

А.Г. ЭФЕНДИЕВ, Е.С. БАЛАБАНОВА

СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В ЭМПИРИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ

Постановка проблемы и теоретико-методологические подходы ее решения

К концу первого десятилетия XXI века российский бизнес и общество в целом приобрели вполне устойчивые черты, в том числе ряд проблемных: сырьевой характер экономики, недостаточное развитие конкуренции, невосприимчивость инноваций и высоких технологий, зависимость от государственной власти. Поиск причин этих проблем ведет к пониманию того, что эти барьеры развития коренятся в социальном устройстве российской бизнес-среды: представлениях о том, как должны строиться взаимоотношения между участниками бизнес-процессов, реализуемых в практике российских фирм стандартов взаимодействия акторов. В обществе по этому вопросу имеется множество противоречивых догадок, легенд, мифов, построенных на единичном опыте, личных впечатлениях, а не на основе научно добытых фактов. И в этом главная проблема, которая подвигла нас на проведение научного исследования, посвященного социальной организации российского бизнеса.

Проблематизация социального устройства российского бизнеса сделала необходимой разработку теоретико-методологических подходов, которые, с одной стороны, учитывают накопленный в отечественной и мировой науке опыт, с другой – потребовали выработки новых идей. Остановимся на важнейших из них.

Социальная организация фирмы как единство «культуры» и «практики»

Первый круг идей связан с понятием «социальная организация бизнеса (фирмы)». Мы считаем целесообразным реанимировать это понятие, введенное во многом благодаря усилиям представителей Тавистокской школы [Rice, 1958]. Проблемы социальной организации предприятия активно исследовались в отече-

ственной социологии В.Г. Подмарковым, О.И. Шкаратаном, А.И. Пригожиным (подробный анализ советской литературы по данной проблеме см. [Григас, 1980]). Достаточно глубокую интерпретацию социальная организация предприятия получила в ходе разработки уникального проекта советских социологов под руководством Н.И. Лапина [Социальная..., 2005].

Развитие бизнес-организации происходит в результате взаимодействия ее технологической, экономической и социальной систем. Последняя может стать серьезным барьером (или наоборот – стимулом) развития бизнес-организации. Социальное устройство жизни бизнес-организации понимается нами как контекст, в котором фокусируется внимание на тех процессах интеграции единичных индивидов в организацию как устойчивую группу, которые имеют ценностно-нормативный смысл, окрашены оттенком «одобряемого», «должного». При этом социальный ракурс анализа процесса интеграции организации находит свое выражение в следующих тесно связанных, но относительно независимых группах явлений:

- *ценностно-культурные*: система ценностей, ориентаций, приоритетов, характерных для данной организации, ее участников;
- *институционально-практические*: система регулярных, устойчивых, самовозобновляемых организационных практик;
- феномены внутриорганизационной дифференциации и стратификации, неравенства и социальной иерархии.

По нашему мнению, первые два аспекта исследования организации акцентируют внимание на исходных элементах социальной интеграции акторов и рассматриваются нами как социальная организация фирмы в узком смысле слова, третий – на порождаемых ими социальных последствиях как изменений форм собственности, технологий и организации производства в условиях постиндустриальной рыночной экономики, так и ценностей и институционально-практических основ социального взаимодействия в фирме. Предметом нашего ис-

следователъского интереса в данной работе является анализ первых двух аспектов.

Различные аспекты российского бизнеса как социального явления неоднократно становились предметом изучения отечественных социологов. На наш взгляд, наиболее продуктивными для понимания социальной организации российских фирм стали исследования трудовых отношений на предприятиях [Становление..., 2004; Козина, 2007; Темницкий, 2004; Авдошина, Тукумцев, 2000; Лыткина, 2009]. Наш проект в целом вписывается в направленность этих исследований и в то же время представляет попытку преодоления их основных методологических ограничений. Так, большинство известных нам отечественных исследований, проведенных на базе предприятий, отличаются либо монографическим, «кейсовым» подходом, глубоким изучением одной или небольшого числа организаций (часто – качественными методами), что не позволяет претендовать на репрезентативность полученных данных. С другой стороны, достаточно распространенными (также и среди экономистов) является проведение опросов по принципу «один респондент – одно предприятие». Такие опросы охватывают большое количество (иногда до тысячи и более) организаций, однако позволяют в лучшем случае выяснить мнения топ-менеджеров, не позволяя получить представление об особенностях организационных культур и практиках социальных взаимодействий в фирмах.

Отдельно отметим исследования, посвященные проблематике «блата», неформальных и неправовых аспектов функционирования российских бизнес-организаций [Барсукова, 2003; Ledeneva, 2008; Титов, 2005; Заславская, Шабанова, 2002], несомненно, внесшие вклад в изучение социальной подсистемы российского бизнеса. Однако мы считаем, что сама по себе проблема формального и неформального, правового и неправового лишь по касательной затрагивает вопросы социально-исторической специфики, зрелости социальной организации бизнес-среды, не позволяет добраться до ее «первокирпичиков».

Что же касается менеджеральных исследований, то в их рамках проблематика социальной регуляции взаимодействия в организации, сфокусирована, прежде всего, на «организационной культуре». Это направление приобрело большую популярность у исследователей начиная с 1960-х годов, однако обилие публикаций, на наш взгляд, еще не обеспечило их высокого научного уровня как с точки зрения теоретико-методологического обоснования, так и инструментального исполнения исследований.

В этой связи важные, если не главные, теоретико-методологические вопросы, на которые необходимо дать ответ, заключаются в следующем: *можно ли сказать, что феномен «организационной культуры» исчерпывает собой всю социальную проблематику бизнес-организации, а изучение социального устройства бизнес-организации сводится к исследованиям сугубо культурных феноменов жизни бизнес-среды?*

Этот вопрос содержит взаимосвязанные, но относительно независимые аспекты: *эпистемологический и онтологический.*

Ответ на эпистемологический вопрос обуславливает принятие исходных инструментально-методических позиций исследования: насколько достоверны данные об оценках, ценностях респондентов для понимания *реально складывающихся* социальных взаимоотношений между участниками бизнес-процессов?

Так, большинство современных авторов диагностируют организационную культуру преимущественно через *оценки* респондентов, которым предлагается выразить степень своего согласия с утверждениями типа «*Наша компания наполнена мыслями о том, что мы должны победить своих конкурентов*», «*Наша компания представляет среду, где царит дух...*» и т.п. Насколько подобные суждения способны адекватно отражать *реальный ход дел* в компании? И вопрос здесь не только в проблеме «социальной желательности» ответов. Речь идет и о субъек-

тивности, оценочности личных впечатлений¹.

Вопрос о том, насколько индивидуальные суждения, впечатления респондента о практике могут быть свободными от субъективности, ставился в социальной науке лишь в плоскости эпистемологического понимания процесса социологического исследования. Сам же вопрос о том, насколько вообще на основании изучения феноменов (организационной) культуры можно судить о реальных практиках, по умолчанию не ставился. Это связано с тем, что организационная культура и практика трактовались не только как взаимосвязанные, но и во многом синонимичные понятия.

Между тем, если глубоко исследовать социальное устройство организации, то обнаруживается *онтологическая* несводимость организационной практики к организационной культуре как духовно-символической системе идей, ценностей, норм. В практике (бытии) определенным образом воплощается культура (сознание), но практика по своей онтологии богаче, глубже, многообразнее культуры. Необходимость более четко проводить демаркационную линию между «культурой» и «практикой» была подсказана и нашими предыдущими исследованиями. Так, в одном из них [Эфендиев, Болотина, 2002] мы обнаружили, что группы людей, демонстрировавших существенные различия в реальной хозяйственной деятельности, практически не различались по своим ценностям и установкам.

Теоретически необходимость разведения символически-культурного и практически-институционального в социальной жизни объясняется следующим. Не утомляя читателя гегелевской диалектикой «распредмечивания и опредмечивания», отметим лишь, что в процессе опредмечивания культурное может содержательно преобразиться, теряя одни характеристики и приобретая иные.

Культура как символически-духовное явление выступает лишь как *замысел* реальной деятельности, но в реальной практике этот замысел воплощается всегда

¹ Широкое использование «перцепций» вместо «наблюдений» уже упоминалось на страницах журнала в качестве одной из «методологических ловушек» социологических (и, добавим, менеджериальных) исследований [Адам, Подменик, 2010].

с серьезной коррекцией. Практика всегда структурно богаче, так как представляет собой синтез культурно детерминированного замысла, реально воплощаемого хода дел и практических (в том числе непреднамеренных) результатов. В культуре ситуация отображается всегда беднее, схематичнее реальности.

Важным ключом к пониманию качественных различий культуры как символически-ментального образования и практики является именно понимание *практики как системы институализированных организационных взаимодействий*. Культура, система ценностей, моральных принципов – это всегда мир желательного, предпочтительного. Они реализуются в «чистом» виде лишь в условиях свободы выбора действий. Институты же обладают принуждающей силой даже в тех условиях, где индивид предпочитает иное. *Желательная* мотивация нередко заменяется в институтах на *вынужденную*. Включаясь в конкретный социальный институт, актер реализует то, что возможно в данной социальной среде, идет на компромисс с ней, вынужден ориентироваться на приемлемое, реально осуществимое. Во-первых, поскольку практическое действие более ответственно и судьбоносно, чем мир ценностей, цена ошибки, нереалистичности, культурного максимализма на практике гораздо выше. Это принуждает людей реализовывать в институализированных практиках наиболее надежное, хоть и вынужденное, исходить не из того, что желательно, а из того, что требуется. Во-вторых, когда мы имеем дело с институализированной практикой, то её устойчивость поддерживается не только уже выработанными ранее стандартами поведения, соответствующими требованиями и ожиданиями, но и санкциями, угроза применения которых вынуждает принять эти уже выработанные правила. Тем самым обеспечивается заведенный порядок вещей в организации.

Культурный редукционизм, характерный для социолого-антропологических подходов до 1970-х годов, исчерпал свои объяснительные возможности, не нашел подкрепления результатами эмпирических исследований. В результате «в 1970-е годы наметился сдвиг в сторону выделения второй, более близкой к символиче-

ской, точке зрения. <...> Культуру стали рассматривать как нечто более субъективное», как «культуру сознания людей» или «исторически передаваемый паттерн значений, которые воплощены в символах», как концептуальную структуру или систему идей», «локус культуры размещается в сознании представителей культуры» [Берри и др., 2007].

Безусловно, культура представляет собой содержательную причину, первооснову поведения, она наполняет взаимодействие определенными ценностными смыслами и критериями, дает ориентиры для выбора линии практических действий. Практика социальных взаимодействий в организации – это воплощение определенной организационной культуры. И в этом смысле, в конечном счете, организационная культура обуславливает практику социальных взаимодействий в организации, последняя стремится к адекватности первой.

В то же время, в каждый дискретный момент инструментальная практика может существенно отличаться, не совпадать с культурой как отражением желательного, предпочтительного для участников данной организации. При этом практика социальных взаимодействий в организации обладает способностью обратного воздействия на культуру. Практика поверяет идеи на жизненность, эффективность в данной ситуации и среде, и «возвращает» их обратно культуре, корректируя ее нежизненные, нереалистичные для данной практической ситуации принципы, смыслы, мотивы. И уже адаптированная практикой культура формирует новые откорректированные идеи, замыслы, оценки.

В каждой конкретной ситуации практика социальных взаимодействий имеет приоритетное значение. В процессе эмпирического познания организационной реальности мы, как правило, имеем дело с этой дискретностью, в которой социальная практика подчиняет и корректирует организационную культуру, будучи отделенной от нее и в чем-то даже противостоя ей.

Вышеприведенный анализ онтологии и эпистемологии проблемы организационной культуры и практики организационных взаимодействий подводит нас к

двум важным для разработки методики исследования социальной организации фирмы (в узком смысле слова) выводам.

Первое. Социальная организация фирмы представляет собой сложную и противоречивую систему, состоящую из ментальных образований и практических элементов, которые тесно взаимодействуют, но относительно независимы друг от друга. В этом единстве ведущую роль играют практики (отбора, оценки, выдвижения кадров, участия работников в управлении и реализации власти, трудовых нагрузок и вознаграждений).

Второе. Эмпирические факты, свободные от оценочных суждений констатации произошедшего несут в себе более важную информацию о ведущем элементе социальной организации фирмы – практике институализированных взаимодействий, – чем сведения о нормах и ценностях, которым привержены респонденты, а также их оценочные суждения и предположения о гипотетических ситуациях.

Ключевые параметры изучения социальной организации фирмы

Второй круг идей связан с тем, что мы ставили перед собой не консалтингово-диагностические, а научно-исследовательские задачи. В центре нашего внимания – изучение глубинных закономерностей развития социальной организации российских компаний. Данные цели обусловили фундаментальную ориентированность исследования, его как программного, так и методического обеспечения.

Разрабатывая систему переменных, мы стремились сфокусироваться на решающих, узловых элементах социального устройства бизнес-организации. Нами были критически проанализированы получившие широкое распространение как на Западе, так и в России методы изучения организационной культуры [Hofstede, 2001; Камерон, Куинн, 2001]. Следует учитывать, что большинство из них разрабатывались или были адаптированы для целей консалтинга, экспресс-диагностики конкретных предприятий. С этим связаны как достоинства этих методик, так и их ограничения.

К числу последних следует отнести неравнозначность, неравновесность выделенных показателей. К примеру, из пяти широко известных измерений культуры, введенных Г. Хофшtedом, на наш взгляд, лишь один – «*Дистанция власти*» – позволяет вскрыть действительно базовые для понимания социального устройства бизнес-организаций явления. Остальные же («*Индивидуализм / коллективизм*», «*Избегание неопределенности*», «*Феминность / маскулинность*», «*Ориентация на долгосрочную / краткосрочную перспективу*») концентрируют наше внимание на интересных, любопытных нюансах, но никак не могут претендовать на решающий, глубинный характер раскрываемых явлений.

Акцент на глубинных явлениях социальной организации должен был позволить нам решить фундаментальную проблему – понять социально-историческую природу социального устройства российских бизнес-организаций. Не просто констатировать, описывать те или иные социальные особенности устройства российской бизнес-среды, а понять его особенности, исторические признаки в социально-историческом контексте, ответить на вопрос о зрелости системы социальных регуляторов, стандартов поведения, то есть об исторической зрелости социальной организации российского бизнеса, российского общества в целом.

Выделенные выше основные принципы потребовали от нас взгляда на российскую бизнес-организацию с общесоциологической точки зрения. Социальная организация фирмы исследовалась как микромодель, в которой преломляются основные тенденции развития российского общества. В соответствии с вышесказанным были выделены атрибутивные свойства, которые позволили бы дать общесоциологическую интерпретацию социокультурным аспектам развития российской бизнес-организации.

Речь идет о трех группах переменных.

Первая вскрывает природу взаимодействия между участниками социальных взаимодействий: **ориентация на достижение (меритократизм) vs недостиженческие (аскриптивные) ориентации**. Эта дихотомия, сформулированная Т. Пар-

соном, подытожившим научно-теоретические идеи М. Вебера, Ф. Тенниса, Э. Дюргейма, Р. Линтона, на наш взгляд, является главной переменной, позволяющей дать социально-исторические объяснения явлений в российской бизнес-среде. Степень развитости достиженческих ориентаций рассматривается нами как решающий критерий зрелости социальной организации бизнеса.

Вторая ориентирована на раскрытие принципов соорганизации участников взаимодействий в фирме, благодаря которым предотвращается хаос, обеспечивается устойчивое и эффективное выполнение бизнес-задач: **авторитаризм (иерархичность) vs демократизм (коллегиальность)**. Основными показателями этой группы является участие работников в подготовке, обсуждении, реализации принимаемых бизнес-решений.

Третья группа переменных – **гуманизм vs эксплуатация** – должна ответить на вопрос, насколько данная организация лично-целесообразна для индивида, который является первоосновой любой социальной системы, насколько соблюдение им организационных норм, предсказуемость его поведения вознаграждаются в том виде и объеме, который им ожидается.

Организация исследования и характеристика выборки

В настоящей статье представлены результаты исследовательского проекта «*Управление человеческими ресурсами в российских бизнес-организациях: реальное состояние, проблемы, тенденции развития*»². Отметим следующие методологические особенности нашего проекта.

Прежде всего, инструментарий для проведения опроса был «заточен» на предмет исследования – выявление базовых социальных практик, характерных для российского бизнеса: трудоустройства, карьеры, вовлечения в разработку и обсуждение бизнес-решений, трудовых нагрузок. Эти практики фиксировались свободными от оценок вопросами о свершившихся фактах трудовой жизни рес-

² Исследование финансировалось грантом факультета менеджмента НИУ ВШЭ.

пондента. Мы уходили от вопросов, касающихся оценок происходящего в организации, а также предпочтений и ценностей респондентов.

Во-вторых, нам было важно обеспечить гнездовую выборку, представительную как по регионально-отраслевому принципу, так и по группам работников внутри предприятий. Реализация данного принципа требовала от нас решения двух задач: 1) отбора достаточного для статистического анализа количества *организаций*; 2) достаточного количества респондентов *внутри* организаций. Для этого нами была использована многоступенчатая выборка, рассчитанная на основе официальных данных Росстата о численности занятых по видам экономической деятельности, уровне номинальных начисленных зарплат по отраслям по состоянию на 2006 год и численности населения по 8 федеральным округам России по состоянию на 1 января 2007 года.

В итоге в мае-июле 2008 года нами был проведен стандартизованный опрос работников 80 российских бизнес-организаций, представляющих 14 отраслей в 8 федеральных округах РФ. Опрошенные организации представляли такие отрасли, как торговля, финансовый сектор, легкая промышленность, машиностроение, телекоммуникации и связь, автотранспорт, нефтепереработка, химическая промышленность, издательства, строительство, ремонт, энергетика, недвижимость и услуги.

На каждом предприятии по установленной квоте опрашивались 4 группы респондентов: 1) рядовые работники (рабочие и офисные работники без специального образования); 2) специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, не имеющие подчиненных; 3) руководители нижнего и среднего звена; 4) специалисты служб управления персоналом. Общее количество опрошенных составило 2500 человек. Кроме опроса четырех групп работников, по каждому из 80 предприятий были заполнены карты-«объективки», содержащие как количественные показатели экономической деятельности и состояние трудовых ресурсов, так и качественные оценки типа экономического развития, основных

проблем предприятия, данные их топ-менеджерами. Сопоставление ответов работников с «объективками» позволило связать практики трудовых отношений с показателями экономической деятельности предприятий.

Ниже мы предлагаем вниманию читателя пример реализации наших теоретико-методологических подходов к исследованию социальной организации фирмы по одному из ключевых содержательных блоков.

Достиженчество и меритократизм *versus* клановость и аскриптивность в организациях

Под **достиженческой социальной организацией фирмы** мы понимаем такую систему внутриорганизационных социальных взаимодействий, которая отдает приоритет при отборе, оценке, вознаграждении, продвижении кадров профессиональным качествам, образованию, трудолюбию, профессиональному опыту работников. Иначе говоря, такая система является **меритократической**. Она стимулирует личные усилия (достижения) работников по развитию своей профессиональной квалификации. Соответственно, **недостиженческая социальная организация** – это система, в которой приоритетное значение придается факторам, не требующим собственных усилий работников: их происхождению, связям, лояльности, покорности, преданности руководителю. Недостиженческая социальная организация является одним из важнейших проявлений традиционалистски-кланового характера социальных взаимодействий.

В рамках настоящего исследования «достиженческими» считались практики, отражающие значимость образовательно-квалификационных характеристик респондента в основных сферах его трудовой жизни – трудоустройстве, получении материального вознаграждения, карьерных продвижениях. Ключевыми индикаторами «квалификации» в рамках исследования выступили:

- наличие профессионального образования либо переподготовки сроком не менее 1 года, совпадающих с профилем деятельности, по которой

трудился респондент на момент исследования;

- наличие как минимум 3-летнего стажа работы по специальности.

В качестве «недостиженческих» факторов социальной организации бизнеса нами трактовалось наличие у респондента «блата» в отношениях со своим руководством³:

- дружеских/родственных связей с начальством до прихода респондента в организацию;
- неформальных рекомендаций со стороны друзей/родственников при трудоустройстве в организацию.

Линейные распределения интересующих нас параметров представлены в Таблице 1.

Проведенный нами анализ показал, что Россию можно назвать «страной образованных непрофессионалов» – настолько высок общий образовательный уровень всех трех групп респондентов. Каждый двадцатый специалист и каждый десятый руководитель является обладателем двух и более вузовских дипломов. При этом поразительно низки доли респондентов, работающих в полном соответствии с полученным образованием. Таким образом, исследование вскрыло серьезное противоречие между высоким уровнем общего образования и недостатком базовой профессиональной образованности российских работников.

Отметим, что отсутствие специального образования и достаточного стажа работы обусловлены, прежде всего, отраслевой принадлежностью организаций. Наибольший дефицит профессионалов, работающих в соответствии с полученной специальностью, наблюдается в «новых рыночных» отраслях, бурное развитие которых пришлось на последние 15 лет – торговле, недвижимости и сфере услуг, банковско-страховом секторе.

Разрыв между профессиональным образованием и профилем деятельности

³ Другим индикатором «недостиженческих» практик является персональная лояльность, верность работника руководству, однако инструментарий массового опроса предлагает весьма ограниченные возможности зафиксировать «лояльность» в качестве социальной практики, то есть свободной от оценок констатации фактов респондентом.

лишь частично преодолевается через систему повышения квалификации, переподготовки. Как видим, лишь каждый пятый рядовой работник и половина руководителей прошли повышение квалификации в последние 3 года перед проведением опроса.

Таким образом, налицо ситуация, когда при явном неблагополучии в сфере квалификации работников российских бизнес-организаций не прилагается никаких серьезных усилий для их преодоления. Чем вызвана такая неактивность российского бизнеса в сфере профессиональной подготовки? Является ли дефицит квалификации *причиной*, вынуждающей к применению недостиженческих факторов трудоустройства, или *следствием* недооценки фактора квалификации и оттеснения его на второй план, выдвиганием на первые позиции других критериев, более надежных для социума с традиционалистско-клановыми ориентациями?

Наше исследование показало, что достиженчески-меритократические либо кланово-аскриптивные черты социальной организации бизнеса наиболее ярко проявляют себя в сфере трудоустройства и карьеры в бизнес-организациях.

Доля респондентов, знакомых со своими руководителями до своего прихода в организацию по внепрофессиональной сфере, то есть работающих под началом собственных однокашников, друзей или родственников, последовательно растет от группы рабочих к группе специалистов. Эта доля сама по себе невелика (от 2% среди рабочих до 9% среди руководителей), зато практика трудоустройства «по рекомендации» уже гораздо шире: каждый пятый рядовой работник, каждый шестой специалист и каждый седьмой руководитель признались, что попали на эту работу «по благу». Обратим внимание, что в данном случае речь шла не об «*информационном*» протекционизме, когда претенденты просто узнают о наличии вакансий по неформальным каналам, а о протекционизме «*назначенческом*», когда факт наличия «блата» дает кандидату неоспоримые преимущества в конкуренции за рабочее место, оказывается более значимым, чем профессионально-квалификационные преимущества прочих претендентов.

Но ведь возможны ситуации, когда выгодами назначенческого протекционизма пользуются достойные кандидаты – высококвалифицированные профессионалы, от прихода которых организация только выигрывает? Теоретически, да. Однако проведенный нами факторный анализ критериев трудоустройства респондентов выявил во всех трех группах четкое противостояние «*Опыт и квалификация vs. блат*»⁴. То есть, при приеме человека на работу фактор протекционизма **не дополняет** образовательно-квалификационные преимущества индивида, **а противостоит** им! Организация нацелена на найм **либо** «своих» людей, **либо** профессионалов⁵!

Чтобы иметь возможность оценить долю респондентов, трудоустроенных исключительно на основании своих профессионально-квалификационных преимуществ, исключительно на основе «блата» и «блатных», но обладающих специальным образованием и опытом работы по специальности, нами были разработаны модели трудоустройства, учитывающие наличие у респондентов: 1) профессионального образования по специальности; 2) стажа работы по специальности не менее 3 лет; 3) дружеских / родственных связей с начальством до своего прихода в организацию; 4) рекомендаций друзей / родственников при трудоустройстве. В результате были получены шесть взаимоисключающих моделей, из которых наиболее важными для анализа являются три: «*Чистый блат*» (протекционизм при трудоустройстве/назначении, не подкрепленный наличием специального образования или стажа работы по специальности), «*Обоснованный протекционизм*» (наличие и социально-сетевых, и образовательно-квалификационных преимуществ) и «*Квалификация без блата*» (наличие и соответствующего образования, и опыта работы по специальности при отсутствии блата)⁶.

⁴ Подробно результаты факторного анализа представлены в наших предыдущих публикациях: [Эфендиев, Балабанова, Гоголева, 2010; Эфендиев, Балабанова, 2010а; Эфендиев, Балабанова, 2010б].

⁵ Аналогичное противостояние наблюдается при ответах на вопрос об условиях успешной карьеры в своих организациях. «Достиженческие» факторы (качественное образование, хорошее владение профессией, креативность) четко противостоят «недостиженческим» (связи, удача, репутация «своего человека», лояльность). Подробно см.: [Эфендиев, Балабанова, Сорокин, 2011].

⁶ Тремя другими моделями, оставленными за рамками рассмотрения статьи, являются «*Опыт без специального образования*», «*Образование без опыта работы*» и «*Случайное трудоустройство*».

Характеристики, позволяющие описать социальный портрет представителей трех моделей трудоустройства, представлены в Таблице 2.

Распространенность блата выше на предприятиях нового частного сектора, в то время как для постсоветских предприятий более характерна модель трудоустройства «*Квалификация без блата*». Как видим, «назначенческий протекционизм» – это вовсе не наследие исторически сложившихся традиционалистских типов социальных институтов. Напротив, это свидетельство «попятного» развития наших социальных институтов в сторону традиционалистски-клановой социальной организации общества и бизнеса, ее архаизации. И пораженными этой «раковой опухолью» недостиженчества оказываются в большей степени не постсоветские предприятия, а родившиеся и выросшие в новой, «рыночной» России!

Общей тенденцией для всех трех выборок является тот факт, что «блатные» – явно не лучшие работники, судя по их трудовой мотивации и тому, что, изначально являясь неквалифицированными, они не предпринимают усилий по повышению уровня квалификации по профилю своей работы.

Помимо трудоустройства, еще одной сферой жизни российских организаций, в которых рельефно проявляется противоборство достиженчески-меритократических и кланово-аскриптивных принципов, являются карьерные продвижения. Отметим (Таблица 2) поразительный взлет в группе «блатных» руководителей доли наиболее успешных из них, каковыми мы считаем достигших позиции среднего уровня руководства уже в молодом возрасте! Проведенный нами ранее специальный анализ различных аспектов карьеры руководителей⁷ показал, что для продвижений на начальные уровни руководящей иерархии в организациях требуется преимущественно «достиженческий» набор качеств субъекта карьеры – наличие специального образования и опыта работы, личная активность в дополнительном профессиональном обучении и выдвижении инициатив, высокие трудовые нагрузки. А вот теми «избранными», кого выдвигают на руководя-

⁷ Подробно см.: [Эфендиев, Балабанова, Сорокин, 2011].

щую позицию среднего уровня, становятся «свои» люди, пришедшие в организацию «по благу» и при этом впоследствии хорошо зарекомендовавшие себя среди коллег и руководителей, а также отличающиеся активностью и инициативностью. Ни образовательно-квалификационные показатели, ни активность в повышении квалификации, ни трудовые нагрузки не вошли в число предикторов модели «самых карьерно успешных» руководителей. Это позволяет выдвинуть предположение о том, что рост в должностной иерархии бизнес-организаций практически не зависит от «объективных» профессионально-квалификационных характеристик индивида, но всецело определяется а) изначально привилегированным положением; б) личным *PR*'ом - умением подать себя, обеспечить благоприятный имидж в глазах коллег и, главное, руководства.

В этой связи характерны слова топ-менеджера одной из крупных девелоперских компаний Москвы в интервью, проведенном в рамках нашего другого исследования в июне 2011 года: *«Когда решается вопрос о приходе в компанию новых людей, на первом месте стоит уверенность человека, принимающего решения, в данном сотруднике. Что же касается уровня профессионализма этого сотрудника, то он не всегда оказывается высоким. Причина в том, что руководитель готов мириться с посредственными профессиональными навыками порекомендованного человека, если за этим стоит такая важная вещь, как личная преданность»*⁸. О том, что принятые «по благу» руководители действительно отличаются повышенной лояльностью к вышестоящему руководству и авторитаризмом по отношению к собственным подчиненным, мы уже писали ранее [Эфендиев, Балабанова, Гоголева, 2010].

Итак, в сферах трудоустройства и карьерных продвижений в бизнес-организациях взаимодействуют две основные тенденции: характерные для современных типов социальных взаимодействий, решающим признаком которых является

⁸ Интервью проведено аспирантом факультета менеджмента НИУ ВШЭ П.С. Сорокиным в рамках исследовательского проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях», поддержанного программой Научного фонда НИУ ВШЭ «Учитель – Ученики».

достиженчески-меритократическая социальная организация, и тенденции, пронизанные традиционалистски-клановыми началами.

Внешне использование протекционизма выглядит как результат таких условий функционирования российского бизнеса, как нехватка квалифицированных кадров, риск приема на работу в условиях аномии безответственного работника. Вместе с тем, эти вынужденные причины формируются и развиваются на фоне устойчивой недостиженчески-аскриптивной тенденции. Наличие в российском бизнесе ярко выраженных достиженческо-меритократических и недостиженчески-клановых начал являются ярким свидетельством переходного характера социальной организации бизнеса, его незрелости, топтания, по выражению Н.И. Лапина, «на старте модернизации» [Лапин, 2011: 56].

Проведенный нами анализ организации трудовой деятельности работников российских фирм подводит нас к выдвижению теоретических гипотез, важных для понимания глубинных механизмов развития российского бизнеса и требующих дополнительной эмпирической проверки. Одной из них является предположение, что (см. Таблицу 2) современная российская бизнес-среда приводит к успеху фирмы именно с кланово-аскриптивной социальной организацией: доминирование недостиженческих начал в обществе ведет к утверждению недостиженческой логики и в бизнесе. Именно признание наличия серьезных традиционалистских начал в жизни российского общества позволяет понять логику успеха в российском бизнесе.

Таблица 1

Распределения ответов по трем группам респондентов, % по столбцам

	Рядовые работники, N=1210	Рядовые специалисты, N=663	Руководители нижнего и среднего уровня, N=509
Имеют среднее профессиональное образование	37	35	15
Имеют высшее образование	21	66	77
Хотя бы один из уровней профессионального образования полностью совпадает с профилем нынешней работы	36	37	56
Наличие стажа работы по специальности не менее трех лет	67	69	68
Повышали квалификацию...			
Менее года назад	10	18	29
1-3 года назад	11	14	19
Более 3 лет назад	21	22	25
Никогда не повышали	58	45	27
Были знакомы со своим непосредственным руководителем до своего прихода в организацию («Учились в одном вузе, школе», «Мы – старые друзья, знакомые, родственники») ⁹	3	5	9
Трудоустроились по рекомендации друзей / родственников	20	17	14

⁹ Факт знакомства с руководителем по прежней работе («Ранее работали вместе на другом предприятии (организации)») в исследовании не интерпретируется в качестве недостижимого фактора и выведен нами за рамки понятия протекционизма.

Таблица 2

Распределения ответов по трем моделям трудоустройства, % по столбцам

Переменные	Рядовые работники			Рядовые специалисты			Руководители		
	Б ¹⁰	ОП ₁₁	К ¹²	Б	ОП	К	Б	ОП	К
Занимаются самообразованием									
Да	41	58	50	65	71	77	83	93	87
Нет	52	30	45	23	20	17	12	7	8
Повышение квалификации									
Никогда не проходили	64	46	48	46	31	42	45	22	19
Какая из этих двух фраз Вам подходит больше?									
«Я, как правило, работаю в полную силу, выкладываюсь на работе»	75	82	81	71	86	81	Вопрос не задавался		
«Я работаю, как правило, не в полную силу, есть резервы, мог(ла) бы выкладываться больше»	17	9	11	21	9	11			
Карьерные продвижения за 2 последние года									
Имели				23	23	14	38	37	26
Не имели				77	77	86	62	63	74
Доля молодых (до 40 лет) руководителей среднего уровня							26	12	17
Качественная характеристика темпов развития организации их топ-менеджерами									
Бурное поступательное развитие	28	12	15	21	17	14	36	20	16
Постепенное поступательное развитие	62	82	77	67	74	79	54	71	79
Неустойчивое развитие или отрицательная динамика	10	6	8	12	9	7	10	10	6

¹⁰ «Чистый блат»

¹¹ «Обоснованная протекция»

¹² «Квалификация без блата»

Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития В России // Социологические исследования, 2000. № 1.

Адам Ф., Подменик Д. Социальный капитал в европейских исследованиях // Социологические исследования, 2010. № 11.

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

Берри Дж.В., Пуртинга А.Х., Сигалл М.Х., Дасен П.Р. Кросс-культурная психология. Исследования и применение. – Пер. с англ. – Харьков: Гуманитарный центр, 2007.

Григас Р. Социальная организация предприятия и ее функции. Вильнюс, 1980.

Заславская Т. Н., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования, 2002. № 6.

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

Лапин Н.И. Сверяем человеческие измерения модернизации (по результатам третьей волны Европейского социального исследования, 2006) // Мир России. 2011. № 2.

Лыткина Т.С. Контроль над производством, или столкновение интересов участников трудовых отношений капиталистического предприятия // Современный менеджмент: Проблемы, гипотезы, исследования : Сб. науч. тр. М.: ГУ-ВШЭ, 2009.

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

Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов / Сост. и общ. ред. Н. И. Лапина. М., Academia, 2005.

Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Д. Барделебен, С. Климовой, В. Ядова. М.: Академический проект, 2004.

Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования, 2004. № 6.

Титов В.Н. Социальный механизм функционирования и воспроизводства системы неформальной экономики // Общественные науки и современность. 2005. № 4.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Практики трудоустройства как элемент социальной организации российской фирмы // Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ): десять лет спустя. Часть II / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: Московский общественный научный фонд, 2010а.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании // Социологические исследования, 2012. № 5. С. 58-69.

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, 2010б.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства // Мир России. 2010. № 4.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России, 2011. № 4.

Эфендиев А.Г., Болотина И.А. Современное российское село: на переломе эпох и реформ. Опыт институционального анализа // Мир России, 2002. № 4.

Hofstede G. Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Thousand Oaks, Calif.: Sage, 2001.

Ledeneva A. Blat and Guanxi: Informal Practices in Russia and China // Comparative Studies in Society and History. 2008. Vol. 50. No. 1.

Rice A. Productivity and Social Organization. L., 1958.