

В.И. КАБАЛИНА

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ, ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНО- СТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ

Постановка проблемы

Одной из основных особенностей российского рынка труда в 90-е годы стал значительный уровень найма. До сих пор нет удовлетворительных объяснений, почему российские предприятия принимают работников при значительном сокращении объемов производства.

Мы попытаемся рассмотреть влияние различных факторов на процессы движения труда на уровне предприятия, вернее, на его границах. С одной стороны, это движение, направленное на “вход”, то есть найм работников; с другой стороны, это движение на “выход” с предприятия, то есть увольнение. Хотя основное внимание будет уделено найму, мы затронем вопрос о характере выбытия, которое является одной из главных причин приема новых работников. Найм будет рассматриваться как процесс поиска, отбора и адаптации новых работников к условиям данного предприятия.

Предприятие можно рассматривать не только как организацию, производящую товары и услуги, но и как социальный институт, регулирующий и воспроизводящий социальные отношения. Проводя различие между этими двумя сторонами предприятия, мы выделяем организационные и социально-структурные, а также институциональные факторы мобильности труда. Организационные факторы связаны с финансово-экономическим положением предприятия, его способностью платить высокую зарплату, а в текущей ситуации речь идет также о своевременных выплатах зарплаты. В этой статье

Кабалина Вероника Ивановна – кандидат исторических наук, заведующая лабораторией Института мировой экономики и международных отношений РАН. Адрес: 117859 Москва, ул. Профсоюзная, 23. **Телефон:** 128-37-36; 577-11-00. **Факс:** 310-70-27. **Электронная почта:** veron@glasnet.ru

Статья написана на основе материалов исследования “Перестройка занятости и рынок труда в России”, проведенного Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) с сентября 1996 г. по сентябрь 1997 г. на 16 предприятиях в четырех городах России (Москва, Кемерово, Самара, Сыктывкар). Материалы собраны методами включенного наблюдения за процедурой приема и увольнений в отделе кадров и непосредственно в цехах; интервьюирования сотрудников отдела кадров, линейных руководителей, рабочих; опроса 806 человек по теме “Трудовая карьера”; анализа государственной статистики труда, статистики приема и увольнения, которая собирается на каждом предприятии отделом кадров (иногда с разбивкой по полу, возрасту, квалификации, стажу работы); а также с помощью доступной внутренней документации (приказы администрации, личные карточки работающих, коллективные договоры и пр.). Статья была представлена в качестве доклада на семинаре по экономической социологии в Стэнфордском университете 22 апреля 1998 г. (руководитель семинара – Марк Грановеттер).

использовано деление на благополучные и неблагополучные предприятия, которое было выявлено в ходе наших предыдущих исследований [1, p.105-110]. Две группы предприятий находятся на рынке труда в разных условиях: первая использует преимущества избыточного предложения, вторая сталкивается с дефицитом труда. К организационным факторам относятся особенности технологической структуры предприятия, которая детерминирует найм работников определенной квалификации. Под институциональными факторами мобильности понимаются формальные механизмы, процедуры приема по разным каналам адаптации, неформальные нормы и установки работодателей при отборе новых работников. О. Уильямсон назвал эти механизмы структурами управления [2], которые регулируют найм на предприятии.

В отличие от Уильямсона, рассматривающего структуры управления как результат двусторонних отношений работника и работодателя, мы исходим из того, что институты найма являются воплощением, кристаллизацией опыта взаимодействия различных групп менеджмента с различными группами работников через социальные сети внутри и за пределами предприятия. Предприятие выступает как фокус этих социальных сетей, как социальная структура, которая оказывает не меньшее воздействие на процессы движения труда внутри и на границах предприятия. Социально-структурный подход к анализу трудовой мобильности тесно связан с концепцией М. Грановеттера об укорененности экономического действия в социальных структурах, в сети социального взаимодействия. М. Грановеттер показал, как социально-структурные факторы определяют индивидуальную мобильность и какие преимущества получает индивид, включенный в сети личных связей [3, 4]. Мы рассмотрим, какой выигрыш имеет предприятие от использования социальных сетей и как социально-структурные факторы переплетаются с организационными и институциональными факторами трудовой мобильности в контексте переходной экономики России 90-х годов, претерпевающей институциональный и экономический кризис.

Найм при замещении выбытия

Основные потоки найма на крупные и средние промышленные предприятия России в 90-е годы связаны с возмещением выбытия, а не с заполнением новых рабочих мест, созданных в результате расширения производства, его реструктурирования, диверсификации и открытия новых подразделений.

Российская статистика труда свидетельствует об устойчивом преобладании увольнений по собственному желанию в традиционном секторе крупных и средних предприятий (табл. 1), однако изменение характера добровольной мобильности она не улавливает. Прежде статистические органы публиковали данные о причинах увольнений рабочих по собственному желанию, сейчас этот показатель дается в агрегированном виде, поэтому на основе статистики изучать динамику структуры добровольных увольнений невозможно. В опросах ВЦИОМ изучаются мотивы потенциальной, а не реальной трудовой мобильности [5].

Таблица 1

Выбытие работников предприятий и организаций, % от общей численности выбывших на крупных и средних предприятиях [6].

Сфера экономики	По собственному желанию			В связи с сокращением		
	1993	1994	1995	1993	1994	1995
Всего в экономике	65,1	64,2	68,3	5,8	7,9	6,3
Промышленность	56,3	54,1	56,5	6,3	10,1	8,4
Сельское хозяйство	72,6	72,1	75,0	4,8	4,6	3,8
Строительство	61,9	63,1	66,0	4,3	5,6	4,6
Транспорт	57,9	57,2	59,3	3,8	5,3	3,9

В ходе нашего исследования респондентам задавался открытый вопрос о причинах увольнения с каждого места работы начиная с 1985 г. Все названные причины были сгруппированы по нескольким основным блокам, отражающим как семейные обстоятельства, неудовлетворенность величиной зарплаты, содержанием, режимом и условиями труда, так и задержки зарплаты, неустойчивость предприятия и т.п. До 1991 г. увольнения по личным причинам или по семейным обстоятельствам (в связи с переменой места жительства, по состоянию здоровья, по уходу за родственниками и пр.) преобладали над остальными (табл. 2). В первой половине 90-х годов их доля резко снизилась, так как появились новые причины увольнений по собственному желанию, связанные с нерегулярностью выплаты зарплаты и общей нестабильностью предприятия. Увольнения в связи с нерегулярностью заработка возросли с 1,6 до 12,9%.

Таблица 2

Причины увольнений с предыдущих мест работы

Причины увольнения	1985-1990		1991-1997	
	абс	%	абс	%
Величина зарплаты	84	22,5	318	25,4
Нерегулярность выплат	6	1,6	161	12,9
Содержание труда	36	9,7	97	7,8
Условия и режим труда	40	10,7	93	7,4
Производственные конфликты	20	5,4	98	7,8
Отсутствие перспектив роста	7	1,9	35	2,8
Отсутствие социальных льгот	22	5,9	25	2,0
Семейные обстоятельства	116	31,1	164	13,1
Инициатива администрации	33	8,8	185	14,8
Нестабильность предприятия	3	0,8	50	4,0
Другое	6	1,6	24	2,0
Итого	373	100	1250	100

На рубеже 80-90-х годов изменился характер добровольных увольнений, усилилась роль факторов трудовой ситуации, связанных с положением предприятия, которые в меньшей степени контролируются работником. В 90-е годы механизмы “выталкивания” работников с предприятий стали преобладать над механизмами “притяжения”. Появились новые возможности более благоприятного трудоустройства. В конце 80-х годов в России началось

формирование мелкого частного сектора. В этот период рабочие места, создаваемые в новом секторе, были весьма привлекательны из-за разницы в зарплате, поэтому наблюдался отток работников с крупных промышленных предприятий на создающиеся предприятия частного сектора. Основными факторами, определившими изменение характера добровольной мобильности в первой половине 90-х годов, стали ухудшение положения на большинстве предприятий и позиция менеджмента. Руководство депрессивных предприятий в большинстве случаев отказалось от активной кадровой политики, направленной на снижение числа занятых вслед за снижением объемов производства. Распространенные действия менеджмента – перевод на неполную рабочую неделю, неполный рабочий день, применение практики вынужденных отпусков. Вместо того чтобы сократить какую-то часть коллектива, руководство предприятия пыталось “разделить” последствия ухудшения экономического положения между всеми работниками. Естественные результаты таких действий – снижение уровня заработной платы, увеличение задержек с ее выплатами и, как следствие, увеличение текучести кадров.

Интенсивный оборот работников осуществляется на низкоквалифицированных рабочих местах, на которые приходят, помимо “летунов”, молодежь, безработные, посылаемые службой занятости. По оценкам отделов кадров, от трети до половины их увольняется через несколько месяцев работы¹. Низкоквалифицированные рабочие и молодежь – традиционно мобильные работники. Об этом свидетельствуют как материалы наших исследований, так и данные государственной статистики за 80-е годы².

Возникают вопросы: сохранилась ли старая модель в новых условиях? По-прежнему ли весь “объем” мобильности “стягивают” на себя традиционные категории, а группа квалифицированных рабочих текучести не подвержена? В ходе исследования мы обнаружили, что новая линия деления мобильных и стабильных работников проходит между вспомогательными и основными цехами. Это деление особенно распространено на машиностроительных предприятиях и предприятиях легкой (и отчасти пищевой) промышленности, находящихся в кризисной ситуации. Рассмотрим это на примере ткацкого комбината в Кемерово.

По характеру внешней мобильности можно выделить две группы подразделений комбината с абсолютно различным характером внешней мобильности. Первая – основное производство, прежде всего ткацкие цеха. Работники данных подразделений – женщины, имеющие редкие или уникальные для города специальности. Сочетание трех факторов – специфичности про-

¹ Высокую текучесть среди вновь принятых работников отмечают исследователи “Российского экономического барометра” (РЭБ). По их данным, примерно половина вновь нанятых выбывает в течение года [7, с. 53].

² По данным Госкомстата СССР, наибольший удельный вес среди увольняющихся по собственному желанию в промышленности и строительстве составляли рабочие в возрасте до 30 лет с небольшим стажем работы. В промышленности в расчете на 1 тыс. рабочих списочного состава число уволившихся в возрасте до 29 лет включительно составило на 1 апреля 1987 г. 38 человек, что в 2,9 раза выше, чем среди рабочих старших возрастов [8, с. 85].

фессии, пола и возраста – обусловило то, что работники основных цехов держатся за свои рабочие места. Добровольные увольнения и, соответственно, прием – достаточно редкое явление в этих цехах. Увольняются преимущественно по сокращению штатов. Ко второй группе относятся вспомогательные службы: отдел главного механика, отдел главного энергетика. Работники данных подразделений – мужчины, имеющие профессии электрика, слесаря и т.п. Во вспомогательных службах процесс внешней мобильности выглядел совершенно по-другому. Значительное число увольнений составляли увольнения по собственному желанию в связи с низким уровнем заработной платы. Увольнения по сокращению штатов играли здесь гораздо меньшую роль, чем в основных цехах. В результате постоянного оттока работников во вспомогательных службах практически постоянно идет прием, но так как комбинат не может предложить соответствующей заработной платы, уровень квалификации работников, которые устраиваются на предприятие, невысокий.

Причина такого рода “самовоспроизводящегося” найма состоит, с одной стороны, в массовом выбытии работников «сквозных» (универсальных) профессий, связанного с ухудшением положения на предприятии, с другой стороны, в потребности предприятия в этих рабочих для ведения нормального технологического процесса. Кроме того, действуют факторы, усиливающие относительную потребность во вспомогательных рабочих по сравнению с основными (остановки цехов, старение оборудования и пр.).

На депрессивных предприятиях наблюдается расхождение между технологическими потребностями и экономическими возможностями найма: первые сокращаются в гораздо меньшей степени, чем вторые. На таких предприятиях нет финансовых возможностей, чтобы привлекать квалифицированных работников на освободившиеся рабочие места. Поэтому снижаются требования к принимаемым.

В результате освобождаются рабочие места, на которые приходят работники подчас более низкой квалификации. Они на предприятии долго не задерживаются, освобождая места для нового найма. Благодаря данным внутренней отчетности, по которым можно определить уровень образования у недавно принятых со стажем работы до года и у давно работающих, на некоторых предприятиях отчетливо прослеживается тенденция снижения уровня квалификации у новых работников³.

³ К выводу о прогрессирующей деqualификации промышленного персонала, которая охватывает большинство российских предприятий, приходят исследователи РЭБ. В одном из опросов в середине 1996 г. респонденты оценивали соотношение уровня квалификации нанимаемых и выбывающих работников со средней квалификацией персонала их предприятий. Результаты были следующие: перелив рабочей силы вел к повышению квалификации персонала на 15% предприятий, к снижению – на 35%. На половине предприятий качество рабочей силы поддерживалось на прежнем уровне за счет сопоставимой квалификации прибывших и убывших работников [9, с. 33, 34].

Наблюдается дифференциация между предприятиями по качественному составу принимаемых работников. Высокие требования к качеству рабочей силы и отбор высококвалифицированных рабочих могут позволить себе лишь предприятия с хорошей оплатой труда. Высококвалифицированные рабочие неблагополучных предприятий перемещаются на благополучные. А на неблагополучные приходят работники с предприятий, где ситуация еще хуже. Таким образом, успешно работающие предприятия улучшают свой кадровый состав за счет деградирующих предприятий. На депрессивных предприятиях углубляется разрыв между квалификацией рабочего места и привлекаемой рабочей силы, который является одной из причин текучести.

Движение работников, порожденное экономической дифференциацией предприятий на благополучные и неблагополучные, в свою очередь, способствует углублению этого разрыва. Кроме того, внутри предприятий происходит разделение на стабильные и нестабильные рабочие места.

Специфическая квалификация и ее воспроизводство на советских и российских предприятиях

Специфическая квалификация на предприятиях советского типа включала: 1) квалификацию, основой которой являлись отраслевые различия; 2) квалификацию, вытекающую из особенностей данного предприятия по сравнению с аналогичными предприятиями той же отрасли; 3) квалификацию, вытекающую из специфики конкретного рабочего места.

Особенно глубокое воздействие советская система хозяйства и организации труда оказала на нижний слой специфической квалификации. Практически на всех предприятиях отмечали важную компоненту достижения профессионального мастерства – опыт работы на конкретном рабочем месте. В результате при массовом характере производства наблюдался феномен индивидуализации рабочего места. Вместе с тем индивидуализация не означала узкой специализации. Напротив, характерной чертой была многопрофильность умений работника: умение не только управлять станком, но и его ремонтировать, что в условиях дефицита подчас означало умение доставать запасные части. Последнее определялось социальными связями работника на данном предприятии. Неформальные отношения развивались не только между линейными руководителями и рабочими, но и внутри группы рабочих. Поэтому работников со специфической квалификацией в экономике советского типа было гораздо больше, чем это диктовалось массовым промышленным производством. В их число, помимо рабочих основного производства, можно включить и работников сквозных профессий. Наиболее яркий пример – профессия слесаря-ремонтника. Условием его продуктивной работы было знание особенностей конкретного станка и умение достать нужные детали.

Именно под этот характер квалификации была “подстроена” система подготовки работников, важной составляющей которой являлось наставничество. Складывался особый тип профессиональной подготовки, сочетавший элементы производственного обучения на рабочем месте и социализации работника, “вписывания” его в трудовой коллектив. Отсутствие конкуренции в связи с дефицитом рабочей силы, привязка оплаты труда к стажу работы,

прием по родственным связям или знакомству и наличие рабочих династий на предприятии позволяли передавать специфические знания опытных работников новичкам.

Если принять во внимание условия, при которых человек приобретал специфическую квалификацию, то она может рассматриваться как социальная категория, а не просто как индивидуальная характеристика работника. Для ее приобретения недостаточно усилий самого человека, необходимо сотрудничество с другими работающими на предприятии и постижение локальных социальных норм. «Нетехнологичность» советского производства обуславливала особые требования к работнику, который должен был в равной мере обладать хорошими квалификационными и социальными качествами. Среди таких социальных качеств часто подчеркивалась лояльность к непосредственному начальнику либо любовь к предприятию. Не менее важным умением работать в группе и налаживать контакты за ее пределами, способность заменить на время отсутствующих членов группы, так называемая взаимозаменяемость.

Новый работник не приобретает этих качеств, переступив порог предприятия. По свидетельству экспертов, свойством взаимозаменяемости не обладают люди, нанятые «с улицы». А поскольку в потоке принимаемых преобладают рабочие с более низкой квалификацией, возникает необходимость их адаптации к рабочему месту. Лишь на трех из 16 обследованных предприятий эту функцию продолжает выполнять система ученичества и наставничества, в основе которой лежит материальная заинтересованность опытных рабочих в обучении новичков. На большинстве предприятий система наставничества и подготовки кадров на рабочем месте развалилась.

Трудности адаптации нового работника усиливаются также в связи с тем, что дает сбой прежний механизм социализации, то есть включения нового работника в социальную организацию предприятия. В одном случае из-за вынужденного ухода ключевых работников разрушаются социальные сети внутри предприятия. В другом случае с появлением дифференциации в оплате труда новых и старых работников, которая часто вводится для привлечения кадров на предприятие, сложившаяся социальная структура начинает оказывать сопротивление приему. В ходе исследований мы наблюдали ситуации усиления напряженности между вновь приходящими и давно работающими на предприятии, которая порой приводит к выталкиванию новых работников с предприятия. Таким образом, стратегия, направленная на привлечение новых кадров, может вызвать сопротивление работников и привести к противоположным результатам. Особенно проблематичным становится пополнение персонала квалифицированными и молодыми кадрами.

Возникающая конкуренция между молодыми и опытными работниками за рабочее место и зарплату, а также отсутствие на российских предприятиях процедуры разрешения таких конфликтов способствуют разрушению традиционных механизмов воспроизводства квалификационной и социальной структуры предприятия.

Таким образом, одним из объяснений «холостого» оборота рабочей силы в российской экономике, не связанного с реструктурированием производ-

ства⁴, и высокого уровня найма может быть разрушение механизмов воспроизводства специфической квалификации, необходимых для сохранения производственной и социальной идентичности предприятия.

“Возвратная” мобильность

О том значении, которое имеет специфическая квалификация для предприятия, работника и процессов перемещения труда, свидетельствует явление “возвратной” мобильности. В ходе исследования обнаружено, что руководство предприятий различной степени благополучия предпочитает при приеме иметь дело с бывшими работниками предприятия. Тип мобильности, когда работник возвращается на прежнее место работы, мы назвали “возвратной” мобильностью. Эта категория принимаемых на работу не улавливается статистикой, а учитывается как новый найм. Такая практика приводит к некоторому завышению масштабов оборота рабочей силы.

В табл. 3 представлены результаты опроса “Трудовая карьера”, характеризующие уровень “возвратной” мобильности. Уровень “возвратной” мобильности из-за особенностей выборки оказался несколько завышенным, поэтому полученные данные нельзя распространять на всю промышленность в целом. Результат исследования, заслуживающий особого внимания, – распределение предприятий по уровню “возвратной” мобильности. В группе с уровнем “возвратной” мобильности более 20% оказались машиностроительные предприятия, испытывающие серьезные экономические трудности. Если принимать во внимание только экономические факторы мобильности рабочей силы, а именно дифференциацию в оплате труда, то кажется совершенно нелогичным возвращение работников на деградирующее предприятие с низким уровнем зарплаты, которая подчас не выплачивается совсем. Наша интерпретация этого парадоксального факта основана на предположении, что существует некоторая специфика квалификации тех, для кого характерна “возвратная” мобильность. Часть потока “возвратной” мобильности можно объяснить привязанностью работника к специфической квалификации и узким выбором предприятий, на которых он может применить свою квалификацию. К возвращению на старое место работника может побудить неудовлетворенность работой на новом месте, прежде всего недостаточным использованием квалификационных навыков. Такой мотив часто встречается у возвращающихся из частного сектора, хотя причины ухода более разнообразные.

Таблица 3

“Возвратная” мобильность

Название предприятия	Количество возвратившихся на предприятие	% опрошенных
“Кольцо”, завод в Самаре	17	34
“Мотор”, электрозавод в Самаре	15	30
“Часы”, завод в Самаре	13	25

⁴ О высоком уровне “холостого” оборота пишут исследователи движения рабочей силы и рабочих мест [10, 11].

“Электра”, машиностроительное предприятие в Москве	11	22
Кондитерская фабрика в Кемерово	9	18
Московская типография	7	14
Молочный комбинат в Сыктывкаре	7	14
“САТ”, автотранспортное предприятие в Сыктывкаре	5	10
“Пластмасса”, завод в Кемерово	4	8
Типография в Сыктывкаре	4	8
Ткацкий комбинат в Кемерово	3	6
“Прокат” металлургический завод в Самаре	3	5
Шоколадная фабрика в Самаре	2	4
“Микрон”, машиностроительное предприятие в Москве	1	2
Дорожно-строительное управление в Сыктывкаре	0	0

С 1992-1993 гг. наблюдается процесс обратного оттока из мелкого частного сектора некоторой части работников (как наемных, так и владельцев предприятий и индивидуальных предпринимателей) на прежнее место работы и вообще на крупные и средние предприятия. Рабочие возвращаются либо потому, что мелкое частное предприятие не оправдало их надежд на высокий заработок, либо потому, что оно развалилось. Специалисты и руководители возвращаются на завод делать карьеру. Нельзя сбрасывать со счетов и социальные мотивы возвращения на старое рабочее место, которые можно назвать психологической привязанностью к трудовому коллективу, либо притяжением социальной сети. Именно укорененность человека в социальной сети дает ему чувство защищенности и стабильности. Известны случаи, когда работник вынужден возвращаться не по своей инициативе, а из-за сокращения, под которое попадают новички. Начальники цехов и участков, которые чаще других сталкиваются с этой ситуацией, не отказываются принимать бывших работников. Правда, это не касается тех, кого уволили за дисциплинарные нарушения.

Расширение практики “возвратной” мобильности происходит и вследствие административных отпусков и задержек зарплаты. На большинстве промышленных предприятий задержки заработной платы стали обыденным явлением и исчисляются несколькими месяцами, но увольняющимся задолженность по зарплате выплачивается. Работники увольняются с предприятия, получают задолженность по заработной плате и спустя какое-то время устраиваются опять на это же предприятие. В некоторых случаях подобная практика достигала таких масштабов, что руководство предприятия было вынуждено принимать специальные решения по этому поводу. Но чаще руководители сами проявляют заинтересованность в найме бывших работников. Многие предприятия столкнулись с колебаниями в спросе на продукцию и в уровне производства. И менеджмент нашел средство, напоминающее практику временного увольнения. Особую активность проявляют руководи-

тели среднего звена. Они сохраняют связи с теми работниками, которых уволили по сокращению или отправили на пенсию и в случае необходимости звонят или даже идут к нему домой, чтобы попросить его вернуться на завод. Иногда эту миссию они поручают своим подчиненным, бывшим коллегам того, кого они просят вернуться. Если человек уже трудоустроился, они берут на себя все хлопоты по возвращению нужного работника. Например, в сыктывкарской типографии из числа сокращенных составлен список желающих вновь вернуться на старое место. При появлении вакансий, что случается крайне редко, в первую очередь подбирают кандидатов из их числа. Как правило, им предлагаются места вахтеров, уборщиц, продавцов, но при этом учитывается возможность их привлечения к работе по прежней специальности. Лишь на одном предприятии (заводе “Прокат”) условиями коллективного договора предусмотрено “предоставление высвобождаемым работникам первоочередного права на повторное трудоустройство в акционерное общество”. Еще одна ситуация, при которой принимаются бывшие работники, – возвращение уволенных по сокращению или пенсионеров при расширении объемов производства (пенсионеры принимаются на временную работу). Руководство также проявляет заинтересованность в найме бывших работников при реструктурировании производства, создании новых цехов.

Каналы найма

В 90-е годы происходила перестройка доминирующих каналов найма, причем на некоторых предприятиях стратегия и тактика найма рабочей силы менялась неоднократно. Общая тенденция – относительное сужение формальных каналов приема (по распределению из учебных заведений, по направлению службы занятости)⁵, использование преимущественно неформальных каналов (прием по родственным связям и знакомству, “свободный” найм). Этими двумя каналами обеспечивается большинство перемещений работников между предприятиями⁶. Рассмотрим подробнее, как они функционируют.

Найм по семейно-родственным связям и по знакомству. Благополучные предприятия чаще, чем предприятия, испытывающие финансовые затруднения, используют личные связи для найма новых работников. Существует два варианта такого найма: старый “блат” по принципу обмена “услугами” и введение официально разработанных положений, усложняющих процедуру отбора и предъявляющих высокие требования к новым работникам.

При неформальной процедуре приема по личным связям обычно на предприятии стихийно складываются два потока – через цеховых руководителей (в том числе и по рекомендациям рядовых работников) и руководителей высшего звена. В условиях ограниченного приема доминирует тенденция к централизации приема. Это характерно для предприятий среднего размера

⁵ Одновременно растет роль найма через службу занятости и снижается значение распределения как канала найма.

⁶ Подробнее об этом см. публикацию И.М. Козиной [12].

с численностью персонала от 200 до 2 тыс. человек. Если директор предприятия принимает на работу по знакомству с расчетом на возможный “обмен услугами”, понятно, что требования к квалификации не стоят на первом плане. В этом случае линейное руководство дает низкую оценку эффективности каналу личных связей, поскольку ему приходится корректировать последствия такого найма – доучивать и переучивать вновь принятых.

Руководство среднего звена (начальники цехов, участков, мастера) может играть разную роль при приеме по родственным связям и по знакомству: более пассивную функцию отбора, если нет первоочередной потребности в новых рабочих, и более активную при поиске работников. Последнее чаще наблюдается на неблагополучных предприятиях, которые сталкиваются с проблемой нехватки квалифицированных кадров. При этом поведение начальника цеха и стратегия поиска работников во многом определяются степенью его укорененности в социальной структуре предприятия, либо в более широких социальных сетях.

Порой начальники цехов прибегают к помощи рабочих, тем самым дополняя свои личные связи и расширяя круг поиска. Основной мотив использования личных каналов начальниками цехов связан с получением правдивой информации о качествах, которые не отражены в трудовой книжке. Именно по этой причине уговаривают хороших работников, покинувших завод, вернуться назад. Когда ресурсы личных связей исчерпаны, начальник цеха обращается с заявкой в отдел кадров.

Тенденция к формализации приема по личным связям проявляется, когда среди “блатников” возникает очередь, когда на одну вакансию претендует несколько человек и за каждого из них кто-нибудь просит. В чем выражается эта тенденция? В одном случае ужесточаются требования к формальным анкетным данным (квалификация, профильность образования, стаж, возраст, пол). В другом случае возникает специальный порядок, процедура найма.

Частный пример формализации найма родственного или по знакомству – списки претендентов на должность кондуктора на автотранспортном предприятии “САТ” в Сыктывкаре. Списки существуют в двух вариантах: в одном те, кого рекомендуют работники предприятия, в другом – обратившиеся “с улицы”. В первом списке представлена информация не только о претенденте, но и о его рекомендателе, о том, какое положение он занимает на предприятии, в какой степени родства или знакомства состоит со своим “протезе”. Понятно, что люди из “своего” списка чаще попадают на освобождающиеся рабочие места.

Семейно-родственные связи – один из основных путей пополнения кадров на Самарской шоколадной фабрике. Прием “по рекомендации” сложился на фабрике достаточно давно, с начала 90-х годов, когда положение на предприятии было гораздо стабильнее, чем на других заводах, и появились признаки процветания. Сегодня прием на работу по семейно-родственным связям введен в ранг политики и осуществляется в соответствии с определенными правилами. В отделе кадров существует уникальный документ – журнал со списком взрослых детей работников, их родственников, которые хо-

тели бы получить работу на фабрике. В журнале записаны год рождения, образование, профессия, настоящее место работы, владение иностранными языками, знание компьютера. Однако прием по личным связям на фабрику не исключает конкурса с использованием специального вопросника. Часто они дополняют друг друга.

Сочетанием формальных и неформальных критериев преодолеваются недостатки найма по личным связям, при котором профессионализм, соответствие квалификации требованиям рабочего места оказываются на втором плане. Предприятиям, ориентирующимся на такое сочетание, удастся повысить уровень квалификации своих сотрудников, сохраняя свое положение на традиционном рынке и социальную организацию. По данным наших исследований, благополучные предприятия больше, чем другие, выигрывают от использования личных связей. Причем руководство таких предприятий нередко отмечает преимущество этого канала для укрепления социальной организации предприятия, для усиления ядра коллектива, создания духа сплоченной семьи. Побочный результат найма по личным связям при трудоустройстве на благополучные предприятия с высоким заработком (либо на хорошие рабочие места на неблагополучном предприятии) – закрытие этих рабочих мест для внешнего рынка. Это сужает свободу выбора для тех, кто обладает необходимой квалификацией, но не имеет доступа в социальные сети на преуспевающих предприятиях.

Свободный найм

Этот канал приема представляет особый интерес, поскольку именно с его использованием обычно связывают повышенную текучесть рабочей силы. К “издержкам” свободного найма следует отнести недостаток у кандидата на вакансию подробной информации о рабочем месте и условиях занятости (в частности, о регулярности выплаты зарплаты). Следует учитывать, что формальные данные о работнике информируют работодателя о квалификации и лишь косвенно – о надежности кандидата. Кроме того, человеку, пришедшему “со стороны”, сложнее адаптироваться к новому месту, чем поступившему по рекомендации и уже имеющему поддержку от работающих на предприятии.

Выше отмечалось, что неблагополучные предприятия “открывают” для внешнего найма рабочие места, как требующие, так и не требующие определенной квалификации, поэтому для таких предприятий в большей степени характерно использование свободного найма. Одним из вариантов решения проблемы, связанной с недостатком информации о нанимаемом персонале, стала децентрализация приема. Набором рабочих занимаются отдел кадров и начальники цехов, как правило, не конкурируя, а дополняя друг друга при отборе работников по квалификационным и социальным характеристикам. Такое взаимодействие существовало и раньше, однако сегодня возникли новые обстоятельства, способствующие расхождению квалификационных (формальных) и социальных характеристик работника.

На что обычно ориентируются сотрудники отдела кадров? По-прежнему на первом месте стоит трудовая книжка, которая “о многом говорит” (статья увольнения, места работы и частота их смены). В последние годы, когда в

отдел кадров стали приходиться соискатели из частного сектора без записей в трудовой книжке (которые работали по паспорту или по трудовому соглашению), формальные свидетельства перестали быть универсальной характеристикой работника. Поэтому в дополнение к формальным данным сотрудники отдела кадров использовали и используют еще один способ “фильтрации” кандидатов, который мы условно называем “физиономистикой”. Чаще всего он применяется при выявлении и отсеивании пьяниц, а иногда людей, внешний вид которых заставляет усомниться в том, что они справятся с тяжелым физическим трудом. Наконец, сотрудники отдела кадров получают по телефону “рекомендации” от своих коллег на других предприятиях. До сих пор причиной отказа может служить частая смена мест работы, что прежде являлось для работодателей “сигналом” либо низкой квалификации, либо плохой дисциплины, то есть отклонением от социальной нормы поведения в сфере занятости, нежеланием связать свою жизнь и трудовую карьеру с одним предприятием. Есть рабочие места, при приеме на которые отсеиваются минимальный (стараясь не принимать только пьяниц), что вызвано высокой текучестью и срочной производственной необходимостью. Как правило, это неквалифицированная работа, связанная с тяжелым физическим трудом. Когда соискатель пройдет через все фильтры, сотрудник отдела кадров направляет его в соответствующее подразделение, где происходит разговор с руководителем. Если между ними достигается взаимная договоренность об условиях работы, человек оформляется в отделе кадров.

Какими критериями руководствуются и кому отдают предпочтение начальники цехов? В основном, их интересуют следующие характеристики: возраст, стаж работы по специальности, владение смежными профессиями, разряд, а также, где человек проживает и на какую заработную плату претендует. Предпочтение работникам, владеющим не одной специальностью, высказывают руководители всех уровней. Руководителей среднего звена интересует, что реально человек умеет делать, поэтому перед ними стоит более сложная задача: за формальными характеристиками увидеть то, что один из руководителей назвал “трудолюбием”.

Децентрализация “свободного найма” на небольших предприятиях относительная. Очень часто качество отбора контролирует директор предприятия. Такой механизм “свободного найма” характерен для среднего числа желающих занять вакансии. В случае если число кандидатов намного превышает количество вакансий, разрабатываются более сложные процедуры отбора, в которых отдел кадров играет более важную роль. Институционализация свободного найма может быть проиллюстрирована на примере автотранспортного предприятия в Сыктывкаре (численность жителей 300 тыс. человек). Прием “с улицы” осуществляется здесь для категорий низкоквалифицированных работников типа кондукторов. В городе широко известно, что эта возрожденная профессия не требует специальной подготовки и достаточно высоко оплачивается. На потенциальные места кондукторов составляются списки претендентов. В настоящий момент в списке более 50 человек (общая численность службы – 310 человек), при этом туда включаются не все желающие, а только те, кто прошел минимальный предварительный отбор,

который состоит в следующем. В отделе кадров внимательно знакомятся с трудовыми книжками кандидатов – если работник часто меняет место трудоустройства, такому, как правило, отказывают. Звонят и на его прежнее место работы. Если внешний вид кандидата вызывает сомнение в его возможности справиться с физически тяжелым трудом кондуктора, человеку предлагается поехать на любом маршруте и понаблюдать за работой кондуктора – после такой “пробы” многие вторично уже не обращаются.

Руководство предприятия принимает меры для повышения качества отбора по этому каналу. Осенью 1996 г. было принято новое положение о порядке приема, стажировки и допуска кондукторов. В нем строго оговорены возрастные рамки, образование (законченное среднее), предусмотрены зачет по минимальным профессиональным навыкам и знаниям, шестидневная стажировка с опытным кондуктором, еще один зачет по практическим навыкам и двухмесячный испытательный срок с ежемесячным медицинским освидетельствованием.

Итак, свободный найм в условиях избытка рабочей силы на рынке труда претерпел существенные изменения. Политика “открытых дверей” сменяется жестким формализованным отбором. Чем благополучнее предприятие, тем эта тенденция отчетливее. На менее успешных предприятиях свободный найм по-прежнему остается одним из факторов, влияющих на текучесть кадров. Это обстоятельство предопределяет еще одну тенденцию – децентрализацию свободного найма. Высший менеджмент стремится делегировать ответственность за найм рабочих на низовой уровень. Если раньше роль мастера, начальника цеха “на входе” нового работника сводилась к тому, чтобы способствовать его оптимальной адаптации на рабочем месте, то теперь линейный руководитель, непосредственно участвуя в отборе рабочей силы, стремится повысить ее качество, пытается угадать реальные деловые и социальные характеристики работника, скрытые за формальными сведениями.

Выводы

Несмотря на значительный спад промышленного производства и сокращение численности работающих в 1992-1997 гг., российские предприятия продолжали найм. Экономические трудности, которые испытали многие предприятия, сопровождались интенсивным оттоком работников, поставившим под угрозу производственную и социальную целостность предприятий. Основной функцией найма в ситуации институциональной и экономической неопределенности при минимальных инвестициях в развитие производства стало воспроизводство технологической и социальной структуры предприятия для сохранения его идентичности. Основным типом был найм на замещение выбытия. Найм новых работников шел преимущественно на низкооплачиваемые рабочие места, отличающиеся высоким оборотом рабочей силы. Этот тип стал самовоспроизводящимся, что обусловило значительный уровень найма в целом.

В кризисных условиях России 90-х годов наряду с традиционными категориями в числе мобильных оказались высококвалифицированные и квалифицированные рабочие массовых и сквозных профессий. При этом мужчины более мобильны по сравнению с женщинами, поскольку чаще, чем женщи-

ны, имеют такие профессии. Их добровольная мобильность имела вынужденный характер и была связана, в первую очередь, с ухудшением условий занятости и оплаты труда. С их выбытием на предприятии возникли новые обстоятельства, способствующие усилению текучести. Во-первых, расхождение между технологическими требованиями к квалификации и квалификацией принимаемых работников, особенно заметное на неблагополучных предприятиях, которые были вынуждены снижать требования к найму. В действительности этот разрыв еще глубже, если принять во внимание преобладающий характер квалификации, сложившейся на предприятиях традиционного сектора, а именно специфическую квалификацию с ее технологическими и социальными характеристиками, обусловленными соответствующими структурами предприятия. Во-вторых, размывание вследствие усиления оборота кадров социальной сети как механизма адаптации работника к специфике предприятия, трудового коллектива и непосредственно рабочего места, передачи социального и производственного опыта, а, в итоге, воспроизводства социальной организации предприятия. В-третьих, разрушение системы ученичества и наставничества, которая играла значительную роль в этом процессе. Поэтому руководство предпочитает прием бывших работников и поощряет “возвратную” мобильность. Оно ориентируется на более эффективный и дешевый способ замещения, поскольку предполагает использование работника, прежде включенного в социальные связи предприятия и обладающего специфической квалификацией. Предприятия ориентируются при найме новых работников на личные связи, использование которых снижает издержки адаптации. Менеджмент стремится иметь дело с человеком, чье поведение предсказуемо (и контролируется лицами, благодаря которым произошло трудоустройство) и который легко вписывается в существующую социальную структуру. Однако объективные возможности его использования определяются финансовым положением предприятия, размером и условиями выплаты зарплаты. Поэтому данный канал доминирует на относительно благополучных предприятиях. Заинтересованность как руководства, так и работников в трудоустройстве через родственников и знакомых приводит к ситуации “переполнения”, когда среди желающих им воспользоваться создается очередь. В этой ситуации менеджмент прибегает к формализации данного канала, то есть усилению формальных требований к вновь принимаемым работникам, что способствует преодолению недостатков приема “по блату”, среди которых пониженные требования к квалификации. Сочетание формальных и неформальных аспектов характерно и для других каналов найма, которыми пользуются предприятия. Для менее благополучных предприятий характерно преобладание свободного найма, или приема “с улицы”. Присущие этому каналу недостатки обусловлены ориентацией на формальные индикаторы квалификации и сложностью учета социальных характеристик нового работника. Способ преодоления недостатков свободного найма – его децентрализация, то есть передача полномочий по отбору рабочих линейным руководителям. Отдел кадров в этом процессе играет роль формального “фильтра”.

Когда возрастает роль факторов, которые не контролируются индивидом, правомерно рассматривать мобильность не только с точки зрения работников, а и с точки зрения предприятия. Необходимо учитывать две стороны квалификации работника: техническую и социальную. Специфическая техническая квалификация обусловлена отраслевыми, организационными особенностями данного предприятия и конкретного рабочего места. Специфическая социальная (организационная) квалификация работника определяется его местом в социальной сети на предприятии, в неформальной социальной структуре. Обладание специфическими социальными ресурсами позволяет работнику не только самому продвигаться по служебной лестнице, но и “хлопотать” за родственников и знакомых, выступать рекомендателем при их трудоустройстве на предприятие. Опытные работники, выступая в роли наставников, помогая адаптироваться новичкам, обеспечивают преемственность производства, ретрансляцию социальных норм и управленческого контроля. Показателями организационной квалификации часто служат стаж работы на предприятии и возраст. Тем не менее и возраст, и пол являются вторичными факторами, определяющими тесноту связи с предприятием и, следовательно, мобильность работника. Если уровень зарплаты “привязывается” к стажу работы на предприятии, оплачивается, прежде всего, организационная компонента квалификации. Формой оплаты вклада в результаты деятельности советского предприятия могли быть социальные услуги, доплата за наставничество, однако вряд ли организационная квалификация полностью оплачивалась. Предприятия должны быть заинтересованы в людях, обладающих специфической технической и социальной квалификацией: их присутствие снижает издержки поиска, адаптации и управления персоналом. Соответственно, уход с предприятия таких рабочих ведет к увеличению расходов на найм и адаптацию новичков, а также к росту дополнительных управленческих кадров⁷. Таким образом, экономическими последствиями вынужденной мобильности для самих работников со специфической квалификацией может быть ее обесценивание, для предприятий – рост транзакционных издержек на управление персоналом⁸. Процесс деинституционализации сопровождается разрушением социальных сетей.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Clarke S., Kabalina V., Kozina I., Donova I., Karelina M.* The restructuring of employment and the formation of a labour market in Russia //

⁷ Помимо участия в приеме и адаптации вновь принятых, работники со специфической организационной квалификацией играют важную роль в управлении производственным процессом. Иерархический контроль на крупных предприятиях переплетается с регулированием через неформальные социальные сети. Это означает, что не только руководители осуществляют контроль над работниками, но и работники, принадлежащие к социальному ядру предприятия, осуществляют контроль над другими работниками.

⁸ Подтверждение – увеличение доли руководителей среднего звена на неблагоприятных предприятиях с высокой текучестью кадров [13, p. 191].

- Structural adjustment without mass unemployment? Lessons from Russia / Ed. by S. Clarke. Cheltenham: Edward Elgar, 1998.
2. *Williamson O.E.* The mechanisms of governance. Oxford: Oxford University Press, 1996.
 3. *Granovetter M.* Economic action and social structure: The problem of embeddedness // *American Journal of Sociology*. 1985. Vol. 91.
 4. *Granovetter M.* Getting a job: A study of contacts and careers. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974.
 5. *Куприянова З.* Трудовая и профессиональная мобильность // *Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения*. 1996. № 4.
 6. *Капелюшников Р., Аукуционек С.* Российские промышленные предприятия на рынке труда // *Вопросы экономики*. 1995. № 6.
 7. *Социальное развитие СССР: Стат. сб.* М.: Финансы и статистика, 1990.
 8. *Труд и занятость в России*. 1996. М.: Госкомстат, 1996.
 9. *Капелюшников Р.* Движение рабочих мест в переходной экономике: Поведение и ожидания российских промышленных предприятий // *Социально-трудовые исследования*. Вып. 8. М.: ИМЭМО РАН, 1997.
 10. *Капелюшников Р.* Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // *Вопросы экономики*. 1998. № 2.
 11. *Гимпельсон В., Горбачева Т., Липольд Д.* Движение рабочей силы: Оценки, международные сопоставления и влияние на рынок труда // *Вопросы экономики*. 1997. № 2.
 12. *Козина И.М.* Поведение на рынке труда: Анализ трудовых биографий // *Социологические исследования*. 1997. № 4.
 13. *Smirnov P.* The economic development of industrial enterprises and the dynamics and structure of employment // *Structural adjustment without mass unemployment? Lessons from Russia / Ed. by S. Clarke*. Cheltenham: Edward Elgar, 1998.