**Критерии карьерных продвижений как индикатор организационной культуры[[1]](#footnote-1)**

Гоголева А.С. аспирант НИУ ВШЭ

*Организационная культура как объект исследования*

В некоторых работах указывается, что наибольший интерес к теме организационной культуры был в 1980-е годы (Hofstede и др., 1990; Gordon, 1991; Rowlinson и Procter, 1999), это справедливо лишь отчасти, поскольку по такому показателю как количество публикаций на данную тему, интерес продолжается до сих пор. Но также важно отметить, что если тридцать лет назад ключевыми вопросами были сущность организационной культуры, ее роль в организации, источники происхождения, то сегодня это больше исследований конкретных аспектов влияния организационной культуры на различные параметры организации.

Одно из определений организационной культуры состоит в том, что это совокупность того, что сотрудники организации думают о том, как работает их организация и поведенческих и физических результатов этих мыслей (Sinclair, 1993). Анализ многочисленных научных работ по изучению организационной культуры подводит нас к тому, что сложности, с которыми сталкиваются при определении сущности организационной культуры, исходят не только из сложности самого феномена, но и из желания учесть все возможные связи между этим феноменом и поведением в организации. Необходимо отметить, что в большинстве определений организационной культуры заложено ее влияние на поведение сотрудников, и различаются механизмы такого влияния. Так, некоторыми авторами было отмечено, что «различается не сущность феномена, а его операционализация» (Henri, 2006). Большая часть определений обращается к ценностным составляющим организационной культуры, посредством которых создаются определенные установки поведения, что также в дальнейшем предопределяет действия сотрудников. В подобных определениях культура – это определенный способ восприятия, обдумывания и реагирования (Schein, 1996), набор неявных убеждений. Например, согласно Э. Шейну базовые представления первичны, и они проявляются во всем остальном организации, а основы их появления это национальная культура, топ-менеджеры и результаты пережитого опыта (Шейн, 2002).

В нашем понимании для реализации одной из основных функций, регуляции поведения, организационная культура должна иметь способность принуждать отдельных индивидов к определенным способам действия внутри организации. Ценности таким принуждающим воздействием не обладают, они скорее направлены на создание чувства идентификации с социальной группой. Принуждающим действием обладают, прежде всего, нормы, некоторые авторы утверждают, что оценка норм более конкретна, чем оценка представлений при изучении организационной культуры (Calori и Sarnin, 1991). И в нашем понимании организационная культура должна пониматься как совокупность норм и ценностей, а не только ценностей. Надо добавить, что нормы достаточно часто включены в понятие организационной культуры, но, к сожалению, исследований организационной культуры как совокупности норм практически нет. Зато по исследованию ценностей исследований достаточно много, хотя под видом изучения ценностей организационной культуры, авторы часто используют индикаторы, которые не раскрывают содержания организационной культуры. Так, например, при оценке организационной культуры были использованы: работа топ-менеджеров по разработке организационной культуры (Sorensen, 2002), сила организационной культуры как знакомство с корпоративными ценностями (Kotter и Haskett, 1992), наличие долгосрочных целей и видения (Denison и Mishra, 1995) или ценности не рядовых сотрудников, а топ-менеджеров компании (Berson, Oreg и Dvir, 2008).

В небольшой части научных работ авторы обращают особое внимание на различные организационные практики как составляющие организационной культуры (Harris, 1994; Schein, 1996; Plowman, 2001; Sorensen, 2002; Kossek, 2003; Henri, 2006; Kwantes и Boglarsky, 2007). Так, у того же Э. Шейна это один из уровней организационной культуры. Сложность состоит в том, что, с одной стороны, организационные практики каждым конкретным сотрудником воспринимаются внешними по отношению к нему, то есть как реализация культурных норм, а с другой стороны, сотрудник сам участвует в их реализации и воспроизводстве, то, что в феноменологическом подходе обозначается как «влияния действий сотрудников на социальный контекст» (Denison, 1996). Поскольку основной целью использования понятия организационная культура состоит в том, чтобы объяснить нематериальную сторону взаимодействий внутри организации, в исследовании необходимо рассматривать и нормы, и ценности, и реализуемые практики.

Еще одним аспектом анализа в зарубежной литературе является выделение уровня анализа организационной культуры. С одной стороны, организационная культура это атрибут организации, а не конкретных сотрудников, соответственно она должна рассматриваться как характеристика компании. В исследованиях это реализуется через использование в качестве индикаторов средних значений по переменным или дисперсий ответов. С другой стороны, поскольку носителями культуры являются отдельные индивиды, есть отдельное направление по исследованию индивидуального восприятия элементов культуры (Harris, 1994). Наличие культуры в данном случае описывается наличием общих смыслов и категориальных схем.

*Критерии карьерных продвижений как индикатор организационной культуры*

Карьерные продвижения можно рассматривать как элемент организационной культуры, поскольку отбор среди кандидатов на выдвижение есть реализация определенных культурных норм и ценностей, действующих в компании. Работники разрабатывают различные стратегии продвижения и поведения в зависимости от того, какими они видят критерии продвижения (Beehr, Nair, Gudanowski и Such, 2004). Продвижение в должности имеет несколько особенностей по сравнению с другими управленческим решениями, которые и обуславливают его значимость в контексте трансляции норм в организации. Во-первых, карьерные возможности в каждой конкретной компании ограничены, соответственно существует некоторая конкуренция среди работников и особое внимание к подобным решениям. Во-вторых, карьерное продвижение является дискретным, т.е. оно или есть, или его нет, отсутствие промежуточного или частичного результата повышает значимость подобного решения для сотрудников.

Критерии и процедуры повышения в должности не настолько хорошо изучены (Chen, Wakabayashi и Takeuchi 2004), в отличие, например, от принятия решений о найме кандидатов (Peterson, Sapora и Seidel, 2000; Simon и Warner, 1992; Козина, 1997, Kozina and Yakubovich, 2000, Эфендиев и др., 2010), которые также достаточно подробно изучались в российских исследованиях, в частности в рамках исследования неформальной экономики (Барсукова, 2003; Титов, 2005).

В контексте изучения организационной культуры особый интерес представляют повышения до руководящих должностей. В данном случае помимо учета результатов аттестации или оценки предыдущей деятельности, необходимо принимать во внимание соответствие ценностей и установок в выборе между кандидатами. Во-первых, руководители демонстрируют своими действиями ценности всей компании (Sinclair, 1993). Исследователи сделали вывод, что ценности основателей и ключевых лидеров без сомнения создают содержание организационных культур, но путь, посредством которого они влияют на поведения рядовых членов организации, это общие практики. Ценности лидеров, соответственно и руководителей, становятся практиками подчиненных (Hofstede и др., 1990). Во-вторых, в большинстве исследований по выделению различных субкультур на предприятии, одним из оснований для такого выделения является уровень иерархии. Было ясно показано, что руководители могут представлять отдельный тип субкультуры по сравнению с рядовыми сотрудниками и профессионалами. По данным исследований менеджеры чаще имеют более позитивный взгляд, чем респонденты на более низких уровнях иерархии (Gordon и DiTomaso, 1992). С другой стороны, именно они ответственны за основные ориентиры и являются центрами власти, что больше связано с результатами труда.

Авторами были выделены 4 пути карьеры на основе применения различных критериев: за выдающиеся достижения, за надежность индивидуальных результатов, за индивидуальные особенности (и способности) и удача и фаворитизм (Beehr, Nair, Gudanowski и Such, 2004). Первые два авторами были определены как достиженческие, а последние два как недостиженческие. Такое определение критериев имеет достаточно большую историю применения, начиная еще с Т. Парсонса (Парсонс, 2002), но в изучении карьерных продвижений исследований явно недостаточно (Chen, Wakabayashi и Takeuchi 2004).

Критерии, используемые в организациях при принятии управленческих решений по отношению к работникам, занимали исследователей с давних пор. Организация рассматривается как рациональная система, созданная для достижения целей и предполагает, что основными принципами должны стать как раз достиженческие критерии. Меритократизм как реализация достиженческих ценностей является сейчас очень актуальной темой, достаточно сказать, что статьи по этой тематике начали появляться только в конце 90-х годов (Castilla, 2010).

*Исследование меритократических критериев*

На Западе принято исходить из того, что руководитель действует в интересах компании и считается, что достиженческие критерии, такие как уровень квалификации, наличие успешного опыта и критерии, ориентированные на результат, являются наиболее эффективными с этой точки зрения. Проблемы, связанные с личным отношением руководителя к подчиненным, фаворитизмом, наличием личных целей называется полностью неэффективным, а потому нежизнеспособным (Prendergast и Topel, 1996). Этим отвергаются исследования достаточно большой части взаимодействий в компании, и происходит недооценка таких критериев как лояльность и приверженность, личные отношения, личные связи, личные предпочтения. Упоминается множество негативных следствий для компании от применения подобных практик, начиная от риска распространения непотизма (замещение должностей предпочтительно родственниками) и заканчивая экономической неэффективностью таких руководителей и подчиненных. Исследование этого типа критериев также ведутся, но не в рамках западного общества, а на примере восточного, в частности в Китае, Тайване (Chen, Tsui и Farh, 2002; Wong и Chan, 1999; Smart, 1993). Так, в результате одного из них подтвердилась гипотеза о том, что личная преданность и лояльность подчиненного руководителю позитивно связана с результатами работы (Chen, Tsui, Farh, 2002), что отчасти опровергает теоретические предположения о заведомой неэффективности такого рода взаимодействий в компании.

Сторонники меритократии отмечают, что истинно меритократические системы это системы взаимодействия, где каждый имеет одинаковые возможности для продвижения и получения вознаграждения на основе своих усилий и заслуг, и независимо от их пола, возраста и других недостиженческих факторов. Очень многие убеждены, что меритократизм это не только принципы, в соответствии с которыми организация должна действовать, а это также принципы, по которым она и действует (Castilla, 2010), поскольку он культурно приемлем как справедливый и легитимный принцип распределения в развитых капиталистических странах и организациях.

Популярной темой в социальной стратификации является предположения об уменьшении аскриптивности (недостиженчества) и увеличение достиженчества как основ распределения социальных поощрений в современном обществе (Jacobson и Kendrick, 1973; Foner, 1979; Breen и Whelan, 1993; Breen и Goldthorpe, 1999). Одним из наиболее известных предположений о связи индустриализации и социальной мобильности является следующее: по мере развития общества, меняются технологии и организация работ, что приводит к тому, что основания наделения статусом переходит от семьи к системе образования, что, в свою очередь, повышает социальную мобильность, особенно профессиональную. Хотя некоторые исследования на уровне сравнения стран не подтвердили подобной зависимости (Jacobson и Kendrick, 1973; Foner, 1979), есть подтверждения по результатам лонгитюдных исследований в компаниях, что применение достиженческих критериев при принятии решений о карьерных продвижениях растет (Stovel, Savage и Bearman, 1996).

Исследователи искали возможности проверить, насколько меритократические принципы и результаты их использования приняты в обществе. В рамках организации, это получило распространение в исследовании того, как организационные практики и процедуры влияют на возможности сотрудников организации, в том числе и для карьеры. Но результаты эмпирических исследований показали, что даже с внедрением систем оплаты, основанных на данных принципах, политик по разнообразию, программ обучения, остается неравенство на работе.

*Меритократические критерии как элемент организационной культуры*

По данным одного из российских исследований, 84% россиян считали личные связи лучшим способом добиться чего-то в жизни (Афанасьев, 2000). Также было показано, что личные связи активно использует немногочисленная и наиболее благополучная часть населения для получения доступа к полезным лицам и том числе в целях карьерного роста (Ясин и Снеговая, 2010). Эти данные, и данные исследований по проблемам трудоустройства показывают, что пространства для применения недостиженческих критериев в российском бизнесе достаточно много.

Следует отдельно проанализировать следствия применения достиженческих и недостиженческих критериев при карьерных продвижениях в контексте организационной культуры. Так, можно предположить, что те критерии, которые были использованы при первом повышении сотрудника, дальше будут транслироваться им как должные.

*Библиография*

Beehr, Nair, Gudanowski and Such, Perceptions of reasons for promotion of self and others // Human Relations (2004), Vol. 57, p. 413.

Berson Y., Oreg S., Dvir T. CEO values, organizational culture and firm outcomes // Journal of Organizational Behavior (2008), No. 29, pp. 615–633.

Breen R., Goldthorpe J.Y. Class Inequality and Meritocracy: a Critique of Saunders and an Alternative Analysis // British Journal of Sociology (1999), Vol. 50, No. 1.

Breen R., Whelan C.T. From Ascription to Achievement? Origins, Education and Entry to the Labour Force in the Republic of Ireland During the Twentieth Century // Acta Sociologica (1993), No. 36, pp. 3-17.

Calori R., Sarnin P. Corporate Culture and Economic Performance: a French Study // Organization Studies (1991), Vol.12, Is.1, pp. 49-74.

Castilla B. The Paradox of Meritocracy in Organizations // Administrative Science Quarterly (2010), Vol. 55, pp. 543–576.

Chen Z.X., Tsui A.S., Farh J.-L. Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China // Journal of Occupational and Organizational Psychology (2002), Vol. 75, pp. 339-356.

Chen, Wakabayashi and Takeuchi, A comparative study of organizational context factors for managerial career progress: focusing on Chinese state-owned, Sino-foreign joint venture and Japanese corporations // International Journal of Human Resource Management (2004), Vol. 15, No.4, pp. 750- 774.

Denison D.R. What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars // The Academy of Management Review (1996), Vol. 21, No. 3, pp. 619-654.

Denison D.R., Mishra A.K. Toward a theory of organizational culture and effectiveness // Organizational Science (1995), Vol. 6, No. 2, pp. 204-223.

Foner A. Ascribed and Achieved bases of stratification // Annual Review of Sociology (1979), No. 5, p. 219-242.

Gordon G.G. Industry determinants of organizational culture // The Academy of Management Review (1991), Vol. 16, No. 2, pp. 396-415.

Gordon G.G., DiTomaso N. Predicting corporate performance from organizational culture // Journal of Management Studies (1992), Vol. 29, No. 6, pp. 783-798.

Harris S.G. Organizational culture and individual sensemaking: a schema-based perspective // Organizational Science (1994), Vol. 5, No. 3, p. 309-321.

Henri J.-F. Organizational culture and performance measurement systems // Accounting, Organizations and Society (2006), Vol. 31, pp. 77–103.

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, pp. 286-316.

Jacobson B., Kendrick J.M. Education and Mobility: From Achievement to Ascription // American Sociological Review (1973), Vol. 38, pp. 439-460.

Kossek, E. Subcultures and employment modes: translating HR strategy into practice // Journal of Organizational Change Management (2003), Vol. 16, Is. 3, pp. 287-308.

Kotter J.P., Haskett J.L. Corporate Culture and Performance (1992), New York: Free Press.

Kozina I., Yakubovich V. The Changing Significanceсe of Ties. An Exploration of Hiring Channels in the Russian Transitional Labor Market // International Sociology (2000), Vol. 15, No. 3. pp. 479-500.

Kwantes, C.T., Boglarsky, C.A., Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries // Journal of International Management (2007), Vol. 13, Is. 2.

Peterson T., Sapora I., Seidel M.-D.L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks // American Journal of Sociology (2000), Vol. 6, No. 3, pp. 763-816.

Plowman, B.A. The transformation of organizational culture: Perceptions of a critical mass, Ph.D., Fielding Graduate Institute, 2001.

Prendergast C., Topel R.H. Favoritism in organizations // Journal of political economy (1996), Vol. 104, No. 5, pp. 958-978.

Rowlinson M., Procter S. Organizational Culture and Business History // Organization Studies (1999) Vol. 20, No. 3, pp. 369-396.

Schein E.H. Culture: the missing concept in organizational studies // Administrative Science Quarterly (1996), Vol. 41, No. 2, pp. 229-240.

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. pp. 306-328.

Sinclair A. Approaches to Organizational Culture and Ethics // Journal of Business Ethics (1993), No. 12, pp. 63-73.

Smart A. Gifts, Bribes, and Guanxi: A Reconsideration of Bourdieu's Social Capital // Cultural Anthropology (1993), Vol. 8, No. 3, pp. 388-408

Sorensen J.B. The strength of corporate culture and the reability of firm performance // Administrative Science Quarterly (2002), Vol. 47, No. 1, pp. 70-91.

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, pp. 358-399.

Wong Y. H., Chan R.Y. Relationship Marketing in China: Guanxi, Favoritism and Adaptation // Journal of business ethics (1999), No. 22, pp. 107-118.

Афанасьев М. Клиентелизм и российская действительность. М., 2000.

Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования (2003), № 7. С. 3-15.

Козина И.М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования (1997), № 4. С. 55-64.

Парсонс Т. О социальных системах, М.: Академический проект, 2002, 832 стр.

Титов В.Н. Социальный механизм функционирования и воспроизводства системы неформальной экономики, Общественные науки и современность (2005), №4, стр. 37-48.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство, СПб.: Питер, 2002, 336 стр.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства, *Мир России: Социология, этнология* (2010), Т. XIX. No.4, с. 69—103.

Ясин Е.Г., Снеговая М.В. Институциональные проблемы России в мировом контексте // Вопросы экономики (2010), №1. С. 114-128.

1. Настоящая статья является промежуточным результатом выполнения исследовательского проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях» (№ 11-04-0037), поддержанного в рамках конкурса Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» «Учитель-Ученики» 2011-2012 гг. (руководитель проекта: д.ф.н., проф. А.Г. Эфендиев). [↑](#footnote-ref-1)