
ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РОССИЙСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В.В. Хуртина

Кафедра социологии
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198

В статье дается характеристика организационного поведения российских специалистов на индивидуальном и организационном уровнях. На основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS) исследуются особенности организационного поведения в зависимости от уровня квалификации и возраста отечественных специалистов.

Ключевые слова: организационное поведение, специалисты, российские организации, персонал.

В период острой фазы кризиса, а именно в конце 2008 — середине 2009 г., бизнес и общество в целом вновь остро осознали, что персонал в России не только не является ресурсом, способствующим преодолению сложившихся трудностей, но и остается одним из самых проблемных и неэффективных звеньев экономики. В указанный период основным инструментом стимулирования со стороны работодателя было сохранение уровня заработной платы. Сотрудники просто держались за свои места. Однако после преодоления экономического пике этого стало недостаточно.

В настоящий момент комплексный подход к трудовым ресурсам актуален и востребован и работодателями, и научным сообществом. Реализовать такой подход позволяет анализ детерминант организационного поведения российского персонала.

В статье через призму и термины теории организационного поведения рассматриваются две ближайшие по характеристикам профессиональные группы — специалисты с высшим уровнем квалификации и специалисты со средним уровнем квалификации. Особое внимание уделяется выявлению характерных черт организационного поведения российских специалистов на двух ключевых уровнях — индивидуальном и организационном. Анализ базируется на данных двадцатой волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, проводимого Высшей школой экономики (НИУ ВШЭ) [7]. Полевой этап исследования состоялся в период с октября 2011 г. по февраль 2012 г. В рамках мониторинга специалисты выделены в профессиональную группу наряду со следующими категориями: военнослужащие; законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена; служащие офисные и по обслуживанию клиентов; работники сферы торговли и услуг; квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства; квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом; квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы; неквалифицированные рабочие всех отраслей.

К специалистам высшего уровня классификации относятся врачи, инженеры, преподаватели, ученые, др. Специалисты среднего уровня квалификации — это техники, операторы, инспекторы, ассистенты-помощники в различных секторах экономики. В рамках Послания Федеральному собранию от 12.12.2012 Президент РФ В.В. Путин обозначил лиц, составляющих данную профессиональную группу, как креативный класс, «профессиональную и моральную опору России» [6]. Это емкая группа современного российского общества, не обладающая в полной мере экономическими возможностями среднего класса, однако являющаяся источником его пополнения.

Удельный вес специалистов высшего и среднего уровней квалификации на начало 2012 г. составил соответственно 18% и 18,7% от общего числа занятого трудоспособного населения. В сумме это 36,7% экономически активного населения России, получившего подготовку к избранному виду трудовой деятельности в профессиональном учебном заведении и занимающегося преимущественно умственным квалифицированным трудом.

Для анализа организационного поведения специалисты были разбиты на три основные возрастные группы — молодые специалисты до 30 лет, специалисты среднего возраста от 31 до 45 лет и специалисты зрелого возраста старше 45 лет. Специалисты российского рынка труда на начало 2012 г. сконцентрированы главным образом в следующих областях экономики: образование; здравоохранение; наука, культура; торговля, бытовое обслуживание. В указанных сферах заняты соответственно 54,1% и 48,5% специалистов высшей и средней квалификации. Детальное распределение с учетом уровня квалификации и возраста специалистов демонстрирует табл. 1.

Таблица 1

Распределение по отраслям экономики в группах специалистов (%)*

Отрасли экономики	Специалист высшей квалификации молодого возраста (СВМ)	Специалист высшей квалификации среднего возраста (СВС)	Специалист высшей квалификации зрелого возраста (СВЗ)	Специалист средней квалификации молодого возраста (ССМ)	Специалист средней квалификации среднего возраста (ССС)	Специалист средней квалификации зрелого возраста (ССЗ)
Образование	23,8	34,1	39,6	7	6,8	6,8
Здравоохранение	8,4	8,9	12,5	13,8	19,1	24,2
Наука, культура	8	9,5	10,1	3,3	3,1	3,1
Торговля, бытовое обслуживание	9,1	3,4	1,7	33,7	22,2	12,2

*Приведены данные по доминантным отраслям экономики.

В сфере образования, здравоохранения, науки и культуры несколько больше доля специалистов зрелого возраста, тогда как на ниве торговли и обслуживания преобладают молодые специалисты.

Помимо рассмотренных выше областей экономики относительно крупная доля специалистов обоих уровней квалификации сосредоточена в сфере строительства, органов управления, финансов, транспорта и связи. От суммарного числа специалистов высшей и средней квалификации эта часть составляет чуть менее 20%. Более 70% специалистов как высшего, так и среднего уровней квалификации — это женщины.

Факторы, определяющие организационное поведение на индивидуальном уровне

Охарактеризовать индивидуальные различия людей, составляющих профессиональную группу специалистов, позволяют данные об их уровне образования (табл. 2), степени удовлетворенности жизнью, работой, возможностями профессионального роста, условиями и оплатой труда, а также оценка своих навыков, умений и профессиональных перспектив.

Таблица 2

Распределение по уровню образования в группах специалистов (%)

Уровень образования	СВМ	СВС	СВЗ	ССМ	ССС	ССЗ
Окончил 0—6 классов	0	0	0,2	0	0	0
Незаконченное среднее (7—8 классов)	0	0,6	0	0,2	0,9	1,3
Незаконченное среднее (7—8 классов) + что-то еще	0,7	0,4	0,7	3,5	2	1,1
Законченное среднее образование	8,7	5,4	4,6	21	14,7	16,8
Законченное среднее специальное образование	14,3	17,1	20,9	28,7	34,3	50,3
Законченное высшее образование и выше	75,5	76	72,6	45,1	47	29,4
Нет ответа	0,7	0,6	1	1,5	1,1	1,1
Итого	100	100	100	100	100	100

Чуть более $\frac{3}{4}$ специалистов высшей квалификации во всех возрастных группах (небольшое исключение составляют зрелые специалисты) имеют высшее образование. Законченное среднее специальное образование у 14,3% молодых, 17,1% среднего возраста и 20,9% зрелых специалистов высшей квалификации.

Среди специалистов средней квалификации без малого половина респондентов молодого и среднего возраста получили высшее образование, тогда как специалисты старше 45 лет имеют высшее образование в 29,4%. Что касается получивших среднее специальное образование, то зрелые специалисты этой группы лидируют, их 50,3%, в отличие от 28,7% и 34,3% специалистов молодого и среднего возраста.

Исходя из данных табл. 2, можно предположить, что определенная часть молодых специалистов и средней, и высшей квалификации, которые окончили только школу, в будущем продолжит свое образование. Об этом может свидетельство-

вать тот факт, что число респондентов, получивших только среднее образование, уменьшается в категориях специалистов среднего и зрелого возраста по сравнению с молодым.

Ощущение удовлетворенности жизнью, работой, условиями и оплатой труда, завися во многом от субъективных особенностей восприятия, социального опыта, ценностей и пр., формирует механизмы организационного поведения. На конец 2011 — начало 2012 гг. суммарно «полностью удовлетворенными» и «скорее удовлетворенными» жизнью в целом считали себя соответственно 60,6% и 57,5% специалистов высшего и среднего уровней квалификации, уступая по аналогичным показателям только двум профессиональным группам — военнослужащим (76,2%) и законодателям, крупным чиновникам и руководителям (67,1%). Следует отметить, что по распределению респондентов от «полностью удовлетворенных» до «совсем неудовлетворенных» группа специалистов средней квалификации также близка к группе квалифицированных рабочих, использующих машины и механизмы.

По уровню удовлетворенности работой группы занятых выстроились в следующую иерархию: законодатели, крупные чиновники, руководители (80,2%), специалисты высшего уровня квалификации (75,3%), военнослужащие (73,8%), специалисты среднего уровня квалификации (70,7%), затем остальные. По соотношению долей респондентов от «полностью удовлетворенных» до «совсем неудовлетворенных» работой специалисты среднего уровня квалификации близки к служащим офисным и по обслуживанию клиентов.

Обе группы специалистов в большинстве своем удовлетворены условиями труда. Суммарно «полностью удовлетворены» и «скорее удовлетворены» условиями труда соответственно 75,7% и 70,7% специалистов высшего и среднего уровней квалификации. По данному показателю специалистов опережают только законодатели, крупные чиновники, руководители (81,3%) и военнослужащие (76,2%). По распределению от «полностью удовлетворенных» до «совсем неудовлетворенных» специалисты высшего уровня квалификации близки к группе законодателей, крупных чиновников и руководителей, а специалисты среднего уровня квалификации — к служащим офисным и по обслуживанию клиентов.

Удовлетворены оплатой труда 41,5% специалистов высшего уровня квалификации, уступая крупным чиновникам и руководителям (59,4%), а также военнослужащим (45,2%), и 36,5% специалистов среднего уровня квалификации, немного уступая квалифицированным работникам сельского, лесного хозяйства и рыбоводства (36,7%). По соотношению долей респондентов от «полностью удовлетворенных» до «совсем неудовлетворенных» оплатой труда специалисты среднего уровня квалификации близки к квалифицированным рабочим, занятым ручным трудом.

Что касается возможности профессионального роста, то не видят для себя сложности в этом вопросе соответственно 59,6% и 50,1% специалистов высшего и среднего уровней квалификации. Более вольготно в этом отношении чувствуют себя опять же законодатели, крупные чиновники, руководители и военнослужа-

щие, которые «удовлетворены полностью» или «скорее удовлетворены» возможностями профессионального роста в 68,1% и 64,3% соответственно. По соотношению долей респондентов от «полностью удовлетворенных» до «совсем неудовлетворенных» рассматриваемым показателем специалисты высшего уровня квалификации близки к профессиональной группе законодателей, крупных чиновников и руководителей.

Оценка своих профессиональных качеств, стабильности профессионального статуса, а также степень уверенности в завтрашнем дне формируют стратегию организационного поведения индивида.

В ходе исследования специалистам было предложено отметить свое положение на девяти ступенчатой «лестнице профессионального мастерства», где 1-я ступень — это уровень начинающего, ученика, а 9-я — это уровень «профессионала высокого класса». В результате на первых трех ступенях оказалось соответственно 3,7% и 6,7% специалистов высшего и среднего уровня квалификации. На средних трех ступенях расположились 27,4% и 34,1% специалистов высшей и средней квалификации соответственно. Из специалистов высшей квалификации это 46,8% от молодых специалистов этой группы, 30,8% от специалистов среднего возраста и 14,7% от специалистов зрелого возраста данной группы. Из специалистов средней квалификации это 47,7% от молодых специалистов этой группы, 19,5% от специалистов среднего возраста и 26% от специалистов зрелого возраста данной группы. На трех последних ступенях профессионализма видят себя соответственно 68% и 56,1% специалистов высшего и среднего уровня квалификации. Из специалистов высшей квалификации это 40,5% от молодых специалистов этой группы, 65,4% от специалистов среднего возраста и 83,8% от специалистов зрелого возраста данной группы. Из специалистов средней квалификации это 33,9% от молодых специалистов этой группы, 62,2% от специалистов среднего возраста и 70,8% от специалистов зрелого возраста данной группы.

В рамках опроса специалистам было предложено представить ситуацию, при которой их предприятие по каким-то причинам закрывается, и все работники будут уволены. На вопрос о том, насколько они уверены в том, что смогут найти работу не хуже сегодняшней, респонденты ответили следующим образом (табл. 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос о степени уверенности в том, что смогут найти работу, не хуже той, на которой работают сейчас (%)

	СВМ	СВС	СВЗ	ССМ	ССС	ССЗ
Полностью уверены	21,8	15,9	9,9	25,9	14,7	6,3
Скорее уверены	37,1	33,1	19,7	31,4	29	16,1
И да, и нет	16,4	16,5	14,3	11,8	22	15,7
Скорее не уверены	16,1	18,8	24,6	19,5	20,3	28,4
Совсем не уверены	7,1	13,6	28,2	8,9	10,4	30,4

Данные табл. 3 свидетельствуют о том, что молодые специалисты высшей и средней квалификации скорее уверены в том, что найдут такую же работу. «Пол-

ностью уверены» или «скорее уверены» в этом соответственно 58,9% и 57,3%, против 23,2% и 28,4% «скорее не уверенных» и «совсем не уверенных». Прямо противоположная тенденция прослеживается в ответах специалистов зрелого возраста. В большей или меньшей степени уверены, что найдут аналогичную работу 29,6% и 22,4% специалистов высшей и средней квалификации соответственно. Тогда как скорее не уверены или совсем в этом не уверены 52,8% специалистов высшей квалификации и 58,8% специалистов средней квалификации, чей возраст превышает 45 лет. Что касается специалистов среднего возраста обоих уровней квалификации, то здесь ситуация примерно одинаковая. Чуть менее половины этих специалистов в той или иной степени уверены, что смогут найти работу, не хуже той, на которой работают сейчас. Не уверены около трети респондентов этой группы.

Сама возможность потери работы беспокоит в большей степени специалистов среднего уровня квалификации зрелого возраста, и в меньшей степени специалистов высшей квалификации молодого возраста. Так в той или иной степени страх остаться без работы ощущают 60,8% специалистов средней квалификации зрелого возраста и 42,3% молодых специалистов высшего уровня квалификации. В то же время возможность потери работы «не очень беспокоит» или «совсем не беспокоит» суммарно 26,8% специалистов средней квалификации старшего возраста и 42,3% молодых специалистов высшей квалификации.

Факторы, определяющие организационное поведение на организационном уровне

Рассматривая организационное поведение российских специалистов в контексте его формирования на уровне организации, следует определить, характерные особенности современных российских предприятий, задействующих труд отечественного специалиста. Табл. 4 демонстрирует, в каких по размеру организациях работают российские специалисты разного возраста и уровня квалификации.

Таблица 4

Занятость российских специалистов в организациях с различной численностью (%)

Численность персонала организации	СВМ	СВС	СВЗ	ССМ	ССС	ССЗ
1—50	34,3	35,8	33,4	40,7	35,9	35,3
51—100	10,4	13,3	17,2	8	11,6	9,8
101—500	8,6	13,4	15,9	12,3	15,6	19
501—1000	5,4	6,4	4,7	2,5	4,1	6
1001 и более	5,7	5,3	5,4	2	2,9	4
Затрудняюсь ответить	33,9	22,3	19,3	31,6	26,4	23,5
Отказ от ответа	1,1	1,7	1,2	0,9	1,4	1,1
Нет ответа	0,7	1,7	2,8	2	2,1	1,1
Итого	100	100	100	100	100	100

Более 44% отечественных специалистов различного уровня квалификации и возраста заняты на предприятиях численностью до 100 человек, т.е. на так называемых малых предприятиях. Чаще всего это организации, функционирующие в следующих отраслях: торговля и бытовое обслуживание, образование. Средние

по размеру организации, насчитывающие от 100 до 500 человек, распространены в большей степени в области здравоохранения, строительства, транспорта, легкой и пищевой промышленности. Крупные по количеству персонала предприятия, в которых заняты от 500 человек и выше, относятся, прежде всего, к отраслям тяжелой промышленности, в том числе гражданскому машиностроению, транспорту и связи, здравоохранению.

Следует отметить, что на вопрос «Сколько человек работает на Вашем предприятии? Если не знаете точно, скажите примерно» — в большей степени затруднились ответить молодые специалисты обеих уровней квалификации, что может свидетельствовать об их меньшей включенности в организационную культуру предприятия в силу различного рода причин.

Помимо размера организации, в которой работает современный российский специалист, важным аспектом с точки зрения характеристики российских предприятий является степень участия в них государства.

Государство является владельцем либо совладельцем более половины предприятий, в которых задействованы специалисты всех уровней квалификации и всех возрастов. Исключение составляет лишь группа молодых специалистов среднего уровня квалификации. Почти 57,5% представителей этой группы работают в частных организациях. И наоборот, преимущественно в компаниях с государственным участием заняты специалисты высшего уровня квалификации зрелого возраста (77,5% из них).

Основа предприятия — это формальная структура, закрепляющая отношения между его членами. Официально принятые права и обязанности работника обычно излагаются в трудовом соглашении. Более 94% российских специалистов каждой группы оформлены на основной работе официально, т.е. по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту.

Условиями трудового договора закрепляется, в том числе, продолжительность рабочего времени.

Таблица 5

**Продолжительность рабочей недели
у специалистов высшей и средней квалификации (%)**

Средняя продолжительность обычной рабочей недели, часы	Специалисты высшего уровня квалификации	Доминирующая отрасль экономики по подгруппе	Специалисты среднего уровня квалификации	Доминирующая отрасль экономики по подгруппе
До 30 включительно	15,1	Образование, наука и культура, здравоохранение	7,5	Образование, наука и культура
31—35	7,8	Сельское хозяйство, образование, наука и культура, жилищно-коммунальное хозяйство, органы управления	6,2	Органы управления, сельское хозяйство, образование
36—39	8,8	Нефтегазовая промышленность, образование, здравоохранение	7,3	Нефтегазовая промышленность, здравоохранение

Средняя продолжительность обычной рабочей недели, часы	Специалисты высшего уровня квалификации	Доминирующая отрасль экономики по подгруппе	Специалисты среднего уровня квалификации	Доминирующая отрасль экономики по подгруппе
40	44,7	Все отрасли	45,7	Все отрасли
41—47	8,1	Легкая и пищевая промышленность, отрасли тяжелой промышленности, транспорт и связь, строительство, органы управления, наука и культура	9,7	Отрасль тяжелой промышленности, легкая и пищевая промышленность, строительство
48	4,7	Легкая и пищевая промышленность, сельское хозяйство, жилищно-коммунальное хозяйство	9	Здравоохранение, отрасль тяжелой промышленности, энергетическая промышленность
49 и более	7,2	Сельское хозяйство, строительство, нефтегазовая промышленность	10,1	Нефтегазовая промышленность, сельское хозяйство, строительство
Затрудняюсь ответить	3,2	—	4,4	—
Отказ от ответа	0,1	—	0	—
Нет ответа	0,3	—	0,1	—
Итого	100	—	100	—

Согласно статье 91 ТК РФ [8] «нормальная продолжительность» рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. 40-часовая рабочая неделя наблюдается у 44,7% специалистов высшего уровня квалификации и 45,7% специалистов среднего уровня квалификации. Сокращенная продолжительность рабочей недели (до 40 часов) характерна для 31,7% специалистов высшего уровня квалификации и 21% специалистов среднего уровня квалификации и распространена, главным образом, в таких отраслях, как образование, наука и культура, здравоохранение, а также в сфере сельского хозяйства, органов управления и нефтегазовой промышленности.

Рабочая неделя, превышающая 40 часов, зафиксирована у 20% специалистов высшего уровня квалификации, занятых в таких сферах экономики как легкая и пищевая промышленность, сельское хозяйство, отрасли тяжелой промышленности, строительство, и 28,8% специалистов среднего уровня квалификации, работающих в отрасли тяжелой промышленности, здравоохранения, легкой, пищевой, нефтегазовой, энергетической промышленности, сельского хозяйства, строительства.

Следует отметить, что на вопрос «Вы работали по основной работе дома в течение последних 30 дней?» 22,3% специалистов высшего уровня квалификации и 9,7% специалистов среднего уровня квалификации ответили утвердительно. Брать работу на дом в большей степени характерно для специалистов высшего уровня квалификации, занятых в сфере образования, науки и культуры, а также

для специалистов среднего уровня квалификации в сфере науки и культуры. Важно, что из всего числа специалистов, работавших дома в течение последних 30 дней, учитывали часы домашнего труда, когда называли общую продолжительность рабочего времени, лишь 13,6% специалистов высшего уровня квалификации и 19,4% специалистов среднего уровня квалификации.

На конец 2011 — начало 2012 г. на дополнительной работе трудились 8,2% специалистов высшей квалификации и 4% специалистов средней квалификации, причем уровень дополнительной занятости специалистов высшего уровня квалификации был самым высоким в сравнении с другими профессиональными группами. Среди всех групп российских специалистов наличие дополнительной занятости характерно более для специалистов высшей квалификации среднего возраста и менее для молодых специалистов среднего уровня квалификации.

Подавляющее большинство специалистов всех возрастов и уровней квалификации оформлены на дополнительной работе официально, т.е. по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту. Исключение составляют специалисты среднего уровня квалификации молодого и среднего возраста, среди которых соотношение официально и неофициально занятых приближается к соотношению 50% на 50%.

Альтернативные способы заработка российских специалистов за год отражает табл. 6. В большей степени они связаны с дополнительной работой, появлявшейся в течение года и в меньшей степени с иными формами социально-экономической активности. Например, 5,2% специалистов средней квалификации зрелого возраста выращивали что-то на своем участке на продажу или обмен, а 6,3% молодых специалистов высшей квалификации оказывали услуги за плату: подвозили кого-то на машине, ремонтировали бытовую технику, автомобили, занимались делать ремонт.

Таблица 6

Дополнительные способы заработка российских специалистов в 2011 г. (%)

В течение последних 12 месяцев...	СВМ	СВС	СВЗ	ССМ	ССС	ССЗ
Работали на дополнительной работе	9,4	12,8	9,9	7,4	7,9	6,3
Выращивали что-то на своем участке на продажу или обмен	1	2,6	3,1	0,7	1,7	5,2
Разводили скот, птицу, рыбу, другую живность на продажу	0,3	3	2,7	0,7	2,4	3,7
Сдавали внаем квартиру, комнату, дачу, гараж, автомобиль	1	1,5	0,5	0,7	1,3	1,3
Клади деньги в банк под проценты, давали деньги в займы под проценты	2,4	3,4	3,9	1,8	1,8	2,4
Оказывали услуги за плату, например, подвозили кого-то на машине, ремонтировали бытовую технику, автомобили, занимались делать ремонт в квартире	6,3	3,7	2,4	3,5	2,8	2,4

В качестве важнейшего фактора, определяющего поведение российских специалистов на организационном уровне, выступает система стимулирования пер-

сонала. Действенным экономическим и одновременно социальным воздействием на работника является его продвижение по службе, получение специалистом более высокой должности. Как показал 2011 г., больше шансов на продвижение имели специалисты молодого и среднего возраста обоих уровней квалификации. Как среди специалистов высшей квалификации, так и среди специалистов средней квалификации в 1,7 раза чаще повышение получали мужчины, чем женщины. Что касается отраслей экономики, то в случае со специалистами высшего уровня квалификации продвижение было зафиксировано в большей степени в отраслях тяжелой промышленности, в том числе гражданском машиностроении, нефтегазовой промышленности, строительстве, в армии, МВД, органах безопасности, а в случае со специалистами среднего уровня квалификации и чиновниками — в отрасли тяжелой промышленности, органах управления, финансовой сфере, жилищно-коммунальном хозяйстве.

Показателем, характеризующим поведение специалистов на организационном уровне, является уровень ротации кадров. Ротация персонала фактически дополняет описание двух детерминант поведения специалистов на организационном уровне — системы стимулирования и коммуникаций. Уровень ротации персонала на российских предприятиях в последнее десятилетие низок, и это касается всех профессиональных групп. Не исключение и специалисты высшего и среднего уровней квалификации, среди которых за 2011 г. перешли работать в другое структурное подразделение соответственно 3,1% и 2,9%. Большой уровень горизонтальных перемещений характерен для специалистов высшей квалификации, занятых в энергетической промышленности, армии, МВД, органах безопасности и гражданском машиностроении и для специалистов среднего уровня квалификации в военно-промышленном комплексе, сельском хозяйстве и отрасли тяжелой промышленности. Горизонтальные перемещения, также как и вертикальные, в большей степени характерны для мужчин-специалистов: среди специалистов высшей квалификации, перешедших работать в другое структурное подразделение, мужчин в 3 раза больше, чем женщин, а среди специалистов средней квалификации — в 1,9 раза. Вероятно, в данном случае этот факт объясняется спецификой отраслей.

Резюмируя вышеизложенные данные, можно выделить следующие особенности организационного поведения российских специалистов высшей и средней квалификации на индивидуальном и организационном уровнях.

Специалисты высшего уровня квалификации в России — это люди, в большинстве своем получившие высшее образование, $\frac{3}{4}$ которых удовлетворены работой в целом и условиями труда в частности.

Около 60% представителей этой группы удовлетворены жизнью в целом и не видят препятствий для профессионального роста. Чуть более 40% из них выразили удовлетворенность уровнем оплаты труда. Чуть менее 70% специалистов высшей квалификации высоко оценивают уровень своего профессионализма. К числу уверенных профессионалов отнесли себя соответственно 84%, 65% и 41% специалистов зрелого, среднего и молодого возраста данного уровня квалификации.

Несмотря на то, что уровень позитивного социального самочувствия рассматриваемой группы специалистов достаточно высок и стремится по некоторым показателям к профессиональной группе законодателей, крупных чиновников и руководителей, беспокойство по поводу потери работы выразил каждый второй специалист высшей квалификации, а неуверенность в том, что сможет найти работу не хуже, чем имеет в настоящий момент обозначили почти 40%. Страхи относительно потери работы и несостоятельности найти аналогичную усиливаются с возрастом и больше присущи специалистам зрелого возраста.

Из числа российских специалистов среднего уровня квалификации высшее образование имеют 41%, среднее специальное — 38%. Удовлетворены жизнью в целом 58%, работой и условиями труда — 71%. Каждый второй специалист данной группы в той или иной степени удовлетворен возможностями профессионального роста, а примерно каждый третий — уровнем оплаты труда. 56% специалистов средней квалификации высоко оценивают уровень собственного профессионализма.

При этом процент тех, кто в той или иной степени боится потерять работу (55%) и не уверен, что в случае ее потери сможет найти не хуже (39%), практически не отличается от аналогичных показателей у специалистов высшего уровня квалификации.

Необходимо отметить, что среди специалистов средней квалификации наиболее уязвима категория работников зрелого возраста. Для нее характерны следующие особенности: больший удельный вес специалистов со средним специальным образованием и меньший — с высшим, в отличие от специалистов молодого и среднего возраста данной группы; только 71% специалистов старше 45 лет оценили уровень своего профессионализма как высокий, а 26% как средний; именно специалисты средней квалификации зрелого возраста наиболее подвержены страху потери работы (61% из них) по сравнению со всеми остальными специалистами всех возрастов и уровней квалификации; и наконец, уровень уверенности в том, что смогут найти работу не хуже, чем имеют сегодня, у специалистов средней квалификации старше 45 лет минимальный, в сравнении со всеми остальными специалистами.

Таким образом, категория специалистов среднего уровня квалификации зрелого возраста отличается худшим социальным самочувствием и приближает показатели всей группы специалистов со средней квалификацией к показателям других профессиональных групп, которые в иерархии удовлетворенности/неудовлетворенности жизнью, работой и пр. занимают более низкое положение.

Большая часть специалистов обеих уровней квалификации трудоустроена на так называемых малых предприятиях, численность персонала которых не превышает 100 человек. Более половины специалистов из выделенных групп заняты в компаниях с государственным участием, исключение составляет группа молодых специалистов средней квалификации.

В группах специалистов высшей и средней квалификации высока доля персонала с сокращенной рабочей неделей (до 40 часов). Специалисты высшего уровня

квалификации являются безусловными лидерами среди всех профессиональных групп по данному показателю. Это объясняется тем, что специалисты с сокращенной рабочей неделей главным образом заняты в сфере образования, науки и культуры, здравоохранения, где установлены иные нормативы занятости. В то же время именно для специалистов обоих уровней квалификации, работающих в отрасли образования, науки и культуры, характерно брать часть работы на дом, не рассматривая часы труда дома в качестве рабочего времени, что ведет к фактическим переработкам.

40-часовая рабочая неделя наблюдается у 44,7% специалистов высшего уровня квалификации и 45,7% специалистов среднего уровня квалификации. Рабочая неделя, превышающая 40 часов, зафиксирована у 20% специалистов высшего уровня квалификации и 28,8% специалистов среднего уровня квалификации. Таким образом, фактическая продолжительность рабочего времени на основной работе у специалистов средней квалификации выше, чем у специалистов с высшим уровнем квалификации. Однако доля специалистов высшей квалификации, имеющих дополнительную работу, как постоянную, так и эпизодическую, существенно превышает долю специалистов средней квалификации, занятых на дополнительной работе помимо основной.

За год повышение по служебной лестнице получили 7,7% и 8,4% специалистов высшего и среднего уровней квалификации соответственно. По данному показателю специалисты уступают лишь профессиональным группам военнослужащих и законодателям, крупным чиновникам, руководителям высшего и среднего звена. Больше возможностей для продвижения имели мужчины молодого и среднего возраста. Что касается горизонтальных перемещений в рамках организации, то и тут мужчины имели в несколько раз большие шансы, чем женщины.

Проведенный анализ выявил особенности организационного поведения российских специалистов в зависимости от уровня их квалификации и возраста. Детализация характерных черт организационного поведения на индивидуальном и организационном уровнях позволила, с одной стороны, проявить специфику социального самочувствия выделенных групп специалистов в сфере трудовой деятельности, а с другой — оценить системные особенности поведения специалистов в организациях и обнаружить структурные преимущества и барьеры для роста эффективности различных групп отечественных специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д., Орехова И.М., Черевко Ю.В.* Трудовая занятость в регионе: социальные характеристики и тенденции развития // Россия реформирующаяся. — 2009. — Вып. 9.
- [2] *Козырева П.М., Низамова А.Э.* Тенденции и факторы формирования инновационного потенциала специалистов // Россия реформирующаяся. — 2010. — Вып. 9.
- [3] *Лютенс Ф.* Организационное поведение. — М., 1999.
- [4] *Низамова А.Э.* Особенности адаптации специалистов к условиям трансформирующегося общества // Социологические исследования. — 2011. — № 1.

- [5] *Попова И.П., Темницкий А.Л.* Интеллектуально-профессиональный потенциал: к проблеме структурных изменений // *Социологические исследования*. — 2011. — №1.
- [6] Послание Президента Федеральному Собранию. 12 декабря 2012 г. URL: <http://xn--d1abbgf6aiiy.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/17118>
- [7] Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЕ. URL: <http://www.hse.ru/rfms/about>
- [8] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ. URL: <http://www.kadrovik.ru/docs/tk30.12.01n197-fz.htm>
- [9] *Шкаратан О.И.* Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. — М., 2009.
- [10] *Шкаратан О.И., Ястребов Г.А.* Российское неократическое общество и его стратификация // *Социологические исследования*. — 2008. — № 11.

CHARACTERISTICS OF RUSSIAN PROFESSIONALS' ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

V.V. Khurtina

Sociology Chair

Peoples' Friendship University of Russia

Miklukho-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The paper describes organizational behavior of Russian professionals at the individual and organizational levels. The characteristics of Russian professionals' organizational behavior are examined on the basis of the Russian Longitudinal Monitoring Survey of HSE, depending on the qualification level and age.

Key words: organizational behavior, professionals, Russian organizations, personnel.

REFERENCES

- [1] *Golenkova Z.T., Igithanjan E.D., Orehova I.M., Cherevko Ju. V.* Trudovaja zanjatost' v regione: social'nye karakteristiki i tendencii razvitija // *Rossija reformirujushhajasja*. — 2009. — Vyp.9.
- [2] *Kozyreva P.M., Nizamova A.E.* Tendencii i faktory formirovanija innovacionnogo potenciala specialistov // *Rossija reformirujushhajasja*. — 2010. — Vyp. 9.
- [3] *Ljutens F.* Organizacionnoe povedenie. — М., 1999.
- [4] *Nizamova A.E.* Osobennosti adaptacii specialistov k uslovijam transformirujushhegosja obshhestva // *Sociologicheskie issledovanija*. — 2011. — № 1.
- [5] *Popova I.P., Temnickij A.L.* Intellektual'no-professional'nyj potencial: k probleme strukturnyh izmenenij // *Sociologicheskie issledovanija*. — 2011. — № 1.
- [6] Poslanie Prezidenta Federal'nomu Sobraniju. 12 dekabrja 2012 g. URL: <http://xn--d1abbgf6aiiy.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/17118>
- [7] Rossijskij monitoring jekonomicheskogo polozhenija i zdorov'ja naselenija NIU VShE. URL: <http://www.hse.ru/rfms/about>

- [8] Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.01 №197-FZ. URL: <http://www.kadrovik.ru/docs/tk30.12.01n197-fz.htm>
- [9] *Shkaratan O.I.* Social'no-jekonomicheskoe neravenstvo i ego vosproizvodstvo v sovremennoj Rossii. — M., 2009.
- [10] *Shkaratan O.I., Jastrebov G.A.* Rossijskoe neojetakraticeskoe obshhestvo i ego stratifikacija // Sociologicheskie issledovanija. — 2008. — № 11.