

## ДЕБЮТНЫЕ РАБОТЫ

И.С. Чириков

# РОЛЬ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ И СТРУКТУР В ФОРМИРОВАНИИ НЕРАВЕНСТВА ЛЮДЕЙ ПО ДОХОДАМ



ЧИРИКОВ Игорь Сергеевич – студент 1-го курса магистратуры факультета социологии ГУ–ВШЭ/МВШСЭН.

Email: [is@gorod.org.ru](mailto:is@gorod.org.ru)

*В работе рассмотрены различные характеристики организации и внутриорганизационные процессы, которые влияют на формирование неравенства людей по доходам. На основании анализа предыдущих исследований мы выяснили, что ряд характеристик организации (ее размер, рост, демографические характеристики, используемые технологии, наличие профсоюзов и внешняя среда) непосредственно влияют на то, как в ней реализуется механизм карьерного продвижения и устанавливается уровень заработной платы. Применение тезиса М. Грановеттера о социальной укорененности экономического действия к оценкам и действиям по продвижению внутри организации дает возможность лучше понять ту логику, согласно которой формируются иерархии, определяются механизмы отбора, продвижения и установления размера заработной платы.*

Ключевые слова: внутренний рынок труда, карьерное продвижение, неравенство по доходам, внутриорганизационные процессы

### Введение. Постановка проблемы

Один из основных вопросов социальной стратификации – вопрос об источниках социального неравенства и тех механизмах, которые влияют на распределение различных видов благ, воспринимаемых людьми как ценные и желаемые. Если рассматривать экономические блага, то такой вопрос может быть сформулирован следующим образом: почему разные люди имеют разные доходы? Этот, казалось бы, тривиальный вопрос всегда интересовал представителей разных дисциплин, а следствия из ответа на него заставляли пересматривать природу социальной стратификации.

Когда мы говорим о доходах, чаще всего имеются в виду доходы от заработной платы. В 1960-е годы в социологии и экономической теории зародились две основные традиции объяснения различий в уровне доходов – теория достижения статуса [status attainment] и теория человеческого капитала. Обе

они фокусировались, прежде всего, на индивидуальных характеристиках и различиях между людьми.

Так, исследования достижения статуса основываются на предпосылке, что уровень дохода объясняется, прежде всего, происхождением, личными характеристиками и психологическими склонностями к достижению. «Статус... формируется на основе аскриптивных характеристик и принципа достижения. В либеральном демократическом обществе основным принципом является достижение. Любые аскриптивные черты должны рассматриваться в качестве рудимента более ранней эпохи» [Blau, Duncan 2001: 390]. Представители данного направления полагают, что социальное происхождение человека влияет на его умственные способности, а те, в свою очередь, – на образовательные и на профессиональные достижения. В совокупности все указанные характеристики влияют на уровень дохода [Sewell, Haller, Portes 1969: 89–91]. Исследования достижения статуса основываются на функционалистских предпосылках рассмотрения общества: 1) индустриальное общество характеризуется фундаментальной тенденцией движения к универсализму, который становится основой для интеграции; 2) существует «общепризнанная система оценивания», которая проникает во все сферы общественной жизни и заменяет собой партикуляристские стандарты и интуитивные суждения; 3) упор на рационализацию и эффективность, присущий универсализму, делает возможным технологический прогресс, разделение труда и дифференциацию; 4) эта дифференциация возникает в силу того, что одни люди эффективнее справляются с поставленными задачами, чем другие [Hogan 1978: 536; Baron, Bielby 1980: 745].

Теория человеческого капитала возникла на фоне неспособности неоклассической экономической теории объяснить различия в уровне доходов разных работников. Для неоклассиков труд представляется однородным, бесконечно делимым товаром. Фирма платит за такое количество единиц труда, которое будет максимизировать ее прибыль. Таким образом, различия в оплате между работниками сводятся к вопросу о том, сколько «единиц труда» присутствует в каждом из них. Сталкиваясь, по словам М. Грановеттера, с такой «неудобной глыбой», как работник, неоклассическая теория оказывается неспособной объяснить различия в доходах [Granovetter 1994: 374]. Теория же человеческого капитала объясняет эти различия не со стороны спроса, т.е. фирмы, а со стороны предложения труда. Работник здесь рассматривается как рациональный индивид, который максимизирует свой доход за весь жизненный цикл, посредством инвестирования времени и средств в повышение собственных производительных возможностей. Образование является лишь базовой формой инвестиций, теорией допускаются также инвестиции в здоровье, тренинги – во все, что может повысить доход. Различия в доходах, таким образом, предстают как различная отдача от первоначальных и продолжающихся инвестиций [Granovetter 1994: 374].

Обозначенные выше подходы послужили основой для проведения достаточно большого количества эмпирических исследований неравенства, в которых рассматривалась взаимосвязь различных «инвестиционных стратегий», индивидуальных характеристик работника и его дохода. Тем не менее, несмотря на достаточно большую популярность (в том числе и сейчас – спустя 40 лет после появления), эти подходы почти сразу подверглись критике. В рамках одного из направлений критики, которое можно условно обозначить как «новый структурализм»<sup>1</sup>, указывалось, что и теория человеческого капитала, и исследования

---

<sup>1</sup> Имеется в виду «новый структурализм» в стратификационных исследованиях. Указанное направление внутренне неоднородно, его представители не предлагают единой эксплицитной концептуализации структуры, которая лежит в основе процесса достижения и организует его. Вместо этого «предлагаются различные описательные интерпретации, которые основываются... на различных версиях понятий двойственной экономики [dual economy], внутренних рынков труда, сегментированных рынков труда, марксистской классовой теории, которые включают в себя элементы историографии, институциональной

достижения статуса игнорируют зависимость процесса достижения от структуры позиционного неравенства – «пустых мест» [«empty places»] в экономике и отношений между ними [Burawoy 1977: 1031]. Исследователи отмечали, что процесс индивидуального достижения является функцией от структурных факторов, таких как класс, властные структуры, размер организации, сектор рынка труда и пр. «...Три главных фактора влияют на величину дохода: (a) характеристики работы и работодателя, (b) характеристики индивида, который нанимается на работу и (c) то, как a и b соединяются вместе – то, что я называю процессом установления соответствия [matching process]» [Granovetter, 1994: 370]. Исходя из этого, анализироваться должны не только индивидуальные характеристики работников, но, кроме того, социальные структуры, а также разворачивающиеся в этих структурах процессы, которые и обуславливают различия в доходах. Наиболее же тесно взаимодействие между структурным и индивидуальным уровнями проявляется в хозяйственных организациях.

Действительно, организация<sup>2</sup> – это то место, где разворачивается сложное взаимодействие между различными административными правилами, техническими предписаниями и отношениями между людьми и позициями. Решения внутри организаций влияют на то, какие должности и рабочие места существуют в данном обществе, каков характер разделения труда. Внутри фирм также устанавливаются процедуры соответствия между должностью и работником, определяется способ распределения вознаграждений. В процессе исследования неравенства людей по доходам сложно игнорировать тот факт, что уровень дохода не устанавливается в вакууме, он является результатом сложной конвенции, расстановки социальных и экономических сил внутри организации. Таким образом, исследование внутриорганизационных процессов – важный шаг к пониманию природы стратификации.

Основная цель данной работы – понять, какие социальные и структурные характеристики организации могут обуславливать воспроизводство неравенства работников по доходам. Если принимать предложенное Грановеттером аналитическое разделение факторов, которые влияют на уровень заработной платы, то мы сосредоточимся на исследовании характеристик работодателя (a), процесса установления соответствия (c), а также механизмов продвижения в организации. При этом мы ничуть не умаляем значения индивидуальных характеристик. Однако наша задача не состоит в построении непротиворечивой теории стратификации по доходам, она более скромна – проследить, как структурные характеристики и социальные механизмы функционирования хозяйственных организаций могут влиять на формирование внутриорганизационных иерархий, основанных на уровне дохода. Рефлексия указанных механизмов и их экспликация может быть полезной при формулировании гипотез конкретных эмпирических исследований неравенства и хозяйственных организаций.

Влияние организации на распределение вознаграждений будет рассмотрено на двух взаимосвязанных уровнях. В первой части данной работы мы проанализируем связь уровня дохода и различных параметров организации (размера, роста, технологии и др.). Во второй части мы сосредоточимся на анализе процессов установления соответствия и продвижения на внутренних рынках труда организации.

---

экономики, организационной теории и традиционных подходов к изучению неравенства» [Baron, Bielby, 1980: 738].

<sup>2</sup> В данной работе мы используем понятия «организация», «хозяйственная организация», «компания», «фирма» и «корпорация» как синонимичные. Рассмотрение содержательных различий (безусловно, важных) между указанными понятиями лишь затруднит ход изложения и существенно усложнит решение поставленной задачи. Мы будем использовать максимально общее представление об организации как о системе социальных отношений, выстроенных для достижения общих хозяйственных целей, предполагающих наличие собственных внутренних норм и механизмов контроля, а также структуры устойчиво воспроизводимых статусов и специфического разделения труда.

## 1. Характеристики организации и неравенство

Почему в некоторых компаниях на аналогичных должностях и платят больше, и повышают быстрее? Может быть, существует какая-то зависимость этого феномена от структурных характеристик организации? Попытаемся выделить ряд параметров организации и проанализировать, как они влияют на распределение вознаграждений работников.

Начнем с наиболее очевидного показателя – *размера хозяйственной организации*, выражающегося в численности ее работников. Относительная легкость в измерении и фиксации размера фирмы привела к тому, что большинство исследователей используют этот показатель при изучении уровня вознаграждений, но зачастую им и ограничиваются. В частности, в ряде исследований было установлено, что уровень заработной платы выше в тех отраслях промышленности, которые состоят из крупных компаний. Внутри одной отрасли вознаграждение также больше в крупных компаниях, нежели в малых, а отдача от образования в виде дохода и положения в организационной иерархии монотонно возрастает с ростом численности организации<sup>3</sup> [Stolzenberg 1978: 825–826]. Предложим несколько содержательных интерпретаций выявленных закономерностей. Возможно, в рамках больших компаний существуют более эффективные системы контроля и обучения, которые повышают производительность работников, и вслед за этим следует повышение заработной платы. Кроме того, большие компании могут платить больше, потому как, благодаря масштабам производства, имеют возможность заложить более высокий уровень оплаты в цену продукта. Еще один вариант объяснения – размер оплаты зачастую отражает положение в организационной иерархии, а в структуре крупных компаний гораздо больше уровней. Следовательно, на каждом из них заработная плата должна увеличиваться, а потому средний размер заработной платы выше в больших организациях [Hedström 1988: 12–13]. С неомарксистской же точки зрения, высокий уровень оплаты в больших компаниях обусловлен стремлением менеджмента избежать трудовых конфликтов и забастовок, особенно губительных для крупных компаний.

Подобная разница в интерпретациях сигнализирует о том, что численность организации не может быть единственным фактором, детерминирующим уровень заработной платы. Более того, эта связь явно прослеживается лишь в отдельных отраслях промышленности, тогда как для других типов компаний, особенно некрупных, она будет уже не столь очевидной. Небольшие компании были незаслуженно вытеснены на периферию исследовательского интереса, в то время как подавляющее большинство работников трудятся именно в малых организациях<sup>4</sup> [Granovetter 1984: 324–326]. В большинстве исследований уровня оплаты численность компании используется как независимая переменная, о детерминантах же самого размера организации исследователи стратификации говорят крайне мало, в отличие от исследователей, работающих в русле социологии организаций, например, популяционной экологии. Вероятнее всего, размер компании сам является результирующей многих факторов и внутриорганизационных процессов.

Одним из таких процессов может быть *рост хозяйственной организации*. В исследовании карьерных траекторий, проведенном Дж. Розенбаумом, было установлено, что в периоды роста компании увеличиваются темпы продвижения работников по службе. В частности, повышения получали даже представители традиционно менее «мобильных» групп – пожилых и менее образованных [Rosenbaum 1979: 43–45]. Однако остается не до конца

---

<sup>3</sup> Зависимость была установлена для белых мужчин, работающих в несельскохозяйственных отраслях.

<sup>4</sup> Согласно мнению М. Грановеттера, при исследовании процессов трудоустройства и продвижения подразделения больших корпораций также могут рассматриваться в качестве самостоятельных единиц анализа. Если придерживаться такой точки зрения, то по-настоящему крупных компаний очень немного, а небольшие повсеместно распространены – «small is bountiful» [Granovetter 1984: 327–329].

понятным, какие группы больше всего выигрывают от роста компании. Так, развитие организации не обязательно предполагает равенство шансов в продвижении для всех групп – скорее оно является катализатором для уже устоявшихся в данной организации способов продвижения.

Продвижение конкретного работника практически всегда затрагивает позиции других членов организации, т.е. оно не осуществляется изолированно, как это предполагается в теории человеческого капитала. Не всегда инвестиции в образование дают мгновенную отдачу – должна существовать возможность для продвижения, которая зависит от положения коллег, руководителей и подчиненных. Х. Уайт утверждает, что возможность продвижения распространяется по цепочке: чей-то выход на пенсию или создание нового рабочего места открывает вакансию, и кто-то ее занимает. В результате, на предыдущем рабочем месте тоже открывается вакансия, и на нее приходит еще один человек, и т.д. Цепочка вакансий [chain of vacancies] заканчивается, когда какая-либо из позиций занимает индивидом, который прежде не работал, или когда освободившуюся позицию решено оставить незаполненной [White 1970; цит. по: Грановеттер 2004а: 387]. Таким образом, очевидно, что *демографические характеристики хозяйственной организации* также влияют на карьерное продвижение ее сотрудников. Так, размер когорты в организации в соотношении с размером других когорт значимо влияет на вероятность в продвижении – представители менее многочисленных когорт имеют лучшие шансы на продвижение [Stewman, Konda 1983: 637]. Стаж работников также влияет на распределение вознаграждений внутри компании: в организациях с высокой текучестью кадров при продвижении менеджмент больше ориентируется на срок пребывания в компании, нежели на производительность.

Существует также ряд исследований детерминации уровня дохода со стороны *технологического процесса в хозяйственной организации*. Иными словами, рассматривается связь с содержанием той деятельности, которую выполняют работники. Так, в работе Й. Варди и Т. Хаммера выделяется три различных типа технологий – длиннозвенные [long-linked], опосредованные [mediating] и интенсивные [intensive]. В компаниях, использующих первый тип технологии (например, конвейерные производства), более распространены горизонтальные перемещения, так как работники по большей части взаимозаменяемы. Два других типа технологии предполагают восходящее продвижение, однако разного рода. Опосредованные технологии использующиеся, например, в государственных учреждениях или организациях сферы услуг, «размывают» личный вклад каждого работника в общий продукт и производительность компании, вследствие чего все большую роль в оценке и продвижении работника начинают играть соответствие формальным требованиям, рекомендации и «блат». Интенсивные технологии, использующиеся, к примеру, в исследовательских лабораториях, являются сложными и нешаблонными. Работники взаимозависимы, необходимо обладание специализированным профессиональным знанием, соответственно, на продвижение больше влияют личные качества и способности [Vardi, Hammer 1977: 622–628]. По сути, в зависимости от используемой технологии, в организации выстраивается своя система контроля и продвижения. В частности, в компаниях, использующих опосредованный тип технологии, оценка больше привязана не к производительности работника (ее вообще сложно измерить), а к коллективным представлениям об эффективности. Более подробно мы рассмотрим этот вопрос во второй части работы.

Существование *профсоюзов* и других организованных групп интересов в рамках *хозяйственной организации* также является важным фактором в определении уровня вознаграждений. Ввиду того, что существует достаточно тесная связь размера организации, используемой технологии и наличия профсоюзов, то сложно выделить их прямое влияние. При этом сами профсоюзы, как и компании, различаются по размеру, демографическим параметрам, структуре и пр. Существует два основных представления о роли профсоюзов и их влиянии на воспроизводство неравенства. С точки зрения концепции «монопольной



власти» [«monopoly power»] профсоюзы стремятся установить уровень заработной платы гораздо выше выдаваемой продуктивности, тем самым усиливая неравенство между привилегированными и непривилегированными группами работников. В концепции же «коллективных переговоров» [«collective voice»] профсоюзы рассматриваются как агенты, которые сглаживают традиционные формы неравенства в оплате на предприятиях. Более высокий уровень заработной платы рассматривается как компенсация за то, что профсоюзы смягчают трудовой конфликт на предприятии и обеспечивают стабильность управления [Freeman, Medoff 1979: 70–74].

Большое значение для уровня оплаты и скорости продвижения имеет *среда*, в которой оперирует *хозяйственная организация*. Многие исследователи понимали под окружающей средой, прежде всего, отрасль промышленности. Однако отраслевой анализ не «схватывает» тонких отличий в практиках вознаграждения и продвижения, которые существуют в организациях. Гораздо плодотворнее рассматривать те аспекты окружения организации, которые напрямую влияют на интересующие нас параметры. Наиболее очевидный из них – географическое местоположение организации, которое ограничивает рынки труда и навязывает те практики трудоустройства, которые традиционно приняты в данной местности. Фирмы-конкуренты из одного и того же региона очень часто имеют схожие принципы кадровой политики и продвижения. Кроме того, в одной и той же местности очень часто циркулирует одна и та же информация о вакансиях, оплате, специфике работы на предприятиях, которая может влиять на кадровые процессы внутри компаний [Baron 1984: 48–49]. Отношение «организация-окружение» наиболее плодотворно анализируется в рамках двух подходов – популяционной экологии и теории ресурсной зависимости. Первый рассматривает процесс приспособления различных типов (популяций) организаций к окружающей среде. При этом используется прямая параллель с естественным отбором в биологии – цели, структура, технология и ресурсы организации должны соответствовать требованиям окружающей среды (общая рыночная ситуация, правила государственного регулирования и пр.), иначе она рискует «вымереть», подобно динозаврам.

Среда имеет прямое влияние и на кадровую политику, и на внутриорганизационные процессы, которые трансформируются для того, чтобы к ней приспособиться [Aldrich, Pfeffer, 1975: 79–81]. В рамках теории ресурсной зависимости организации предоставлена бóльшая свобода – она может трансформировать и активно преобразовывать ту среду, в которой она существует. Основное внимание уделяется различным группам влияния и интересов, которые окружают данную конкретную организацию, исследуются процессы взаимодействия с различными агентами (например, это могут быть государственные органы, конкуренты, деловые ассоциации) и их влияние на кадровую политику.

Кроме того, ряд исследований посвящен изучению того, как кадровая политика организации реагирует на технологическую и рыночную неопределенность. Так, высшие руководители в организации должны обладать образованием и навыками, которые не только являются ключевыми для управления технологическими процессами, но также наилучшим образом осуществляют связь организации с окружающей ее средой [Baron 1984: 52]. Например, для успешности высокотехнологичных компаний очень важным является включенность в сети НИОКР. Эффективная коммуникация внутри таких сетей становится возможной за счет профессионального понимания сути деятельности других агентов, а также адекватных интерпретаций тех или иных технологических проблем. Иными словами, работники этих компаний должны обладать общими для этой среды когнитивными схемами, которые формируются на основе полученного образования и практического опыта исследований [Чириков 2007: 70–73].

Таким образом, анализ исследований влияния различных параметров хозяйственной организации на уровень оплаты, характер продвижения работников и кадровую политику в целом, показал, что организации едва ли являются полностью рационализированными

структурами, в которых отбираются и вознаграждаются самые лучшие и продуктивные, как это предполагается в теории человеческого капитала. Удивление и недоумение, которое мы порой испытываем, столкнувшись с некомпетентностью людей, занимающих достаточно высокие посты, – лишнее тому подтверждение.

Тем не менее сравнительный анализ характеристик различных организаций не дает нам полного понимания логики, согласно которой формируются иерархии и определяются механизмы отбора, продвижения и установления размера заработной платы в организации. Мы можем лишь зафиксировать, что эти механизмы чувствительны к изменениям различных параметров организации – размера, темпов роста, демографии, технологии и пр., но ничего не можем сказать об их (механизмов) внутренней структуре и о том, каким образом они осуществляются. Эти феномены могут быть продуктивно проанализированы в рамках концепции внутренних рынков труда и теории установления соответствия между работником и рабочим местом.

## 2. Внутренний рынок труда в действии

Внимание к роли организационных структур и их влиянию на уровень вознаграждения в какой-то степени стало следствием признания неоднородности структуры заработной платы. Согласно Дж. Данлопу, уровень вознаграждения для конкретной должности существует только в соотношении с уровнем заработной платы для аналогичных должностей, как на внутри-, так и на межфирменном уровне. Ряд рабочих мест объединяются в кластеры [job-clusters] на основании схожести их характеристик на рынке, использования одних и тех же свойств рабочей силы, а также традиций в организации рынка труда. При этом для должностей внутри кластера устанавливается одинаковый уровень оплаты труда [Dunlop 1957: 131; цит. по: Granovetter 1994: 375]. Таким образом, стало очевидным существование неэкономических механизмов оплаты и распределения рабочей силы, что привело к «открытию» в начале 1970-х годов *внутренних рынков труда*. В отличие от внешних, конкурентных рынков, внутренние регулируются административными нормами и правилами, на них существуют свои стандарты найма, продвижения и уровня заработной платы, которые вовсе необязательно связаны с производительностью работника [Doeringer, Piore 1971: 1–2; цит. по Granovetter: 1994: 375].

Однако, несмотря на то что само это понятие уже прочно вошло в социологический и экономический лексикон, до сих пор нет согласия не только относительно роли и функций внутренних рынков труда, но и их концептуализации. Существует несколько различных подходов к определению и измерению внутренних рынков труда. Первый (его можно условно назвать классическим) предполагает рассматривать все должностные позиции внутри организации как целое – эти позиции и составляют внутренний рынок труда. За единицу анализа берется фирма, внутренний рынок труда конституируется единой бюрократической системой контроля, административными правилами, регулирующими порядок найма, продвижения, увольнения, оплаты труда. Предполагается также, что внутри одного предприятия существуют единые нормы и правила, которые определяют происходящие процессы [Althauser 1989: 144–145]. Отдельное направление исследований посвящено изучению того, в какой степени предприятия используют для найма и продвижения внутренний рынок труда. Так, в исследовании предприятий в районе залива в Сан-Франциско, проведенном Дж. Пфедфером и У. Коэном, степень задействованности внутреннего рынка труда измерялась по семи индикаторам. Основную часть из них составляли показатели заполнения рабочих мест (например, большинство мест должно заполняться изнутри, а начальные позиции – не требовать опыта работы) и продвижения внутри фирмы (например, большинство работников хотя бы раз должны были повысить по службе в течение 5 лет, неквалифицированные работники должны часто повышаться до полуквалифицированных и пр.) [Pfeffer, Cohen 1984: 551–552]. В рамках еще одного подхода

внутренний рынок труда связывается с определенными группами или кластерами рабочих мест, которые выделяются на предприятии. Соответственно, на одном предприятии может существовать не один, а несколько внутренних рынков труда; например, рынок труда управленцев, клерков или рабочих различаются как по внутренним нормам, так и по условиям и механизмам продвижения. Исследователи же концентрируют внимание на различиях в этих механизмах между кластерами рабочих мест – «профессиональными карьерными лестницами» [«occupational career ladders»] на внутренних рынках труда [Althausen 1989: 147].

Существуют также разные точки зрения относительно роли и функций внутренних рынков труда. Экономисты отмечали эффективность внутренних рынков труда по сравнению с конкурентными рынками. С усилением технологического прогресса и разделения труда работник становится монопольным обладателем уникальных знаний и навыков, необходимых в процессе производства конкретного продукта. Внутренние рынки труда позволяют экономить на издержках обучения непосредственно на рабочем месте, соблюдать «гармонию» между рабочими, необходимую ввиду технологической взаимозависимости. Помимо этого внутренний рынок труда устанавливает необходимое соответствие между появляющимся в краткосрочном периоде различием в производительных возможностях работника и их оплате [Williamson et al. 1975: 269–276]. Для неомарксистов внутренние рынки труда рассматриваются как способ контроля рабочей силы со стороны капиталистов, которые возводят между работниками искусственные барьеры (как административные, так и этнические, гендерные, расовые), мешающие объединению рабочего класса. Рабочий принимает бюрократические правила игры и начинает ориентироваться на достижение «статуса» и места в иерархии, конкурировать с другими рабочими вместо того, чтобы реализовывать свои коллективные интересы [Marglin 1974: 108–110].

Однако остается непонятным, как на внутреннем рынке труда и при принятии на работу устанавливается соответствие между конкретным человеком, должностью и уровнем заработной платы? Изначально были предложены два основных механизма – wage competition (конкуренция за заработную плату) и vacancy competition (конкуренция за свободные рабочие места).

Первый подход основан на концепции человеческого капитала и предполагает, что человек получает рабочее место и вознаграждение в соответствии с теми личными характеристиками и профессиональными навыками, которыми он обладает. При этом его продвижение в рамках организации осуществляется на тех же основаниях – добавляется лишь специфика производства конкретного продукта, освоение которой – еще один вид инвестиций в человеческий капитал. Это объясняет тот факт, почему длительность пребывания в организации является одним из факторов продвижения: работник с большим стажем овладел всеми тонкостями производства и должен быть переведен на более высокую ступень, где он может передавать свое мастерство более молодым коллегам, приобщая их к специфике конкретной организации. Тем самым повышается общая эффективность работы организации, так как в процессе конкуренции за более высокий уровень заработной платы (wage competition) наверху оказываются самые производительные и достойные. При этом на внутреннем рынке оценка производительности более точна, так как результаты можно измерить непосредственно в процессе работы.

Второй подход проистекает из признания взаимозависимости между должностными позициями, которая обусловлена техническим разделением труда и административными нормами. Позиции формируются, в том числе, и в сравнении друг с другом: определяется сфера ответственности каждой, как должно происходить взаимодействие и какой должен быть уровень зарплаты. Эти характеристики привязаны к «ключевым должностям» [«key jobs»] – своеобразным эталонам, изменения в характеристиках которых (например, в уровне оплаты труда) приводит к изменениям характеристик остальных должностей [Dunlop 1957,



цит. по Granovetter 1994: 376]. Ключевыми становятся должности, которые являются более или менее устойчивыми, специфичными не только для данной организации, желанными для многих работников. В соотношении с такими должностями выстраиваются остальные, периферийные виды должностей. Размер заработной платы, таким образом, определяется не производительностью индивида, а тем, какую позицию он занимает, конкуренция же происходит за право занять лучшее место из свободных (*vacancy competition*). Процесс установления соответствия осуществляется посредством *трудоустройной очереди* [*labor queue*] – индивиды выстраиваются в том порядке, по которому работодатель посчитает нужным их выстроить, исходя из наибольшего соответствия целям организации. При этом очередь устроена по принципу лотереи – в силу того, что изменяется и состав очереди, и состав имеющихся позиций, люди со сходными характеристиками могут занимать совершенно различные должности, а люди с различными характеристиками – одинаковые должности. «Не люди ищут подходящую должность, скорее должность ищет... подходящих людей» [Sørensen, 1994: 443–445]. Хорошей иллюстрацией этой теории конкуренции за свободные места может послужить советская система распределения кадров.

Таким образом, продвижение работника на внутреннем рынке труда происходит либо на основании увеличения личной производительности, которую можно измерить непосредственно, либо на основании удачного местоположения в трудовой очереди, соответствия критериям имеющейся свободной позиции. Однако позиции не возникают «объективно», люди часто монополизуют позиции и их наименование, создавая их «под себя». Есть масса должностей, существующих в единственном числе и стирающих, таким образом, отличие между характеристиками позиции и человека, ее занимающего. Позиции в организации, таким образом, не существуют вне отношений людей. Концепция продвижения на основе только личных характеристик несовместима с результатами исследований зависимости характеристик организации и уровня оплаты – в разных организациях одной сферы один и тот же человек может занимать разное положение, хотя и обладает, казалось бы, одинаковой производительностью. Обе указанные интерпретации игнорируют тот факт, что связанные с продвижением оценки и действия *укоренены в социальной структуре*, сформированной в рамках данной хозяйственной организации [Грановеттер 2004 б: 131]. Принятие тезиса об укорененности фокусирует наш исследовательский интерес на том, как социальные отношения и структуры обуславливают внутренние решения организации по поводу ее сотрудников.

Так, рассмотрим оценку производительности. Очевидно, что люди, отвечающие в организации за продвижение, не могут постоянно оценивать производительность работников (либо потому, что не находятся в постоянном контакте с этими работниками, либо потому, что такая оценка возможна только в особых ситуациях) и вследствие этого полагаются на выборочные оценки. На ранних этапах общее число замеров будет невелико, а потому общее впечатление о качестве труда работника будет отклоняться в хорошую или плохую сторону, за чем следует либо повышение, либо увольнение. С увеличением времени пребывания в организации, замеров становится больше, причем и «плохих», и «хороших», представление о возможностях работника сглаживается, вследствие чего у него становится меньше шансов как на быстрое продвижение, так и на увольнение [March, March 1978: 449–451]. Несмотря на то что в качестве базовой предпосылки данного подхода лежит не совсем реалистичное представление о том, что все способности работников «плавают» в среднем диапазоне, он позволяет продемонстрировать сложность непосредственного измерения производительности работника.

При этом зачастую дело не в технической сложности этого измерения – производительность труда отдельных работников тесно вплетена в сеть их отношений с другими работниками, в которой происходят неформальные обмены, существуют властные отношения, феномены привязанности. Здесь показательна история с чернокожим рабочим на химическом заводе, описанная М. Долтоном:

«...по принципу выслуги лет он должен был быть повышен по службе и допущен к управлению сложным оборудованием, при этом у него был опыт работы с аналогичными, хотя и менее сложными машинами. Однако все белые рабочие в группе, в которую он попал бы в результате такого продвижения, выступили против, не желая создавать подобный “прецедент”. Рабочий подал жалобу в профсоюз, она была удовлетворена, и ему предложили повышение, однако сообщили при этом, что он будет предоставлен “исключительно” самому себе и будет “сам целиком нести всю ответственность за работу”. Это означало, что он не получит обычной поддержки, оказываемой на начальном этапе тем, кто приходит на эти позиции. Производство в этом подразделении было опасным, ядовитыми были и выпускаемая продукция, и используемые в процессе производства вещества: они могли воспламениться или взорваться, а вдыхание паров могло привести к летальному исходу. В результате рабочий отказался от продвижения» [Dalton, 1959: 128–129; цит. по Грановеттер 2004а: 389–390].

В этом случае производительность являлась не индивидуальной характеристикой рабочего, а результатом структуры социальных отношений, в которой фигурировали как экономические, так и неэкономические факторы. Кроме того, в этой структуре могут существовать свои неформальные нормы производительности, которые формируются относительно независимо от устанавливаемых стандартов.

Зачастую, не имея возможности оценить производительность работника, работодатель вынужден полагаться на различные «сигналы», которые свидетельствует о возможностях данного индивида. Это могут быть какие-либо аскриптивные черты, образование, стаж работы и пр. Так, знания и представления (даже стереотипные) о тех или иных качествах различных этнических групп и том, насколько эти качества способны повредить рабочему процессу, могут послужить препятствием для продвижения представителя этой этнической группы, даже если он более производителен. Эффективность образовательных «сигналов», указывающих на определенный уровень производительности работников, но необязательно его повышающих, отмечалась экономистами [см. Granovetter 1994: 378]. Однако еще большее влияние здесь имеет тот факт, что образование, полученное в конкретном учебном заведении, «включает» индивида в специфическую сеть контактов, причем эта включенность при трудоустройстве и продвижении является более важной, чем просто наличие диплома. Иными словами, свои «протаскивают» своих. Практически тот же принцип работает при продвижении на основе выслуги лет: работники с большим стажем могли за годы своей службы занять ключевые позиции в сетях политического влияния и коалициях на рабочих местах, чтобы оказаться полезными тем, от кого зависит продвижение. «Менеджеры, принимающие решение о продвижении, не просто ищут таланты, но руководствуются и политическими соображениями, стремясь подобрать индивидов, которые будут поддерживать их интересы и следовать их указаниям» [Грановеттер 2004а: 386].

Подобные механизмы кадровой политики и продвижения были названы Р.М. Кантер «гомосоциальным воспроизводством», которое основано на представлении о том, что если у работника будут схожие характеристики (пол, раса, социальное происхождение, семейный статус и пр.), то ему можно доверять, общение и работа с ним будет легким [Epstein 1979: 570–572]. Гомосоциальное воспроизводство ведет к дискриминации различных групп на внутреннем и внешнем рынках труда. Как один из механизмов набора и продвижения, гомосоциальное воспроизводство зависит от демографических характеристик организации. Однако в отличие от рассмотренного в первой части механизма «цепочки вакансий», который предполагает, что продвижению препятствует лишь наличие людей на конкретных позициях и неважно, что это за люди и как они взаимодействуют друг с другом, указанный механизм объясняет, на каких основаниях осуществляется отбор. Эти основания зависят от социальных характеристик и соотношения различных когорт в организации.

Таким образом, если рассматривать процесс продвижения и установления размера заработной платы как укорененный в социальной структуре организации, можно проследить, как происходит процесс формирования неравенства людей по доходам, какие внутриорганизационные механизмы лежат в его основе. При этом воспроизводство

гомосоциальной среды – лишь один из возможных механизмов, конкретные практики внутри организации могут иметь более сложную структуру.

### **Заключение**

В данной работе были рассмотрены различные характеристики организации и внутриорганизационные процессы, которые влияют на формирование неравенства людей по доходам. На основании анализа предыдущих исследований мы выяснили, что ряд характеристик организации (ее размер, рост, демографические характеристики, используемые технологии, наличие профсоюзов и внешняя среда) непосредственно влияют на то, как в организациях реализуется механизм продвижения и устанавливается уровень заработной платы. Применение концепции М. Грановеттера о социальной укорененности экономического действия к оценкам и действиям по продвижению внутри организации дает возможность лучше понять ту логику, согласно которой формируются иерархии, определяются механизмы отбора, продвижения и установления размера заработной платы. Подобная исследовательская «оптика» позволяет нам не сводить эту логику ни к представлениям об организации как о месте, где разворачивается свободная конкуренция между работниками на основе их производительности, ни к представлению об организации как о жесткой структуре позиций, которая управляет всеми внутренними процессами. Принятие тезиса об укорененности позволяет нам рассматривать организацию как динамически развивающуюся и воспроизводящую структуру, в рамках которой происходит противостояние различных экономических и социальных сил и вырабатываются определенные способы координации. В результате такой координации выстраиваются организационные иерархии, которые непосредственным образом влияют на распределение вознаграждений в обществе.

Конечно, неверно было бы утверждать, что это неравенство формируется и воспроизводится исключительно на уровне организации или является независимым как от индивидуальных характеристик людей, так и от более крупных институциональных образований. Однако большинство стратификационных исследований при изучении неравенства по доходам игнорируют те внутриорганизационные процессы, которые его обуславливают. Наша задача заключалась в том, чтобы продемонстрировать, что это могут быть за процессы, как они могут разворачиваться и какую связь они могут иметь с характеристиками организации. Создание исследовательской методологии и включение ее в корпус стратификационных исследований – следующий шаг в развитии данного направления. Нами был показан один из заходов на изучение внутриорганизационных структур, продуктивный, но, возможно, не самый совершенный, особенно применительно к исследованиям стратификации. В конкретных эмпирических исследованиях могут быть разработаны другие способы, для того чтобы проследить связь между организацией и неравенством. Отдельную проблему представляет концептуализация самого понятия «организация», определение ее границ и структуры. Для задач настоящей работы мы сознательно не затрагивали данный аспект, однако он, безусловно, является важным для разработки методологии исследования. С появлением новых форм организаций (например, виртуальных, сетевых) и занятости эта задача представляется особенно актуальной – границы организации размываются, и уже сложно однозначно установить ее влияние. Еще одна важная проблема – рассмотрение неформальных внутриорганизационных механизмов регулирования неравенств. Эти механизмы поддерживают складывающуюся систему власти в организации и определенным образом взаимодействуют с формальными структурами в рамках организации. Указанные механизмы играют особую роль в условиях трансформации, когда еще не успели сложиться внутренние рынки труда. Подробное рассмотрение указанных проблем может стать предметом дальнейших исследований.

## Литература

- Грановеттер М.* Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики / Сост. и науч. ред. В.В. Радаев; пер. М.С. Добряковой и др. М.: РОССПЭН, 2004 [a]. С. 369–399.
- Грановеттер М.* Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики / Сост. и науч. ред. В.В. Радаев; пер. М.С. Добряковой и др. М.: РОССПЭН, 2004 [b]. С. 131–158.
- Чуриков И.С.* Роль технопарков и бизнес-инкубаторов в формировании социальных сетей в инновационном малом предпринимательстве / Выпускная квалификационная работа. ГУ–ВШЭ. М., 2007.
- Aldrich H., Pfeffer J.* Environments of organizations // *Annual Review of Sociology*. 1976. Vol. 2. P. 79–105.
- Althausen R.* Internal Labor Markets // *Annual Review of Sociology*. 1989. Vol. 15. P. 143–161.
- Baron J., Bielby W.* Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work // *American Sociological Review*. 1980. Vol. 45. No. 5. P. 737–765.
- Baron J.* Organizational Perspectives on Stratification // *Annual Review of Sociology*. 1984. Vol. 10. P. 37–69.
- Blau P., Duncan O.T.* The Process of Stratification // *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. 2<sup>nd</sup> ed. / Ed. by D. Grusky. Oxford: Westview Press, 2001. P. 390–403.
- Burawoy M.* Social Structure, Homogenization, and 'The Process of Status Attainment in the United States and Great Britain // *American Journal of Sociology*. 1977. Vol. 82. No. 5. P. 1031–1042.
- Dalton M.* Men Who Manage. N.Y.: Wiley, 1959.
- Doeringer P., Piore M.* Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath Lexington Books, 1971.
- Dunlop J.* The Task of Contemporary Wage Theory // *New Concepts in Wage Determination* / Ed. by G. Taylor, F. Pierson. N.Y.: McGraw-Hill, 1957. P. 128–131.
- Epstein C.* Review of: *Kanter R.M. Men and Women of the Corporation* (N.Y.: Basic Books, 1977) // *Signs*. 1979. Vol. 4. No. 3. P. 570–572.
- Freeman R., Medoff J.* The two faces of unionism // *Public Interest*. 1979. Vol. 57. P. 69–93.
- Granovetter M.* Small is Bountiful: Labor Markets and Establishment Size // *American Sociological Review*. 1984. Vol. 49. No. 3. P. 323–334.
- Granovetter M.* Toward a Sociological Theory of Income Differences // *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective* / Ed. by D. Grusky. Oxford: Westview Press, 1994. P. 390–403.
- Hedström P.* Structures of Inequality: A Study of Stratification within Work Organizations. Kristianstad: Kristianstadads Boktryckeri AB, 1988.
- Horan P.* Is Status Attainment Research Atheoretical? // *American Sociological Review*. August 1978. Vol. 43. No. 4. P. 534–541.
- March J., March J.* Performance sampling in Social Matches // *Administrative Science Quarterly*. 1978. Vol. 23. P. 434–453.
- Marglin S.* What do bosses do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production // *Review of Radical Political Economy*. 1974. Vol. 6. P. 60–112.
- Pfeffer J., Cohen, Y.* Determinants of Internal Labor Markets in Organizations // *Administrative Science Quarterly*. 1984. Vol. 29. No. 4. P. 550–572.
- Rosenbaum J.* Organizational Career Mobility: Promotion Chances in a Corporation during Periods of Growth and Contraction // *American Journal of Sociology*. 1979. Vol. 85. No. 1. P. 21–48.
- Sewell W., Haller A., Portes A.* The Educational and Early Occupational Attainment Process // *American Sociological Review*. 1969. Vol. 34. No. 1. P. 82–92.
- Sørensen A., Kalleberg A.* An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs // *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective* / Ed. by D. Grusky. Oxford: Westview Press, 1994. P. 438–446.
- Stewman S., Konda S.* Careers and organizational labor markets: Demographic models of organizational behavior // *American Journal of Sociology*. 1983. Vol. 88. No. 4. P. 637–685.
- Stolzenberg R.* Bringing the Boss Back In: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Achievement // *American Sociological Review*. 1978. Vol. 43. No. 6. P. 813–828.
- Vardi Y., Hammer T.* Intraorganizational mobility and career perceptions among rank and file employees in different technologies // *Academy of Management Journal*. 1977. Vol. 20. P. 622–634.
- White H.* Chains of Opportunity: System Models of Mobility in Organizations. Cambridge: Harvard University Press, 1970.
- Williamson O., Wachter M., Harris J.* Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange // *Bell Journal of Economics*. 1975. Vol. 6. No. 1. P. 250–278.