

© 2004 г.

М.Ю. КАКУШИНА

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СРЕДЕ РАБОЧИХ-МИГРАНТОВ: ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

КАКУШИНА Мария Юрьевна - сотрудник кафедры социологии Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева.

Проблема формирования эффективного организационного поведения в современных российских организациях пока мало проработана и теоретически, и практически. Становление новых форм организационной культуры - моделей лояльного и эффективного поведения - осложняется такими специфическими явлениями, как краткосрочность существования многих российских организаций, трудовая миграция и особенности трудового поведения работников-мигрантов.

Это относится и к строительной организации, коллектив работников которой стал объектом исследования, проведенного в 2003 г. Фирма занимается реконструкцией культурно-исторических объектов в центре Москвы и активно использует труд приезжих рабочих - выходцев из регионов России и стран СНГ. Устойчивый характер негативных, неэффективных форм организационного поведения строителей потребовал более пристального исследовательского внимания к этой проблеме, инициированного руководством организации. Исследование было проведено среди временных строительных бригад рабочих-мигрантов. Его предмет - взаимосвязь неформальных отношений и организационного поведения строителей.

Первоначальная гипотеза исследования состояла в том, что на появление негативных форм организационного поведения в изучаемом коллективе (таких как высокая текучесть, воровство, пьянство, нарушение трудовой дисциплины и техники безопасности), вероятно, влияет специфика неформальных отношений в рабочей мигрантской среде. Она проявляется в целом комплексе факторов, среди которых особо выделяются следующие: временный характер работы приезжих строителей, их национально-этнические и территориальные особенности и как один из наиболее влиятельных факторов - институт родства и соседства.

Поскольку обследуемый контингент ограничен количеством сотрудников (46 человек), была использована сплошная выборка исследования. Один из ключевых методов - социометрический анализ структуры формальных и неформальных отношений в строительных бригадах. Он был дополнен экспертными интервью с руководителями и представителями технического персонала, анкетированием рабочих, а также анализом документов организации.

Как показало исследование, большинство проблем, стоящих перед руководством, обусловлены в первую очередь *временным* характером работы строителей-мигрантов. Трудности касаются как организационно-правовых, так и социально-психологических аспектов поведения работников. И если первые, в принципе, четко обозначены и имеют известные процедуры решения (оформление регистрации, предоставление жилья, предотвращение проблем с милицией и т.п.), то вторые с трудом поддаются административному контролю, находясь, по сути, вне сферы влияния начальства. Речь идет о тех особенностях строителей, в массе своей мигрантов

из Беларуси и Украины, которые накладывают отпечаток на организационное поведение и способы построения неформальных отношений в коллективе.

Яркая черта связана с тем, что можно назвать "клановостью" приезжих работников. На заработки в Москву люди приезжают в основном не поодиночке, а как минимум вдвоем, с кем-то из родственников или друзей, а то и целыми семьями: почти 60% опрошенных строителей работают в организации с кем-либо из своих близких (здесь не берется в расчет наличие друзей, с которыми вместе приехали на заработки, - а таких большинство). Родственно-дружеские группировки задают особый тон неформальных отношений в бригадах. Родственники и друзья, чувствуя взаимную поддержку, не стремятся устанавливать личные контакты с другими рабочими; в результате группа оказывается состоящей из нескольких группировок, между которыми связи гораздо слабее, чем внутри них. В то же время, совместная деятельность родственников и друзей, кроме определенных преимуществ (люди хорошо знакомы между собой, сработались), чревата негативными последствиями: выгораживанием друг друга перед начальством, утаиванием фактов нарушения правил техники безопасности, травматизма на рабочем месте и т.п.

Это приводит к управленческим вопросам: что предпочесть - группировку строителей по принципу родства, со всеми вытекающими отсюда плюсами и минусами, или, наоборот, такое распределение людей по объектам, чтобы работники, приехавшие вместе, минимально контактировали друг с другом во время работы? Оптимальным может быть и третий вариант, подразумевающий расстановку персонала с учетом взаимных симпатий-антипатий, не связанных с отношениями родства. Именно такая перспектива была одобрена руководством.

С целью выявления существующих "симпатий-антипатий" был проведен пробный социометрический замер эмоциональных отношений в бригадах. Сложности, с которыми пришлось столкнуться в ходе опроса, были весьма показательны и проясняют стоящие в организации проблемы. Рабочие *не желали отвечать* на вопросы социометрической анкеты, несмотря на все заверения в конфиденциальности исследования, а также ссылки на их личную заинтересованность в результатах опроса. Объяснение простое — страх перед руководством, ощущение шаткости своего положения и, как следствие, повышенная тревога и недоверие. Поэтому пришлось смягчить формулировки "проблемных" вопросов, особенно негативных, и провести повторное социометрическое исследование - на этот раз уже в форме индивидуального интервью с каждым работником.

Социометрический тест был разработан таким образом, что позволил измерить отношения строителей как в формальной, так и в неформальной плоскости. Для обоих случаев ряд вопросов имел позитивную формулировку, ряд - негативную, в равном состоянии. Это повысило чувствительность взаимных выборов (или отвержений) при оценке рабочими деловых и неофициальных взаимоотношений.

Структура группы анализировалась с двух точек зрения - формальной и неформальной, заметно отличающихся между собой. С формальной точки зрения группы кажутся достаточно интегрированными, сплоченными, с выделяющимися фигурами лидеров-бригадиров. Но неформальная структура выглядит крайне скудной и атомизированной. При этом основной объем взаимных предпочтений приходится прежде всего на пары родственников, что приводит к формированию стабильного ядра группы, слабо связанного с другими членами бригады.

Таким образом, первый вывод нашего исследования подтверждает клановость рабочих-мигрантов как одну из ключевых особенностей их неформальных отношений. Следующий вывод касается того, каким образом специфика неформальных отношений влияет на организационное поведение рабочих, которое проявляется двояко. С одной стороны, "клановость" работников препятствует нормальному группообразованию - высокая сплоченность внутри "семей" (групп родственников) не компенсирует общей низкой сплоченности в группе. С другой, как мы уже отмечали, совместная работа родственников и друзей провоцирует выгораживание ими друг друга, утаивание фактов нарушения техники безопасности, случаев травматизма и другие нежелательные для организации явления. Все это в совокупности делает организационное поведение рабочих нелояльным и, следовательно, снижает эффективность их совместной работы.

Хотелось бы отметить следующее противоречие. При том, что социометрические показатели свидетельствуют о невысокой сплоченности бригад, анкетный опрос показал, что 93% рабочих удовлетворены своими отношениями с коллегами и лишь для 7% этот фактор не имеет значения. В то же время, оценивая статус своей бригады, 78% строителей считают, что ее

вполне можно считать коллективом, и только 22% согласились с утверждением об отсутствии коллектива как такового.

На наш взгляд, интерпретировать это несоответствие можно так: рабочие, скорее всего, *действительно удовлетворены* существующими отношениями в бригадах и не мотивированы на сильное сплочение группы. Причина тому - временный характер работы, преимущественная нацеленность на денежно-материальный результат и отсутствие планов дальнейшего пребывания в Москве у подавляющего большинства опрошенных. Это подтверждают следующие данные: свыше 70% рабочих *полностью удовлетворены* своей работой в Москве, и доминирующим фактором удовлетворенности выступает заработная плата (более 50%).

Таким образом, предприятия, которые ориентируются большей частью на труд рабочих-мигрантов, неизбежно сталкиваются с издержками в организации их работы. Можно предположить, что некоторые позитивные результаты могут быть получены, например, при попытках разрушения "клановости" в рабочем процессе: перестановке работников с учетом социометрических показателей по разным объектам, не с учетом принадлежности к "клану", а в соответствии с их индивидуальными предпочтениями в работе с коллегами из числа "неродственников". А что такие предпочтения есть, показывают тесты. В этом случае контакты с родными будут осуществляться в пределах общегития и не распространяться на область работы. Другое направление улучшения климата в организации - кадровая работа, направленная на решение вопросов адаптации приезжих работников, профилактики возможных проблем делового и личного характера, разрешения конфликтных ситуаций.