

ПУТИ СТАНОВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РАБОТНИКА-ПАРТНЕРА

ТЕМНИЦКИЙ АЛЕКСАНДР ЛАЗАРЕВИЧ,

кандидат социологических наук, доцент,
старший научный сотрудник Института социологии РАН,
e-mail: taleksandr@list.ru

В статье проанализированы краткие характеристики базовых моделей работников идеального типа. Выявлены сложившиеся микроинституциональные практики и ценностные образцы в сфере трудового поведения. Рассмотрены операционализация и предикторы моделей успешного, эффективного и партнерски ориентированного работника.

Ключевые слова: коллективизм; мотивация; заработная плата; патернализм.

The article analyzes brief descriptions of the basic models of ideal type workers. The existing microinstitutional practices and patterns values in the field of labor behavior are identified. Operationalization and models predictors of successful, effective and partner-oriented worker are considered.

Keywords: collectivism; motivation; wage; paternalism.

Коды классификатора JEL: B52, D01, J24.

Несмотря на все многообразие критических оценок кризисов, происходивших в сфере экономики России ранее, начиная с 1992 г., и происходящего сегодня, общепризнанным фактом является признание их как рыночных по содержанию и последствиям. Вместе с тем прошедшее после российского дефолта 1998 г. десятилетие преодоления его последствий и начало нового с 2008 г. глобального финансово-экономического кризиса показали, что институты в сфере труда, сформировавшиеся еще задолго до всех кризисов и продолжающие функционировать сегодня, носят преимущественно традиционный, а не рыночный характер. К таким институтам традиционного, а не рыночного типа можно отнести многочисленные практики, закрепившиеся в сфере повседневного труда наемных работников.

В целом эти практики можно назвать микроинститутами, и они характеризуются преобладанием у большинства наемных работников коллективистских норм трудовых взаимоотношений с коллегами по работе над индивидуалистическими, патерналистского типа взаимоотношений с управляющими над партнерским, принципов социальной справедливости и уравнительности над конкуренцией, норм личного доверия над безличностными, неформальных договоренностей над формальным договором (контрактом), ценностей гарантированной занятости над мобильностью на рынке труда, преданностью своему предприятию над желанием сменить его при всяком удобном случае.

Предполагается, что одним из надежных инструментов выхода из нового кризиса, наряду с разработкой макроэкономических стратегий является обращение к роли человеческого фактора, поиск институциональных предпосылок для формирования условий к более производительному, качественному, инновационно и профессионально ориентированному труду.

1. КРАТКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ БАЗОВЫХ МОДЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ ИДЕАЛЬНОГО ТИПА

Идеально-типологическая модель работника, способного и готового к более производительному и качественному труду, может быть построена на основе сочетаний признаков, отражающих *успешность* работника в достижении целей, связанных, прежде всего, с материальным благополучием своего домохозяйства, *эффективность* работника для предприятия, проявляющаяся, прежде всего, в его достижительности в труде, в ориентациях на нормы *партнерских* взаимоотношений с руководством.

Термин *успех* применительно к различным социальным группам занятых приобретает разные смыслы. Чаще всего через понятия успешность — неуспешность объясняют деятельность предпринимателей. В предпринимательском поведении конечный результат деятельности (получаемая выгода, прибыль) мало прогнозируем, зависит от многочисленных факторов, сопряжен с риском. Поэтому здесь успех часто отождествляется с удачей. И характеристики успешный и удачливый предприниматель воспринимаются почти как синонимы. Применительно к профессионалам, важнейшими характеристиками деятельности которых является творческое содержание выполняемой работы, успешность/неуспешность интерпретируется через возможности использования творческого потенциала и основанных на них результатов деятельности. Люди творческих профессий испытывают субъективное переживание успеха на основе полученного удовлетворения от собственной профессиональной компетенции, ощущения реализации себя в профессии, уважения со стороны других, зримых результатов профессиональной эффективности.

А что значит быть успешным наемным работником в отличие от успешных предпринимателей и профессионалов? Какие критерии успешности могут быть применимы? Конечно, в рыночной экономике универсальным и наиболее узнаваемым критерием успеха применительно к любым группам занятых чаще всего относят деньги, денежный результат. Но одного критерия денег недостаточно, учитывая высокую роль культурной зависимости в деятельности разных групп акторов. В ценностных ориентациях и установках как профессионалов, так и рядовых наемных работников, прежде всего, специалистов и квалифицированных рабочих, вряд ли мы найдем четко артикулируемые цели, связанные с достижением успеха. Мы можем в определенной мере говорить о состоявшейся адаптации и основанном на ней переходе к достижению материального благополучия, но термин «успех» относится к числу редко употребляемых при объяснении трудового поведения. Поэтому можно лишь заложить основные принципы в модель успешного наемного работника применительно к сегодняшней ситуации и затем выявить степень ее распространенности и факторы достижения в трудовом поведении. То есть это исследовательская модель, а не отражение субъективного переживания успеха/неуспеха самими наемными работниками.

Модель *успешного* наемного работника применительно к сегодняшней ситуации может быть, на наш взгляд, построена на сочетании следующих признаков: а) личный доход, получаемый за счет труда на своем предприятии и других возможных форм дополнительной оплачиваемой работы, несколько превышающий средний по отрасли, предприятию или своей профессиональной группе; б) уверенность в своей востребованности на внешнем по отношению к предприятию рынке труда; в) удовлетворенность материальным положением и уверенность в возможности изменить свою жизнь (семью) к лучшему в ближайшем будущем. По предварительным расчетам доля наемных работников, отвечающих вышеуказанным принципам, составляла 5–12% среди занятого населения России и 15–20% — Москвы (*Темницкий 2004а*).

Модель *достижительного* в труде работника, на наш взгляд, складывается, прежде всего, из готовности работать намного больше и лучше при условии соответствия оплаты труда личному трудовому вкладу. По данным социологических исследований, проведенных при участии и под руководством автора в разные годы на промышленных предприятиях Москвы и Московской области, доля рабочих, выражающих готовность работать намного больше и лучше, чем в сложившейся ситуации при условии соответствия оплаты труда личному трудовому вкладу, никогда не снижалась менее 1/3 у рабочих мужчин и 1/5 у женщин (Темницкий 2008, 642).

Модель *партнерски* ориентированного работника может быть, на наш взгляд, эмпирически вычислена на основе сочетания признаков, указывающих на ориентации, направленные на укрепление чисто деловых отношений с руководством, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей, независимость оплаты труда от взаимоотношений с руководством, неприятие вмешательства руководства в выполняемые профессиональные обязанности или его допущение только в необходимых случаях, отказ от выполнения несогласованных заданий или их оспаривание до нахождения компромисса. Доля партнерски ориентированных работников колебалась по данным исследований 1999–2002 гг. в пределах 16–25% (Темницкий 2004б, 34).

Предложенные модели носят исследовательский характер и направлены на выявление степени распространенности составляющих их признаков среди разных социально-демографических групп и типологических категорий наемных работников, прежде всего квалифицированных рабочих и инженеров промышленных предприятий.

2. СЛОЖИВШИЕСЯ МИКРОИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ И ЦЕННОСТНЫЕ ОБРАЗЦЫ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Из всего многообразия микроинституциональных практик, отражающих результаты взаимодействия традиционных и рыночных факторов трудового поведения, предлагается рассмотреть *три*, наиболее распространенные и устойчиво воспроизводящиеся среди российских наемных работников (прежде всего рабочих промышленных предприятий) в 1990–е и первое десятилетие 2000–х. Это элементы традиции *трудового коллективизма и патернализма*, а также состоявшейся инновации — *страха потери работы*.

Практики, обусловленные *традицией коллективизма*, можно отнести к числу наиболее выраженных, устойчиво воспроизводящихся институциональных практик и ценностных ориентаций в период реформ 1993–2008 гг. в сфере труда российских рабочих. В проекте исследования институциональных факторов в сфере труда десятилетней давности предполагалось, что снятие идеологических принципов коллективизма не сможет подорвать его базовых оснований, которые имеют более глубокие, главным образом, социокультурные корни (Темницкий 2000, 196).

Последующие исследования на отдельных промышленных предприятиях¹ показали, что падение уровня коллективистских установок рабочих примерно на одну треть,

¹ В статье используются данные социологических исследований, проведенных на отдельных промышленных предприятиях по целевым выборкам (учитывались форма собственности, степень успешности предприятия).

Так, на новом частном предприятии в Москве (швейная фабрика) исследования проводились в 1993, 1996, 1999, 2002 гг. На акционированных предприятиях проводились исследования: в 1993 г. (московский завод радиодеталей), 1999 г. (московская кондитерская фабрика и предприятие самолетостроения ВПК), 2002 г. воронежский завод металлоконструкций, 2007 г. машиностроительный завод г. Электросталь, 2008 г. машиностроительный завод п. Очер Пермской обл. Для сравнения с советским периодом используются данные исследований промышленных предприятий г. Пскова (1986 г.) и Томинского завода полупроводников (1990 г.). Исследования проводились в рамках академических программ Института социологии РАН. Объемы выборки: в 1986 г. — N = 930, 1990 г. — N = 425, 1993 г. N = 172, 1996 г. — N = 270, 1999 г. — N = 484, 2002 г. — N = 230, 2007 г. — N = 355, 2008 г. — N = 137.

произошедшее за период с 1986 по 1993 гг., является отражением роли идеологического фактора. После этого (на протяжении последних 15 лет) какого-либо существенно снижения ценностных ориентаций коллективистского характера рабочих выявлено не было². Наиболее отчетливо это проявляется в динамике чувства ответственности рабочих за использование рабочего времени (см. рис. 1).

Пик падения коллективистских ориентаций и одновременно рост индивидуалистических пришелся на 1996 г. После чего произошла стабилизация и тех и других. Возвышение индивидуализма рабочих в этот год было не случайно и носило конструктивный характер. Во многом это было связано, как показали исследования, с благоприятными условиями для заработка рабочих за счет более интенсивного личного труда³.

К другим устойчивым показателям коллективизма в труде рабочих следует отнести бескорыстную помощь в работе друг другу, хорошие дружеские отношения с товарищами по работе. Эти практики остаются значимыми для явного большинства российских рабочих вне зависимости от степени успешности промышленного предприятия, его размера, региона размещения, формы собственности. Особенностью их функционирования в современных условиях является *инерционность*, отсутствие заметных организованных усилий самих рабочих и менеджеральных технологий по укреплению или, напротив, слому данных практик. Как показывает анализ, их сохранению способствуют успешная деятельность предприятий, хорошие условия для стабильного, нормального для жизни заработка, устоявшиеся традиции советских принципов организации труда.

Приводят ли коллективистские практики и ценностные ориентации к достижению успешности работника, его эффективности для себя и предприятия? Этот исследовательский вопрос включен в проблемное поле анализа предлагаемых моделей трудового поведения работников.

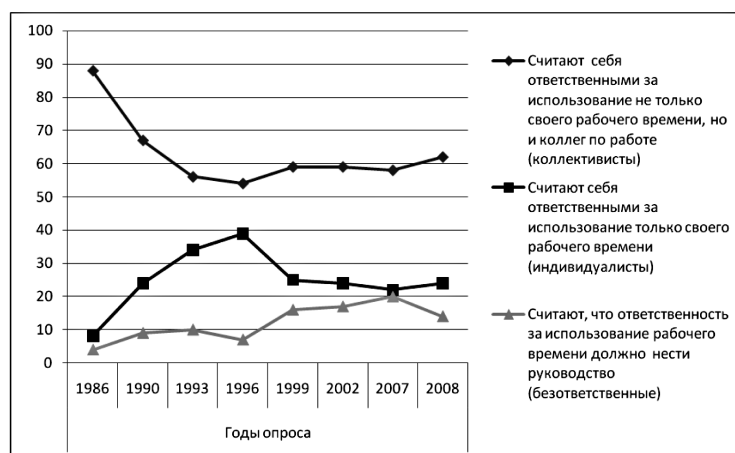


Рис. 1. Чувство ответственности за использование рабочего времени у рабочих обследованных предприятий (%)

Традиция патернализма имеет не менее глубокие основания и историю, чем коллективизм. Их отличие друг от друга в том, что патернализм используется нами преимущественно для обозначения отношений между начальством и подчиненными,

² Более подробно см. об этом Темницкий А.Л. (2008). Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // *Социологические исследования*. № 12. 65–66.

³ См.: Трудовые отношения на новом частном предприятии. Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Институт социологии РАН. 2000. 57; Чайковская Н. и Эйдельман Я. (2000). Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // *Общество и экономика*. № 11–12. 101–117.

а коллективизм — между товарищами по работе, между работником и группой, организацией. В советское время патернализм рабочих имел ясное и отчетливое выражение. Отношения лояльной зависимости между работниками и его начальством (от непосредственного до отдаленных, вплоть до государства в целом) были неотъемлемым элементом советской системы хозяйствования и позволяли работникам получать возможность удовлетворения лимитированных жизнеобеспечивающих потребностей в обмен на заданную трудовую активность. В условиях экономических реформ рыночного характера, когда государству, работодателю и даже непосредственному руководству объективно нет необходимости укреплять институты опеки над рабочими, патернализм перестает быть данностью, но остается значимой ценностью, разделяемым многими ценностным образцом поведения. Выделение различных показателей патерналистских ориентаций, результаты эмпирического наблюдения за ними показывают, что тяга модальных групп рабочих к патерналистским нормам поведения остается весьма заметной (см. рис. 2).

Во все годы исследований от 1/3 до половины рабочих демонстрировали свои патерналистские установки. В большей мере они связаны с предпочтением дружеских и доверительных отношений с руководством формальным и деловым, с готовностью поступиться своими правами, выполнить любое поручаемое задание, вне зависимости от того, соответствует оно или нет служебным функциям, в ответ на получение различных видов помощи и проявлений заботы со стороны руководства. Однако в отличие от советского времени теперь благосклонность и попечительство руководства приходится заслуживать, поскольку управляющие оказались практически не зависимы от поведения рабочих. Принцип «не нравится — уходи» стал преобладающим во взаимоотношениях между начальством и рабочими.

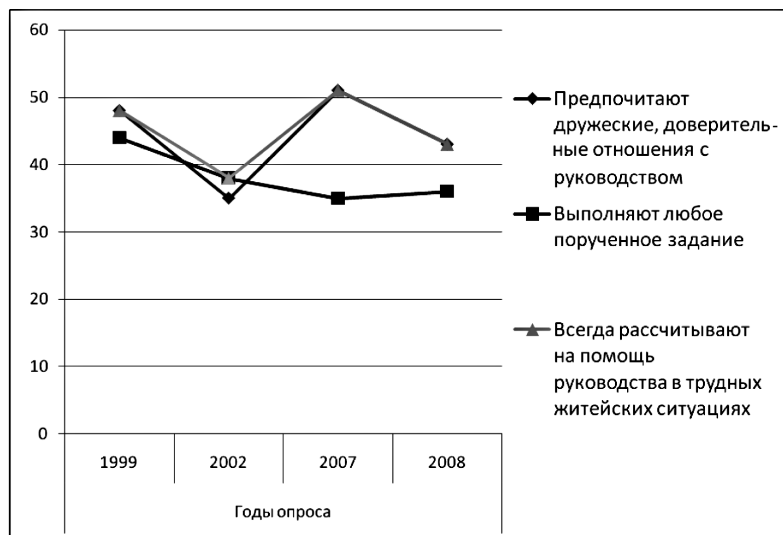


Рис. 2. Ориентации рабочих обследованных предприятий на нормы патерналистских отношений с руководством (%)

В предыдущих исследованиях было показано, что патерналистские нормы взаимодействия в трудовых отношениях не ухудшают показателей трудового поведения рабочих и могут быть эффективно задействованы менеджментом для построения корпоративной культуры предприятия, снижения транзакционных издержек, связанных с решением тактических задач (Темницкий 2003, 179–180). Однако могут ли они стать фактором современных и социальных и культурных инноваций, формирования достигательного, а не избегательного типа в мотивации труда?

Среди новых (постсоветских) институциональных факторов трудового поведения на первое место выдвигается *страх потери работы*. Есть все основания утверждать, что за годы реформ страх потери работы приобрел для рабочих устойчивое культурное значение. Из состояния полной гарантированной трудовой занятости в советское время с началом либеральных реформ все наемные работники одновременно оказались в ситуации потенциальной возможности быть уволенными. Начиная с 1993 г. ценность гарантированной занятости на предприятии в структуре трудовых ценностей рабочих оказывалась в числе ведущих, уступая лишь зарплате. В 1993 г. среди рабочих обследованных промышленных предприятий неполная одна треть заявили о том, что боятся потерять работу. В постдефолтовый 1999 г. эта цифра возросла до 60%, а затем последовал постепенный спад вплоть до 2008 г. Эта тенденция, несмотря на целевой, т.е. заведомо нерепрезентативный по отношению ко всем российским рабочим характер выборки, вполне созвучна прошлым и настоящим российским реалиям (см. рис. 3). По данным мониторинга ВЦИОМ, уже в конце января 2009 г. страх потери работы вновь, как и в прошлый кризис 1998 г., взметнулся с уровня 25% в марте 2008 г. до уровня 60%⁴.

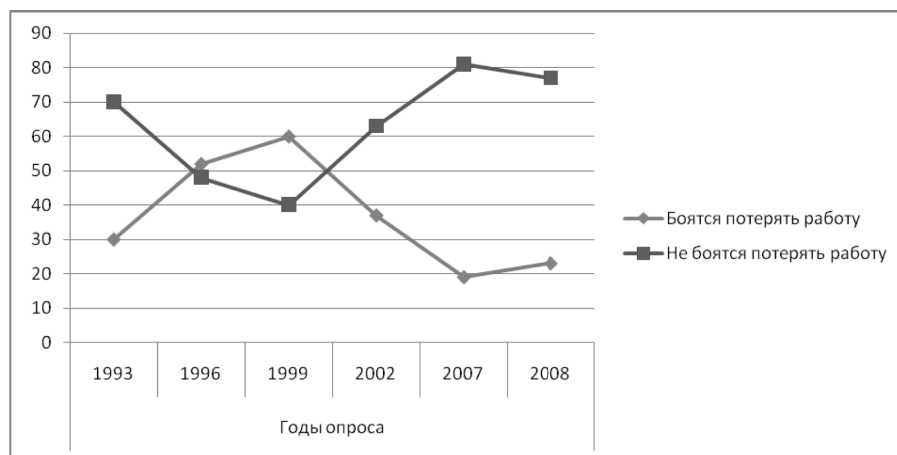


Рис. 3. Чувство страха потери работы у рабочих обследованных предприятий (%)

Исходя из всплесков и падений уровня страха потерять работу можно было бы утверждать, что рост страха потери работы является ситуативной адекватной реакцией работников на ухудшение внешней ситуации на рынке труда, но не является результатом последовательной политики менеджмента на предприятии, не закрепляется институционально в отношениях между работодателем и работниками. Однако такое предположение было бы поспешным, не учитывающим разнообразие факторов, порождающих страх потери работы. Рассматривать его как преимущественно психологическое явление, основанное на индивидуальных переживаниях и эмоциях, также недостаточно, как и видеть в нем действие чисто экономических механизмов регулирования рынка труда.

Во всех проводимых нами исследованиях в 1990-е гг. лишь единицы среди опрошенных руководителей указывали на эффективность страха потери работы в улучшении отношения к труду. Вместе с тем реальная практика управления, по оценкам рабочих, была направлена на постоянное «подпитывание» атмосферы страха в рабочей среде. «Чуть что не так сказал или сделал — за ворота», «Не нравится работа — уходи» — эти высказывания рабочих о стиле управления их руководителей красной нитью проходят в письменных комментариях и устных пояснениях ответов, затраги-

⁴ См.: Страх перед кризисом добрался до России. (<http://www.rbcdaily.ru/2009/01/26/focus/398949>).

вающих самые разные аспекты труда на предприятиях. Это означает, что страх потери работы пропитывает повседневность труда работников, является неформально институционализированным фактором, но так и не стал формальным инструментом российского менеджмента.

В проводимых нами исследованиях не было замечено, чтобы более высокий уровень страха потери работы был бы устойчиво и значимо связан с более высоким уровнем интенсивности труда и большим размером получаемого заработка работников, лучшими условиями труда и отношениями с коллегами и руководством, которые жалко потерять.

Предполагается, что современные российские работники в большей мере дорожат своим рабочим местом не потому, что оно более высоко оплачивается или потому, что у них сложились хорошие отношения с руководством и коллегами по работе, а потому, что они в меньшей степени уверены в перспективах своей занятости на рынке труда, являются менее мобильными работниками. Эта гипотеза предполагает последовательный анализ связи страха потери работы с уверенностью в занятости на внешнем по отношению к предприятию рынке труда. Если работник боится потерять свою работу, но при этом уверен, что он достаточно легко и быстро найдет работу не хуже той, которую имеет, то это хорошее, конструктивное чувство страха. Если же, напротив, страх потери работы на своем предприятии сопровождается с неуверенностью в возможности найти работу, не хуже настоящей, то такое чувство страха вряд ли окажется конструктивным.

Таким образом, цель исследования видится в выявлении институциональных факторов, способствующих и ограничивающих формирование модели успешного и эффективного работника-партнера на российских предприятиях.

Основной информационной базой исследования являются материалы социологического исследования трудового поведения *рабочих и инженеров* на одном из успешных машиностроительных предприятий Подмосквья, проведенного автором в 2007 г. В качестве основного метода сбора данных использовался анкетный опрос. Всего было опрошено 355 рабочих и 145 инженеров по выборке, репрезентирующей генеральную совокупность (5000 работников завода) с 5% погрешностью по показателям занятости в определяющих восьми производственных подразделениях, профессиональной принадлежности, пола и возраста.

3. ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ И ПРЕДИКТОРЫ МОДЕЛИ УСПЕШНОГО РАБОТНИКА

В соответствии с заданными моделью успешного работника признаками были выявлены их следующие характеристики у рабочих и инженеров (см. табл. 1).

Ни по одному из указанных признаков модели нет значимых различий между рабочими и инженерами.

Каждому ответу респондента присваивался определенный балл. Далее была построена шкала суммарных оценок. На основе суммирования баллов по ответам на вопросы (см. табл. 1) были построены шкальные индексы «успешности» с их последующим ранжированием на три уровня, в которых максимально возможное значение — 15 (максимум успешности), минимальное — 3 (минимум успешности). На нижнем уровне оказались работники, набравшие 3–7 баллов, среднем — 8–10 баллов, высоком — 11–15 баллов (см. табл. 2)⁵.

⁵ Изложенная методика построения шкальных индексов и разделение их на три уровня использовалась во всех последующих моделях.

Таблица 1

**Индикаторы и распределение ответов рабочих и инженеров
по признакам модели успешного работника**

Баллы	Индикаторы	Профессия	
		Рабочие	Инженеры
	<i>Группы по размерам получаемого заработка</i>		
1	От 5000 до 12500 руб.	38	33
3	От 12600 руб. до 15900 руб.	34	31
5	Свыше 16000 руб.	28	36
	Нижняя дециль (руб.)	10000	10000
	Верхняя дециль (руб.)	18000	20000
	<i>Уровень уверенности в занятости на рынке труда в случае возможного увольнения</i>		
5	Имеют много предложений, либо уверены, что быстро найдут работу по примерно той же специальности или профилю работы	32	39
3	Уверены, что достаточно быстро найдут какую-нибудь работу, но не обязательно по специальности	25	18
1	Думают, что поиск работы займет много времени либо оценивают свои возможности найти новую работу как мизерные	43	43
	<i>Удовлетворенность материальным положением семьи</i>		
5	Полностью либо скорее да, чем нет	12	10
3	Частично да, частично нет	50	56
1	Совсем нет либо скорее нет, чем да	38	34
	Количество опрошенных	355	145

Таблица 2

Распределение рабочих и инженеров по уровням успешности (%)

Уровни	Профессия	
	Рабочие	Инженеры
Неуспешные	29	21
Среднеуспешные	46	47
Успешные	25	32

Основная аналитическая задача была направлена на выявление предикторов, определяющих более высокую вероятность принадлежности к категории успешных по сравнению с категорией неуспешных, при элиминировании среднего уровня успешности. Отдельно выявлялись предикторы для рабочих и для инженеров⁶.

Чем же в большей мере обуславливается успешность современных рабочих и инженеров по выделенным параметрам и какую роль в этом выполняют различного рода институциональные и неинституциональные факторы? Об этом идет речь в табл. 3.

Выявленные группы предикторов модели успешного работника показывают, что собственно институциональные факторы, напрямую либо косвенно связанные с микропрактиками в сфере труда, уступают по количеству и силе влияния внутриличностным факторам деятельности, ценностным ориентациям, оценкам производственной ситуации и социально демографическим характеристикам. Если разделить все потенциальные предикторы на факторы среды и факторы личности, то правомерен вывод, что последние оказывают решающее влияние на приближе-

⁶ Здесь и далее по всем другим моделям использовался шаговый метод отбора предикторов (статистика Уилкса) по основным блокам вопросов анкеты (всего последовательно и поэтапно тестировались около 200 переменных). На основе полученных удовлетворительных результатов классификации были составлены перечни наиболее информативных дискриминантных переменных. Определение качества значений переменных, их большей либо меньшей степени выраженности проводилось на основе сравнения групповых средних между двумя типологическими категориями респондентов, успешных и неуспешных работников (отбирались переменные с уровнем значимости $\leq 0,05$).

ние к модели успешного работника. Примерно, такие же выводы делались нами и в предыдущих исследованиях по общероссийским выборкам (*Бессокирная и Темницкий 2004, 432–461*).

Таблица 3

Предикторы успешного работника

Успешный рабочий	Успешный инженер
<i>Предикторы, связанные с институциональными практиками</i>	
Незначительное влияние родственников при выборе места работы	
Существенное влияние имеющейся профессии как фактора выбора места работы	
В меньшей степени готовы к выполнению любого задания руководителя	Чаще отмечают демократичность в стиле управления, то, что руководитель советуется с ними
<i>Предикторы, связанные с ценностными ориентациями</i>	
Большее значение, придаваемое ценности гарантированной занятости	Меньшее значение, придаваемое ценности гарантированной занятости
Меньшая роль, придаваемая работе в структуре жизненных ценностей	
<i>Предикторы, связанные с оценками производственной ситуации</i>	
Чаще оценивают свою оплату по сравнению с оплатой коллег как более высокую	
Большее значение, придаваемое сокращению численности персонала как фактору повышения эффективности труда	
Большее значение, придаваемое повышению производительности труда как фактору повышения эффективности труда	
<i>Большая удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами</i>	
Выполняемая работа в большей мере требует постоянного повышения квалификации	Выполняемая работа в большей мере является разнообразной и интересной
В большей мере считают, что размер зарплаты значительно зависит от их квалификации	Выполняемая работа в большей мере является самостоятельной, позволяет реализовать способности
В большей мере считают, что размер зарплаты значительно зависит от личного трудового вклада	Чаще отмечают справедливость в оплате труда
В большей мере считают, что размер зарплаты значительно зависит от работы участка	В большей степени информированы о программе по снижению затрат.
Более высокий размер ожидаемого заработка	В большей мере ориентируются на гибкость в политике выплаты премиальных
Чаще оценивают положение предприятия, как стабильное и перспективное	Большая загруженность рабочего дня
В большей степени удовлетворены работой на предприятии в целом	Большая удовлетворенность взаимоотношениями с руководством
Меньший уровень желания уволиться с предприятия	Чаще повышали квалификацию за последний год
<i>Предикторы, связанные с объективными характеристиками</i>	
Большее количество лет работы по профессии	
Большая доля мужчин	
Большее количество членов семьи	
Более высокие оценки здоровья	
Большая доля состоящих в браке	

Определение наиболее статистически значимых предикторов (по коэффициентам Лямбды Уилкса, соотносимым со F-статистиками Фишера) показало, что к ведущим показателям модели успешного работника как у рабочих, так и у инженеров относятся объективные характеристики респондентов (принадлежность к мужскому полу, лучшее здоровье), а также более высокая степень зависимости размера заработной платы от личного трудового вклада и ориентация на более высокий размер ожидаемого заработка у рабочих и более высокие оценки справедливости в оплате труда и возможности реализовывать свои способности у инженеров. Все остальные поэтапно выявленные предикторы при их совмещенном тестировании оказались менее значимыми и не попали в завершающую дискриминантный анализ структурную матрицу.

Напомним, что указание на большую либо меньшую значимость того или иного предиктора основывалось на сравнении с показателями неуспешного работника по групповым средним значениям. Так, указывая, что *влияние родственников* является менее значимым при устройстве на предприятие для *успешных* рабочих и инженеров, мы сравниваем их с *неуспешными* рабочими и инженерами.

Для более точного выявления степени различий дополнительно строились таблицы сопряженности с приведением относительных частот. Например, для успешных работников: рабочих и инженеров значимость *влияния родственников* составила 22 и 33%, а для неуспешных — 42 и 58%, соответственно. Эти различия являются статистически значимыми⁷.

Интерпретируя указание на наличие родственников на предприятии как фактора выбора места работы в качестве институционального признака, мы подчеркиваем его ограничивающее влияние, которое преодолевается в модели успешного работника. Наличие родственников как фактор выбора предприятия указывает на слабость рыночных мотивировок занятости, поскольку за этим кроются возможные и в целом конструктивные для формирования корпоративной культуры династические компоненты, возможные родственные поддержки в процессе работы на предприятии, дополняемые ролью других людей (советами друзей, знакомых), но в любом случае это не признаки самостоятельности выбора предприятия. Дополнительный корреляционный анализ показал, что указание на наличие родственников на предприятии отрицательно коррелирует как у рабочих, так и у инженеров, с мотивировками «имеющаяся профессия». Также в ходе дополнительного анализа было выявлено, что на подмосковном предприятии наличие родственников на предприятии помогало молодым работникам (до 30 лет) не только в выборе предприятия, но и в создании относительно комфортных условий труда на нем. Предполагается, что мотивировку занятости молодых современных работников с опорой на влияние родственников, содействующих в трудоустройстве, можно отнести к проявлениям остаточной роли традиционных институциональных практик, которая, как мы выявили, успешно преодолевается в модели успешного работника.

Из заявленных и рассмотренных выше трех устойчиво воспроизводящихся в рабочей среде институциональных практик только патерналистски обусловленный фактор высокой степени неприятия вмешательства руководства в выполняемые служебные функции — нежелание выполнять любое порученное задание — оказался значимым предиктором модели успешного рабочего. Это не означает, что другие институциональные практики отсутствуют на данном предприятии, а только лишь указывает на то, что они не обладают дискриминантной (различающей) функцией по отношению к типологическим категориям успешных и неуспешных работников. Так, страх потери работы в равной мере был свойственен как рабочим, так и инженерам (примерно каждому пятому), однако сам по себе он не обладает дискриминантными свойствами.

Наибольшее количество предикторов модели успешного работника обусловлено не укорененными институциональными практиками, а ролью текущей производственной ситуации, ее взыскательными оценками со стороны рабочих и инженеров. У рабочих такие предикторы чаще связаны с оценками условий, организации и размера заработной платы, а также различными сторонами удовлетворенности работой, прежде всего общей удовлетворенностью работой на предприятии, а у инженеров — помимо оценок организации заработной платы и удовлетворенности отношениями с руковод-

⁷ Эта процедура рутинно использовалась для выявления большей или меньшей значимости того или иного предиктора.

ством большую роль играют содержательные стороны работы: ее разнообразие, самостоятельность, возможность с ее помощью реализовывать свои способности.

Итак, успешный работник — это, прежде всего, мужчина с хорошим здоровьем, ценящий свою профессию, готовый работать больше и лучше ради еще более высокого заработка, по сравнению со своими менее успешными коллегами.

4. ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ И ПРЕДИКТОРЫ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОГО РАБОТНИКА

Модель эффективного работника строится на принципах его достижительности с позиций соответствия целям предприятия, а не своим собственным. Быть эффективным работником значит работать с максимально полной отдачей, с более высоким уровнем качества и интенсивности труда по отношению к имеющемуся, т.е. в целом, демонстрировать продуктивный тип отношения к труду и, в конечном счете, приносить максимальную пользу предприятию. Однако демонстрация такой мотивации применительно к наемным работникам основывается на адекватной ей форме вознаграждения. Поэтому «мотивация достижения» означает то, что обладающий такой мотивацией работник стремится чего-то достичь. Ему нужно что-то получить в обмен на свой труд: одному — зарплату, другому — квалификацию, третьему — интересное дело, четвертому — самоутверждение, пятому — карьерный рост, шестому — формальный опыт⁸. Следует согласиться, что тема достижения для рабочих в большей мере концентрируется вокруг оперативного материального вознаграждения, а для инженеров как представителей среднего класса может быть выражена ценностями более отдаленного от производственной ситуации характера (*Хекхаузен 2001, 50–51*).

Таблица 4

Индикаторы эффективности работника для организации

Индикаторы конформистски продуктивного типа отношения к труду	Индикаторы контрпродуктивного типа отношения к труду	Баллы
Самооценки работы в полную меру сил и способностей	По удовлетворенности отношениями с руководством	
<i>Работают в полную меру сил и способностей:</i>	<i>Удовлетворены отношениями с руководством:</i>	
Определенно да либо скорее да, чем нет	Совершенно не удовлетворены либо скорее не удовлетворены	5
Частично	Частично	3
Определенно нет либо скорее нет	Полностью удовлетворены либо скорее удовлетворены	1
Самооценки увлеченности и интереса к работе	Самооценки возможного роста интенсивности и качества труда при условии соответствия оплаты труда личному трудовому вкладу	
<i>Работают с увлечением и интересом:</i>	<i>Могли бы работать:</i>	
Определенно да либо скорее да, чем нет	Гораздо интенсивнее	5
Частично	Несколько интенсивнее	3
Определенно нет либо скорее нет	Работали бы по-прежнему	1
Оценки связи размера оплаты труда с личным трудовым вкладом	По отношению к наличию, ориентациям на дополнительную оплачиваемую работу	
<i>Считают, что размер оплаты труда зависит от личного трудового вклада</i>	<i>Ориентации на дополнительную оплачиваемую работу:</i>	
Значительно	Имеют регулярную либо нерегулярную дополнительную работу	5
Незначительно	Не имеют, но хотят найти такую работу	3
Не зависит	Не имеют и не хотят найти такую работу	1

⁸ Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. Под ред. В.В. Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. 216.

Модель эффективного для предприятия работника может иметь, на наш взгляд, различающиеся ценностно-нормативные основания, но единый выход: высокий уровень продуктивности. Предлагается выделить тип продуктивного работника *конформистского* типа, в основание которого будут положены показатели: а) работы в полную меру сил и способностей, б) работы с увлечением и интересом и при этом в) ощущения, что размер оплаты их труда значительно зависит от личного трудового вклада. Этот тип отношения к труду может быть назван конформистским потому, что он не содержит признаков, противостоящих организационным правилам и нормам предприятия. Второй тип продуктивного работника может быть назван *контрпродуктивным*, т.е. не отрицающим ценности общего результативного выхода, но соотносимого с иными средствами его достижения: а) работать гораздо интенсивнее, чем в данное время, но при этом быть *нонконформистом*: б) в высокой степени быть неудовлетворенным взаимоотношениями с руководством и в) ориентироваться на поиск или иметь в наличии дополнительную оплачиваемую работу. Аргументами в качестве обоснования актуальности модели работника контрпродуктивного типа могут быть эмпирические результаты исследования, согласно которым именно высокая степень критичности позиций работника в оценках своих взаимоотношений с руководством и других сторон производственной ситуации, оказалась решающим фактором роста потенциала интенсивности труда (Темницкий и Максимова 2008, 13–24).

В соответствии с заданными условиями и изложенной выше методикой были разработаны следующие индикаторы, даны характеристики и определены уровни по выделенным типам у рабочих и инженеров (см. табл. 4–7).

Таблица 5

Распределение ответов рабочих и инженеров по признакам конформистски продуктивного типа отношения к труду (%)

Признаки	Профессия	
	Рабочие	Инженеры
<i>Работают в полную меру сил и способностей:</i>		
Определенно да либо скорее да, чем нет	71	77
Частично	16	10
Определенно нет либо скорее нет	13	13
<i>Работают с увлечением и интересом:</i>		
Определенно да либо скорее да, чем нет	50	66
Частично	30	22
Определенно нет либо скорее нет	20	12
<i>Считают, что размер оплаты труда зависит от личного трудового вклада</i>		
Значительно	35	13
Незначительно	30	42
Не зависит	35	45
Количество опрошенных	355	145

По самооценкам работы в полную меру сил рабочие и инженеры дают, примерно, идентичные ответы, позиционируя себя, преимущественно, как работников с высокой степенью самоотдачи в труде, приближающейся к максимуму. В меньшей мере это характерно для самооценок увлеченности и интереса к работе, по которым между рабочими и инженерами имеются значимые отличия, указывающие, как и следовало ожидать, на большую присущность этого признака инженерам и меньшую — рабочим. Однако рабочие набирают больше баллов по шкале связи размера заработка с личным трудовым вкладом, что опять же подчеркивает отличительную традиционность этого признака для групп с объективно различающимися характеристиками содержания

труда. В целом, по вычисленным на основе использования шкалы суммарных оценок уровням конформистского отношения к труду значимых различий между рабочими и инженерами нет.

Таблица 6

Распределение ответов рабочих и инженеров по признакам контрпродуктивного типа отношения к труду (%)

Признаки	Профессия	
	Рабочие	Инженеры
<i>Удовлетворены отношениями с руководством:</i>		
Совершенно не удовлетворены либо скорее не удовлетворены	20	10
Частично	30	21
Полностью удовлетворены либо скорее удовлетворены	50	69
<i>Могли бы работать:</i>		
Гораздо интенсивнее	35	30
Несколько интенсивнее	35	34
Работали бы по-прежнему	30	36
<i>Ориентации на дополнительную оплачиваемую работу:</i>		
Имеют регулярную, либо нерегулярную дополнительную работу	16	21
Не имеют, но хотят найти такую работу	40	44
Не имеют и не хотят найти такую работу	44	35
Количество опрошенных	355	145

Распределение ответов по признакам контрпродуктивного типа отношения к труду подчеркивает значимые различия рабочих и инженеров лишь по одному признаку: уровню удовлетворенности взаимоотношениями с руководством. Неудовлетворенных такими отношениями среди рабочих в 2 раза больше, чем среди инженеров, однако эти различия не сказались на обобщенных уровнях контрпродуктивности в отношении к труду рабочих и инженеров.

Таблица 7

Распределение рабочих и инженеров по уровням конформистскости и контрпродуктивности в отношении к труду (%)

Уровни	Профессия	
	Рабочие	Инженеры
<i>Уровни конформистски продуктивного отношения к труду</i>		
Высокий	40	36
Средний	39	45
Низкий	21	19
<i>Уровни контрпродуктивного отношения к труду</i>		
Высокий	25	19
Средний	48	47
Низкий	27	34

Результаты дискриминантного анализа позволили выявить предикторы конформистского и контрпродуктивного типов в отношении к труду рабочих и инженеров (см. табл. 8, 9).

Построенный тип конформистки продуктивного рабочего оказался более различим, чем такой же тип инженера. Об этом свидетельствует количество выявленных предикторов у тех и других. У рабочих оно не только существенно больше (28 против 19), но более четко указывает на адекватность данного выше названия типу.

Таблица 8

Предикторы работников конформистски продуктивного типа

Конформистски продуктивные рабочие	Конформистски продуктивные инженеры
<i>Предикторы, связанные с институциональными практиками</i>	
Большой уровень коллективной ответственности за использование рабочего времени	
В большей степени согласны на задержки зарплаты ради трудового коллектива, сохранения рабочего места	Более высокое значение, придаваемое хорошей оплате труда как фактору выбора предприятия
Чаще рассчитывают на помощь со стороны руководства в трудных ситуациях	
Более положительно относятся к вмешательству руководства в выполняемые профессиональные обязательства	
В меньшей степени отмечают равнодушие руководства, неуважение руководства к работникам	
<i>Предикторы, связанные с ценностными ориентациями</i>	
Большее значение работы в структуре жизненных ценностей	
Большая значимость общественного признания труда	
<i>Предикторы, связанные с оценками производственной ситуации</i>	
Выполняемая работа в большей мере является разнообразной и интересной	
Выполняемая работа в большей мере является самостоятельной	
Более высокий уровень удовлетворенности организацией труда	
Более высокий уровень удовлетворенности условиями труда	
В большей степени удовлетворены работой на предприятии в целом	
Более низкий уровень потенциальной текучести	
Более высокий уровень соответствия выполняемой работы и профессиональных знаний и умений	
Большая удовлетворенность объемом выполняемой работы	Более высокий уровень удовлетворенности размером заработка
Большая удовлетворенность содержанием труда	Более высокий уровень загрузки рабочего дня
Большая удовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда	Более высокое значение, придаваемое улучшению качества работы работников как фактора повышения эффективности труда
Большая удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Большой размер получаемого и ожидаемого заработка
Большая удовлетворенность режимом труда и рабочего времени	В большей степени оценивают положение предприятия как стабильное и перспективное
В большей мере считают, что размер зарплаты значительно зависит от: квалификации, работы участка, конечных результатов работы предприятия	Более высокое значение, придаваемое программе по снижению материальных затрат и электроэнергии
В меньшей мере готовы работать гораздо интенсивнее, чем сейчас, в большей мере по-прежнему	Реже отмечают угодничество работников перед начальством
В большей степени удовлетворены материальным положением	Чаще считают, что руководство ценит добросовестное отношение к труду, реже, что ничего не ценит
<i>Предикторы, связанные с объективными характеристиками</i>	
Большой стаж работы на предприятии	
Более старший возраст	
Большая доля рабочих со средним образованием, меньше — с высшим образованием	
Более высокие оценки здоровья	
Большая доля состоящих в браке	

Рабочие этого типа по сравнению со своими коллегами, попавшими в категорию непродуктивного типа, подчеркивают свой конформизм и лояльность по отношению к организации через показатели большей выраженности позитивных оценок и стрем-

лений, связанных с отношением к труду и удовлетворенности его различными сторонами, за исключением одной — готовности работать гораздо интенсивнее, чем сейчас. Возможно, что последнее связано с тем, что они в 2 раза чаще считают, что уже и так работают с максимальной интенсивностью (37% против 16% в группе рабочих с низким уровнем конформизма).

Однако вероятность, что ответы данного типа рабочих носят скорее социально одобряемый характер, чем реально осуществляемый, остается высокой. На это, прежде всего, указывают социально демографические характеристики типа: большая доля рабочих, работающая на предприятии еще с советского времени (72% против 39% — в категории рабочих с низким уровнем конформизма), модальная группа, имеющая среднее образование (школа, ПТУ) — 42% против 29%. В этом типе оказались ярко представленными характеристики добросовестного отношения к труду работников советского времени. Об этом отчетливо свидетельствуют такие выраженные в этом типе институциональные признаки патернализма и коллективизма, как: неприятие к вмешательству руководства в выполняемые служебные обязательства, упование на помощь руководства в трудных житейских ситуациях, готовность к задержкам зарплаты ради трудового коллектива, высокий уровень коллективной ответственности за использование рабочего времени, а также ценностные ориентации на высокую значимость общественного признания труда и работы на предприятии. Учитывая, что доля данного типа составляет 40% от общего числа рабочих, следует признать, что позитивные традиции советских норм отношения к труду, максимально воплощенные в этом типе, продолжают оставаться ведущим институциональным фактором успешного развития предприятия.

Выявленные предикторы конформистского типа отношения к труду у инженеров, помимо их меньшего количества, имеют и содержательную специфику. Инженеры данного типа не демонстрируют повышенных патерналистских ориентаций, существенной роли ценностей общественно значимого характера. Объединяющее их с рабочими этого же типа повышенное чувство коллективной ответственности за использование рабочего времени вкупе с акцентами на улучшение качества работы коллег может рассматриваться скорее как показатель корпоративной культуры, чем традиционная ценность. В отличие от рабочих-конформистов инженеры этого же типа в большей мере подчеркивают роль зарплаты. Как при выборе предприятия, так и в ее реальном исчислении, уровне удовлетворенности и желаемой сумме — она является для них отличимым признаком. Как и у рабочих в число значимых отличимых социально-демографических факторов вошли более старший возраст и стаж работы на предприятии, но этими двумя характеристиками они исчерпываются. В целом инженеры конформистски продуктивного типа выглядят как более деятельностная, конструктивная группа по сравнению с рабочими этого же типа. Общими для обеих профессиональных групп данного типа являются высокие оценки удовлетворенности почти всеми элементами производственной ситуации, а также низкий уровень потенциальной текучести.

Как и при тестировании модели успешности, институциональные предикторы, связанные с институциональными практиками, оказались менее представительными и значимыми по силе влияния, чем оценки производственной ситуации. Определяющую роль в объяснении принадлежности рабочих и инженеров к типу конформистски-продуктивного отношения к труду сыграли: высокий уровень удовлетворенности содержанием труда и самостоятельности в работе, а также большой стаж работы на предприятии — у рабочих, и наличие разнообразия и интереса в работе, более старший возраст — у инженеров.

Таблица 9

Предикторы работников контрпродуктивного типа

Контрпродуктивные рабочие	Контрпродуктивные инженеры
<i>Предикторы, связанные с институциональными практиками</i>	
Чаще бескорыстно замещают коллег по работе	
В меньшей степени ориентируются на сохранение трудового коллектива в случае трудной для предприятия ситуации, больше на увольнение	
<i>Предикторы, связанные с ценностными ориентациями</i>	
Меньшая роль, придаваемая работе в структуре жизненных ценностей	Большая роль, придаваемая образованию в структуре жизненных ценностей
	Большее значение, придаваемое реализации способностей и перспективам роста в структуре трудовых ценностей
	Меньшее значение, придаваемое гарантиям занятости в структуре трудовых ценностей
<i>Предикторы, связанные с оценками производственной ситуации</i>	
Большее значение, придаваемое обновлению управленческого состава как фактору повышения эффективности труда	
В меньшей степени считают, что руководство ценит у работников добросовестное отношение к труду, профессиональные качества, в большей — лояльность либо — ничего не ценит	
В меньшей степени считают, что выполняемая работа соответствует имеющимся знаниям и умениям, в большей степени, что работа не требует всех знаний и умений	
<i>Большее значение, придаваемое напряженности в отношениях с руководством</i>	
Реже работают в полную меру сил и способностей	Меньший уровень загрузки рабочего дня
В большей степени не устраивает в отношениях с руководством неуважение к работнику	В большей степени не устраивает в отношениях с руководством необъективность в оценке трудового вклада
В большей степени не устраивает в отношениях с коллегами угодничество перед начальством	В большей степени не устраивает в отношениях с коллегами то, что каждый сам за себя
В большей степени считают, что размер заработной платы значительно зависит от взаимоотношений с руководством и меньшей — от объемов выполненной работы	Чаще указывают на наличие лишних работников в оценке слабых сторон организации труда
Реже работают с увлечением и интересом	Меньшая степень удовлетворенности организацией труда
Меньшая доля указаний на отсутствие проблем, связанных с работой на предприятии	Чаще считают, что личное отношение к труду за последние 2–3 года ухудшилось
<i>Предикторы объективного характера</i>	
Большее значение, придаваемое недостаточной для жизни заработной плате среди проблем, связанных с работой на предприятии	
Меньшая удовлетворенность содержанием труда	
Меньшая удовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда	
Меньшая удовлетворенность размером заработка	
Меньший уровень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами	
Меньший уровень удовлетворенности режимом труда и рабочего времени	
Меньший уровень удовлетворенности условиями труда в целом	
Никто не считает оплату своего труда справедливой	
Более высокая степень уверенности в занятости на рынке труда	Более высокий размер ожидаемой заработной платы
<i>Предикторы объективного характера</i>	
Большая доля мужчин	
Большая доля работников со средним профессиональным образованием и меньше — с высшим образованием	
Большая для молодежи (19–30 лет) и пожилых (старше 50 лет)	

То, что институциональные признаки не обладают существенными различительными способностями, указывает на их слабую рефлексивность со стороны работников, на их качество данности, а не ценности, которая со знаком плюс либо минус может изменить отношение работников к труду. Теме не менее мы видим, что по ряду признаков, прежде всего, патерналистски окрашенных, происходит размежевание работников, придающих им большую либо меньшую значимость в зависимости от принадлежности к определенному типу отношения к труду.

Насколько отличаются работники с выраженными контрпродуктивными качествами отношения к труду от своего типологического антипода?

Таблица 10

Индикаторы делового партнерства и корпоративной солидарности работников

Индикаторы делового партнерства	Индикаторы корпоративной солидарности	Баллы
Ориентации рабочих на нормы отношений с руководством	Ориентации рабочих на нормы коллективной ответственности	
<i>В отношениях с руководством ближе нормы:</i>	<i>Считают себя ответственными за работу всего предприятия</i>	
Чисто деловые	Полностью	5
Дружеские, но на работе	Частично	3
Дружеские и вне предприятия	Совсем нет	1
<i>Относятся к вмешательству руководства в выполняемые профессиональные обязательства:</i>	<i>Считают себя ответственными за работу своего участка</i>	
Отрицательно в любом случае	Полностью	5
Считают это уместным в необходимых случаях	Частично	3
Положительно в любом случае	Совсем нет	1
<i>Обычно в случае несогласия с порученным заданием:</i>	<i>Считают, что</i>	
Игнорируют и продолжают работать строго в рамках своих обязанностей	каждый рабочий должен чувствовать моральную ответственность за: использование своего рабочего времени и времени коллег по работе	5
Пробую оспаривать, но затем все же выполняют, если это нужно для коллектива	Каждый должен отвечать только за себя	3
Выполняют любое порученное задание	За использование рабочего времени должны отвечать руководители	1

Объединенные вместе признаки контрпродуктивного типа отношения к труду: высокая степень неудовлетворенности взаимоотношениями с руководством вкпе с готовностью работать гораздо интенсивнее по сравнению с настоящим временем и наличие регулярной либо нерегулярной дополнительно-оплачиваемой работы способствовали тому, что их предикторы оказались конструктивно-критичными по своему содержанию в отношении абсолютного большинства тестируемых переменных. Рабочие и инженеры контропродуктивного типа демонстрируют критическую позицию не только по оценкам отношенческих сторон труда (подчеркивая необъективность руководства в оценке трудового вклада, их неуважение к работникам, угодничество работников перед руководством, их слабую сплоченность (каждый сам за себя), но и более критичны в отношении самих себя (инженеры данного типа считают, что их личное отношение к труду за последние 2–3 года ухудшилось, а рабочие, что они реже работаю в полную меру сил и способностей). Конструктивность данного типа заключается не только в заданном алгоритмом его вычисления признаке готовности работать гораздо интенсивнее, чем сейчас при условии увязки размера заработной платы с личным трудовым вкладом, но и обнаруженном при анализе ответов как рабочих, так

и инженеров: придании большего значения обновления управленческого состава как фактора повышения эффективности труда, более высоких оценок своего компетентного потенциала (чаще считают, что выполняемая работа не требует всех знаний и умений).

Ведущим предиктором принадлежности к данному типу как у рабочих, так и у инженеров стала высокая степень неудовлетворенности организацией труда. Признаки, связанные, хотя бы косвенно, с институциональными практиками, у инженеров вовсе не вошли в число значимых предикторов, а у рабочих таковыми оказались практика бескорыстного замещения коллег, но при невысокой значимости роли трудового коллектива в проективной ситуации выбора стратегии поведения (согласиться с сокращением заработной платы ради сохранения коллектива либо уволиться с предприятия).

5. ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ И ПРЕДИКТОРЫ МОДЕЛИ ПАРТНЕРСКИ ОРИЕНТИРОВАННОГО РАБОТНИКА

Как и по модели эффективного работника, обращение к партнерским нормам взаимодействия предполагает, на наш взгляд, выделение двух противоположных по содержанию, но конструктивных по значению типов: делового партнерства и корпоративной солидарности. Первый тип подчеркивает верховенство формальных, контрактных и диалоговых, основанных на признании и уважении позиций друг друга норм взаимоотношений работника и руководства, второй основан на возвышении принципов коллективной ответственности и высоком уровне самоидентификации работников со своим подразделением и предприятием в целом. И тот, и другой тип можно назвать отражением принципов внутрифирменного партнерства на микроуровне, потому как в первом случае делается акцент на диалогичность взаимоотношений на равных по отношению к непосредственному руководству, а во втором — по отношению к организации в целом и ее структурным подразделениям.

В соответствии с заданными моделью признаками были выделены следующие индикаторы типов, относящихся к модели партнерства, а также соответствующие баллы (см. табл. 10).

Далее были даны содержательные характеристики составляющих признаков и определены уровни по выделенным типам партнерства у рабочих и инженеров (см. табл. 11–13).

Таблица 11

Ориентации рабочих и инженеров на нормы отношений с руководством (%)

Ориентации рабочих на нормы отношений с руководством	Профессия	
	Рабочие	Инженеры
<i>В отношениях с руководством ближе нормы:</i>		
Чисто деловые	49	49
Дружеские, но на работе	41	34
Дружеские и вне предприятия	10	17
<i>Относятся к вмешательству руководства в выполняемые профессиональные обязательства:</i>		
Отрицательно в любом случае	5	1
Считают это уместным в необходимых случаях	65	51
Положительно в любом случае	30	48
<i>Обычно в случае несогласия с порученным заданием:</i>		
Игнорируют и продолжают работать строго в рамках своих обязанностей	2	1
Пробуют оспаривать, но затем все же выполняют, если это нужно для коллектива	63	65
Выполняют любое порученное задание	35	34

Примерно половина как рабочих, так и инженеров (49%) предпочитают иметь чисто деловые, необходимые для выполнения работы отношения со своим непосредственным руководством. Намного в меньшей степени они готовы отвергнуть возможные попытки вмешательства руководства в выполняемые служебные функции (только единицы среди тех и других относятся к этому всегда отрицательно). Точно так же нелегко дается и позиция игнорирования порученного руководством задания в случае, если по нему не удалось прийти к согласию обеим сторонам. Одна треть рабочих и инженеров выполняет любое порученное задания, а еще 2/3 делают попытки оспаривания, но потом все же выполняют, если это значимо для всего коллектива. В целом среди рабочих ориентация на нормы делового партнерства выражена сильнее (каждый четвертый из них оказался на его верхнем уровне, тогда как среди инженеров таких — около одной пятой) (см. табл. 13).

Таблица 12

Ориентации рабочих и инженеров на нормы корпоративной солидарности (%)

Ориентации рабочих на нормы корпоративной солидарности	Профессия	
	Рабочие	Инженеры
<i>Считают себя ответственными за работу всего предприятия</i>		
Полностью	21	10
Частично	55	72
Совсем нет	24	18
<i>Считают себя ответственными за работу своего подразделения</i>		
Полностью	52	52
Частично	47	47
Совсем нет	1	1
<i>Считают, что каждый работник должен чувствовать моральную ответственность за:</i>		
Использование своего рабочего времени и времени коллег по работе	59	57
Каждый должен отвечать только за себя	21	30
За использование рабочего времени должны отвечать руководители	20	13

Несущественными оказались различия рабочих и инженеров по индикаторам корпоративной солидарности как типа партнерства. И те и другие в равной мере идентифицируют себя как преимущественно коллективистски ответственных за использование рабочего времени (59 и 57%), полностью ответственных за работу своего подразделения (52%). Несколько различает их только уровень ответственности за работу всего предприятия в целом, по которому рабочих оказалось в два раза больше, чем инженеров (21 и 10%).

Таблица 13

Распределение рабочих и инженеров по уровням «делового партнерства» и «корпоративной солидарности» (%)

Уровни	Профессия	
	Рабочие	Инженеры
<i>Уровни делового партнерства</i>		
Высокий	26	19
Средний	36	32
Низкий	38	50
<i>Уровни корпоративной солидарности</i>		
Высокий	37	40
Средний	47	47
Низкий	16	13

На основе сравнения между работниками, представляющими высший и низший уровни делового партнерства и корпоративной солидарности, были выявлены следующие различающие их предикторы (см. табл. 14, 15).

По сравнению с результатами тестирования предыдущих моделей (успешности и эффективности работника) типы, соотносимые с моделью партнерства, объясняются существенно меньшим количеством предикторов, так что не возникло необходимости в их классификации.

Таблица 14

Предикторы делового партнерства

Рабочие — деловые партнеры	Инженеры — деловые партнеры
<i>Предикторы, связанные с институциональными практиками</i>	
Меньший расчет на помощь руководства в трудных условиях жизни	Меньшее значение, придаваемое влиянию совета друзей и знакомых при выборе места работы
<i>Предикторы, связанные с оценками производственной ситуации</i>	
Более низкая удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Большая загруженность рабочего дня
В большей мере не устраивает равнодушие руководства	Более низкая оценка зависимости размера заработной платы от личного трудового вклада
Более низкая удовлетворенность содержанием труда	Более высокая оценка зависимости размера заработной платы от взаимоотношений с руководством
Более низкая удовлетворенность организацией труда	Большая частота указаний на необъективность руководства в оценке трудового вклада
Более высокий размер получаемой зарплаты	Большая частота указаний на неуважение руководства к работникам
Меньшая готовность вернуться на предприятие в прожективной ситуации	Более высокий уровень информированности о программе снижения материальных затрат и электроэнергии

Вместе с тем эти типы явно различимы. Тип корпоративной солидарности как у рабочих, так и у инженеров формируется на основе положительного восприятия и высоких оценок удовлетворенности сложившимся положением на предприятии, существующими нормами в отношениях с руководством, а модель делового партнерства — на основе конструктивной неудовлетворенности условиями труда и отношениями с руководством при явно выраженной ориентации на себя, свои ресурсы, а не на коллектив и организацию в целом.

Между протестированными пятью типами работников, соотносимыми с тремя выделенными вначале моделями, существует содержательная, хорошо поддающаяся интерпретации корреляция. Самая сильная положительная корреляция, как у рабочих, так и у инженеров ($r = 0,305$ и $r = 0,347$) была обнаружена между типами конформистски-продуктивного отношения к труду в модели эффективного работника и типом корпоративной солидарности в модели партнерства. Работать в полную меру сил и способностей, с увлечением и интересом, ощущать, что размер оплаты зависит от личного трудового вклада положительно дополняется такими качествами, направленными на организацию, как моральная ответственность за работу предприятия, подразделения, своих коллег. Этот совокупный положительный синтез качеств, образующийся из корреляции данных типов, является, на наш взгляд, традиционным институциональным фактором, способствующим успешному функционированию предприятия. Его корни в традициях советского трудового коллектива, которым в современных менеджериальных технологиях не придается большой роли, но они продолжают действовать, поддерживать и направлять правила внутрифирменных трудовых отношений.

Предикторы корпоративной солидарности

<i>Корпоративные солидаристы-рабочие</i>
Оценка текущего положения предприятия как перспективного
Более высокий уровень самостоятельности в выполняемой работе
Работают с большим увлечением и интересом
Чаще работают в полную меру сил
<i>Корпоративные солидаристы-инженеры</i>
Большее значение, придаваемое профессии при выборе места работы
Большее значение, придаваемое работе в структуре жизненных ценностей
Более высокий размер получаемой зарплаты
Более высокая оценка зависимости размера заработной платы от конечных результатов работы подразделения
Более низкий уровень потенциальной текучести
Большой уровень удовлетворенности санитарно-гигиеническими условиями труда
Большая загруженность рабочего дня
Более высокие оценки действий руководства по реализации программы снижения материальных затрат и электроэнергии
Более высокий уровень информированности о программе снижения материальных затрат и электроэнергии
В большей степени считают, что реализация программы снижения материальных затрат и электроэнергии способствует повышению эффективности труда в подразделении

Также положительная корреляция, но только у рабочих ($r = 0,121$), была обнаружена между типами контрпродуктивного отношения к труду и делового партнерства. Несмотря на то что эта корреляция является слабой, ее роль рассматривается нами как перспективная для развития предприятий. Ориентация на деловой партнерский тип взаимоотношений с критической позицией по отношению к условиям труда, прежде всего, его организации и готовность повышать интенсивность и качество своего труда является дефицитным, слабо институционализированным, но весьма актуальным фактором развития российских предприятий.

Итак, несомненно, что современные российские предприятия погружены в рамки огромного числа институциональных микропрактик. Большинство из них является по-прежнему плохо либо вовсе не рефлекслируемой работниками данностью повседневной трудовой жизни, и только некоторые из них обладают потенциалом различения, на основе их трансформации из плохо рефлекслируемой данности в субъективные ценности. Мы показали, как придание большей значимости одним практикам (например, роли родственников при устройстве на работу) способствует отдалению от модели успешного работника, а другим (например, профессиональным качествам) позволяет приблизиться к ней. На основе перехода традиционных институционализированных практик из разряда данности в разряд достигаемых либо опровергаемых ценностей возможна эволюция наемных работников в направлении по пути формирования и укрепления моделей работника рыночно-ориентированного типа.

ЛИТЕРАТУРА

Бессокирная Г.П. и Темницкий А.Л. (2004). Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду // Социальная политика: реалии XXI века. Вып. 2. М.: Поматур.

Страх перед кризисом добрался до России. (<http://www.rbcdaily.ru/2009/01/26/focus/398949>).

Темницкий А.Л. (2000). Дилеммы индивидуализма-коллективизма и патернализма-партнерства в сфере трудовых отношений // Трансформация экономических инсти-

тутов в постсоветской России (микроэкономический анализ). Под ред. Р.М. Нуреева. М.

Темницкий А.Л. (2008). Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // *Социологические исследования*. № 12.

Темницкий А.Л. (2004а). Модель успешного наемного работника // Научные труды международного союза экономистов и вольного экономического общества России. Материалы круглого стола: «Успех: его природа и источники достижения». М., СПб. Т. 13.

Темницкий А.Л. (2004б). Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // *Социологические исследования*. № 6.

Темницкий А.Л. (2003). Патерналистский союз наемных работников и предпринимателей // *Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ)*. Ч. 2. Фирмы современной России. 2-е изд-е, исправленное и дополненное. Под ред. проф. Р.М. Нуреева. М.: МОНФ.

Темницкий А.Л. (2008). Потенциал достигательной мотивации в труде российских рабочих // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 213. 26.04.2008 / Под общ. Ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева. СПб.