабильности среды, в которой находятся предприятия;

2) дефицит квалифицированных кадров как общая характеристика российского рынка труда. Как мы показали выше, в *таблице 7*, доля «безусловно квалифицированных» составляла всего 30% среди рядовых работников и 41% – среди специалистов. По экспертным оценкам топ-менеджеров предприятий, на которых проводился опрос, дефицит специалистов испытывали 60% предприятий, а дефицит рядовых работников высокой квалификации – 70%;

3) разрегулированность социальных институтов, продолжающийся почти 20 лет кризис ценностно-нормативных устоев общественной жизни. Это сказывалось на человеческом материале, которым организация вынуждена пополнять

свой персонал, на нравственно-деловых качествах, уровне правовой и деловой ответственности работников.

Может быть, все это и заставляло работодателей искать защитные социальные механизмы, уменьшающие риски при приеме на работу сотрудников, повышающие надежность отбора, хоть как-то гарантирующие добросовестное отношение к работе? На наш взгляд, это утверждение если и является верным, то лишь в ограниченном числе случаев. В нашем исследовании были выявлены эмпирические факты, которые свидетельствуют о том, что протекционизм развивается *не вынужденно*, а является *предпочтительной* стратегией, порождением определенных целей, установок руководителей организаций.

Первое, что говорит о целенаправленном характере применения протекционизма, в том числе его самой неприглядной и самой распространенной формы – блат, это то обстоятельство, что в подавляющем большинстве случаев протекция применяется необоснованно (напомним данные *таблицы 10*). Протекция чаще всего оказывалась по поводу заведомо неквалифицированных работников!

Второе. «Блатные» более удовлетворены своей зарплатой, имеют более высокий уровень жизни. Так, среди рядовых работников, устроившихся по рекомендации, выше доля удовлетворенных своими заработками (62%, среди прочих – 53%), среди «блатных» специалистов заметно выше доля «материально обеспеченных» (15%, среди прочих – 6%). Иными словами, блат связан с более высоким уровнем жизни. Если к этому прибавить то, что «блатных» больше всего в банковской сфере, в Москве и на юге России, то становится очевидным, что значимость протекционизма резко возрастает в зонах с критическим уровнем социального неравенства и при распределении наиболее престижных социальных позиций. Важнейшим последствием протекционизма в данном плане является сужение возможностей социальной мобильности, выдвижения на более высокие статусные позиции людей из широких слоев общества. Протекционизм, а тем более блат, способствует формированию элит из достаточно ограниченного сегмента общества. Элита в этих условиях воспроизводит себя, отгораживаясь от общества стенами протекции, связей, местничества, происхождения и других аскриптивных форм реализации недостижимой социальной организации бизнеса и общества.

Третье. Материальные возможности, которые «сулит» протекция, возникают не сами по себе. Блат оказался тесно связан с повышенной «проходимостью» в смысле карьерных продвижений, в особенности в рядах руководителей. Так, среди «блатных» руководителей отметили, что за последние 2 года у них в данной организации был карьерный рост 55%, при средней 42%. И это отнюдь не случайно. Ведь именно «блатные» куда в более сильной мере несут в себе качества, которые желательны каждому руководителю.

Четвертое. «Блат» при трудоустройстве оказался тесно связан с авторитаризмом организационной культуры. От подчиненных «блатные» руководители ждут в качестве обязательного условия *«подчиняться распоряжениям руководителя, быть послушным, не оспаривать его решений»* (68% против 51% в целом по выборке всех руководителей), *«уважать своего руководителя, стремиться завоевать его симпатию»* (52% против 37% по выборке), *«быть готовым работать внеурочно, в выходные дни»* (45% против 29% по выборке).

Авторитарные ожидания от подчиненных оборачиваются повышенной лояльностью к вышестоящему руководителю. «Блатные» руководители считают, что хороший руководитель их предприятия обязательно должен по отношению к вышестоящему руководителю *«быть бесконфликтным, лояльным к руководству»* (52% против 31% по выборке). Согласитесь, эти факты отдают духом чрезмерной, даже рабской лояльности по отношению к вышестоящему руководителю. Отнюдь не случайными видятся другие нюансы того, что считает для себя обязательным и не очень обязательным по отношению к вышестоящему руководителю «блатной» выдвиженец. Он в меньшей или в равной степени, чем другие опрошенные руководители, считает необходимым *«уметь возразить, отстоять свое мнение перед руководством по производственным вопросам»* (58% против 64% в целом по выборке руководителей), *«инициировать нововведения, стремиться к рационализаторству»* (50% против 47% в целом по выборке руководителей). Он в гораздо меньшей степени, чем другие готов *«отстаивать интересы подчиненных перед вышестоящим руководством»* (46% против 61% в целом по выборке руководителей), *«проявлять самостоятельность, готовность брать на себя ответственность»* (50% против 64% в целом по выборке руководителей). Иными словами, данные по «блатным» руководителям позволяют выдвинуть предположение (гипотезу) о том, что протекция, тем более блат, тесно связан с повышенной лояльностью к авторитарному типу руководителя.

Таким образом, протекционизм, являясь, с одной стороны, одним из порождений, которые удобны авторитаризму, повышает надежность, предсказуемость, верность в поведении подчиненных, прежде всего, прямых подчиненных. С другой стороны, протекционизм оппонирует достигенческим качествам, блокирует активность, проявление высокой квалификации, профессионализма, инициативы, и вследствие чего становится препятствием на пути эффективного развития экономики, да и общества в целом.

Заключение

Проведенный нами анализ организации трудовой деятельности работников российских фирм, социальных практик трудоустройства как исходного элемента взаимодействия работника и бизнес-организации подводит нас к определенным умозаключениям, выводам, выдвижению теоретических гипотез, требующих дополнительной эмпирической проверки, обсуждений.

1. В современном российском бизнесе (по крайней мере, в том, что касается трудоустройства) взаимодействуют, нередко противоборствуя, конфликтуя друг с другом, две основные тенденции: тенденции, характерные для современных типов социальных взаимодействий, решающим признаком которых является достиженчески-меритократическая социальная организация бизнеса, и тенденции, во многом пронизанные традиционалистски-клановыми, аскриптивными началами.

Процесс реализации этих тенденций представляет, в свою очередь, взаимодействие вынужденно-случайных и целенаправленных причин, мотивов, движущих сил. Нехватка квалифицированных кадров, риск приема на работу в условиях аномии (безнормности) нравственно безответственного работника, в отдельных случаях становятся весомыми причинами использования протекционизма.

Вместе с тем, эти вынужденные причины формируются и развиваются на фоне достаточно устойчивой недостиженчески-аскриптивной тенденции, которая, как показало исследование, носит закономерный, целенаправленный характер. Наличие в российском бизнесе ярко выраженных достиженческо-меритократических и недостиженчески-клановых, аскриптивных начал, их взаимодействие и противоборство, являются ярким свидетельством переходного характера социальной организации бизнеса, его незрелости.

2. Исследование дает основания для характеристики этапа и определения азимута движения социальной организации бизнеса. Для этого требуется ответ на вопрос, какая из этих тенденций в России годов конце первого десятилетия XXI в. приобрела доминирующий характер. Анализ результатов исследования свидетельствует о связи протекции, блага с более высокими доходами, с престижностью отрасли, бурным экономическим развитием предприятий. Это позволяет говорить о ведущей роли недостиженчески-клановой тенденции в социальной организации трудовой деятельности в современном российском бизнесе.

Важно обратить внимание на то, что современная российская бизнес-среда приводит к успеху фирмы чаще всего с недостиженческой социальной организацией. Иными словами, доминирование недостиженческих начал в российском обществе ведет к утверждению в российском бизнесе недостиженческой логики: успеха добивается не тот, кто ориентирован на меритократические принципы, а тот, кто реализует аскриптивно-клановые начала. Именно признание наличия серьезных традиционалистских начал в жизни российского общества позволяет понять логику успеха в российском бизнесе. Данная теоретическая гипотеза, требующая дополнительной эмпирической проверки, дает основание для понимания основных закономерностей, глубинных механизмов развития, во многом еще кланово-аскриптивной по своей природе российского бизнеса.

Сравнение развитости протекционизма либо ориентации на квалифицированных работников на постсоветских и новых частных предприятиях свидетельствует, что возникшие в последние 20 лет время фирмы характеризуются более выраженными показателями традиционалистски-аскриптивной социальной организации трудовой деятельности, чем фирмы, возникшие в советское и досоветское время. Можно ли говорить об определенной реставрации традиционалистски-аскриптивных элементов социальной организации бизнеса в современной России? Мы далеки от мысли идеализировать советскую систему производственных отношений, считать ее современной. В то же время проведенный анализ позволяет поставить вопрос о том, насколько социальная организация трудовой деятельности в новых российских организациях по сравнению с советской системой есть продвижение по пути к современному типу, не является ли это наоборот шагом назад под прикрытием принципов рыночной экономики.

Литература

- Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7.
- Григас Р. Социальная организация предприятия и ее функции. Вильнюс, 1980.
- Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. 2002. № 6.
- Магун В.С. Смена диапазона // Отечественные записки. 2003. № 3.
- Парсонс Т. Системы современных обществ. М.: Аспект Пресс, 1998.
- Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов / Под ред. Н.И. Лапина. М.: Academia, 2005.
- Титов В.Н. Социальный механизм функционирования и воспроизводства системы неформальной экономики // Общественные науки и современность. 2005. № 4.
- Эфендиев А.Г. Общая социология. М: ИНФРА-М, 2005.
- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования. 2010. № 2.
- Эфендиев А.Г., Болотина И.А. Современное российское село: на переломе эпох и реформ. Опыт институционального анализа // Мир России. 2002. Том XI. № 4.
- Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Prentice Hall, 1999.
- Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies / Ed. R.J. House. L.: Sage, 2004.
- Denison D.R., Mishra A.K. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness // Organizational Science. 1995. Vol. 6. No. 2.
- Dubin R. Stability of Human Organizations // Modern Organization Theory / Ed. M. Hair. N.Y.: John Wiley & Sons, 1959.
- Granovetter M.S. The Strength of Weak Ties // The American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78. No. 6.
- Harris S.G. Organizational Culture and Individual Sensemaking: A Schema-Based Perspective // Organizational Science. 1994. Vol. 5. No. 3.
- Hofstede G.H. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations. Thousand Oaks, Calif.: Sage, 2001.
- Hofstede G., Neuijen B., Ohayv D.D., Sanders G. Measuring Organizational Culture: a Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases // Administrative Science Quarterly. 1990. Vol. 35. No. 2.
- Jacobson B., Kendrick J.M. Education and Mobility: From Achievement to Ascription // American Sociological Review. 1973. Vol. 38.
- Ledeneva A. Blat and Guanxi: Informal Practices in Russia and China // Comparative Studies in Society and History. 2008. Vol. 50. No. 1.
- Peterson T., Sapora I., Seidel M.-D.L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks // American Journal of Sociology. 2000. Vol. 6. No. 3.
- Rice A. Productivity and Social Organization. L. 1958.
- Sathe V. Implications of Corporate Culture: A Managers Guide to Action // Organizational Dynamics. 1983. Vol. 12. No. 2.
- Shein E. Organizational Culture and Leadership. San-Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- Simon C.J., Warner J.T. Matchmaker, Matchmaker: the Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure // Journal of Labor Economics. 1992. Vol. 10. No. 3.

Stovel K., Savage M., Bearman P. Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890–1970 // *American Journal of Sociology*. 1996. Vol. 102. No. 2.

Trist E.L. *Socio-Technical Systems*. L. 1960.

Trompenaars F., Woolliams P. *Business across Cultures*. L.: Capstone Wiley, 2004.

Wilkins A.L., Ouchi W.G. Efficient Cultures: Exploring the Relationship between Culture and Organizational Performance // *Administrative Science Quarterly*. 1983. Vol. 28. No. 3.

