

"ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ" РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА: К ДЕМОКРАТИЧЕСКИ-ГУМАНИСТИЧЕСКОМУ ТИПУ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФИРМЫ

Автор: А. Г. ЭФЕНДИЕВ, Е. С. БАЛАБАНОВА

ЭФЕНДИЕВ Азер Гамидович - доктор философских наук, директор Центра исследований социальной организации фирмы факультета менеджмента Национального исследовательского университета - Высшей школы экономики (E-mail: efendiev@hse.ru). БАЛАБАНОВА Евгения Сергеевна - доктор социологических наук, профессор, заместитель директора того же Центра (E-mail: balabanova@hse.ru).

Аннотация. Статья продолжает представление результатов эмпирического исследования в 80 российских бизнес-организациях*. Анализируются два параметра социальной организации фирмы - "властный" и "гуманистический". Исследование выявило преобладание недемократических форм организации российского бизнеса. Доминирующий тип политического сознания работников характеризуется пассивностью, терпимостью к нарушениям руководителем нравственных и правовых норм. Высокие трудовые нагрузки - условие большей удовлетворенности заработком у рабочих, лучшей материальной обеспеченности и карьерных продвижений у специалистов и руководителей. Выявлена органическая связь достигнутого, демократического и гуманистического векторов социальной организации российского бизнеса.

Ключевые слова: демократизм в организации * принятие решений * покорность работников * трудовые нагрузки * уровень жизни.

Демократизм versus авторитаризм в российских бизнес-организациях. Анализ механизмов осуществления власти, в том числе процесс подготовки, обсуждения, принятия и осуществления управленческих решений - важнейший и во многом ключевой элемент анализа социальной организации бизнеса. Насколько в эти процессы вовлечены работники бизнес-организации? Что является критерием доступа работника к участию в управлении? Речь идет, по сути, о своеобразной "политической" составляющей социальной организации фирмы. Изучение этой составляющей в данном исследовании, во-первых, включало анализ участия в управлении фирмы не только рядовых работников, но и специалистов, менеджеров¹. Во-вторых, изучались как коллективные формы участия в управлении (собрания, акции протеста), так и индивидуальные. Причем на последних сделан особый акцент, так как они не только позволяют эмпирически валидным способом выявить реальный (а не формальный) процесс вовлечения респондентов в управление фирмой, но и ответить на основополагающий

См. первую статью: Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С. Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании // Социол. исслед. 2012. N 5.

Таблица 1. Предикторы коллективного участия рядовых сотрудников в управлении

Переменные	Рабочие	Специалисты
Группа отраслей: промышленность	9,206***	6,335***
История создания предприятия (1 - постсоветские, 2 - новые частные)	-7,687***	-7,984***
Численность работников	4,283***	5,741***

*** Значимо при $p < 0.001$

Результаты пошагового регрессионного анализа с зависимой переменной "Коллективное участие рядовых сотрудников в управлении", t-коэффициенты

вопрос: являются ли они партнерами или выполняют роль "винтиков", с мнением которых можно не считаться. Важно и то, что в этом случае резко расширяется круг проблем, в обсуждении которых могут участвовать работники бизнес-организаций. В-третьих, изучались как "политическая практика" участия работников в обсуждении, разработке, осуществлении управленческих решений, так и установки работников, их ориентации в сфере отношений с руководителями, участия (неучастия) в процессе управления ("политическая культура").

Коллективное участие. Показателями коллективного участия работников в принятии решений в своих организациях стало наличие собраний трудовых коллективов на предприятиях и членство работников в профсоюзах. Для анализа предикторов коллективного участия соответствующие переменные-дихотомии были подвергнуты факторному анализу с выделением доминирующего фактора. В результате в базе данных рабочих и специалистов были выявлены латентные переменные-индексы "Коллективное участие в управлении", которое сильнее всего определяется исходными переменными "наличие собраний по поводу принятия условий коллективного договора" и "членство в профсоюзах".

Коллективные формы участия работников в управлении, как видно из данных табл. 1, - прежде всего характерны для крупных промышленных предприятий. А наименее склонны даже к нередко формальным "играм в демократию" те отрасли, где велика доля новых частных предприятий и небольших организаций, где работники разобщены, работают индивидуально либо в небольших группах.

Индивидуальное участие: кто допущен? Индивидуальные формы участия рядовых работников и специалистов в управлении в своих организациях были операционализированы нами через вопросы о том, привлекались ли в последние два года работники к обсуждению, принятию решений относительно изменений или нововведений в своих организациях. Сами эти нововведения были разделены на две группы: 1) непосредственно касающиеся самих работников (их функций, технологий и графика работы, производственных норм); 2) касающиеся подразделения (цеха, отдела, департамента), в которых работают респонденты. На данные вопросы, кроме рабочих и специалистов, отвечали и руководители среднего и нижнего звена. Ответы респондентов на эти два вопроса обеспечили четыре возможных сочетания (табл. 2).

Как видим, доля респондентов, с которыми их начальство советуется относительно решений, которые их затрагивают (лично или коллективно), последовательно растет от группы рабочих к группе специалистов, что вполне ожидаемо: сила "голоса" работника напрямую связана с его статусом внутри организации. Отметим, что с подавляющим большинством опрошенных рядовых работников (82%), специалистов (69%) и даже почти половиной менеджеров нижнего и среднего звена (42%) вообще не обсуждались управленческие решения, касающиеся ни их лично, ни их подразделения. *Эти эмпирические факты, демонстрирующие уровень отстраненности работников от управленческих решений, в том числе затрагивающих их лично, свидетельствующие о доминировании недемократических форм организации российского*

Таблица 2. Сочетания ответов на вопрос об обсуждении с работниками управленческих решений (% к опрошенным)

Ответы на вопрос об обсуждении с работниками управленческих решений	Рабочие	Специалисты	Руководители
Не обсуждали ни в одном случае	82	69	42
Обсуждали только решения относительно самого работника	4	6	4
Обсуждали только решения относительно подразделения	5	6	16
Обсуждали решения относительно и самого работника, и подразделения	9	19	38

Таблица 3. Предикторы максимального индивидуального участия рядовых работников в управлении

Переменные	Рабочие	Специалисты	Руководители
Индекс коллективных форм участия работников в управлении	2,179***	1,436***	
Исторические корни организации (1 - постсоветские, 2 - новые частные)	1,986*		
Занимаются самообразованием	1,848**	1,746*	
Давность последнего повышения квалификации (1 - менее года назад... 4 - никогда не повышали)	0,727**		
Были карьерные повышения за последние 2 года		1,882**	
Имеют среднее профессиональное образование		0,623*	
Проходили подготовку непосредственно по профилю своей нынешней работы			1,799**
Модель трудоустройства: "Случайные"			0,288*

* Значимо при $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

Логистические регрессионные модели с зависимой переменной-дихотомией "Максимальное индивидуальное участие работников в обсуждении управленческих решений", Exp(B)-коэффициенты.

бизнеса, являются тем основополагающим эмпирическим свидетельством, на фоне которого разворачивается наш дальнейший анализ.

Для анализа нами была создана переменная-дихотомия "Индивидуальное участие работников в обсуждении управленческих решений". В целях обеспечения рельефности выявляемых тенденций последнему из четырех сочетаний (см. табл. 2), то есть максимальному участию в обсуждении решений относительно и лично работника, и его подразделения, было присвоено максимальное значение 1, всем прочим сочетаниям - 0. В табл. 3 представлены основные организационные и индивидуальные предикторы этой переменной, полученные в результате логистического регрессионного анализа методом *Forward: LR*.

Анализ предикторов максимального индивидуального участия работников в принятии решений в своих организациях позволяет выделить следующие тенденции. *Первая тенденция* свидетельствует о глубинной связи коллективных и индивидуальных форм участия в управлении. Наличие последних органично сочетается с наличием первых, которые сами по себе могут носить сугубо формальный характер. С одной стороны, это является свидетельством особой значимости индивидуальной формы участия в обсуждении, разработке и реализации управленческих решений для выявления уровня демократичности процесса управления. Там, где развито партнерское участие конкретного работника в управлении, с высокой вероятностью реализуются и коллективные формы участия работников.

С другой стороны, наличие этой зависимости дает основания для формирования теоретической гипотезы, требующей своего дополнительного эмпирического анализа: подлинный (а не формальный) демократизм "политического устройства" той или иной бизнес-организации - явление достаточно целостное, демократизма в управлении бизнес-организаций, как правило, не может быть "много" или "мало". Он или есть, или его нет. Демократия в управлении бизнес-организаций основывается на приверженности демократическим ценностям, которая последовательно реализуется как в коллективных, так и, что особенно важно, в индивидуальных формах участия работников в управлении.

Вторая тенденция позволяет "расшифровать" код доступа работника к обсуждению, разработке управленческих решений. Респонденты всех трех категорий, допущенные к принятию решений, отличаются признаками, характеризующими высокую значимость профессионально-квалификационных характеристик работников в организациях. Эти респонденты недавно повышали квалификацию (рабочие), занимаются самообразованием (рабочие и специалисты), прошли специальную подготовку по профилю своей нынешней работы (руководители).

Отметим очень важное обстоятельство: образовательно-квалификационные преимущества оказались единственным из индивидуальных факторов, обуславливающих участие работников в процессе обсуждения, разработки и принятия решений в бизнес-организациях, их принадлежность к фирмам, где вовлекают работников в управление, то есть имеющим демократическую организацию политического процесса.

Итак, расшифровка "кода доступа" к участию в управлении выявляет тенденцию, осмысление которой имеет фундаментальное значение для нашего исследования. Она постулирует: в тех бизнес-организациях, где привлекают работников к управлению, это делается на основе профессиональных критериев. Иными словами, в демократически устроенных фирмах достигаются, а не клановые, критерии (покорность, личная преданность), играют решающую роль. Демократизм оказывается тесно связанным с профессионализмом, достигнутостью. Ориентация на профессионализм порождает готовность привлекать, вовлекать, прислушиваться к мнению профессионалов, рассматривать именно их как партнеров. И наоборот, приверженность демократическим принципам организации политического процесса ставит в особое положение в фирме профессионалов.

Третья тенденция связывает индивидуальное участие работников (прежде всего рабочих) с историей создания данной бизнес-организации. Модель управления бывшими советскими организациями оказывается тесно связанной с учетом мнения рядовых работников, с такой организацией политического процесса, в которой не только руководители и специалисты, но и рядовые работники могут претендовать на неформальное участие в обсуждении, разработке управленческих решений, касающихся как их лично, так и отдела, бригады, цеха, в которых они работают.

Вовлеченный работник: штрихи социального портрета. Наша гипотеза состояла в том, что работники, допущенные к принятию решений в своих организациях, будут демонстрировать более высокие показатели так называемого "позитивного организационного поведения" [Luthans, 2002; Bakker, Schaufeli, 2008]. Одним из компонентов такого поведения считается феномен "вовлеченности" (сопричастности) [Wefald, Downey, 2009] как стремления активно участвовать в жизни организации, удовлетворенности своим пребыванием в ней. Соответственно, согласно гипотезе, лишённые "права голоса" работники будут демонстрировать либо равнодушие и покорность начальству, либо (и это самый крайний случай) стремление изменить *status quo* в виде выраженных протестных настроений.

Анализ ответов позволяет предположить, что работники, допущенные к участию в принятии решений, склонны быть более лояльными к предприятию. Так, "очень высоким" качество продукции/услуг своего предприятия считают 30% "вовлеченных"² специалистов, среди "отстраненных"³ таких всего 18%. Как "очень высокое" оценили качество своей собственной работы 19% "вовлеченных" рядовых работников, среди

"отстраненных" - лишь 10%. Соответственно, во всех трех группах "отстраненные" в полтора и более раз чаще оценивают качество работы предприятия и своей собственной как "низкое".

О том, что "вовлеченные" работники в целом склонны более позитивно оценивать свое пребывание в организации, говорит и субъективная оценка их заработков: они в полтора-два раза чаще, чем "отстраненные", оценивают уровень своих заработков выше, чем в среднем по своему городу (при том, что различий в уровне материального положения их семей не обнаружено).

Отстраненные от принятия решений рабочие и специалисты не заблуждаются относительно своей роли в организации, существенно чаще именуя себя легко заменимыми "винтиками" (24% среди "отстраненных" рабочих против 7% среди "вовлеченных"), в то время как участвующие в управлении склонны рассматривать себя в качестве "партнеров" в своих организациях (40% "вовлеченных" рабочих против 16% "отстраненных").

Таким образом, можно предположить, что вовлечение работников в принятие управленческих решений способствует более высокой степени приверженности работников своим организациям. Причем, скорее всего, природа этой приверженности - не безусловное соглашательство работников и готовность слепо подчиняться, а, так сказать, "конструктивная лояльность": вовлеченные рабочие и специалисты чаще указывают на наличие протестов в своих организациях, критики в адрес своего руководства (46% среди "вовлеченных" рабочих против 22% среди "отстраненных"). Пользуясь терминологией А. Хиршмана [Хиршман, 2009], можно сказать, что лояльные работники, обладающие "голосом", будут более склонны использовать этот "голос" в случае неудовлетворенности происходящим в своих организациях, а не молчать или покинуть организацию.

Справедливости ради отметим, что, хотя вовлечение работников в процесс управления способствует их позитивным оценкам своего пребывания в организациях, оно вряд ли может рассматриваться как универсальный инструмент нематериального стимулирования. Не зафиксировано связи вовлеченности рядовых работников и специалистов с самооценкой их трудового поведения, а также с готовностью уйти из организации. Другое дело руководители - среди "отстраненных" вчетверо больше, чем среди "вовлеченных", тех, кто собирается сменить место работы, в то время как "вовлеченные" чаще указывают на свое желание остаться работать в данной организации (57% против 48% среди "отстраненных"). Это может быть объяснено тем, что для руководителя участие в управлении функционально и статусно необходимо. Что же касается рядовых работников и специалистов, то видимо, они не считают важными для себя аспектами своей трудовой жизни ни вопросы участия в управлении, формирования партнерских отношений, ни нравственную оценку деятельности руководителя (в отличие, например, от уровня зарплаты). Исследование ориентаций соответствующих установок респондентов в сфере политической организации фирмы подтвердило эту гипотезу.

"Покорность" как модальная черта "политического сознания" работников российских бизнес-организаций. Как отмечалось ранее, исследование выявило доминирование на практике недемократических форм организации российского бизнеса, отстраненность большинства рядовых работников и специалистов и почти половины руководителей нижнего и среднего звена от обсуждения управленческих решений. Вышеприведенный анализ выводит нас на понимание "политической системы" бизнес-организации как институционально закрепленной политической модели управления. Эта модель не зависит от индивидуальных характеристик реальных работников, а обладает способностью навязывать им определенный ролевой стандарт поведения, который воспринимается "вновь пришедшим на место вышедшего" как желательный и обязательный. В частности, руководители нижнего и среднего звена перенимают образцы поведения высших руководителей по отношению к себе, что уже отмечалось ранее: подчиненные "авторитарных" руководителей сами не привлекают подчинен-

Таблица 4. Отношение респондентов к различным ситуациям в своих организациях (% по столбцам)

Переменные	Рабочие	Специалисты	Руководители
Быть бесконфликтным, лояльным к руководству			
Обязательно	38	35	31
Желательно	51	55	52
Может не обладать	11	10	17
Руководители выдвигают, прежде всего, верных им и послушных сотрудников*			
Абсолютно недопустимо	46	47	49
Нежелательно, но можно смотреть сквозь пальцы	34	34	33
В этом нет ничего особенного	20	19	18
Руководитель относится к работникам в зависимости от своих личных симпатий*			
Абсолютно недопустимо	52	53	51
Нежелательно, но можно смотреть сквозь пальцы	33	33	35
В этом нет ничего особенного	15	14	14
На ответственную должность назначают не самого квалифицированного работника, а того, который близок к одному из руководителей, имеет связи*			
Абсолютно недопустимо	62	66	62
Нежелательно, но можно смотреть сквозь пальцы	29	28	28
В этом нет ничего особенного	9	6	10
Люди молчат, когда начальство игнорирует их интересы, ущемляет права*			
Абсолютно недопустимо	61	61	49
Нежелательно, но можно смотреть сквозь пальцы	32	29	40
В этом нет ничего особенного	7	10	11

Переменные, вошедшие в "Индекс терпимости работника".

ных к обсуждению решений, "демократические" - также ведут себя демократически [Эфендиев, Балабанова, 2010]. Доминирование авторитарных моделей управления в российских бизнес-организациях на практике становится одной из главных причин формирования "покорности политического сознания"⁴.

Помимо фиксации фактов привлечения респондентов к принятию решений в их организациях, мы имели возможность оценить личную активность людей в том случае, если их мнение спрашивали: соглашались они с решениями начальства, никак не участвовали или выдвигали свои предложения. Оказалось, что из общего количества допущенных к обсуждению управленческих решений лишь 35% рабочих, 33% специалистов и 55% руководителей не просто молчали или соглашались с решениями начальства, а выступали со своими предложениями. Если же брать в целом по выборке, то доля таких "активистов" оказывается вообще мизерной - 3% рабочих, 6% специалистов и 21% руководителей. Таким образом, *отстраненность работников от управления своими организациями - лишь часть проблемы: работники отстранены, но и сами в тех случаях, когда предоставляется такая возможность, не стремятся участвовать в жизни своих организаций.*

Равнодушие абсолютного большинства российских работников к участию в управлении своими организациями в значительной степени объясняется ответами на вопросы об образе "хорошего работника" в своей организации и о степени (не)допустимости определенных ситуаций в своей трудовой жизни (табл. 4). Учитывая высокую степень согласованности ответов на эти вопросы, мы путем факторного анализа с выделением одного фактора объединили четыре из пяти вопросов с одинаковой шкалой ответов в "Индекс терпимости работника", рассчитывавшийся отдельно по каждой из трех выборок (объясненная дисперсия составила 56% у рабочих, 59% у специалистов и 58% у руководителей).

Результаты анализа средних значений, кросс-табуляций и линейных регрессий показали, что во всех трех группах наиболее высокие значения "Индекса терпимо-

сти" наблюдаются у рабочих и специалистов, трудоустроившихся благодаря "связям". Что же касается руководителей, то наивысшие значения индекса согласия с произволом руководства демонстрируют... имевшие недавние должностные продвижения! Это позволяет предположить, что терпимость рядовых сотрудников организаций к нарушениям нравственным и правовых норм со стороны руководителя - просто *атрибут их неформально-сетевых преимуществ, условие "спокойного существования" в данной фирме*. А вот лояльность руководителей - это уже *условие успешной карьеры* в бизнес-организациях!

Итак, доминирующие институциональные модели организации политического процесса в российских бизнес-организациях "продавливают" определенный тип политического сознания работников, которое характеризуется, во-первых, минимизацией для себя значимости партнерского участия в управлении организацией (кроме руководителей); во-вторых, пассивностью, нежеланием "вмешиваться", участвовать в управлении организацией; в-третьих, терпимостью к нарушениям руководителем нравственных и правовых норм ("*начальник всегда прав*"). Сочетание этих трех компонентов, которые нами были выявлены на основе эмпирического анализа, позволяют говорить о формировании "покорного" работника, который, с одной стороны, является продуктом сложившихся доминирующих моделей управления бизнес-организаций и обществом, с другой - является определенным ограничением развития партнерского типа политической организации бизнеса, то есть типа, который опирается на достиженческие критерии профессионализма, компетентности, а значит, дает стимул и простор для инноваций. Последние становятся органическим проявлением профессиональной активности широких кругов работников бизнес-организаций, а не продуктом "заповедной" деятельности.

"Гуманизм" или "эксплуатация"? Трудовые нагрузки и материальное вознаграждение работников в организациях. "Гуманистическая" ось теоретической модели анализа, как мы указывали ранее, отражает "личностную целесообразность" бизнес-организации для индивида. Важнейшим элементом этой системы является соотношение трудовых затрат и материального вознаграждения работников. Печальной реальностью во многих российских организациях, начиная с 1990-х годов, стала "потогонная" система организации труда, характерная для капитализма XIX века. "Эксплуататорское" отношение к работнику, воплощенное в формуле "*хочешь заработать - вкальвай*" являлось следствием отторжения советского патернализма в системе производственных отношений, когда вознаграждения носили, скорее, характер недифференцированно предоставляемого социального пособия. Более же глубокой причиной распространенности таких отношений, на наш взгляд, стало стремление владельцев бизнеса и топ-менеджмента к получению сверхвысокой прибыли, к быстрому личному обогащению, в том числе за счет минимизации вознаграждения наемным работникам. Следствием и условием этой минимизации стало повсеместное пренебрежение квалификацией работников, обесценивание их профессионального образования и накопленного профессионального опыта.

Трудовые нагрузки работников. Выводы о трудовых нагрузках респондентов мы делали на основании продолжительности их последней рабочей недели и количества дней оплачиваемого отпуска за последний год. Были получены следующие распределения, приведенные в табл. 5.

Наши данные о трудовых нагрузках согласуются с данными Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS), согласно которым в 2000 г. средняя продолжительность рабочей недели людей активных трудоспособных возрастов составила 43 часа [Денисова, 2004]. Однако среди работников бизнес-организаций примерно в 2 раза, чем по трудоспособному населению в целом, ниже доля работающих менее 40 часов (за счет отсутствия бюджетников). Кроме того, если по данным RLMS рабочая неделя превышает нормативные (по Трудовому кодексу) 40 часов у 46% граждан трудоспособного возраста, то в бизнес-организациях эта доля выше - 48% среди специалистов, 51% среди рабочих и 65% среди руководителей.

Таблица 5. Продолжительность рабочей недели (% по столбцам)

Ответы на вопрос "Сколько примерно часов в неделю вы работали на этой работе за последнюю полную рабочую неделю?"	Рядовые работники	Специалисты	Руководители
39 часов и менее	10	8	4
40 часов	39	44	32
41 часа - 45 часов	12	18	21
46 - 50 часов	28	24	34
51 час и более	11	6	10
ИТОГО, %	100	100	100
<i>Средняя, часов</i>	44	43	45
<i>Медиана, часов</i>	41	40	45

Таблица 6. Регрессионные модели с зависимой переменной "Сколько примерно часов в неделю вы работали на этой работе за последнюю полную рабочую неделю?", *t-коэффициенты*

Переменные	Рабочие	Специалисты	Руководители
Отрасли: Торговля	8,454***	1,969*	1,891*
Отрасли: Автотранспорт, автосервис	7,994***		
Отрасли: Строительство	3,064**		
Отрасли: Недвижимость и услуги		-2,901**	-2,681**
Отрасли: Банки и страхование		-3,170**	
Отрасли: Промышленность		-2,049*	-2,391*
Постсоветские (1) или новые частные (2) предприятия	1,964*		
Численность занятых на предприятии			6,100***
Возраст респондента	-3,268**		
Пол респондента (1 - мужской, 2 - женский)	-3,249**		
Производственные (1) или офисные (2) работники	-2,720**		
Фактор трудоустройства: опыт работы (стаж) по специальности	2,646**		
Модель трудоустройства: "Опытные, но необразованные"		2,216*	
Давность повышения квалификации (1 - менее года назад... 4 - никогда не повышали)	4,686***		
Уровень руководителя (1 - нижний, 2 - средний)			3,037**

* Значимо при $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

Результаты регрессионного анализа в подвыборке рабочих (табл. 6) рельефно отражает следующую закономерность: наиболее высока продолжительность рабочей недели в тех отраслях с широким применением физического труда, бурное развитие которых пришлось на постсоветский период (автосервис, торговля, строительство). Безусловный приоритет в них отдается наличию опыта работы, так что такие организации можно назвать "экстенсивными", компенсирующими недостаток квалификации работников их повышенными трудозатратами.

Что же касается предикторов продолжительности рабочей недели у руководителей, то, как показало исследование, наиболее высока она у руководителей среднего уровня в крупных организациях.

Интересно, что "обезличенная" модель для руководителей вообще не включает социально-демографические либо индивидуально-личностные характеристики вроде моделей трудоустройства или образовательно-квалификационных показателей. Получается, что высокие трудозатраты руководителей всецело обусловлены "организационными" показателями и отраслевой принадлежностью предприятий.

Выигрывают ли сами работники от своих более высоких трудовых нагрузок? Исследование показало, что в подвыборке рабочих такие "вознаграждения" выступают в виде более высокой удовлетворенности уровнем заработной платы (68% среди работающих 51 и более часов в неделю против 42% среди работающих 40 часов) и перспективами профессионального роста (49% против 38). С более высокими вознаграждениями работников физического труда с длинной рабочей неделей связаны сознательный выбор данного места работы (51% против 39) и намерение остаться в организации (46% против 33). И, напротив, в организациях с более "гуманными" условиями труда - нормативной 40-часовой рабочей неделей - выше доля рабочих, вынужденно остающихся на своих рабочих местах по причине отсутствия альтернатив (13%; среди "трудоголиков" - всего 2%). Отметим при этом, что даже самая длинная рабочая неделя все равно не обеспечивает рабочим попадания в группу "материально обеспеченных", перемещая их, в лучшем случае, из группы работников с низким к группе со средним уровнем дохода.

А вот "природа" длинной рабочей недели специалистов и руководителей, как показало исследование, во многом иная. "Трудоголизм" специалистов и, в особенности, руководителей повышает вероятность попадания в группу "материально обеспеченных" (36% руководителей, работающих 51 и более часов в неделю, против 12% среди работающих 40 часов), а также ощутимо связан с недавними должностными продвижениями (52 и 29% соответственно).

Итак, примитивное представление о наличии прямой взаимосвязи "*хочешь заработать - вкалывай*", свойственное идеологии "дикого капитализма", лишь частично подтверждается в подвыборке рабочих, и то, главным образом, в виде поддержания среднего уровня доходов и субъективной удовлетворенности уровнем своих заработков. Зато высокие трудовые нагрузки являются условием более высокой материальной обеспеченности и карьерных продвижений - у специалистов и руководителей.

Уровень жизни работников. При составлении инструментария настоящего исследования мы отдавали себе отчет в том, что получение достоверных сведений о доходах респондентов - одна из самых сложных задач в социологических исследованиях, основанных на территориально-поселенческих выборках, и практически невыполнимая - при организации опросов непосредственно по месту работы респондентов. Поэтому вопросы об уровне жизни работников организаций были ограничены следующими качественными оценками: оценки уровня жизни семьи респондентов; оценка качества жилищных условий; крупные покупки (недвижимость, автомобили), совершенные семьей за 3 года перед проведением опроса.

Разумеется, уровень жизни является интегральным показателем соотношения совокупных денежных доходов членов семьи, иждивенческой нагрузки на семью (наличие детей и нетрудоспособных членов), а также накопленного предыдущими поколениями семейного "капитала" в виде собственности, прежде всего, жилой недвижимости, сбережений, активов. С другой стороны, заработная плата является главной составляющей семейных доходов россиян (в среднем почти 70% в общей структуре доходов российских домохозяйств [Объем и структура...]), что на общем фоне низкого уровня сбережений, скромных жилищных условий определяет важность изучения удовлетворенности заработками именно в привязке к организациям. Как показал анализ, ответы респондентов на все три вопроса демонстрирует сильные корреляционные связи, то есть субъективные качественные оценки уровня жизни являются достаточно достоверным показателем, соответствующим реальным показателям уровня текущего потребления семьи и наличия собственности.

Сравнительный анализ распределений ответов в группах респондентов, отнесенных на основании оценок уровня жизни своих семей к "Обеспеченным", "Среднеобеспеченным" и "Малообеспеченным", позволил выявить следующие особенности этих групп.

Прежде всего, обратим внимание на высокие доли респондентов, *не обладающих* профессионально-квалификационными преимуществами и трудоустроившихся

"по блату", среди группы "Обеспеченных". Значимость блата, оставаясь статистически значимой во всех трех подвыборках, угасает от группы рабочих к группе руководителей. Среди материально обеспеченных трудоустроились "по блату" 44% рабочих, 39% специалистов и 26% руководителей. Среди малообеспеченных эти показатели в полтора-два раза ниже. Тот факт, что наиболее высока доля "блатных" среди рабочих с хорошим материальным положением, подтверждает наш ранее сделанный вывод о распространенности "назначенческого протекционизма" при трудоустройстве на "хорошие" рабочие места, не требующие квалификации. В группе обеспеченных специалистов резко повышается доля *обладающих* профессионально-квалификационными преимуществами и при этом трудоустроившихся "по блату" (модель трудоустройства "обоснованный протекционизм") - 19% (для сравнения - среди обеспеченных рабочих таких всего 4%, руководителей - 8%). А вот "случайное" трудоустройство, то есть отсутствие у респондентов и квалификационных, и социально-сетевых преимуществ, резко повышает вероятность попадания в группу "Малообеспеченных" (среди малообеспеченных "случайно" попали на работу 54% рабочих, 31% специалистов и 14% руководителей).

Кроме того, среди рядовых работников и специалистов исключительно важное значение для попадания в группу "Обеспеченных" приобретают "аскриптивно-семейные" характеристики - молодой возраст (среди "обеспеченных" рядовых работников 52% в возрасте 25 лет и менее, специалистов - 40%), отсутствие детей (70% среди "обеспеченных" рядовых работников, 63% среди специалистов) и (только у специалистов) состояние в браке - 73% среди обеспеченных. Напротив, во всех трех подвыборках состояние в разводе в наибольшей степени характерно для "Малообеспеченных" (28% среди малообеспеченных рядовых работников, 33% среди специалистов, 40% среди руководителей). Заметим, что ни в одной из трех подвыборок не было зафиксировано статистически значимых различий по полу, то есть малообеспеченность в данном случае не связана с гендерной принадлежностью респондентов.

Во всех трех подвыборках "Обеспеченные" респонденты резко выделяются долей занятых в высокозарплатном банковско-страховом секторе (22% рядовых работников, 15% специалистов, 12% руководителей) и, в целом, в организациях нового частного сектора (76% рядовых работников, 88% специалистов, 82% руководителей), в то время как "Малообеспеченные" - долей занятых на постсоветских промышленных предприятиях (32% рядовых работников, 29% специалистов, 40% руководителей). Ожидаемой стала высокая доля среди "Обеспеченных" руководителей среднего уровня (64%).

Что же касается характеристик трудовой деятельности респондентов разного уровня материального положения, то обнаружилось, что среди обеспеченных рядовых работников 62% работают по 40 и менее часов в неделю, среди малообеспеченных - всего 45; для специалистов эти цифры составляют соответственно 60 и 41%. То есть, "Обеспеченные" рядовые работники и специалисты отличаются еще и более комфортными условиями труда, имея *меньшую* продолжительность рабочей недели! При этом можно сделать предположение, что "хорошие" рабочие места предоставляют своим работникам своего рода "накапливаемые преимущества": рекрутируя в эти ниши "блатную" молодежь без образования и опыта работы, такие организации предоставляют этим сотрудникам не только достаточно высокий уровень зарплаты, но и возможности обучения по профилю специальности непосредственно на рабочем месте, о чем говорят более высокие доли прошедших профподготовку (46% рядовых работников, 65% специалистов и 71% руководителей) и недавно повышавших квалификацию (22% рядовых работников, 25% специалистов и 46% руководителей) в группах "Обеспеченных".

Итак, по мере продвижения к вершине социальной пирамиды (занятость в престижной отрасли, хорошая материальная обеспеченность, высокая должность в организационной иерархии) усиливается значимость блата, лояльности к руководству.

Соответственно, тем в меньшей степени срабатывают меритократические критерии вознаграждений работников.

Профессионализм - демократизм - гуманизм. Исследование выявило органическую связь достиженческого, демократического и гуманистического векторов социальной организации российского бизнеса. Приоритетное значение профессионализма не может не сопровождаться вовлечением "профессионалов" в управление организацией. А последнее, в свою очередь, позволяет этим "профессионалам" требовать человеческого отношения к себе. Дает ли в наших условиях именно достиженчески-демократическая организация бизнеса соответствующий экономический эффект или доминирование аскриптивно-авторитарной организации бизнеса и власти формирует иную логику эффективного экономического развития? Ответ на этот вопрос требует новых эмпирических исследований. Но во всех случаях ясно одно: достиженчески-демократическая социальная организация бизнеса формирует новое, более высокое качество трудовой жизни, для которого характерна постоянная забота о росте профессионального уровня работника, доминирование меритократических принципов оценки его труда, деловых качеств, успехов, отношение к работнику как партнеру, вовлечение в обсуждение вопросов, которые затрагивают его интересы, достойное вознаграждение за разумные по объему трудовые затраты.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ К сожалению, большинство исследований ограничивается изучением участия рядовых работников в коллективных формах управления: участия в профсоюзах, собраниях, акциях протеста. За бортом остается, может быть, самый важный сегмент управления - индивидуальное участие в принятии решений по поводу внедрения новых технологий, изменений в планах работы, направлении деятельности конкретного работника, цеха, отдела, департамента, в которое могут быть вовлечены специалисты, менеджеры нижнего и среднего уровня.

² "Вовлеченные" - работники с максимальным показателем участия (сочетание N 4, табл. 2).

³ "Отстраненные" - работники, вообще не допущенные к участию (сочетание N 1, табл. 2).

⁴ Другая, более глубокая причина институализации авторитарной политической модели - сформированные в обществе нормы взаимоотношений "руководитель - подчиненный". В результате мы имеем дело с доминированием мотивации, ориентированной на "покорность", установки "начальник всегда прав", пассивности работника даже в тех случаях, когда ему предоставляется возможность выдвинуть свои идеи.

⁵ Показатель измерялся по 6-балльной шкале, впоследствии респонденты были разделены на три группы. К "обеспеченным" были отнесены выбравшие варианты ответа "Можем ни в чем себе не отказывать: приобретаем недвижимость, товары и услуги престижных марок" или "Можно сказать, что живем обеспеченно. Можем позволить себе дорогостоящие отпуск, ремонт или обстановку квартиры, модную одежду, хорошую аудио-, видео- или бытовую технику. Пожалуй, лишь приобретение недвижимости для нас проблематично". К "среднеобеспеченным" - варианты "Живем неплохо. Можем обновлять мебель, аудио-, видео- или бытовую технику, ориентируясь при этом на качественные, но не самые дорогие товары" или "Живем средне, хватает на самое необходимое. Нормально одеваемся, хорошо питаемся. Можем позволить себе покупку товаров длительного пользования, но это, как правило, требует от нас экономии, ограничений в других расходах". К "малообеспеченным" - варианты "Удается сводить концы с концами. Более или менее нормально питаемся, но покупать одежду или товары длительного пользования можем только в случае острой необходимости и при жесткой экономии" или "Можно сказать, что живем бедно. Часто не хватает денег на необходимые продукты питания и на текущие повседневные расходы".

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Денисова Ю. С. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // Социол. исслед. 2004. N5.

Объем и структура денежных доходов населения по источникам поступления, 2008 - 2010 гг.

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL:

http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_13kv.xls (дата обращения: 19.09.2011)

Хиришман А. О. Выход, голос и верность: Реакция на упадок фирм, организаций и государств. М.: Новое издательство, 2009.

Эфендиев А. Г., Балабанова В. С. Участие работников в управлении российских бизнес-организаций // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: Сб. науч. тр. Вып. 2. М.: ГУ-ВШЭ, 2010.

Bakker A.B., Schaufeli W.B. Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations // Journal of Organizational Behavior. 2008. Vol. 29. Iss. 2.

Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior // Journal of Organizational Behavior. 2002. Vol. 23. Iss. 6.

Wefald A.J., Downey R.G. Job engagement in organizations: Fad, fashion, or folderol? // Journal of Organizational Behavior. 2009. Vol. 30. Iss. 1.