



DOI: 10.22363/2313-2272-2017-17-1-83-95

КОРПОРАТИВНАЯ СПЛОЧЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ РЫНКА ТРУДА ПРОМЫШЛЕННОГО РЕГИОНА*

А.С. Огородов¹, С.Ю. Саранчук², Н.Г. Чевтаева³

¹Уральский институт управления,
ул. 8 Марта, 66, Екатеринбург, 620144, Россия
(e-mail: esm66@yandex.ru)

²Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод»,
Восточное шоссе, 29, Нижний Тагил, 622007, Россия
(e-mail: saranchuk@uvz.ru)

³Уральский институт управления,
ул. 8 Марта, 66, Екатеринбург, 620144, Россия
(e-mail: natalya.chevtaeva@ui.ranepa.ru)

В статье исследуется феномен корпоративности, который в ситуации неблагоприятной внешней среды может быть использован профессиональным сообществом для повышения эффективности деятельности организации. Авторы исходят из того, что корпоративность профессионального сообщества формируется на основе однородности интересов, установок, нравов, традиций и ценностей. В работе представлена социологическая интерпретация феномена корпоративной сплоченности: выделены ее организационные и поведенческие параметры. Организационные параметры включают в себя восприятие степени надежности компании и уверенность персонала в завтрашнем дне, удовлетворенность материальным положением (статические характеристики), а также восприятие инновационности кампании, готовность персонала к развитию (динамические характеристики). К поведенческим параметрам отнесены ценности и паттерны поведения персонала, консолидирующие профессиональное сообщество. Для анализа корпоративности значимы не столько управленческая вертикаль, сколько горизонтальные социальные связи: соблюдение законности и честности по отношению к сотрудникам; восприятие респондентами сплоченности коллектива в ситуации нестабильности внешней среды. Выборка исследования, проведенного летом 2015 г., формировалась с учетом представленности разных населенных пунктов Свердловской области: моногорода и монопоселения (Нижний Тагил, Серов), города и поселения с дифференцированной экономической деятельностью предприятий (Екатеринбург, Ирбит). Результаты анализа корпоративной сплоченности в разных профессиональных сообществах — работников промышленных предприятий, социальной сферы, бизнес-структур и индивидуальных предпринимателей, органов власти — позволили выявить внутренние ресурсы, которые могут быть задействованы для снижения напряженности на рынке труда. Материалы исследования могут быть использованы при сравнительном анализе феномена корпоративной сплоченности в разных регионах Российской Федерации (не только индустриально развитых, т.е. сходных с Уральским регионом, но и отличающихся от него по ряду существенных социальных и экономических параметров).

Ключевые слова: корпоративность; группы интересов; социальные связи; неполная занятость; риски; удовлетворенность работников; патерналистские настроения; образцы поведения

В современной ситуации напряженности на рынке труда важно анализировать не только внешние угрозы, но и внутренние ресурсы, которые могут использо-

* © Огородов А.С., Саранчук С.Ю., Чевтаева Н.Г., 2016.

зовать представители профессионального сообщества для стабилизации положения организации. Неблагоприятные факторы внешней среды, кризисные тенденции в экономике оказывают влияние на ситуацию рынка труда крупного промышленного региона — Свердловской области. Анализ данных, представленных Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области, позволяет зафиксировать нарастание ситуации напряженности на рынке труда по следующим параметрам: увеличивается уровень регистрируемой безработицы (с 1,18% на 01.01.2014 до 1,36% на 12.03.2015), растет коэффициент напряженности на рынке труда (с 0,9% до 1,2%), неуклонно растет число предприятий, использующих неполную занятость персонала (с 58 предприятий — 7 712 человек на 01.01.2014 до 118 предприятий — 21836 человек на 12.03.2015).

Поэтому актуальной задачей становится не только выявление условий и факторов, способствующих стабилизации ситуации, но и анализ внутренних ресурсов, которые может задействовать профессиональное сообщество для снижения напряженности на рынке труда. Органы власти предпринимают ряд антикризисных мер, призванных стабилизировать ситуацию. В литературе исследуются поведенческие стратегии субъектов профессионального сообщества в ситуации напряженности на рынке труда. Руководство компаний в условиях сокращения рентабельности стремится «разделять» риски с работниками, используя механизмы количественной (сокращение численности работников), ценовой (снижение заработной платы) и временной (уменьшение рабочего времени) подстройки [5]. Рядовые сотрудники, используя различные поведенческие стратегии, стремятся сохранить свое положение на рынке труда [3. С. 3—12; 6. С. 122—133].

В условиях нестабильности внешней среды фактор *корпоративной сплоченности* традиционно использовался для повышения эффективности деятельности профессионального сообщества. Анализ этого управленческого феномена заложен в исследовании становления «корпорации».

Каждая историческая эпоха закрепляла за понятием «корпорация» особые качества, фиксирующие некие основания для «corporation» — объединения. Первоосновой корпоративного объединения становится общность профессиональной деятельности (корпорация кожевников, суконщиков, золотых дел мастеров и пр.). Корпорацию скрепляет обязательная для членов профессионального сообщества регламентация деятельности: уставы, кодексы, формализованные или закрепленные в традициях образцы, паттерны поведения. Широкое распространение корпорации получили в эпоху средневековья, когда профессиональное сообщество не только давало своим членам занятие, обеспечивала им материальное существование, но и гарантировала соблюдение определенного образа жизни, навязывала модели поведения, ценности, взгляды. Доминирование установленных ценностей, приобретающих статус закона, позволяет корпоративному сообществу формировать определенный тип личности, которая «призвана» выполнять свои роли и задачи. Само слово «свобода» означало для средневекового человека не независимость, а привилегию включенности в какую-то систему, «справедливое место перед богом и перед людьми». Идея «призвания» много позже ляжет в основу ставшей классической работы М. Вебера «Политика как призвание и профессия» [1]. Управленческий феномен корпоративности приобретает новые черты по мере развития и усложнения института корпораций.

В современной литературе наблюдается двойственность в понимании корпорации. В узком понимании «корпорация» предстает как организация, основанная на объединении капитала, осуществляющая какую-либо деятельность и признанная юридическим лицом [4]. В широком смысле корпорация рассматривается не только как экономический организм или производственно-хозяйственная форма [7. С. 3], но и как своего рода общественная микромодель, повторяющая основные черты более крупных общественных структур, а возможно, и всего общества. Это современная социально-экономическая система, предполагающая демократию и самоуправление, развитие всех форм собственности, отношений и кооперации, совместимость интересов [10]. По-видимому, именно эти особенности корпоративных отношений имел в виду российский мыслитель, государствовед и общественный деятель И.А. Ильин, указывавший, что корпоративная жизнь превращает своекорыстные цели членов корпорации в общественное дело [2. С. 437].

Анализ феномена корпоративной сплоченности базируется на «широком понимании» корпорации. Корпоративность формирует новую общность, объединяющуюся не только на основе материальной выгоды, но и посредством однородности доминирующих в группе интересов, установок, нравов, традиций и ценностей. Если средневековая корпоративная сплоченность базировалась на жестком требовании к членам профессионального сообщества следовать нормам и образцам поведения, то современная корпоративность все больше приходит к необходимости согласования групп интересов. Проблематика согласования интересов, выработка согласованных моделей поведения становится центральной в анализе оснований корпоративной сплоченности [9. С. 190—194]. Корпоративность, таким образом, становится системным качеством, которое интегрирует отдельные элементы в целое, она приобретает в жизни профессионального сообщества ролевой эффект, становясь организующим началом и устойчивым элементом управления. Корпоративность возникает, укрепляется, приобретает устойчивость и статус и, наконец, становится для участников профессионального сообщества средством (или инструментом) эффективного взаимодействия.

В рамках статьи представлены основные результаты социологического анализа фактора корпоративной сплоченности профессионального сообщества в условиях изменений на рынке труда крупного промышленного региона — Свердловской области. Исследование проводилось Уральским институтом управления — филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации при поддержке Департамента по труду и занятости населения Свердловской области под научным руководством Н.Г. Чевтаевой с участием авторов в июне 2015 г. методом анкетного опроса.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Социологическая интерпретация корпоративной сплоченности профессионального сообщества представлена следующими параметрами:

А) организационные основания корпоративной сплоченности

Авторы исходят из того, что корпоративность воспринимается в качестве определенного типа социальной интеграции, как организующее начало профессио-

нальной общности. Выделяются статические и динамические основания корпоративной сплоченности. В качестве статических характеристик представлены восприятия респондентами степени надежности компании и уверенности персонала в завтрашнем дне, удовлетворенности материальным положением. К динамическим характеристикам, способным консолидировать профессиональное сообщество, были отнесены восприятие респондентами инновационности компании, готовности персонала к развитию. Корпоративность оказывается средством скрепления людей, где важна не столько управленческая вертикаль, сколько горизонтальные социальные связи: соблюдение законности и честности по отношению к сотрудникам; восприятие респондентами сплоченности коллектива в ситуации нестабильности внешней среды.

Б) поведенческие основания корпоративной сплоченности

Ценности и паттерны поведения персонала, консолидирующие профессиональное сообщество: образцы поведения, интересы, которые, по мнению респондентов, помогают работнику сохранить работу в ситуации кризиса и угрозы сокращений.

Выборка исследования формировалась с учетом: представленности различных типов населенных пунктов Свердловской области: моногорода и монопоселения (монопрофильные населенные пункты): г. Нижний Тагил (400 респондентов), г. Серов (360 респондентов), г. Верхняя Пышма (100 респондентов), г. Качканар (150 респондентов), г. Каменск-Уральский (300 респондентов); города и поселения с дифференцированной экономической деятельностью предприятий, расположенных на территории муниципального образования: г. Екатеринбург (1100 респондентов), г. Ирбит и Ирбитское муниципальное образование (310 респондентов), г. Березовский (140 респондентов); иные поселения: г. Кировград (60 респондентов), г. Арамилы (80 респондентов). Итого — 3000 респондентов.

Опрос проводился по месту жительства и работы респондентов. Среди экономически активного населения: на промышленных предприятиях Свердловской области (1112 респондентов — 37,1%), работников социальной сферы (425 респондентов — 14,2%), органов государственной власти и местного самоуправления (310 респондентов — 10,3%), бизнес-структур (индивидуальных предпринимателей — 137 респондентов — 4,6% и работников бизнес-структур — 284 респондента — 9,5%). Иная категория респондентов составила 24,3%, среди них: 7,8% — студенты, 7,3% — пенсионеры, 2,3% — работники сельского хозяйства, 4,6% — безработные, 1,6% — офицеры вооруженных сил, 0,7% — домохозяйки.

Характеристика социально-профессионального статуса респондентов.

Среди занятых на рынке труда опрошены работники, занимающие разный статус в организации: руководители (заместители руководителей организации) — 5,3%, каждый пятый — руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, остальные — рядовые сотрудники, не имеющие подчиненных.

При определении возрастных характеристик респондентов акцент был сделан на экономически активном населении, занятом на рынке труда. Возрастная категория респондентов от 18 до 30 лет составила 28,5%, четверть всех респондентов — от 30 до 39 лет, 28,1% — от 40 до 49 лет, 17% составили люди старшей возрастной группы — от 50 лет и старше.

Среди опрошенных жителей Свердловской области преобладают высокообразованные люди: практически половина респондентов — люди с высшим образованием, еще 13,6% получают его в настоящее время, а 5,5% не ограничились получением высшего образования и продолжили его, закончив магистратуру или аспирантуру. Практически каждый четвертый респондент получил среднее специальное образование, а 5,6% — общее среднее. Полученное образование позволяет респондентам высказывать профессиональные суждения и оценки о ситуации на рынке труда.

Среди респондентов 16,1% малообеспеченные, которым «денег не хватает даже на продукты питания». Чуть более половины (59%) люди среднего достатка — «денег достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, но на более крупные покупки приходится откладывать», пятая часть (18,7%) чуть выше среднего по уровню дохода, когда «покупка большинства товаров длительного пользования не вызывает трудностей» и только 2,1% обеспеченных людей, им «денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать».

Характеристика социально-профессионального статуса респондентов позволяет представить спектр мнений основных социально-профессиональных групп экономически активного населения Свердловской области.

Результаты исследования. Для анализа феномена корпоративной сплоченности выяснялось восприятие респондентами организующих начал профессиональной интеграции: статические и динамические факторы, мотивирующие как работодателей к сохранению трудового коллектива, так и работников к проявлению лояльности организации в ситуации нестабильности на рынке труда. Респондентов попросили оценить по 5-балльной шкале степень их удовлетворенности работой в организации по заданным параметрам (табл. 1). Результаты проведенного исследования позволили выявить организационные основания корпоративной сплоченности.

Таблица 1

**Организационные основания корпоративной сплоченности:
степень удовлетворенности сотрудников**

Оценки	Баллы	Статические основания корпоративной сплоченности		Динамические основания корпоративной сплоченности		Характеристика горизонтальных социальных связей	
		степень удовлетворенности сотрудников:					
		надежность компании	удовлетворенность уровнем оплаты труда	инновационность компании	перспективы профессионального развития	соблюдение законности и честности по отношению к сотрудникам	сплоченность коллектива
Негативные оценки	1	19.4	28.8	32.1	26.8	16.7	15.9
	2						
Удовлетворительные оценки	3	24.4	31	25	28.1	23.7	26.8
Положительные оценки	4	44.3	27.2	28.3	31.5	46.4	43.5
	5						
Нет ответа		11.9	13	14.5	13.6	13.2	13.8

Статические основания корпоративной сплоченности: восприятие респондентами степени надежности компании и уверенности персонала в завтрашнем дне, удовлетворенность персонала уровнем оплаты труда.

В оценке уровня надежности своей организации, мнения респондентов разделились: чуть менее половины (44,3%) положительно оценивают стабильность положения своего работодателя, четверть опрошенных остановились на удовлетворительной оценке, пятая часть настроена негативно, признавая, что не уверены в завтрашнем дне.

Насколько ощущение надежности своего работодателя зависит от удовлетворенности респондентов уровнем оплаты труда? Прямой зависимости между двумя этими факторами не выявлено. Данные, представленные в таблице 1, показывают, что четверть респондентов не удовлетворены системой материального стимулирования (1—2 баллов), аналогичные оценки уровня надежности выставила только пятая часть опрошенных. Если позитивно воспринимающих свое материальное положение — четверть от всех опрошенных, то оптимистов, считающих свою компанию «надежной», много больше — около половины респондентов (44,3%).

В рамках проведенного исследования *к динамическим основаниям корпоративной сплоченности были отнесены: восприятие респондентами инновационности компании, условий для профессионального развития.* Респондентам задавался вопрос: Насколько использование современных технологий, внедрение инноваций способствует выживанию и развитию организации в ситуации нестабильности на рынке труда? Общее число негативных оценок инновационности компании превышает число позитивных (32,1% против 28,3%), каждый четвертый счел возможным выставить лишь удовлетворительные оценки.

Насколько удовлетворены опрошенные работники перспективами профессионального развития в своих организациях? Ответы респондентов демонстрируют достаточно пеструю картину. Порядка трети респондентов даже в ситуации нестабильности уверены, что в организации у них есть ясные перспективы профессионального роста. Четверть не видит никаких перспектив (26,8%), и еще практически четверть (28,1%) остановились на удовлетворительной оценке своих перспектив.

Характеристика горизонтальных социальных связей как оснований корпоративной сплоченности: образцы поведения, ценности, которые, по мнению респондентов, помогают сотрудникам сохранить работу в ситуации кризиса и угрозы сокращений; оценка степени сплоченности коллектива.

Важным индикатором корпоративной сплоченности оказывается готовность всего профессионального сообщества следовать установленным правилам и нормам. Обязательность правил, соблюдение трудового законодательства и этических ценностей во взаимоотношениях руководства и сотрудников является нормой в большинстве организаций (46,4% положительных оценок против 40,4% отрицательных и удовлетворительных). В то же время наличие доли негативных оценок (16,7%) свидетельствует о наличии проблемы с соблюдением норм трудового законодательства в трудовых коллективах Свердловской области.

Анализ восприятия респондентами степени сплоченности своего коллектива показывает, что угрозы конфронтации внутри коллектива не диагностируется: около половины (43,5%) положительных оценок, четверть (26,8%) удовлетворены существующей ситуацией и только около 16% не уверены в поддержке своего коллектива.

Анализ оснований организационной корпоративной сплоченности позволил сделать следующие *выводы*: среди респондентов доминирует позитивный настрой в оценках степени надежности компании (44,3%). При этом достижение стабильности респонденты связывают прежде всего с соблюдением работодателем гарантий, предусмотренных трудовым кодексом (степень соблюдения законности и честности по отношению к сотрудникам) и также со сплоченностью коллектива. В меньшей степени устойчивость положения коррелируется с условиями для профессионального развития сотрудников (31,5%), с инновационной политикой компании (28,3%), надеждой на достойное вознаграждение по труду (27,2%). Очевидно, подобные настроения объясняют распространенность антикризисной практики поочередного перевода сотрудников на неполную занятость, вне зависимости от производительности их труда («что бы никому не обидно было»).

Такое понимание социальной справедливости, патерналистские настроения оказались достаточно сильны в нынешней ситуации напряженности на рынке труда. Надежды сохранить свое предприятие за счет внедрения инноваций, вложений в развитие персонала, усиления дифференциации в оплате труда в зависимости от результативности деятельности сотрудника выражены гораздо слабее.

Насколько выявленные тенденции присущи разным профессиональным группам? Для проведения корреляционного анализа согласно выборке были выделены основные профессиональные сообщества, составляющие основу экономически активного населения Свердловской области: работники промышленных предприятий, социальной сферы (образования, здравоохранения), органов государственной власти и местного самоуправления, бизнес-структур, включая индивидуальных предпринимателей.

Результаты корреляционного анализа: оценка организационных оснований корпоративной сплоченности в разных профессиональных сообществах (рис. 1).

Большая стабильность наблюдается в настроениях работников органов власти, социальной сферы и промышленных предприятий (порядка 50% положительных ответов — 4,5 баллов). Среди индивидуальных предпринимателей только треть выражают уверенность в завтрашнем дне. Очевидно, что заявления государства о поддержке бизнеса и предпринимательства не стали реальной управленческой практикой для большинства предпринимателей. Каждый третий индивидуальный предприниматель и каждый пятый работник бизнес-структур негативно оценивает уровень надежности своей компании в ситуации нестабильности на рынке труда. Наиболее уязвимыми в сегодняшней ситуации напряженности на рынке труда чувствуют себя представители бизнес-сообщества.

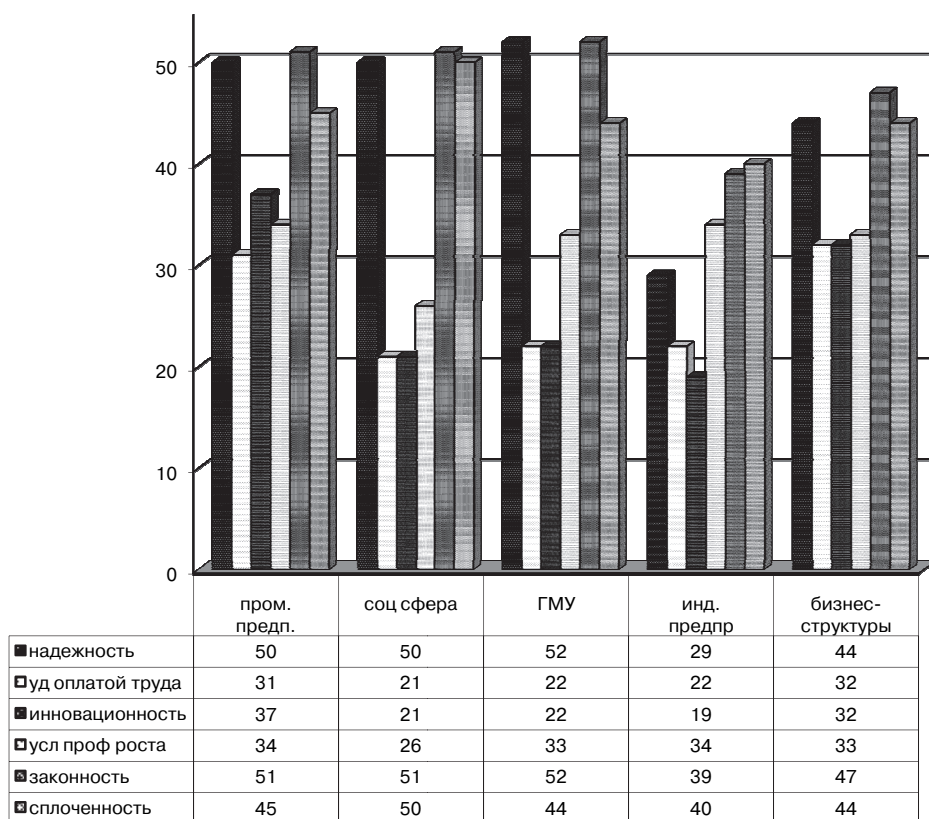


Рис. 1. Организационные основания корпоративной сплоченности в разных профессиональных сообществах: положительные оценки (в%)

Во всех профессиональных сообществах наблюдается в целом невысокий уровень удовлетворенности оплатой труда. На этом фоне налицо относительное благополучие работников промышленных предприятий и бизнес-структур (около трети положительных оценок в каждой группе). В то же время, как показал предшествующий анализ, бизнесмены не принадлежат к числу тех, кто уверен в надежности и стабильности своей компании в ситуации напряженности на рынке труда. Только четверть работников социальной сферы и органов власти выразили удовлетворенность своим материальным положением.

Как работники разных профессиональных сфер оценивают уровень инновационности своих организаций? Интенсивность и перспективы внедрения инноваций в работе своих организаций респондентам представляются достаточно скромными во всех профессиональных группах, явных лидеров не выявлено. В то же время, можно заметить, что внедрение инноваций менее заметно для работников социальной сферы, государственных (муниципальных) служащих, индивидуальных предпринимателей (порядка 20% положительных оценок). В качестве позитивной тенденции можно отметить тот факт, что треть работников промышленного сектора Свердловской области и бизнеса позитивно оценивают политику своих организаций на инновационное развитие.

Корреляционный анализ ответов респондентов о перспективах профессионального развития в разных профессиональных группах показывает, что позитивный настрой чаще встречается среди работников промышленных предприятий, бизнес-структур и индивидуальных предпринимателей, государственных и муниципальных служащих (треть дают положительные оценки). На этом фоне оценки работников социальной сферы несколько скромнее: лишь четверть сочла, что организация предоставляет возможность для их профессионального роста.

Оценка «соблюдения законности и честности по отношению к сотрудникам» в разных профессиональных группах показывает, что более точное соблюдение «правил игры» свойственно социальной сфере, системе государственного (муниципального) управления, промышленным предприятиям области (чуть более половины положительных оценок в каждой группе). Сфера индивидуального предпринимательства и бизнеса лидирует по числу более скромных «удовлетворительных» оценок степени соблюдения законности в организациях. Заметим, что число неудовлетворенных соблюдением законности и честности по отношению к сотрудникам в каждой группе составило от 12% (среди работников органов власти) до 19% среди индивидуальных предпринимателей.

Достаточно ровной предстает картина восприятия респондентами степени сплоченности коллектива: положительные оценки доминируют в каждом профессиональном сообществе. Тем не менее заметим, что в социальной сфере наблюдается «компенсаторный эффект»: самый низкий уровень удовлетворенности оплатой труда, компенсируется самым высоким уровнем сплоченности коллектива. Схожая ситуация наблюдается и в системе государственного и муниципального управления: положительные оценки «сплоченности коллектива» в два раза превышают «удовлетворенность оплатой труда» (44% и 22% соответственно). Можно предположить, что, несмотря на введение практики оценки по результатам, «эффективного контракта», трудовые установки по принципу «всем сестрам — по серьгам» остаются достаточно распространенными в этих профессиональных сферах, обеспечивая сплоченность коллектива.

Анализ организационных оснований корпоративной сплоченности — степени удовлетворенности работников условиями труда — необходимо дополнить исследованием внутренних факторов, связанных с поведением работников. Для анализа поведенческих оснований корпоративной сплоченности респондентам было предложено ответить на вопрос: «Что, на ваш взгляд, помогает работнику сохранить работу в ситуации кризиса и угрозы сокращений?» (табл. 2).

Таблица 2

Поведенческие основания корпоративной сплоченности

Варианты	Число респондентов	Процент опрошенных
Высокий профессионализм	1 257	41,9
Хорошие отношения с руководством, его поддержка	846	28,2
Готовность работника учиться и развиваться	831	27,7
От работника ничего не зависит, как начальство решит, так и будет	679	22,6
Редкая профессия	591	19,7
Затруднились с ответом	161	5,4

* Сумма ответов превышает 100%, поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа.

Сгруппировав варианты ответов по степени значимости для респондентов, мы выявили следующую тенденцию. Три доминирующие стратегии способствуют, по оценкам работников, сохранению стабильных позиций на рынке труда в ситуации кризиса и нестабильности. Экономически активное население Свердловской области надеется прежде всего на свой профессионализм (41,9%) и понимает значимость готовности работников к развитию, умения учиться и развиваться (27,7%). Примечательно, что условия для профессионального развития в своих организациях («перспективы профессионального развития», табл. 1) респонденты оценивают даже выше, чем внутреннюю готовность сотрудников к развитию (31,5% против 27,7%).

Качество внутренней вертикальной коммуникации — «хорошие отношения с руководством, его поддержка», по мнению 28,2% респондентов, также помогает работнику сохранить работу. Каждый пятый считает, что обладатели редкой профессии имеют больше шансов занять привлекательные позиции на рынке труда. Сторонники активной поведенческой стратегии уточняют (как было выяснено при анализе открытых вопросов), что эффективно работающие сотрудники, которые «выполняют вовремя все поручения руководства», «лояльны, любят свою работу», «умеют поддерживать хороший климат в коллективе», имеют больше шансов сохранить рабочее место. Наряду с работниками, придерживающимися активной поведенческой стратегии, выявилась и группа, занимающая пассивно-выжидательную позицию (22,6%), которые убеждены, что «от работника ничего не зависит, как начальство решит, так и будет».

Анализ ответов на открытый вариант вопроса выявил пессимистов, которые уверены, что все решает «близость к начальству», «родственные связи» и даже «подкуп руководства». Прозвучали и такие суждения: «крупный устойчивый работодатель», «стабильная компания» сумеют уберечь своих работников от угрозы сокращений. Профсоюз и трудовой кодекс также смогут защитить работника. Нашлись и фаталисты, которые верят в помощь бога и надеются на везение.

Проведенный корреляционный анализ ответов респондентов разных социально-профессиональных сообществ позволил конкретизировать выявленные тенденции (табл. 3).

Таблица 3

**Поведенческие основания корпоративной сплоченности
в профессиональных сообществах (% от числа опрошенных)**

Варианты	Работник промышленного предприятия	Работник социальной сферы	Государственный (муниципальный) служащий	Индивидуальный предприниматель	Работник бизнес-структур
Высокий профессионализм	44	42.6	46.8	32	37.7
Хорошие отношения с руководством, его поддержка	29.6	33	18	22	25.4
Готовность учиться и развиваться	28.3	29.4	26.8	37.2	30
От работника ничего не зависит, как начальство решит, так и будет	25	23	24	21	20
Редкая профессия	6	15.8	10	19.7	23.2
Затрудняюсь ответить	7,6	4.2	4	2	1.4

Убеждение в том, что высокий профессионализм помогает сохранить работу в ситуации кризиса и угрозы сокращений демонстрируют представители всех профессиональных групп: при этом индивидуальные предприниматели отдают предпочтение не столько фактору наличных знаний, сколько готовности человека к развитию. Вера в то, что «хорошие отношения с руководством» помогут сохранить рабочее место, наиболее сильна среди представителей социальной сферы (образование, здравоохранение). Каждый пятый представитель бизнес-сообщества и каждый четвертый промышленного производства не верит в то, что рядовой сотрудник в состоянии как-то повлиять на сохранение своего рабочего места: все решает начальство. При этом государственные и муниципальные служащие считают, что если решение руководством принято, никакие хорошие отношения уже не спасут ситуацию (фактор «от работника ничего не зависит» оказался в этой профессиональной группе более значим, чем «хорошие отношения с руководством, его поддержка»). Уникальные профессиональные навыки («редкая профессия») могут стать гарантией занятости на рынке труда, прежде всего, в сфере бизнеса. В профессиональной деятельности работников промышленных предприятий и органов власти все большая роль отводится стандартизации, регламентации, поэтому редкие профессиональные компетенции не являются значимыми, по мнению респондентов, при угрозе сокращений.

Результаты исследования позволили выявить как *негативные* тенденции, так и точки роста в условиях расширения практики неполной занятости для стабилизации положения на рынке труда промышленного региона. Использование мер государственной поддержки, безусловно, снижает риски социальной нестабильности в регионе, муниципалитете (ощущение «надежности компании»), однако имеет и обратную сторону. В частности, корпоративная сплоченность используется профессиональным сообществом как ресурс самосохранения в ущерб ориентации на повышение конкурентоспособности и инновационное развитие организации как способ выхода из кризиса. Стремление к самосохранению в ситуации нестабильности на рынке труда порождает иждивенческие настроения у той части сотрудников, для которых перевод на неполную занятость становится в чем-то даже удобной практикой: «можно заняться домашним хозяйством», «подработкой», гарантированно получая 2/3 прежнего заработка.

Точки роста. Тем не менее, в каждом профессиональном сообществе диагностируются группы, предпочитающие использовать поведенческие стратегии, направленные на вложения в развитие своих профессиональных и коммуникационных навыков. В каждом профессиональном сообществе крупного промышленного региона Свердловской области эти ориентации оказались сильнее, чем простое ожидание мер социальной поддержки и надежды на добрую волю руководства. Именно такие тенденции обеспечивают иное основание консолидации, превращая корпоративную сплоченность в ресурс повышения эффективности деятельности профессионального сообщества.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- [1] Вебер М. Политика как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

- [2] Ильин И.А. *Философия Гегеля как учение о конкретности Бога и человека*. В 2-х тт. СПб.: Наука, 1994.
- [3] Кармадонов О.А. *Солидарность, интеграция, конъюнкция // Социологические исследования*. 2015. № 2.
- [4] Кашанина Т.В. *Корпоративное право*. М.: НОРМА-ИНФРА, 1999.
- [5] Кокишарова В.В., Орехова С.В. *Рынок труда Свердловской области: тенденции развития и механизмы адаптации в условиях кризиса // URL: http://orekhovasv.ru/stat_4.htm*.
- [6] Курбатова М.В., Каган Е.С., Анарина Н.Ф. *Поведение работников вузов в условиях реформирования высшего профессионального образования: проблема выбора // Социологические исследования*. 2015. № 2.
- [7] Перегудов С.П. *Крупная российская корпорация как социально-политический институт*. М.: ИМЭМО РАН, 2000.
- [8] Постановление Правительства РФ от 22 января 2015 года № 35 (с изменениями и дополнениями 11 июня 2015 г.) «О дополнительных мероприятиях в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда».
- [9] Чевтаева Н.Г. *Корпоративность социально-профессиональной группы российского чиновничества: социологический анализ*. Екатеринбург: УрАГС, 2006.
- [10] Brownlee J. *Ruling Canada: Corporate Cohesion and Democracy*. Fernwood Publishing Co., 2005.

DOI: 10.22363/2313-2272-2017-17-1-83-95

CORPORATE PROFESSIONAL UNITY UNDER THE UNSTABLE LABOR MARKET OF THE INDUSTRIAL REGION*

A.S. Ogorodov¹, S.Yu. Saranchuk², N.G. Chevtava³

¹Ural Institute of Management,
8 Marta St., 66, Ekaterinburg, 620144, Russia
(e-mail: esm66@yandex.ru)

²“Uralvagonzavod” Research and Production Corporation,
Vostochnoye Sh., 29, Nizhniy Tagil, 622007, Russia
(e-mail: saranchuk@uvz.ru)

³Ural Institute of Management,
8 Marta St., 66, Ekaterinburg, 620144, Russia
(e-mail: natalya.chevtava@ui.ranepa.ru)

Abstract. The article examines the phenomenon of corporatism, which under the adverse external environment can be used by the professional community to improve the effectiveness of organization. The authors define corporatism of the professional society as a combination of homogenous interests, attitudes, traditions and values; and provide a sociological interpretation of the corporate unity through its organizational and behavioral parameters. The former consists of the perception of the organization reliability, the staff's confidence in the future, satisfaction with the financial situation (static features), estimates of the innovative capabilities of the company, and the willingness to develop (dynamic features). The behavioral parameters include staff's values and patterns of behavior that can contribute to the consolidation of the professional community. The authors believe that for corporate management vertical social

* © A.S. Ogorodov, S.Yu. Saranchuk, N.G. Chevtava, 2016.

ties are less important than the horizontal ones, such as the rule of law and honesty, and the team unity under the unstable external environment. The sample of the study conducted by the authors in 2015 consisted of various types of settlements typical for the Sverdlovsk Region: mono-towns and mono-settlements (Nizhny Tagil, Serov), towns and villages with the differentiated economic activities (Ekaterinburg, Irbit). The results of the empirical study of corporatism among different professional societies — industrial workers, social services' and business organizations' staff, individual entrepreneurs and authorities — revealed the internal resources that can reduce tensions on the labor market. The research data can be useful for the comparative analysis of corporatism in different regions of Russia (not only industrial and similar to the Ural Region, but differing from it by significant social and economic parameters).

Key words: corporatism; groups of interests; social networks; part-time employment; risks; satisfaction of employees; paternalistic attitudes; behavioral patterns.

REFERENCES

- [1] Weber M. *Politika kak prizvanie i professija* [Politics as a vocation]. *Izbrannye proizvedeniya*. Moscow: Progress; 1990 (In Russ).
- [2] Il'in I.A. *Filosofija Gegelja kak uchenie o konkretnosti Boga i cheloveka* [Hegel's Philosophy as a Doctrine of the Concreteness of God and Man]. Sankt-Peterburg: Nauka; 1994 (In Russ).
- [3] Karmadonov O.A. *Solidarnost', integracija, konjunkcija* [Solidarity, integration, conjunction]. *Sociologicheskie issledovaniya*. 2015;(2).
- [4] Kashanina T.V. *Korporativnoe pravo* [Corporate Law]. Moscow: NORMA-INFRA; 1999 (In Russ).
- [5] Koksharova V.V., Orehova S.V. *Rynok truda Sverdlovskoj oblasti: tendencii razvitiya i mehanizmy adaptacii v uslovijah krizisa* [Labor market of the Sverdlovsk region: Development trends and mechanisms of adaptation under the crisis]. Available from: http://orekhovsv.ru/stat_4.htm.
- [6] Kurbatova M.V., Kagan E.S., Aparina N.F. *Povedenie rabotnikov vuzov v uslovijah reformirovaniya vysshego professional'nogo obrazovaniya: problema vybora* [Behavior of university employees under the higher education reform: The problem of choice]. *Sociologicheskie issledovaniya*. 2015;(2) (In Russ).
- [7] Peregudov S.P. *Krupnaja rossijskaja korporacija kak social'no-politicheskij institut* [Large Russian Corporation as a Social-Political Institution]. Moscow: IMEMO RAN; 2000 (In Russ).
- [8] *Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 22 janvarja 2015 goda №35 (s izmenenijami i dopolnenijami 11 ijunja 2015 g.) "O dopolnitel'nyh meroprijatijah v sfere zanjatosti naselenija, napravlennyh na snizhenie naprjazhonnosti na rynke truda"* [The Russian Government Decree No. 35 on January 22, 2015 (amended on June 11, 2015) "On Additional Measures in the Field of Employment to Reduce Tensions on the Labor Market"] (In Russ).
- [9] Chevtaeva N.G. *Korporativnost' social'no-professional'noj grupy rossijskogo chinovnichestva: sociologicheskij analiz* [Corporationism of the Social-Professional Group of Russian Civil Servants: Sociological Analysis]. Ekaterinburg: UrAGS; 2006 (In Russ).
- [10] Brownlee J. *Ruling Canada: Corporate Cohesion and Democracy*. Fernwood Publishing Co.; 2005.