

Модели социальной организации российских фирм

Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г. (ГУ-ВШЭ)

Развитие современных российских бизнес-организаций характеризуется неоднородностью и противоречивостью. Одной из задач исследовательского проекта, реализованного сотрудниками кафедры управления человеческими ресурсами ГУ-ВШЭ (рук. А.Г. Эфендиев)¹, было построение многомерной типологии социальной организации российских фирм с целью получения ответа на вопрос, существуют ли в современном российском бизнесе позитивные примеры сочетания экономической эффективности с «партнерским», гуманным отношением к работнику, обеспечивающим долгосрочное развитие человеческого потенциала.

В мае-июне 2008 года нашей исследовательской группой был проведен стандартизованный опрос работников 80 российских бизнес-организаций. Многомерная типология, представленная в настоящем докладе, основана на анализе трех групп респондентов: 1) рядовые работники – рабочие и офисные работники без специального образования (1210 чел.); 2) специалисты с высшим и средним профессиональным образованием (663 чел.); 3) руководители нижнего и среднего звена (509 чел.). Кроме опроса работников, по каждому из 80 предприятий были заполнены справки-«объективки», содержащие как количественные показатели экономической деятельности, так и качественные оценки различных аспектов развития предприятий, данные их топ-менеджерами.

Этапы построения многомерной типологии организаций

Первым этапом стал факторный анализ практик трудовой деятельности внутри каждой из трех групп респондентов – рядовых работников, специалистов и менеджеров. Его результаты представлены в Таблице 1.

¹ Финансовая поддержка проекта была обеспечена грантами факультета менеджмента ГУ-ВШЭ (2007) и Программы фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ (2009).

Результаты факторного анализа практик трудовой деятельности

Трудоустройство: профессионализм (+) vs блат (-)					
Рядовые работники		Специалисты		Менеджеры	
Решающая роль в трудоустройстве: опыт работы (стаж) по специальности	.612	Решающая роль в трудоустройстве: опыт работы (стаж) по специальности	,590	Проходили повышение квалификации по профилю нынешней работы	.522
Стаж работы по специальности	.574	Стаж работы по специальности	,545	Решающая роль в трудоустройстве: рекомендации близких знакомых, родственников	-.514
Решающая роль в трудоустройстве: рекомендации близких знакомых, родственников	-.509	Решающая роль в трудоустройстве: рекомендации близких знакомых, родственников	-,527	Давность повышения квалификации	-.514
Образование совпадает со специальностью	.486			Стаж работы по специальности	.433
Проходили повышение квалификации по профилю нынешней работы	.389			Образование совпадает со специальностью	.407
Демократизм (+) vs авторитаризм (-) организаций					
Рядовые работники		Специалисты		Менеджеры	
Обсуждали нововведения, которые коснулись лично работника	.797	Обсуждали нововведения, которые коснулись лично работника	,831	Обсуждали нововведения, которые коснулись лично работника	.765
Личная активность в обсуждении нововведений в подразделении	.758	Личная активность в обсуждении нововведений в подразделении	,813	Нововведения в подразделении: обсуждались лично с работником	.674
Нововведения в подразделении: обсуждались лично с работником	.616	Личная активность в обсуждении нововведений в подразделении, касающихся лично работника	,700	Нововведения в подразделении: просто поставлены в известность	-.596
Выступления с инициативой	.511	Нововведения в подразделении: обсуждались лично с работником	,568	Подчиненные выступали с инициативой	.580
Материальное положение работников					
Рядовые работники		Специалисты		Менеджеры	
Имеют свое жилье, в целом нормальные условия	,573	Самооценка материального положения	,745	Самооценка материального положения	.790
Повышали зарплату в 2007 году	,552	Имеют свое жилье, в целом нормальные условия	,587	Количество крупных покупок за последние 3 года	.785
Самооценка материального положения	,551	Количество крупных покупок за последние 3 года	,561	Количество дней отпуска в год	-,431

Вторым этапом построения многомерной типологии стала кластеризация предприятий на основе результатов факторного анализа:

1. Отдельно на каждой базе данных (рабочие, специалисты, руководители) были получены усредненные значения трех факторов *по предприятиям*.
2. Усредненные значения факторов были слиты из трех баз в единый файл, в результате чего были получены 78 наблюдений-предприятий с 9 переменными – значениями факторов.
3. Методом иерархического кластерного анализа было определено оптимальное число кластеров.
4. В результате анализа методом k-средних были выявлены 3 группы организаций.
5. Номера кластеров были распространены обратно в файлы данных рабочих, специалистов и руководителей.

Результаты кластерного анализа с расположением кластерных центров представлены в Таблице 2.

Таблица 2
Результаты кластеризации организаций по типам практик трудовой деятельности

Факторы	Группы респондентов	Номера кластеров и факторные значения кластерных центров		
		1	2	3
Трудоустройство: профессионализм (+) vs блат (-)	Рабочие	,36	-,36	,01
	Специалисты	,26	-,17	,13
	Руководители	,52	-,31	-,26
Демократизм (+) vs авторитаризм (-) организаций	Рабочие	,16	,05	-,26
	Специалисты	,36	-,03	-,49
	Руководители	,43	-,11	-,55
Материальное положение работников	Рабочие	,27	,32	-1,05
	Специалисты	,02	,35	-,78
	Руководители	-,18	,31	-,38

Рассмотрим отличительные особенности каждой из трех моделей социальной организации российских фирм.

Кластер 1. «Промышленные предприятия с работниками-профессионалами»

Кластер состоит из 27 предприятий (35% выборки). В этой группе доминируют промышленные предприятия – химической и нефтеперерабатывающей, легкой и пищевой промышленности. 15 предприятий этой группы представляют новый частный сектор, 12 – постсоветские предприятия (здесь самая высокая из всех групп доля приватизированных предприятий, так что

кластер можно условно назвать «постсоветским»).

Судя по экономическим показателям, внесенным в «объективки», это наиболее успешные предприятия. В группе (по состоянию на 2007 год) были самые высокие медианные показатели валовой прибыли в расчете на одного работника (462 тыс. руб., что вдвое превышает показатель Кластера 2 и почти в 8 раз – Кластера 3) и валовой прибыли в 2007 г. по отношению к 2002-му.

Отметим отличительные черты социальной организации этих предприятий.

Трудоустройство благодаря образовательно-квалификационным характеристикам работников. В этой группе самая высокая доля респондентов, работающих по специальности – по 43% рабочих и специалистов, а также самая высокая доля трудоустроившихся благодаря опыту работы и образованию.

Высокая степень формализованности трудовых отношений и «защищенность» занятости. 89% рабочих и 94% специалистов имеют бессрочные трудовые договора. 61% рабочих и 62% специалистов не слышали о практике выдачи «зарплата в конвертах» на своих предприятиях.

Самые низкие трудовые нагрузки работников. «Защищенность» работников этой группы предприятий проявляется и в относительно низкой, а точнее, соответствующей трудовому законодательству, 40-часовой продолжительности рабочей недели. 66% рабочих, 55% специалистов и 50% руководителей имели 28 и более дней оплачиваемого отпуска за 12 месяцев, предшествовавших проведению опроса.

«Гуманное» отношение менеджмента к работникам, что проявляется в наличии индивидуальных надбавок за стаж и квалификацию, повышении заработной платы в течение 2007 года, наличии социальных льгот на предприятиях.

Низкий уровень лояльности работников своим организациям, что парадоксально, учитывая приведенные выше данные о «защищенности» работников. Тем не менее, в этой группе самые высокие доли собирающихся уйти с этой работы по собственной инициативе, а также отметивших случаи выражения протеста на своих предприятиях. Здесь же самые высокие показатели неудовлетворенности уровнем заработной платы (по 59% рабочих и специалистов). Тот факт, что низкий уровень заработных плат чаще наблюдается именно в «защищенном», формализованном, секторе трудовых отношений, уже отмечался российскими исследователями [Барсукова, 2003].

Участие работников в управлении, принятии решений в организациях. При общих по выборке низких показателях участия работников в управлении, предприятия этого типа являются «островками дозированной демократии» в российском бизнесе. В этой группе отмечены самые высокие доли работников, с которыми начальство советовалось относительно нововве-

дений (17% рабочих, 37% специалистов, 59% руководителей). 32% рабочих и 43% специалистов отметили, что им приходилось выступать с инициативами, рацпредложениями. В сторону большей демократичности выделяются и руководители этих предприятий: 71% из них ответили, что сами привлекают своих подчиненных к принятию решений.

Система повышения квалификации, ориентированная на общепрофессиональное развитие работников. Предприятия этого типа отличаются не только самой высокой долей работающих по специальности, но и участием работников в программах повышения квалификации. Интересно, что при этом, в отличие от Кластера 2, эти программы не приводят к немедленным «выгодам» для работников. Наиболее часто работники отмечают такие их результаты, как «удовлетворенность своим профессиональным ростом», «рост уважения со стороны знакомых». По-видимому, такие «неосвязаемые» результаты программ повышения квалификации могут быть объяснены фундаментальным характером последних, инвестированием в базовые профессиональные компетенции работников, которые дают отложенный во времени эффект.

Кластер 2. «Организации с хорошим материальным вознаграждением работников»

Это самый многочисленный кластер, состоящий из 35 организаций (45% выборки). В этой группе преобладают организации в сфере торговли, недвижимости и услуг. Практически все – 32 из 35 – это организации нового частного сектора экономики. По своим экономическим показателям эти предприятия занимают срединное положение между Кластерами 1 и 3.

Данный тип социальной организации фирмы отличается следующими характеристиками.

Самый молодой кадровый состав рабочих и специалистов.

Высокая доля трудоустроившихся по протекции. Здесь наибольшая доля респондентов, являющихся старыми друзьями, родственниками своих руководителей; по 24% рабочих и специалистов главным фактором своего трудоустройства назвали рекомендации близких знакомых и родственников. Справедливости ради отметим, что наряду с фактором «блата» столь же значимым в этой группе является трудоустройство благодаря образованию и формально подтвержденной квалификации: этот вариант отмечен 22% рабочих и 34% специалистов.

Высокая доля «неформальной» составляющей в отношениях занятости. В этой группе самые высокие доли рабочих и специалистов указали на наличие устных договоренностей в сфере трудовых отношений. Здесь самая низкая доля работающих по бессрочным договорам и самая высокая – по краткосрочным договорам и устным договоренностям. По 40% рабочих и специалистов указали, что у них существует практика выплат зарплат «в конвертах».

Хорошее материальное положение работников. 9% специалистов и 23% руководителей в группе отнесли себя к «обеспеченным». 70% специалистов и 64% рабочих охарактеризовали

свои жилищные условия как «в целом нормальные», 40% специалистов и 29% рабочих совершили в течение 3 лет, предшествовавших опросу, хотя бы одну крупную покупку.

Самые высокие трудовые нагрузки работников. Относительно хорошее материальное положение работников в этих организациях «оплачено» их сверхнормативными трудовыми нагрузками. 32% рабочих и 30% руководителей работают 50 и более часов в неделю. 33% рабочих, 26% специалистов и 15% руководителей не были в отпусках за 12 месяцев, предшествовавших опросу. Жесткая привязка уровня жизни к трудовым нагрузкам респондентов – общая черта социально-трудовых отношений в российских бизнес-организациях, о чем мы писали в наших предыдущих работах [Эфендиев, Балабанова, 2009].

«Инструментальное» отношение к повышению квалификации работников. При том, что 73% рабочих и 69% специалистов в этой группе работают не по специальности, полученной в учебном заведении, организации этого типа достаточно активны в развитии узкоспециализированных навыков своих работников, их «адаптации» под непосредственные функциональные требования рабочих мест. Отсюда, в отличие от Кластера 1, «тренинговый» характер системы повышения квалификации на таких предприятиях через институты наставничества, краткосрочной переподготовки. При этом такие программы достаточно часто приводят к немедленным практическим выгодам для работников, таким как повышение зарплаты или должности.

Кластер 3. «Авторитарно-эксплуататорские» организации

Этот кластер, состоящий из 16 предприятий и организаций (20% выборки), является единственным, который носит выраженную региональную специфику – более половины организаций (11) расположены на Юге России. Наиболее часто в данной группе встречаются торговые, автотранспортные, строительные предприятия. Как и в Кластере 2, здесь абсолютное большинство составляют предприятия нового частного сектора (13 из 16).

Экономические показатели деятельности этих организаций, указанные в «объективках», весьма скромны. В этой группе самая низкая медианная валовая прибыль в расчете на 1 работника за 2007 год – почти в 8 раз меньше, чем в Кластере 1; самый высокий возраст оборудования (в среднем 10 лет); самые низкие заработные платы по всем категориям работающих.

«Авторитарно-эксплуататорский» тип социальной организации фирмы имеет следующие отличительные черты.

Высокая доля «случайных» и трудоустроившихся по протекции работников. В отличие от Кластеров 1 и 2, предприятия этого типа не ориентированы на «позитивные», образовательно-квалификационные критерии найма работников. 38% рабочих и 30% специалистов таких предприятий оказались на этом месте «случайно»; 22% рабочих, 13% специалистов и 27%

руководителей – по рекомендациям друзей, родственников.

Низкая значимость профессионализма. В этой группе ничтожно низкие показатели повышения квалификации: так, 35% рабочих повышали свою профессиональную квалификацию более 3 лет назад, 46% – не повышали никогда.

Плохое материальное положение работников. 37% рабочих и 23% специалистов в этой группе отнесли себя к «малообеспеченным». Жилищные условия 77% рабочих и 79% специалистов можно охарактеризовать как «плохие». 89% рабочих и 79% специалистов не совершили ни одной крупной покупки в течение 3 лет, предшествовавших опросу. Ответы респондентов о своем уровне жизни согласуются и с уровнем заработных плат по предприятиям: в этой группе он составил в 2007 г. в среднем всего 12 574 руб. – это почти вдвое ниже, чем в остальных двух кластерах.

«Дегуманизированное» отношение менеджмента к работникам, что проявляется в отсутствии индивидуальных надбавок работникам, социальных льгот по месту работы, повышений заработной платы в течение 2007 года. При этом трудовые нагрузки в этих организациях значительно превышают показатели Кластера 1, совсем немного уступая Кластеру 2.

Высокий уровень лояльности работников своим организациям, что парадоксально, учитывая приведенные выше данные об «эксплуататорском» отношении к работникам. Несмотря на самый низкий уровень жизни, в этих организациях самый высокий уровень удовлетворенности заработной платой (почти 80%), более 90% рабочих и специалистов заявили, что не собираются уходить с этой работы по собственной инициативе.

Полная отстраненность работников от участия в управлении. Упоминания респондентов в этих организациях о том, что начальство привлекало их к обсуждению каких-либо изменений в организациях, практически отсутствуют. Соответственно, и сами руководители отмечают, что обычно не советуются со своими подчиненными (41%), и отрицательно отвечают на вопрос о том, выступали ли с инициативами их подчиненные (70%).

Противоречие декларируемых ценностей организационной культуры практикам трудовых отношений в организациях. Оценочные ответы респондентов относительно того, что допустимо/недопустимо в их организациях, могут ввести в заблуждение, рисуя образ демократичной, утверждающей высокие профессиональные стандарты, организационной культуры. Так, здесь наблюдаются самые высокие доли респондентов, считающих «абсолютно неприемлемыми» в своих организациях ситуации продвижения работников «по блату», произвола руководства, ущемления прав работников. Доли положительных ответов относительно «обязательности» повышения квалификации, стремления к профессиональному развитию работников, в разы превышают эти доли в других группах.

Как легко заметить, эти ответы входят в противоречие с описанными выше реальными практиками трудовой деятельности, которые характеризуются клановостью в трудоустройстве, низкой ценностью профессионализма, дегуманизованностью и авторитаризмом руководства. Значит ли это, что авторитаризм порождает лицемерие в организациях, повышенное стремление к искажению, приукрашиванию действительности? Другое объяснение этому феномену может заключаться в том, что в авторитарных организациях, где работники являются «случайными» либо принятыми «по благу», респонденты просто боялись искренне отвечать на вопросы оценочного характера, стараясь отвечать «правильно».

Такая рассогласованность ответов, противоречие «культуры» и «практики» в изучении трудовых отношений, ставит перед исследователями важные методологические вопросы о том, данные какого типа заслуживают большего доверия; о целесообразности фокусирования внимания исследователей на оценочных суждениях респондентов; о подмене изучения *социальной реальности* изучением *мнений* людей об этой реальности.

Итак, результаты многомерной типологизации моделей социальной организации российского бизнеса, основанной на использовании большой выборки предприятий и работников и, соответственно, количественных методов исследования, в общих чертах соответствуют моделям, выделяемым исследователями-«качественниками» (например, «традиционные» и «новые» предприятия [Козина, 2007]). Исторические корни российских бизнес-организаций оказываются самым сильным водоразделом, определяющим всю совокупность социальных взаимодействий внутри предприятий. В то же время, большая, регионально репрезентативная выборка и количественные методы анализа выявили гетерогенность новых частных организаций, выделив, в частности, одиозный кластер клановых «авторитарно-эксплуататорских» предприятий, вобравших в себя, как кажется, все « пороки» развития современного российского бизнеса.

Впрочем, как мы увидели, ни один из двух оставшихся типов социальной организации фирмы нельзя с полной уверенностью отнести к «позитивным». С одной стороны, к «партнерскому» типу, который сочетал бы высокую значимость профессионализма и «гуманного» отношения к работнику, наиболее близки «постсоветские» предприятия Кластера 1. Однако этот тип социальной организации бизнеса ориентирован, прежде всего, на маломобильных работников с выраженными патерналистскими ожиданиями. Кроме того, этот тип оказался представлен относительно непрестижными отраслями и предприятиями, не обеспечивающими своим работникам достойного материального вознаграждения.

С другой стороны, наиболее перспективными для молодых и достиженчески ориентированных работников представляются организации нового частного сектора, попавшие в Кластер

2. Организации этого типа привлекательны в плане относительно высоких заработков. Однако «ценой» этих преимуществ являются сверхнормативные трудовые нагрузки, незащищенность работников, высокая значимость протекционизма в трудоустройстве. Кроме того, как показал анализ, организациям этого типа свойственно «инструментальное» отношение к своим работникам, отсутствие стремления инвестировать в их профессиональное развитие, за исключением узких навыков, непосредственно связанных с выполнением работниками своих трудовых функций.

Литература

Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования, №7, 2003.

Козина И.М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе // Социологические исследования, 2007. № 7.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Трудовые нагрузки и материальное вознаграждение работников российских бизнес-организаций: зоны гуманизма и эксплуатации // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования. М.: ГУ-ВШЭ, 2009.