

Опубликовано: Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Социальная организация российского бизнеса: между клановостью и профессионализмом // X Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества : в 3-х кн. Кн. 2 / Отв. ред. Е.Г. Ясин. М.: ГУ-ВШЭ, 2010. С. 241-250.

**Социальная организация российского бизнеса:
между клановостью и профессионализмом**

А.Г. Эфендиев, ГУ – ВШЭ
Е.С. Балабанова, ГУ – ВШЭ

Развитие российской бизнес-среды на протяжении последних двух десятилетий прошло через весьма сложный период первоначального становления, резкие трансформации под влиянием государственной экономической и социальной политики, экономические спады и периоды бурного роста. В результате социальная организация российского бизнеса представляет собой весьма сложную, внутренне противоречивую, структуру ценностей, правил и практик реального поведения, в которой переплетены «западнические» и «постсоветские» элементы; конкурентный и сросшийся монополистический сектора; сегменты, напрямую зависящие от качества занятых в них человеческих ресурсов, и сидящие на «игле» природной ренты.

Столь разнородная и, несомненно, качественно отличная от западноевропейской и североамериканской картина ставит перед отечественными исследователями задачу достижения научно обоснованного понимания социальной организации российского бизнеса как системы повседневных практик социальных взаимодействий в их социально-институциональном контексте. Эта задача была поставлена нами в рамках исследовательского проекта «Управление человеческими ресурсами в российских бизнес-организациях: реальное состояние, проблемы, тенденции развития»¹.

Одним из ключевых вопросов, поднимавшихся в нашем исследовании, были критерии найма, вознаграждений и продвижений работников в бизнес-организациях². В данном случае мы отталкивались от типовых переменных Т. Парсонса [Парсонс, 2002, с. 36], взяв важнейшую, на наш взгляд, дихотомию «достиженчество-аскриптивность». Этот критерий практически не встречается в типологиях организационных культур, предлагаемых зарубежными исследователями. И это не случайно – ведь они разрабатывались в социально-исторической среде, принципиально отличной от российской. Этот контекст характе-

¹ Руководитель проекта А.Г. Эфендиев (факультет менеджмента ГУ-ВШЭ). В мае-июне 2008 г. после 80 углубленных пилотажных интервью был проведен стандартизованный опрос 2550 работников 80 предприятий и организаций, представляющих 15 отраслей экономики в 9 регионах России.

² Здесь и далее под «бизнес-организациями» понимаются предприятия и организации частной формы собственности.

ризуется, прежде всего, преобладанием достигательски-универсалистских, в терминологии Парсонса, образцов социальной организации. Например, даже тип организационной культуры, названный К. Камероном и Р. Куинном «клановым» [Камерон, Куинн, 2001, с. 73-76], представляет организацию семейного типа, которая ориентирована на обеспечение высочайшего качества работы, участие работников в управлении, высокие этические требования в сфере профессионализма. Как видим, это совсем не понимание «клановости» как закрытого клуба «своих», верных руководству, людей, повязанных узкогрупповыми интересами.

Индикаторы, разработанные нами в инструментарии исследования, относили к «достиженческому» типу критерии найма, вознаграждения и продвижения, связанные с уровнем профессионализма работников; соответствием формального образования выполняемой ими работе; участием в программах повышения квалификации и самообразованием. «Аскриптивными» критериями входа в организацию и получения вознаграждений являются «клановость» (дружеские и родственные связи работников с руководителями организации или непосредственными начальниками) и лояльность, верность работников по отношению к начальству.

В рамках этого блока индикаторов нас интересовало, прежде всего, соотношение профессионально-квалификационных и «клановых» критериев найма, вознаграждения и продвижения работников. Анализ образовательных показателей, приведенных в Таблице 1, позволяет, на наш взгляд, характеризовать Россию как *«страну образованных непрофессионалов»*. При высоких показателях формального образования – даже среди рабочих каждый пятый имеет вузовский диплом! – показатели соответствия образования нынешней работе респондентов весьма скромны. Еще хуже выглядят показатели участия российских работников в повышении квалификации. Несколько лучшая ситуация с руководителями приводит нас к предположению о том, что на общем фоне непрофессионализма одним из условий карьерных продвижений все-таки является повышение уровня своей профессиональной компетентности.

Таблица 1

Образовательно-квалификационные показатели трех категорий работников

	Рабочие (N=1210), %	Специалисты (N=663), %	Руководители (N=509), %
Имеют высшее образование	21	66	77
Образование полностью соответствует нынешней работе	36	52	57
Проходили повышение квалификации в последние 3 года	21	33	48

Наиболее высокие доли работающих по специальности зафиксированы среди рабо-

чих, занятых в таких отраслях, как ремонт автомобилей (67%), автотранспорт (55%), энергетика и ЖКХ (54%). Меньше всего профессионалов по рабочим должностям в торговле (19%). Среди специалистов картина похожая – наивысшая доля профессионалов в сферах автосервиса, энергетике и ЖКХ, а также – в отличие от рабочих – в строительстве (69%) и машиностроении/металлообработке (65%). Чаще других работают не по специальности сотрудники банковско-страхового сектора (71%), недвижимости и сферы услуг (63%).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос о совпадении полученного образования со специальностью, по которой работают респонденты-«специалисты», N=663, % по строке

<i>Общая характеристика экономического развития предприятия за последние 2-3 года (из «Справок о предприятиях»)</i>	Совпадает ли образование со специальностью, по которой работают респонденты		
	Полностью совпадает	Совпадает частично или совсем не совпадает	Всего
Бурное поступательное развитие	39	62	100
Постепенное поступательное развитие	55	45	100
Неустойчивые темпы развития	54	46	100
По выборке	52	48	100

Бросается в глаза тот факт, что экономически наиболее успешные (до кризиса) бизнес-организации в значительно меньшей степени, чем все прочие, предъявляли спрос на профессионалов (Таблица 2). Получается, что в бизнес-среде докризисной России «бурное развитие» предприятия/организации не было связано с формальными образовательно-квалификационными характеристиками работников, а экономическое благополучие «специалиста» было обусловлено не верностью профессии, а личностными качествами (мобильность, обучаемость) и социальным капиталом (связи, профессиональная репутация). По нашему мнению, проблема здесь еще глубже: экономический рост в докризисной России вообще в малой степени был связан с качеством человеческих ресурсов.

Таблица 3

«Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем назначении, трудоустройстве на должность, которую Вы занимаете сегодня?»

	Рабочие, %	Специалисты, %
Случай («оказался(-ась) в нужное время в нужном месте»)	34	27
Опыт работы (стаж) по специальности	28	28
Рекомендации близких знакомых, родственников	20	17
Образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах	19	34
Рекомендации, отзывы обо мне с прежнего места работы	7	11
Отзывы о моей квалификации, деловых качествах на ны-	5	8

нешней работе		
Репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем	4	6
Рекомендации, отзывы обо мне как о компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми	3	4

Данные Таблицы 3 позволяют оценить распространенность «достиженческих» и «аскриптивных» критериев найма и вознаграждений среди рабочих и специалистов российских бизнес-организаций. Как видим, статистически значимых различий в способах трудоустройства рабочих и специалистов практически не обнаруживается. Единственное исключение составляет показатель наличия формального образования, который вдвое чаще отмечается специалистами.

Отметим, что стаж работы респондента – по специальности и в организации, – первоначально был отнесен нами к аскриптивным показателям, однако корреляционный и факторный анализ показал тесную связь в ответах респондентов этого показателя с «профессионализмом» как наличием соответствующего диплома. Как видно из Таблицы 4, представляющей результаты факторного анализа решающих, по мнению рабочих, факторов их трудоустройства и назначения на должность, респонденты обычно отмечали «опыт работы» *вместе* с вариантом «образование, уровень квалификации». Этому «достиженческому» фактору противостоит «клановый» принцип трудоустройства «по знакомству», с которым тесно связаны репутационные стратегии. Такие же результаты факторного анализа получены в группе специалистов.

Получается, что стаж, выработка которого сама по себе не связана с уровнем квалификации и достижениями работника, входит в образ «квалифицированного» работника в представлении россиян, что дает нам основания считать стаж «псевдо-достижительским» критерием, выводящим нас к более широкой проблеме – российской модели профессионализма.

Таблица 4

Результаты факторного анализа ответа на вопрос «Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем назначении, трудоустройстве на должность, которую Вы занимаете сегодня?». Рядовые рабочие, N=1210

Фактор 1. Образование, квалификация и стаж работы	Факторные нагрузки переменных
Опыт работы (стаж) по специальности	,776
Образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах	,654
Случай («оказался(-ась) в нужное время в нужном месте»)	-,415
Рекомендации близких знакомых, родственников	-,330
Фактор 2. Знакомства и репутация	
Случай («оказался(-ась) в нужное время в нужном месте»)	-,720
Рекомендации близких знакомых, родственников	,504
Отзывы о моей квалификации, деловых качествах на нынешней работе	,499

Рекомендации, отзывы обо мне как о компанийском человеке, хорошо ладящем с людьми	,359
Репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем	,321
Рекомендации, отзывы с прежнего места работы	,317

Посредством процедур ранжирования значений, их группировки и кросстабуляций мы выявили следующие качественные отличия групп с самыми высокими и самыми низкими значениями факторов, представленных в Таблице 4.

Как среди рабочих, так и среди специалистов самое высокое значение фактора стажа и образования у мужчин и респондентов, работающих по специальности. Специалисты-«профессионалы» характеризуются более активным участием в принятии решений в своих организациях: с ними обсуждаются нововведения, они чаще остальных выступают с инициативой и бывают поддержаны. Чаще остальных они считают себя полноправными *«партнерами, от труда и отношения к делу которых во многом зависит успех дела, работа предприятия»*. Самыми низкими значениями фактора профессионализма отличаются неконкурентоспособные рабочие и специалисты, которые *«искали новое место работы, особенно не выбирая, этот вариант был для них единственным»*. Специалисты-«непрофессионалы» чаще остальных считают себя *«винтиками»*, от которых в организации ничего не зависит и которых в любой момент можно заменить.

А вот фактор «Знакомства и репутация» при трудоустройстве и назначении на должность работает совсем в ином направлении. При том, что устроившихся по знакомству не так уж много – примерно каждый пятый рядовой работник – наличие знакомств, репутации и лояльности в значительной степени определяет получение *хороших* рабочих мест: среди работников с высоким значением этого фактора самый большой процент считающих себя материально обеспеченными, а среди работников с самым низким значением фактора – малообеспеченных.

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «Если говорить в целом, то на Вашем предприятии работники какого типа обычно больше получают за свою работу?»

	Рабочие, %	Специалисты, %
Высококвалифицированные работники	47	48
Работники, имеющие большой стаж, заслуги перед предприятием	28	28
Предприимчивые, творческие, инициативные работники	14	22
Друзья, родственники руководителей	7	9
Бесконфликтные, послушные, лояльные к руководству	6	4
Работники, которые постоянно учатся, стремятся приобрести новые знания	5	8

Такое же противостояние опыта и квалификации, с одной стороны, и факта близких отношений с начальством – с другой – обнаружены нами в ответах на блок вопросов о том, каким категориям работников создается в организации режим «наибольшего благоприствования». Распределение ответов на этот вопрос представлено в Таблице 5.

Подобная же структура распределений ответов наблюдается в ответах на вопросы относительно того, каким работникам достаются более выгодные задания, кто быстрее получает должностные повышения и в отношении кого начальство может «закрывать глаза» на дисциплинарные нарушения. Как видим, и среди рабочих, и среди специалистов уверенно лидируют две «привилегированные» группы работников в организациях – высококвалифицированные и имеющие стаж. Однако факторный анализ, показывающий внутреннюю согласованность ответов респондентов, обнаружил любопытные, на наш взгляд, закономерности (Таблица 6).

Таблица 6

Результаты факторного анализа ответов на вопрос «Если говорить в целом, то на Вашем предприятии работники какого типа обычно...?».
Рядовые рабочие и специалисты, N=1873

Фактор 1. Квалификация и стаж работы	Факторные нагрузки переменных
...больше получают за свою работу? Предприимчивые, творческие, инициативные работники	-,687
...получают более выгодные, лучше оплачиваемые задания? Предприимчивые, творческие, инициативные работники	-,662
...получают более выгодные, лучше оплачиваемые задания? Высококвалифицированные работники	,426
...быстрее выдвигаются, получают повышение в должности? Высококвалифицированные работники	,415
...получают более выгодные, лучше оплачиваемые задания? Работники, имеющие большой стаж, заслуги перед предприятием	,380
...быстрее выдвигаются, получают повышение в должности? Работники, имеющие большой стаж, заслуги перед предприятием	,355
Фактор 2. Знакомства и лояльность	
...получают более выгодные, лучше оплачиваемые задания? Друзья, родственники руководителей предприятия	,631
...больше получают за свою работу? Друзья, родственники руководителей предприятия	,627
...быстрее выдвигаются, получают повышение в должности? Высококвалифицированные работники	-,538
...получают более выгодные, лучше оплачиваемые задания? Высококвалифицированные работники	-,482
...получают более выгодные, лучше оплачиваемые задания? Бесконфликтные, послушные, лояльные к руководству работники	,353
...больше получают за свою работу? Бесконфликтные, послушные, лояльные к руководству работники	,348

Прежде всего, такой, казалось бы, «достиженческий» критерий вознаграждений, как предприимчивость и инициативность, оказался отрицательно связанным со стажем и квалификацией. Получается, что личностные качества работников, облегчающие адаптацию в бизнес-среде, противостоят их квалификационным показателям! Похожие результаты, доказывающие неслучайность этой закономерности, были получены нами в исследовании карьерного пути выпускников факультета менеджмента ГУ-ВШЭ. В выборке наших выпускников мы также обнаружили противостояние ориентации на карьеру бизнесмена, с которой была тесно связана предприимчивость как условие успеха в жизни, и карьеры менеджера-профессионала, предполагающего высокую значимость хороших знаний и образования.

Во-вторых, выяснилось, что такие критерии вознаграждений, как близость к начальству, лояльность и бесконфликтность, сами по себе упоминавшиеся нечасто, оказались тесно связанными (фактор 2) и противостоящими критерию профессионализма. Получается, что в российской бизнес-среде существует небольшой, но явно выделяющийся сегмент «аскриптивности».

«Предприимчивость» как главный критерий вознаграждений в своих организациях (высокие отрицательные значения Фактора 1) больше других отмечали офисные специалисты банковско-страхового сектора и торговли; организаций, чье экономическое положение (до кризиса) характеризовалось бурным поступательным развитием и средние зарплаты в которых в 2007 году превышали 30 тысяч рублей. Чаще всего на такой критерий вознаграждений указывали работники, имеющие длинную, ненормированную, рабочую неделю (46 часов и более), а также те, которые пользуются определенным влиянием, участвуют в обсуждении и принятии решений в своих организациях.

Две других группы критериев вознаграждения оказались не столь цельными. Характерными признаками организаций, создающих режим наибольшего благоприятствования для самых опытных и квалифицированных работников, стали промышленные отрасли. Организации же, продвижения и вознаграждения в которых основаны на протекционизме и лояльности, не имеют выраженной отраслевой специфики, но отличаются большим удельным весом материально обеспеченных работников.

Итак, на основании анализа социальной организации российского бизнеса по критерию достижения и аскриптивности мы можем сделать следующие **выводы**.

1. Данная дихотомия действительно является дифференцирующей российские бизнес-организации. При этом, однако, наши первоначальные представления претерпели из-

менения по итогам анализа эмпирических данных. Вместо предполагаемой дихотомии «образовательно-квалификационные показатели *versus* знакомства» континуум признаков достижения/аскриптивности в контексте российской бизнес-среды выглядит следующим образом:

- предприимчивость, инициативность как критерий вознаграждений и продвижений в организации;
- формально-квалификационные критерии, тесно связанные со стажем, опытом работы по специальности;
- родственно-дружеские связи и лояльность руководству (клановость).

2. Этим трем группам критериев найма и вознаграждений соответствуют основные модели социальной организации российской бизнес-среды, которые мы можем кратко обозначить как:

- *Бурно развивающиеся (в докризисный период) организации нового частного сектора экономики*, прежде всего, сферы нематериального производства, обеспечивающие работникам достойный уровень вознаграждения при условии высоких трудовых нагрузок, и предъявляющие спрос на такие качества трудовых ресурсов, как предприимчивость, высокую мобильность, адаптивность и обучаемость в противовес формально-квалификационным показателям.
- *Производственный сектор*, представленный, прежде всего, крупными постсоветскими промышленными предприятиями. Этот сегмент российской бизнес-среды создает режим наибольшего благоприятствования работникам по критерию их профессионализма, понимаемых как наличие формальных образовательно-квалификационных показателей в совокупности со стажем, опытом работы.
- *Кланово-аскриптивный сегмент* оказался самым размытым, не позволяющим четко определить его отраслевую принадлежность. Признаками, резко отличающими его от «предпринимательского» и «производственного» сегментов, являются 1) относительно лучшая материальная обеспеченность работников и 2) крайне низкая значимость образовательно-квалификационных характеристик. Высокие заработки в этих организациях не связаны ни с высокими трудовыми нагрузками, как в «предпринимательском» сегменте, ни со стажем и квалификацией. Мы полагаем, что этот сегмент российской бизнес-среды воспроизводится не благодаря конкурентным преимуществам, но, скорее, «откатным» схемам, связке «власть-собственность-рента», что предъявляет специфические требования к работникам этих организаций: они должны быть, прежде всего, надежными, лояльными, «своими» людьми.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001.

Парсонс Т. О социальных системах / Под ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. М.: Академический Проект, 2002.