

Х. А. Назарова (Томск)

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ СРЕДЫ МАЛОГО БИЗНЕСА

Научный руководитель — С. В. Негруль

В настоящее время в России предприятия малого бизнеса зачастую пребывают в условиях нестабильной внешней среды и, как правило, характеризуются еще «слабой» (низкой) организационной культурой [1]. Отсюда следуют неполное осознание целей организации, небрежность в использовании такого ресурса, как человеческие отношения в интересах сплочения коллектива, а также несущественность действий руководителей фирмы, нацеленных на формирование и стабилизацию высокого качества жизни работников. Исходя из этого, работники предприятий могут находиться под неким давлением, поэтому изучение их неформальных практик особенно важно для понимания сущности сложившейся структуры социально-трудовых отношений [2, с. 128–134].

Неформальные практики — это негласные действия, которые работники предпринимают в разных условиях, чтобы достигнуть устойчивости, спокойствия и комфорта на рабочем месте. Чаще это индивидуальные способы приспособления, «выкручивания». Такие практики могут применяться по отношению к коллективу, к руководителю, к работе в целом и иметь разные характеристики. Отсюда вытекает вопрос: какие же неформальные практики выстраивают работники?

В качестве методологических ориентиров использованы постулаты активистского подхода, рассматриваемого В. А. Ядовым, Э. Гидденсом, П. Бурдьё, где ключевое понятие — субъект (актор) — всегда действующий индивид. Социальные практики, которые он выстраивает, могут быть как целесообразными действиями, которые направлены на изменение окружающих условий, так и повседневными действиями, привычными поступками. Негласные действия, которые предпринимает акторы в разных условиях, исходя из того, какими социальными ресурсами они обладают, стоит назвать неформальными практиками. Социальные ресурсы позволяют индивидам получать социальные преимущества. Позиция любого индивида, группы или института в социальном пространстве может быть охарактеризована с помощью двух координат: это общий объем ресурсов и соотношение их разных видов. Но также стоит отметить, что активистский подход не отрицает воздействия социальной структуры, т. е., с одной

стороны, на субъект влияют объективные социально-экономические закономерности, а с другой стороны — сам субъект строит социальную действительность.

В исследовании участвовали сотрудники малого предприятия ИП Кириленко в городе Томске. Это предприятие специализируется на розничной торговле (флористика). Розничная торговля в малом бизнесе занимает лидирующее положение, это самый распространенный вид деятельности в числе малых предприятий. Более 30% организаций малого бизнеса в России имеют такую специфику [3]. Данное предприятие является типичным для своего сегмента деятельности, характеризуется многофункциональностью руководителя, неправовыми практиками управления (что способствует формальной незащищенности работников), низкой организационной культурой из-за недостаточно определенных формальных норм в организации, конкретных обязанностей сотрудников и прочего. С помощью неформализованного интервью опрошены восемь сотрудников. Информанты были выбраны с помощью отбора типичных случаев.

В ходе анализа мы выделили множество неформальных практик. С одной стороны, они все разные и непохожие друг на друга, но с другой стороны, среди них можно выделить определенные типы, которые могут иметь общую характеристику. А также мы можем их объединить, исходя из причин их формирования, из того, насколько они распространены, сколько лиц принимают в них участие и т. д.

Были выделены такие неформальные практики, как **имитационные**. Эти практики присутствуют в условиях, когда сотрудник предприятия не отличается высокой ответственностью в работе. С помощью таких практик сотрудники играют роль хороших работников, делают видимость того, что выполняют задачи, но на самом деле их деятельность никак не отражается на результатах. Такие практики, как правило, отличаются индивидуализмом, т. е. работник, выстраивая их, фигурирует обособленно от своего коллектива. Работник способен выстраивать имитационные практики тогда, когда он не имеет зависимости от работы (у него есть некий ресурс, позволяющий ему в любой момент покинуть рабочее место, если потребует ситуация). Такие сотрудники относятся к работе со спокойствием, они удовлетворены своим положением и не стараются добиться успехов.

Но благодаря своей демонстрации работник получает такой ресурс, как положительное отношение со стороны руководства. Пользуясь этим, он начинает выстраивать практики по отношению к руководству, которые были бы ему максимально полезны. Такие практики можно назвать **договорными**, например, просьбы об отгулах,

отпуске в определенное время и тому подобные. Договорные практики также характеризуются индивидуализмом и не несут в себе неправового характера.

Отдельно от договорных практик стоит выделить *патерналистские*. Отличие заключается в том, что если в первом случае по факту работник ничего не дает своему руководителю, но при этом получает выгоду от него, вводя в заблуждение, то во втором случае работник действительно выкладывается в работе по максимуму, тем самым получая заработную плату выше, например, чем у других сотрудников, и не наталкивается на санкции. Такая практика также формируется благодаря такому ресурсу, как положительное и доверительное отношение руководства, но это отношение складывается не только из качественно проделанной работы, но и из других неформальных практик, например, *разоблаченных*.

Практика разоблачения наблюдается со стороны работников, которые очень ответственно подходят к обязанностям. Наблюдая, как другие не выполняют поручений начальства, сотрудник, взаимодействуя с руководителем, может жаловаться на коллектив, тем самым «сдавать» своих коллег, рассказывая, кто и как работает. Данная практика характеризуется как нетипичная, крайняя, но является взаимовыгодной для руководителя и сотрудника. Можно предположить, что этот редкий случай также может возникнуть из-за отсутствия такого ресурса, как поддержка со стороны коллектива.

Затрагивая коллектив, стоит отметить, что на предприятиях малого бизнеса типичным явлением представляется такая неформальная практика, как *солидаристская*. Эта практика возникает между сотрудниками, исходя из взаимовыручки, взаимоподдержки в работе. Данная практика носит в себе коллективистский характер. Она проявляется независимо от того, удовлетворен сотрудник работой или нет. Нужно отметить, что такая практика, вероятно, возникает в небольшом коллективе, чем и характеризуется малый бизнес.

Зачастую сотрудники не имеют ресурсов, которые бы способствовали их независимости от работы, т. е. они устроены из необходимости обеспечить себя. При этом они могут быть неудовлетворены условиями труда. Из-за этого могут формироваться *уклоненческие* практики, при которых сотрудники намеренно избегают работы. Данные практики характеризуются растягиванием времени или же простым увиливанием от работы. Практики уклонения способствуют ухудшению работы организации.

Еще нужно затронуть практику, которая может приводить к уменьшению прибыли организации, — это так называемая *присвоенче-*

ская практика. Она зачастую возникает из-за того, что сотрудник испытывает чувство несправедливости по отношению к себе (нарушаются его права, применяются штрафные санкции). А обладая таким ресурсом, как «свобода действия», сотрудник имеет выбор: «отомстить» руководителю за санкции по отношению к себе или нет (например, забрать рабочий инвентарь домой). Эта практика затрагивает правовые нормы, что может способствовать их размыванию в сознании работника.

В завершение нужно сказать, что с помощью описания и анализа данных были выявлены смыслы, обосновывающие выбор неформальных практик работниками. Сотрудники строят определенные неформальные практики, исходя из того, в каких условиях они работают и как они эти условия воспринимают. Они могут быть как удовлетворены своим положением в организации, так и неудовлетворены. Также неформальные практики выстраиваются, исходя из того, какими ресурсами обладает работник, эти ресурсы могут быть материальными и нематериальными. И нужно отметить, что одни неформальные практики могут способствовать приобретению неких ресурсов, которые провоцируют другие неформальные практики.

Во время работы были выделены конкретные практики работников. И в ходе анализа неформальные практики были разделены по типам, которые имели общие характеристики: имитационные практики, договорные, патерналистские, разоблаченческие, солидаристские, уклоненческие, присвоенческие. Следует отметить, что партнерских практик с руководителем не было обнаружено, а патерналистские оказались несколько видоизмененными. Подтверждено, что неформальные практики работников можно разделять: практики по отношению к руководителю, по отношению к коллективу, а также по отношению к работе. Также можно выделять практики как типичные, так и крайние, коллективистские и индивидуалистические, правовые и неправовые, позитивные и негативные.

Библиографический список

1. Ганулич М. А. Организационная культура предприятий малого бизнеса в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды : автореф. дис. ... канд. соц. наук. М., 2004.
2. Запорожец О. Игра в рынок: диспозиция сил (формальные и неформальные практики адаптации индивидов к новой экономической среде) // Неформальная экономика в постсоветском пространстве: проблемы исследования и регулирования / под ред. И. Б. Олимпиевой. СПб., 2003.

3. Россия в цифрах. 2017 : крат. стат. сб. / под. ред. А. Е. Суринова. М., 2017.

Е. С. Недосекова (Барнаул)

ПЯТАЯ ВОЛНА ЭМИГРАЦИИ: УСТАНОВКИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Научный руководитель — О. Н. Замятина

Вопрос эмиграции в России всегда стоял особенно остро по сравнению с другими странами. Поскольку из России на протяжении многих лет выезжают на постоянное жительство за границу одни из самых талантливых и образованных граждан. В данной работе мы решили изучить, какие тенденции наблюдаются в пятой волне эмиграции, какие эмиграционные настроения преобладают у россиян на современном этапе. Данная тема достаточно актуальна для современной России, поскольку проблема эмиграции «лучших умов» сохранилась с прошлого столетия. Для того чтобы можно было наметить пути ее решения, нужно сначала проанализировать, что происходит в обществе сегодня.

Эмиграция — «переезд граждан из своей страны в другую на постоянное место жительства или на определенный срок по различным причинам». Последние могут быть самыми разными, но смысл у этих причин всегда один — «в стране, которую покидает население, условия и/или перспективы жизни в той или иной степени хуже, чем в принимающей стране». Поскольку люди стремятся к лучшей жизни, то страна, в которой растут эмиграционные потоки населения, должна признавать, что возможности для жизни и развития граждан на ее территории находятся не на должном уровне и уступают принимающим этих граждан странам. То есть анализ эмиграционной ситуации позволяет судить о ситуации в государстве в целом [1, с. 101]. Поэтому мы решили проследить, как изменились эмиграционные стремления населения России в пятой волне эмиграции (с 2010 г. по настоящее время) в целом и какие эмиграционные настроения преобладают на сегодняшний день.

Так, по итогам социологического опроса 2011 г. на вопрос о желании уехать за границу (за пределы бывшего СССР) на постоянное жительство «определенно да» ответили 7%, «определенно нет» — 48%. В 2017 г. эти показатели составили: 3% («определенно да») и 56% («определенно нет»). Вариант ответа «никогда не думал об этом» (т. е. о переезде на постоянное жительство за границу) в 2011 г. вы-