

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ В МЕЖСТРАНОВОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

Г. А. МОНУСОВА

*Институт международной экономики и международных отношений РАН
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

В статье на основе данных международных обследований анализируется приверженность занятого населения различных стран своим организациям. В центре внимания два вопроса: насколько различаются развитие экономики по этому показателю и как институциональное устройство рынка труда влияет на межстрановые различия. Результаты исследования фиксируют вариацию степени приверженности работников своим организациям, которая в определенной степени объясняется различиями в институтах рынка труда: жесткое законодательство о защите занятости и распространение коллективных соглашений снижают уровень приверженности конкретной организации.

Ключевые слова: приверженность организации, лояльность, мотивация, коллективные соглашения, законодательство о защите занятости, межстрановые сопоставления, институты защиты занятости.

Каждая организация заинтересована в том, чтобы работники были лояльны по отношению к ней и разделяли ее цели и принципы деятельности. Таковую преданность и включенность можно назвать *приверженностью организации* (organizational commitment), которая является важной характеристикой человеческого капитала. Согласно общепринятой точке зрения «приверженные» работники сильнее мотивированы, менее склонны к оппортунизму и отлыниванию, в большей мере готовы трудиться на благо организации. Все это спо-

собствует достижению более высокой производительности и тем самым рыночной конкурентоспособности организации. Указанные качества работников приобретают особое значение в условиях, когда роль человеческого капитала в успехе организации становится решающей. Если такая приверженность отсутствует, то неудовлетворенность индивидов своим трудом будет повышать вероятность их «выхода» из организации, обесценивая ее прошлые инвестиции в человеческий капитал [Хиршман, 2009].

Проблематика приверженности организации привлекает внимание как исследователей (психологов, социологов, экономистов, теоретиков менеджмента), так и менеджеров-практиков. Одни изучают природу и детерминанты этого явления, другие ищут конкретные способы использования теоретических концепций для усиления мотивации и повышения лояльности работников. Исследования демонстрируют существенные различия в степени приверженности организации, которые проявляются не только между отдельными индивидами и организациями внутри одной страны, но и между странами в целом, отражая тем самым влияние таких характеристик, как национальные институты и культурные особенности (см.: [Mottaz, 1988; Lincoln, Kalleberg, 1996; Gallie, Kostova, Kuchar, 1999; Hult, Svallfors, 2002]).

Глобализация экономической деятельности означает усиление конкуренции не только внутри стран, но и между ними. Быстрая диффузия технологических инноваций ведет к тому, что один и тот же продукт может производиться в разных странах с применением схожих технологий. В этих условиях именно качество человеческого капитала дифференцирует страны, отделяя лидеров экономического развития от аутсайдеров и определяя потоки инвестиций. Современные технологии требуют не просто образованных работников, а по-настоящему мотивированных и «болеющих за дело». Два в целом одинаково образованных работника в разных институционально-культурных средах могут обладать различной производительностью, а соответственно, и различной ценностью.

С чем связаны межстрановые различия в приверженности работников организации? Страновые характеристики, лежащие в основе таких различий, могут быть очень разными, связанными как с экономическими, так и с культурными в широком смысле факторами. В качестве наи-

более хрестоматийных примеров важности культурных особенностей можно привести Веберовскую протестантскую этику или японские представления о чести, которые могут способствовать развитию приверженности как особой формы лояльности или призвания.

Однако многочисленные факты свидетельствуют о том, что единые культурно-исторические корни граждан разных стран не гарантируют схожести текущих характеристик трудового поведения, если по каким-то причинам экономические и политические институты в них сильно различаются. Например, «либеральные» и «корпоративистские» экономики по-разному организуют и стимулируют трудовую деятельность, что может отражаться и на отношении работников к своим организациям. При этом в основе большинства современных типологий рыночных экономик лежат, среди прочих, характеристики институционального устройства рынков труда и связанных с ним сфер [Esping-Andersen, 1990; Hall, Soskice, 2001].

Цель данной статьи — показать межстрановые различия в приверженности работников организации сквозь призму ключевых институциональных особенностей рынка труда в разных странах.

Статья имеет следующую структуру. В первом разделе приводится обзор литературы, определяются понятия и формулируются гипотезы. Во втором разделе описываются использованные данные и методология исследования. В третьем разделе представлены результаты: показана межстрановая вариация приверженности организации, рассматриваются взаимосвязи между приверженностью и страновыми институтами рынка труда, а также тестируется влияние этих страновых характеристик на приверженность с применением многоуровневого регрессионного анализа. Четвертый раздел обсуждает результаты исследования. В заключении представлены выводы.

1. Приверженность организации и ее основные детерминанты: обзор литературы

Центральным понятием исследования является «приверженность организации»¹. В данной статье принимается определение, предложенное в [Porter et al., 1974, p. 604]: «Идентификация индивида с организацией, что означает принятие им ценностей организации, желание работать на ее благо, желание оставаться ее членом». Психологи, исследующие организационное поведение, рассматривают приверженность организации как характеристику, которая определяет установки работников, особенности их поведения, восприятие организации. Приверженность предполагает определенную самоидентификацию, вовлеченность и лояльность работника (см., напр.: [Магура, 1998; 1999; Магура, Курбатова, 2007]).² Используемое определение с небольшими модификациями широко используется и в социологической литературе [Mottaz, 1988; Lincoln, Kalleberg, 1996; Gallie, Kostova, Kuchar, 1999; Hult, Svallfors, 2002].

А. Хиршман в своей классической работе, анализируя поведенческий выбор работниками между «выходом» из организации и «голосом» в пользу организационных изменений, рассуждает о понятии «верность», или «лояльность» (loyalty), как об особой привязанности индивида к организации, благодаря которой он отказывается от определенности, предостав-

¹ Далее мы будем использовать термины «приверженность организации», «организационная приверженность», «корпоративная приверженность», «приверженность», «преданность», «верность» или «лояльность» организации (фирме, предприятию) как синонимы.

² В литературе по психологии широко обсуждаются термины «организационная приверженность» и «организационная идентификация», их сходства и различия, выделяется аффективная и нормативная лояльность или приверженность (см., напр.: [Домяняк, 2006; Ловаков, Липатов, 2011; Smith et al., 2014]).

ляемой выходом, ради неопределенной перспективы улучшения ситуации в данной организации, с которой он себя идентифицирует. Хиршман рассматривает активное желание работника изменить что-то в своей организации как функцию преданности [Хиршман, 2009, с. 77].

Иными словами, приверженность организации — это самоидентификация работника с организацией и желание работать на ее благо. Приверженность связана с удовлетворенностью трудом (работой), однако эти феномены не идентичны (см., напр.: [Mottaz, 1987; Магура, 1998]). Приверженность ближе к удовлетворенности организацией, тогда как удовлетворенность трудом показывает, насколько человек доволен выполняемой им работой [Mottaz, 1987, p. 543]. В то же время в определенных ситуациях индивид может быть не удовлетворен своей организацией, но оставаться ей приверженным.

Можно сказать, что факт принадлежности к конкретной организации дает работнику дополнительную полезность, не сводимую к существующему материальному вознаграждению.

Внимание к проблематике приверженности и ее детерминант объясняется тем, что в ней усматривают не только гарантию «верности» работника организации, но и мотивационный инструмент, предотвращающий разного рода оппортунистическое поведение (отлынивание, нарушения трудовой и технологической дисциплины и др.).

В 70–90 гг. XX в. исследования в этой области велись в основном внутри отдельных стран, при этом рассматривалось несколько групп детерминант уровня приверженности организации. Первая группа включала индивидуальные характеристики работников (пол, возраст, образование и т. д.), вторая — характеристики рабочих мест (содержание труда, уровень автономии, участие в принятии решений, оплата и условия труда и т. п.), третья — характеристики социальной среды (отношения

с коллегами и руководителями). Согласно полученным результатам сильное влияние на приверженность организации оказывают характеристики рабочих мест [Магура, 1998; Темницкий, 2010; Mottaz, 1988]. Особое внимание в исследованиях уделялось соответствию предпочтений и трудовых ценностей индивида тому, что предоставляет ему работа. Например, если для него важны содержательный труд, интересная работа и рабочее место все это ему предоставляет, то высока вероятность того, что этот работник будет демонстрировать высокую приверженность организации. Иными словами, отношение работников к организации во многом определяется тем, насколько совпадают их ожидания от работы на организацию с тем, что они реально получают.

Отдельно отметим, что результаты многочисленных сопоставлений выявили неоднозначность и противоречивость влияния уровня образования работников на их приверженность [Mottaz, 1986; Hult, Svallfors, 2002; Hult, 2005]. С одной стороны, уровень образования повышает корпоративную приверженность. Это объясняется тем, что высокообразованные работники, как правило, заняты на качественных рабочих местах, находятся на хороших позициях в организации [Mottaz, 1986]. С другой стороны, более высокий уровень образования может снижать приверженность организации [Магура, 1998; Angle, Perry, 1981], если имеет место несоответствие между растущими притязаниями образованных работников и реальностями процесса труда, не всегда содержащего творческие и развивающие элементы. При этом квалифицированные работники могут относительно легко найти другое место работы, а наличие доступных альтернатив потенциально снижает лояльность нынешней организации, обесценивая тем самым ее прошлые инвестиции в физический и человеческий капитал.

Растущая глобализация экономики и распространение транснациональных компаний усилили интерес к межстрановым сопоставлениям. Действительно, для ме-

неджмента компаний, развивающих производство в разных странах, важно понимать различия в отношении работников тех или иных стран к труду и к организации в целом. С появлением международных обследований такие межстрановые сопоставления стали действительно возможны. Это позволило, с одной стороны, глубже изучить механизмы формирования приверженности организации, лучше понять вклад специфических особенностей страны, их институтов и культуры в формирование этого феномена, а с другой — предоставило реальные свидетельства межстрановой вариации в этой сфере.

Исследователи обращают внимание на разные причины межстрановых различий в приверженности организации. К примеру, авторы [Gallie, Kostova, Kuchar, 1999], сравнивая корпоративную приверженность в 1990-х гг. в постсоциалистических странах (Болгария, Чехия, Словакия) и Великобритании, отмечают, что такая развитая либеральная экономика, как Великобритания, отличается большей преданностью работников своим организациям и работе в целом. Зафиксированные ими различия авторы связывают как с разным содержанием труда, так и с культурой управления — более сильной включенностью работников в процесс принятия решений в развитых либеральных экономиках. В частности, они отмечают, что в организациях Великобритании чаще фиксируется более самостоятельный и разнообразный труд и это положительно сказывается на отношении занятого населения к организациям-работодателям [Gallie, Kostova, Kuchar, 1999]. В свою очередь, организации постсоциалистических стран унаследовали более примитивную структуру рабочих мест и более авторитарные управленческие практики, в рамках которых мнение работников не имеет значения.

В работе [Hult, Svallfors, 2002] межстрановая вариация объясняется различиями в институциональном устройстве экономики. Наряду с характеристикой «приверженность организации» здесь выделя-

ется «приверженность занятости в целом» (ощущение индивидом невозможности для себя не работать даже при наличии достаточных средств к существованию)³ и демонстрируется тесная взаимосвязь этих двух типов приверженности с институциональными характеристиками экономики. Авторы [Hult, Svallfors, 2002], сравнивая развитые страны с разным институциональным устройством — «либеральным» и «координированным» (корпоративистским)⁴, показывают, что в первых фиксируется более сильная приверженность конкретной организации, тогда как в последних — более сильная приверженность занятости в целом. При объяснении этих различий особое внимание уделяется функционированию институтов рынка труда и на примере шести стран показывается, что усиление регулирования рынка труда, свойственное корпоративистским экономикам, ослабляет организационную приверженность. Халт и Свелфорс считают, что работники в таких экономиках сильнее идентифицируют себя с надорганизационным профессиональным сообществом и противопоставляют свои интересы интересам менеджеров, что и ослабляет их приверженность организациям, в которых они работают.

Нобелевский лауреат Э.Фелпс полагает, что корпоративистские экономики на институциональном уровне сдерживают самореализацию работников, снижают их содержательную заинтересованность в работе и саморазвитии, что, в свою очередь, уменьшает приверженность организации. Согласно его точке зрения корпоративизм подавляет индивидуальность и инициатив-

³ П. Уорр ввел понятие “non-financial employment commitment” — приверженность труду, не связанная с денежным вознаграждением. Для анализа «приверженности занятости» он (а вслед за ним К. Халт и С. Свелфорс) использовал ответы индивидов на вопрос о согласии с утверждением: «Я был бы рад работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах» [Warr, 1982; Hult, Svallfors, 2002; Snir, 2011].

⁴ Используется типология рыночных экономик с разным институциональным устройством, представленная в работе [Hall, Soskice, 2001].

ность, превращая «большинство участников в стадо овец» [Фелпс, 2015, с. 237]. Корпоративизм проявляется в усилении регулирования, что сужает пространство для инноваций и творчества. Снижение инициативности не способствует самореализации работников и, соответственно, их удовлетворенности трудом и приверженности рабочему месту и организации. К схожим выводам приходят авторы [Alesina, Battisti, Zeira, 2015], отмечая, что регулирование рынка труда снижает производительность труда в высокотехнологических секторах отчасти из-за того, что ограничивается инициатива, предприимчивость, креативность, творческий драйв. Это может сказаться как на заработках квалифицированных работников, так и на уровне их самоотдачи и лояльности.

Таким образом, предшествующие исследования демонстрируют, что приверженность организации формируется на трех уровнях: индивида, организации и страны в целом. В данной работе внимание сосредоточено на рассмотрении странового уровня детерминации приверженности организации. Мы предполагаем, что ключевыми факторами выступают институциональные особенности системы защиты занятости и формирования оплаты труда в стране.

Что подразумевается под институтами защиты занятости и почему они могут влиять на уровень приверженности? Одним из важнейших институтов рынка труда является законодательство о защите занятости (ЗЗЗ)⁵, которое является системой правил и процедур, регулирующих найм и увольнение работников.⁶ Эти правила охватывают условия индивидуальных и массовых увольнений, процедуры расторжения трудовых отношений; требования

⁵ Сокращенный термин введен в российскую научную литературу В. Гимпельсоном и Р. Капелюшниковым [Правоприменение..., 2008, с. 103].

⁶ В англоязычной экономической литературе принят термин “Employment protection legislation” (EPL), предложенный ОЭСР; Всемирный банк использует термин “Rigidity of employment index” (REI).

обязательного уведомления работников об увольнении за определенный срок, выплаты им выходного пособия; особое регулирование использования труда временных работников, в частности установление перечня работ, для выполнения которых может использоваться труд временно занятых, а также максимальной продолжительности срочного трудового договора, возможности его перезаключения и т. п. Не все из этих норм являются законами в строгом юридическом смысле, среди них могут присутствовать судебные решения или договоренности в рамках тарифных соглашений [OECD Employment Outlook, 1999; Venn, 2009].

Существующие системы правил, обеспечивающие регулирование и защиту занятости, а также определяющие финансовые и административные издержки работодателей при увольнении своих сотрудников, различаются по степени жесткости. В странах с жесткой законодательной защитой издержки увольнений оказываются высокими и в период экономических шоков руководители фирм ищут способы адаптации к реальным экономическим условиям, не связанные с увольнениями постоянного контингента работников (см., напр.: [Мироненко, 2012; Lazear, 1990; Bassanini, Ernst, 2002; Gimpelson, Kapeliushnikov, Lukiyanova, 2010]).

Гибкое трудовое законодательство уравнивает низкие барьеры для увольнений наемных работников, тогда как негибкое/ жесткое законодательство защиты занятости обеспечивает высокую степень защищенности работников на рынке труда. Степень жесткости/гибкости обычно оценивается ОЭСР или Всемирным банком в условных балльных единицах. ОЭСР рассчитывает индекс жесткости защиты занятости (EPL) для 40 стран, используя шкалу от 0 до 6, где 0 означает минимальную, а 6 — максимальную жесткость защиты занятости. Всемирный банк рассчитывает индекс жесткости занятости (REI) для 181 страны мира в рамках оценки различных условий ведения бизнеса (Doing

Business), ранжируя страны по 100-балльной шкале, где 0 — минимальный, а 100 — максимальный индекс жесткости (см.: [Doing Business, 2005–2015]).

Следует отметить, что из-под действия законодательства о защите занятости часто выпадают занятые на малых фирмах, в неформальном секторе, самозанятые, занятые в формальном секторе экономики, но работающие без оформления трудового договора (т. е. работающие по нестандартным трудовым контрактам). Но даже если трудовой договор является стандартным, защита занятости в некоторых случаях может быть слабее (для работающих на малых предприятиях, работников, не охваченных коллективными договорами, и т. д.). За счет распространения малого бизнеса и самозанятости сфера ЗЗЗ сильно сужается не только в странах Латинской Америки и Турции, но и во многих странах Южной Европы и в переходных экономиках [Venn, 2009].

Слабая законодательная защищенность, с одной стороны, создает более высокие риски для занятых работников («инсайдеров»), но с другой — в большей степени стимулирует создание новых рабочих мест (соответствующий показатель выше в странах с гибким режимом ЗЗЗ), от чего выигрывают «аутсайдеры» — те, кто в данный момент ищет работу.

Гибкий рынок труда предполагает, что трудовые контракты относительно легко заключаются и так же легко прекращаются. Они оказываются относительно длительными лишь в том случае, когда стороны взаимно устраивают друг друга, т. е. «привержены» друг другу. Неудачные трудовые контракты быстро расторгаются и труднее наблюдаемы. «Жесткий» рынок труда, в свою очередь, означает, что вероятность поддержания неудачных трудовых контрактов оказывается выше. Работодатель не может прекратить трудовые отношения, а работник этого не хочет, поскольку не уверен в быстром новом трудоустройстве. Тем самым в действительности непродуктивные трудовые взаимоотношения могут продолжаться довольно долго. Соответствен-

но, гибкость рынка труда обеспечивает более точное соответствие характеристик работников и рабочих мест и тем самым стимулирует работников дорожить тем, что они имеют. В итоге приверженность организации оказывается выше.

На основании этих рассуждений можно сформулировать первую гипотезу.

Гипотеза 1. Межстрановая вариация в приверженности организации связана с различиями в законодательстве о защите занятости: более жесткое регулирование снижает уровень приверженности организации со стороны работников.

Еще одной важной характеристикой организации национального рынка труда, потенциально влияющей на организационную приверженность, является степень влияния профсоюзов. Здесь можно выделить два ключевых аспекта: степень охвата работников профсоюзами (плотность юнионизации) и распространенность коллективных соглашений, регулирующих оплату труда и занятость. Эти два аспекта, как правило, связаны.

Авторы [Hult, Svallfors, 2002] полагают, что сильные профсоюзы отрицательно влияют на приверженность организации. Согласно их точке зрения, в корпоративистских экономиках интересы работников, представленные профсоюзами, противостоят интересам менеджмента. Поскольку руководство предприятия обычно отождествляется в сознании рядовых работников с самим предприятием, постольку сила профсоюзов ослабляет идентификацию рядовых работников с предприятием и вместо идентичности работника с организацией формируется его контридентичность [Hult, Svallfors, 2002].

Независимо от того, является работник членом профсоюза или нет, его трудовая деятельность может регулироваться коллективным соглашением, подписанным на корпоративном, отраслевом или национальном уровне. Такие коллективные соглашения могут касаться как вопросов занятости, так и заработной платы. Если влияние коллективных соглашений на за-

нятость аналогично эффекту законодательства о защите занятости, то их воздействие на оплату труда проявляется в ограничении уровня ее дифференциации. В результате высокопроизводительный труд может оплачиваться на более низком уровне, чем в условиях отсутствия коллективных соглашений. Такая ситуация демотивирует инициативных и креативных работников работать с большей отдачей на благо компании и может ослаблять их организационную приверженность. В этом контексте неудивительно, что Э.Фелпс, обсуждая взаимосвязи между инновационностью экономики и мотивацией к труду, обращает особое внимание на то, что наличие в стране сильных профсоюзов не стимулирует предпринимчивость и динамизм [Фелпс, 2015].

Учитывая вышесказанное, сформулируем вторую гипотезу исследования.

Гипотеза 2. Чем выше степень распространенности коллективных соглашений, тем ниже будут страновые значения приверженности работников организации.

Сформулированные гипотезы будут далее проверены эмпирически на основе широкого массива данных.

2. Данные и методология исследования

Исследование базируется на данных национальных репрезентативных опросов населения, проведенных в рамках Международной программы социальных опросов (ISSP) в 2005–2006 гг.⁷ Этот раунд программы ISSP был посвящен изучению отношения людей к труду, его анкета содержала вопросы, позволяющие построить индекс приверженности работников организации. Предыдущий опрос на подобную тему был проведен в 1992 г., следующий реализуется в конце 2015–2016 гг., но данные будут доступны для анализа только

⁷ См.: <http://www.issp.org>. Российская часть обследования реализуется «Левада-Центром», руководитель опросов — Л. А. Хахулина.

в 2019 г. В настоящее время данных такого типа за период после 2006 г. не существует. В статье анализируется выборка занятого населения, включающая 20 207 человек из 28 стран с разными типами институционального устройства рыночной экономики.⁸

Выделим показатели, которые отражают приверженность организации.

В анкете обследования ISSP 2005 содержится набор вопросов об отношении людей к предприятию, на котором они работают. Респондентов просили выразить свое согласие или несогласие со следующими суждениями⁹:

- 1) «Ради успеха своего предприятия я готов работать больше и напряженнее, чем требуется».
- 2) «Я горжусь тем, что работаю на своем предприятии (учреждении)».
- 3) «Я бы отказался от другой предложенной мне работы с несколько большей оплатой, чтобы остаться на своем предприятии (учреждении)».

Респондентам было предложено 5 вариантов ответа: от 1 — «совершенно не согласен» до 5 — «полностью согласен». Поскольку ответы респондентов по смыслу связаны и положительно коррелируют между собой, в исследованиях приверженности они объединяются в индекс приверженности организации (или индекс приверженности) [Porter et al., 1974; Hult, Svallfors, 2002; Mottaz, 1989]. Данный индекс строится путем суммирования ответов на три приведенных вопроса (соответственно, 15 — максимально возможное значение,

⁸ В анализ не были включены Филиппины, ЮАР, Доминиканская Республика из-за отсутствия сопоставимых статистических данных; выборки по Восточной и Западной Германии были разделены организаторами в аналитических целях, они рассматриваются в работе как отдельные страны.

⁹ (1) “I am willing to work harder than I have to in order to help the firm or organization I work for succeed”; (2) “I am proud to be working for my firm or organization”; (3) “I would turn down another job that offered quite a bit more pay in order to stay with this organization”.

3 — минимально возможное значение). В данном исследовании также используется этот индекс. Коэффициент α Кронбаха, который показывает внутреннюю согласованность характеристик, составляющих индекс, равен 0,83, что свидетельствует о правомерности их объединения.

Работник, приверженный своей организации (имеющий высокие значения индекса приверженности), гордится своей работой, готов больше и напряженнее трудиться, если это требуется для ее успеха, и не готов поменять место работы ради потенциального выигрыша в оплате труда. Приверженность, таким образом, включает эмоциональный (гордость) и поведенческие (готовность к дополнительным усилиям и отказ от смены работы) компоненты.

В дополнение для проверки полученных результатов используются данные Европейского социального исследования (ESS 2010), охватывающие 26 европейских стран. Всего в его рамках было опрошено 48 120 человек, из них занятых — 22 913 человек. В этом обследовании респондентов просили выразить степень своего согласия со следующим суждением: «Я бы с удовольствием работал на нынешнем рабочем месте, даже если бы не нуждался в деньгах» (1 — «совершенно не согласен», 5 — «полностью согласен»). Положительные ответы («полностью согласен» и «согласен») указывают на более сильную приверженность работника, объектом которой является не только нынешняя организация, но и рабочее место в ней.

В нашем исследовании используются данные, отражающие институциональные характеристики национальных рынков труда: индекс жесткости законодательства о защите занятости и доля работников, охваченных коллективными соглашениями (coverage of collective agreements).

Индекс жесткости ЗЗЗ построен на основе оценок Всемирного банка 2006 г., согласно которому наименее жесткое законодательство по защите занятости фиксируется в США (3 балла), а наиболее жесткое — во Франции и в Испании (жесткость здесь

оценивается на уровне 66 баллов).¹⁰ Оценки Всемирного банка, в отличие от оценок ОЭСР, включают все анализируемые в работе страны, а потому являются более предпочтительными.

Данные по охвату работников коллективными соглашениями доступны в базе ОЭСР: доля таких работников в 2005 г., на момент обследования, колебалась от 7% в Мексике до 96% в Бельгии и Словении.¹¹

3. Результаты исследования

Межстрановая вариация и внутристрановые распределения

На рис. 1 представлена межстрановая вариация приверженности работников своей организации по странам: лидируют Швейцария, США и Мексика со средними значениями 11 баллов, замыкают ряд Латвия (8,6), Россия (8,5), Франция (8,2). Среднее значение по всей выборке составляет 10,0 (на индивидуальном уровне максимальное значение индекса организационной приверженности — 15 баллов, минимальное — 3 балла). Различия между странами-лидерами и аутсайдерами статистически значимы.

На первый взгляд выделенные наборы стран (лидеров и аутсайдеров) совершенно случайны. Представляется, однако, что это не совсем так. США, Швейцария, Япония являются либеральными экономиками с низкой зарегулированностью рынка труда. Мексика и Португалия — страны с высокой долей малого бизнеса, самозанятых микропредпринимателей, которые сильно привержены своим микроорганизациям по определению.¹² В целом же во главе

рейтинга располагаются либо страны со сравнительно либеральным устройством рынка труда, либо страны с большим удельным весом занятых на малых предприятиях. Замыкают рейтинг постсоциалистические страны и корпоративистские страны с жесткой защитой занятости. Статистические различия между замыкающими рейтинг Латвией, Россией и Францией незначимы.

За вариацией средних значений стоят особенности внутристрановых распределений и смещение индивидуальных значений индекса организационной приверженности в сторону полюса высоких или низких значений. В табл. 1 показано укрупненное распределение этого индекса в каждой из 28 рассматриваемых стран. Для удобства восприятия шкала разбита на три части. Примерно у четверти всех респондентов индекс колеблется в самом нижнем диапазоне — от 3 до 8 баллов, примерно 45% респондентов находятся в середине шкалы (от 9 до 11 баллов) и около 30% респондентов имеют самые высокие значения (от 12 до 15 баллов).

Внутристрановые распределения оценок приверженности демонстрируют более контрастную картину, чем простые средние значения, представленные на рис. 1. В странах — лидерах по корпоративной приверженности (США, Швейцария, Мексика) доля высоких значений индекса приверженности достигает 43–47%, а доля низких колеблется от 12 до 15%. Иначе обстоят дела в странах — аутсайдерах рейтинга. В Латвии, Франции и России индекс приверженности относительно низкий (но выше 8), при этом доля высоких значений показателя составляет 10–17%, а удельный вес низких (ниже 8) колеблется вокруг 50%.

Взаимосвязь приверженности организации и страновых характеристик рынка труда

Рассмотрим корреляционные взаимосвязи между индексом приверженности организации и страновыми показателями, характеризующими институциональную защиту

¹⁰ Данные о жесткости законодательства за 2006 г. см.: <http://www.doingbusiness.org>.

¹¹ См.: [Economic Policy..., 2012].

¹² По данным Всемирного банка, в 2005 г. доля самозанятых в общей занятости составляла в Республике Корея 34%, в Мексике — 33%, в Португалии — 26%, в то время как во Франции и Швеции — всего 10%, в Испании — 16%, в Японии — 14%, в США — 7,5% (данные Всемирного банка; см.: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS> (accessed 02.03.2015)).



Рис. 1. Индекс приверженности организации, средние страновые значения, 2005 г.
Составлено по: данные ISSP 2005.

Таблица 1

Индекс приверженности организации: данные по 28 странам

Страна	Среднее значение	Стандартное отклонение	Доля лиц с наименьшими (3–8 баллов), средними (9–11 баллов) и наибольшими (12–15 баллов) значениями индекса, %		
			3–8 баллов	9–11 баллов	12–15 баллов
Швейцария	11,1	2,3	12,0	40,7	47,4
США	11	2,4	15,1	42,1	42,8
Мексика	11	2,5	13,8	42,9	43,3
Япония	10,8	2,8	16,6	43,5	40,0
Ирландия	10,6	2,5	16,0	42,7	41,2
Португалия	10,6	2,5	16,9	45,0	38,1
Израиль	10,4	3,1	25,3	36,9	37,8
Южная Корея	10,4	2,5	25,1	41,6	33,2
Западная Германия	10,3	2,4	21,8	46,0	32,2
Восточная Германия	10,3	2,2	18,2	53,3	28,6
Новая Зеландия	10,3	2,3	21,9	47,5	30,6
Кипр	10,3	2,3	20,6	43,7	35,8
Норвегия	10,2	2,2	21,6	52,6	25,8
Дания	10,2	2,9	26,4	39,8	33,9
Австралия	10,1	2,3	22,4	50,6	27,0
Великобритания	10,1	2,3	22,5	50,8	26,7
Канада	10,1	2,4	20,7	48,9	30,5
Словения	10	2,5	26,8	46,9	26,3
Бельгия	10	2,2	23,7	54,1	22,2
Болгария	9,7	2,8	35,8	34,9	29,3
Чехия	9,5	2,3	32,5	47,6	20,0
Финляндия	9,3	2,6	37,8	42,6	19,6
Венгрия	9,1	2,7	35,9	44,9	19,2
Швеция	9,1	2,3	36,7	51,0	12,2
Испания	9	2,6	39,9	41,7	18,4
Латвия	8,6	2,7	48,9	35,2	15,9
Россия	8,5	2,9	48,2	34,0	17,8
Франция	8,2	2,6	52,7	36,4	10,9
В целом по выборке	10,0	2,6	26,5	44,6	28,9

занятости. Гипотеза 1 связывает межстрановую приверженность организации со степенью жесткости законодательства о защите занятости.

Законодательство о защите занятости регулирует возможности работодателей

увольнять своих сотрудников и различается по степени жесткости. Степень жесткости этого законодательства выражается в уровне издержек увольнения для работодателей и оценивается в условных балльных единицах. Среди стран, включенных

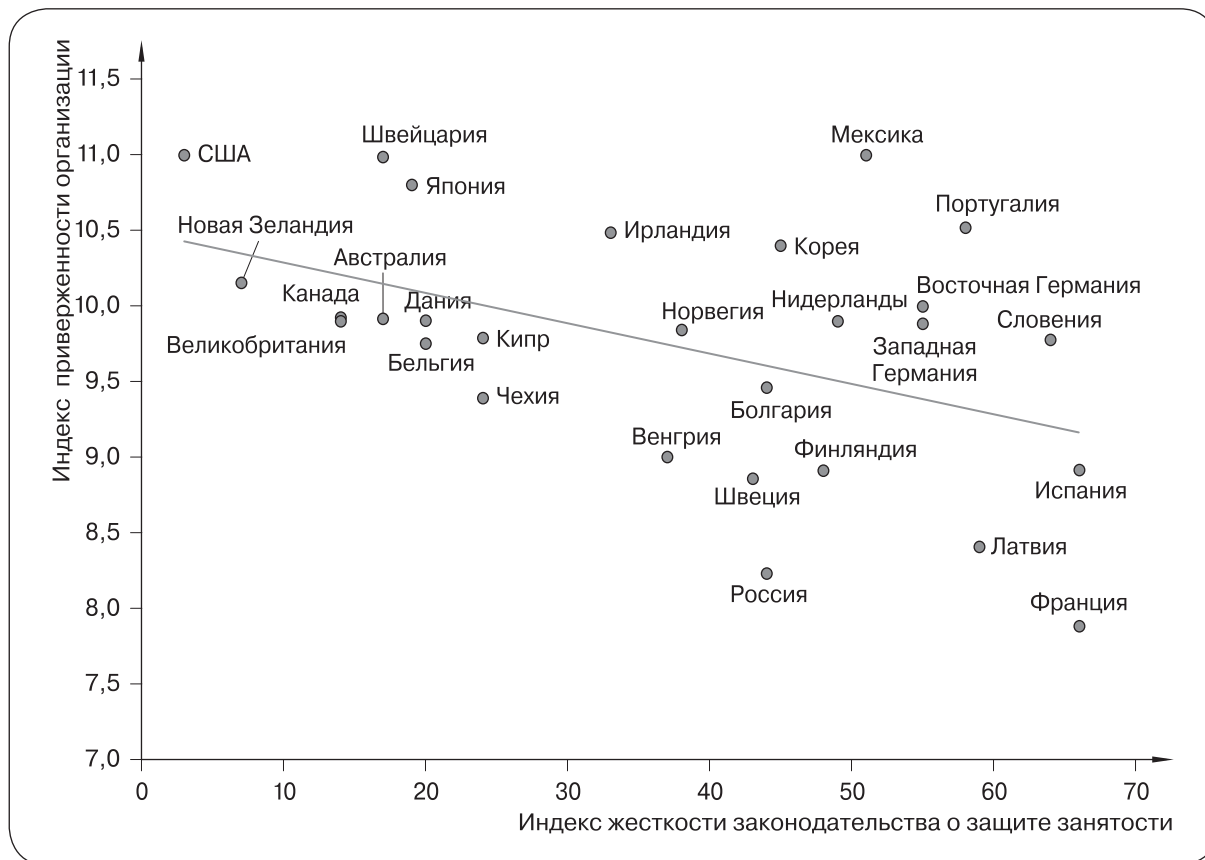


Рис. 2. Жесткость законодательства о защите занятости и приверженность организации
Примечание: $r = -0,47$, $p < 0,01$.

в исследовании, по методике Всемирного банка наименее жесткое законодательство по защите занятости фиксируется в США (3 балла), а наиболее жесткое — во Франции и Испании (66 баллов).

На рис. 2 проиллюстрирована взаимосвязь степени жесткости законодательства о защите занятости и индекса приверженности организации по странам. Связь отрицательная, коэффициент корреляции составляет $-0,47$ и статистически значим. В левом верхнем углу графика на рис. 2 концентрируются страны с высоким уровнем корпоративной приверженности и слабой законодательной защитой занятости. Здесь располагаются США, Швейцария, Канада, Новая Зеландия, Великобритания. Нижний правый угол графика представлен странами, отличающимися низкими значе-

ниями индекса приверженности и высокой степенью жесткости законодательства о защите занятости, — это Франция, Латвия, Россия, Швеция, Финляндия, Испания. Отметим, что в правом верхнем углу графика находятся Мексика, Республика Корея и Португалия, не вписывающиеся в выявленную закономерность: у них жесткое законодательство о занятости, но в то же время высокие значения приверженности организации. По-видимому, такой результат может объясняться тем, что в этих странах высока доля малого бизнеса и самозанятости (в ходе опроса ISSP 2005 работники таких организаций тоже отвечали на соответствующие вопросы анкеты и, очевидно, по самому смыслу своей занятости демонстрировали очень высокие показатели приверженности). В итоге их

ответы могли перевешивать ответы наемных работников, занятых в формальном секторе, в котором занятость законодательно жестко защищена.

Гипотеза 2 предполагает связь между организационной приверженностью и охватом работников коллективными соглашениями.

Развитие экономики сильно различаются по данному показателю. В Скандинавских странах и многих странах континентальной Европы доля охвата коллективными соглашениями составляет от 80 до 100% [Economic Policy..., 2012]. Причем цифры выглядят достаточно стабильными на протяжении последних десяти лет. Большинство «старокапиталистических» европейских стран институционально централизованы и, соответственно, имеют больше возможностей проводить единую политику на рынке труда, удерживать занятость и заработную плату от падений. В то же время наблюдается относительно низкий уровень охвата коллективными соглашениями в постсоциалистических странах (30–40%), а также в США, Японии, Мексике и Новой Зеландии (менее 20%) [Economic Policy..., 2012].¹³

В странах последней группы коллективные соглашения предпочитают заключать в основном на уровне фирм. Такие соглашения являются более гибкими, они обеспечивают меньше гарантий работникам, чем заключенные на отраслевом и национальном уровне.

На рис. 3 показана взаимосвязь уровня охвата коллективными соглашениями и странового индекса организационной приверженности, которая значима и отрицательна. С увеличением распространенности коллективных соглашений значения индекса приверженности организации снижаются. Иными словами, в среднем чем шире охват профсоюзной «заботой», тем слабее

приверженность своему работодателю. Это может объясняться тем, что с ростом охвата предприятий коллективными договорами выравниваются условия занятости, делая альтернативных работодателей столь же привлекательными.

Верхний левый угол представлен странами, выделяющимися высокими значениями организационной приверженности при крайне низком уровне охвата коллективными соглашениями. В нижнем правом углу, напротив, находятся страны с высокими значениями охвата коллективными соглашениями и более низкими индексами приверженности. Постсоциалистические Россия, Латвия, Венгрия расположились ниже линии тренда, отличаясь невысокой организационной приверженностью по сравнению с развитыми экономиками. Этот факт исследователи объясняют низким качеством рабочих мест и неэффективными управленческими практиками в этой группе стран [Gallie, Kostova, Kuchar, 1999]. Эффект институциональных особенностей рынка труда здесь может усиливаться дополнительными структурными проблемами переходных экономик. Добавим, что эти страны отличаются высоким уровнем жесткости законодательства по защите занятости.

В целом, как мы видим, институциональная защита занятости и заработной платы взаимосвязана с меньшим желанием работников прилагать сверхнормативные усилия ради успеха предприятий, на которых они трудятся, более низким уровнем гордости и «верности» этим предприятиям. Проверим и уточним эти закономерности с помощью регрессионного анализа.

Детерминанты приверженности организации: многоуровневый регрессионный анализ

Приведенные выше взаимосвязи приверженности организации со страновыми характеристиками рынка труда не учитывают структуру населения стран. Различия между странами в организационной

¹³ Данные по постсоциалистическим странам см. в [Wage Dynamics..., 2009, p. 19]. Данные по России рассчитаны автором по [ФНПР..., 2006, с. 16; Труд..., 2013, с. 30].

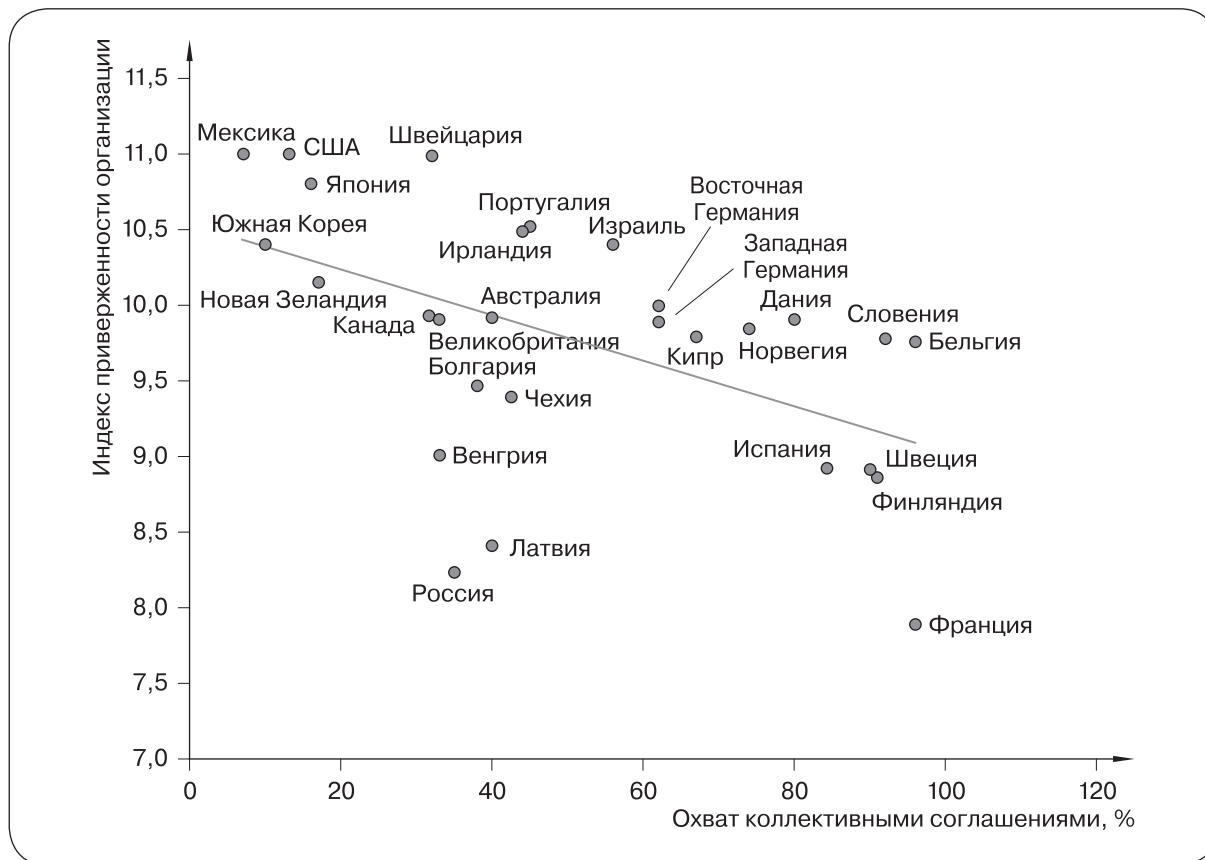


Рис. 3. Охват работников коллективными соглашениями и приверженность организации
Примечание: $r = -0,51$, $p < 0,01$.

приверженности могут возникать как за счет влияния страновых особенностей, в равной мере воздействующих на разные категории жителей данной страны (например, жесткость трудового законодательства, влияние профсоюзов или степень социальной защиты), так и в результате различий в структуре населения (например, доля лиц со средним специальным или высшим образованием (третичным) в составе занятого населения, доля молодежи в возрасте от 15 до 30 лет, доля городского населения). Для того чтобы проконтролировать возможное влияние различий в структуре населения, использовался многоуровневый линейный регрессионный анализ. Это позволило измерить эффекты страновых характеристик, контролируя влияние характеристик индивидуального уровня.

В качестве зависимой переменной в регрессионном анализе использовались индивидуальные значения индекса приверженности организации; в качестве независимых выступали две группы переменных. Независимые переменные *индивидуального уровня* характеризовали каждого из респондентов, независимые переменные *странового уровня* — каждую из рассматриваемых стран.

На *индивидуальном уровне* рассматриваются три группы детерминант: демографические характеристики, характеристики рабочего места (включая автономию работника в процессе труда и его оплату) и социальная микросреда работника (отношения с коллегами и менеджментом, членство в профсоюзе).

Учитывая тесную положительную взаимосвязь корпоративной приверженности

и содержательных трудовых ценностей, можно предположить, что приверженность организации будет во многом определяться, во-первых, самостоятельностью работника, а во-вторых, тем, насколько притязания человека по поводу характера труда совпадают с его реальной трудовой деятельностью, т. е. тем, в какой мере востребован его накопленный человеческий капитал. В качестве меры такого (не)совпадения используется показатель соответствия уровня образования индивида квалификационным требованиям того рабочего места, на котором он занят (последние определяются на основании Классификатора профессий ISCO 88 — “The International Standard Classification of Occupations” [Elias, 1997]). Можно выделить респондентов, образование которых превышает, соответствует или находится ниже квалификационных требований рабочего места.

Индекс автономии работника в процессе труда строится исходя из ответов на два вопроса. Первый вопрос касается того, в какой мере респондент сам определяет время начала и окончания работы¹⁴; ответ на второй вопрос показывает степень самостоятельности в организации рабочего дня.¹⁵ На каждый из этих вопросов предлагаются три варианта ответов: «полностью самостоятелен», «ограниченно самостоятелен», «совершенно не самостоятелен».

¹⁴ «Какое из следующих высказываний наиболее точно описывает, от кого и от чего зависит время начала и окончания Вашего рабочего дня?» Варианты ответа: (1) «Время начала и окончания работы определяется работодателем, я не могу его менять»; (2) «В определенных пределах я сам могу определять время начала и окончания моего рабочего дня»; (3) «Я сам могу определять время начала и окончания моей работы в полной мере».

¹⁵ «Какое из следующих высказываний наиболее точно описывает, в какой мере Вы свободны в организации Вашего рабочего дня?» Варианты ответа: (1) «Я не могу самостоятельно решать, как мне организовывать свой рабочий день»; (2) «В определенных пределах я могу решать, как мне организовывать свой рабочий день»; (3) «Я самостоятельно решаю, как мне организовывать свой рабочий день».

Суммируя ответы, мы получаем индекс автономии, который может варьировать от 2 — минимальная до 6 баллов — максимальная степень самостоятельности.

На *страновом уровне* в регрессионное уравнение последовательно включаются уже использованные ранее характеристики институтов рынка труда: индекс жесткости законодательства о защите занятости и показатель охвата работников коллективными соглашениями.

Регрессионную модель можно представить в виде следующих уравнений.

Модель 1:

$$OC_{ij} = \alpha_{00} + \beta \cdot X_{ij} + \gamma \cdot EPL_j + u_{0j} + e_{ij};$$

Модель 2:

$$OC_{ij} = \alpha_{00} + \beta \cdot X_{ij} + \gamma \cdot CCA_j + u_{0j} + e_{ij},$$

где i — индивидуальный уровень, j — страновой; OC_{ij} (organizational commitment) — зависимая переменная, индекс приверженности организации; X_{ij} — независимые переменные индивидуального уровня (демографические характеристики, характеристики рабочего места, характеристики социальной среды); EPL (employment protection legislation) — независимая переменная странового уровня (индекс жесткости законодательства о защите занятости); CCA (coverage of collective agreements) — независимая переменная странового уровня (охват коллективными соглашениями); α_{00} — константа (два нуля означают, что константа не варьирует ни между индивидами, ни между странами); β — регрессионный коэффициент для предиктора индивидуального уровня (варьирует между индивидами и не варьирует между странами); γ — регрессионный коэффициент для предиктора странового уровня (варьирует между странами и не варьирует между индивидами); u_{0j} — групповая (на уровне страны) ошибка; e_{ij} — индивидуальная ошибка.

В табл. 2 представлены три спецификации модели (нулевая, 1 и 2). Модели 1 и 2 включают одинаковый набор индивидуальных характеристик и различаются страновыми показателями. Модель 1 на

Таблица 2

Коэффициенты многоуровневых линейных регрессий; зависимая переменная — индекс приверженности организации (ISSP 2005; занятое население; шкала от 3 до 15 баллов)

	Нулевая модель	Модель 1	Модель 2
<i>Эффекты индивидуального уровня</i>			
Демографические характеристики			
Пол (1 — мужской, 0 — женский)		0,05	0,05
Возраст (до 30 лет — референтная группа)			
30–49 лет		0,23***	0,23***
от 50 лет и старше		0,40***	0,40***
Наличие семьи		0,16***	0,16***
Проживание в городе (1 — город, 0 — село)		–0,12***	–0,12***
Наличие третичного образования		0,11***	0,11***
Рабочее место			
Уровень образования превышает требуемый (1 — да, 0 — нет)		–0,20***	–0,20***
Прохождение в течение года профобучения (1 — да, 0 — нет)		0,41***	0,41***
Индекс автономии рабочего места (2 — низкая автономия, 6 — высокая)		0,51***	0,51***
<i>Квинтильные группы по заработку (1-й квинтиль, самый низкий заработок — референтная группа)</i>			
2-й квинтиль		0,06	0,05
3-й квинтиль		0,14***	0,15***
4-й квинтиль		0,33***	0,34***
5-й квинтиль		0,52***	0,52***
Характеристики социальной микросреды			
Самооценка отношений с руководством (1 — очень плохие; 5 — очень хорошие)		0,90***	0,90***
Самооценка отношений с коллегами (1 — очень плохие; 5 — очень хорошие)		0,18***	0,17***
Членство в профсоюзе		–0,002	0,001
<i>Эффекты странового уровня</i>			
Индекс жесткости законодательства о защите занятости		–0,01**	
Охват коллективными соглашениями, %			–0,01***
Константа	10,0	3,53	3,72
Остаточная межстрановая дисперсия	0,57	0,28	0,21
Остаточная индивидуальная дисперсия	6,26	4,75	4,75
Страновой уровень: R^2 (% уменьшения межстрановой дисперсии)		51	63
Индивидуальный уровень: R^2 (% уменьшения индивидуальной дисперсии)		24	24
ISS	0,08		
N (человек)	16 310	16 310	16 310
N (стран)	28	28	28

Примечания: * — $p < 0,1$; ** — $p < 0,05$; *** — $p < 0,01$.

страновом уровне включает индекс защиты занятости, Модель 2 — показатель охвата коллективными соглашениями.

На индивидуальном уровне возраст, наличие семьи, высокий уровень автономии рабочего места, высокий заработок, возможности обучения на рабочем месте, хорошие взаимоотношения с коллегами и руководством повышают приверженность организации. Факт членства в профсоюзах не влияет значимым образом на отношение респондента к своей организации. Приверженность организации устойчиво снижает не востребованное на рабочем месте «лишнее» образование, что свидетельствует о важной роли нереализованных притязаний людей относительно содержания и других аспектов труда.

На страновом уровне высокие уровни жесткости законодательства о защите занятости и охвата коллективными соглашениями снижают приверженность организации, уменьшают межстрановую вариацию индекса организационной приверженности на 51% в случае включения показателя уровня ЗЗЗ и на 63% в случае включения показателя охвата коллективными соглашениями. Регрессионные коэффициенты при названных переменных значимо отрицательные: работники из стран с более низкой институциональной защитой занятости демонстрируют более высокую корпоративную приверженность. Напротив, более жесткая законодательная и договорная защита занятости в среднем снижает уровень лояльности организации, в которой они трудятся, и стремление людей идентифицировать свои интересы с ее целями. Заметим, что и на индивидуальном уровне членство в профсоюзе (потенциально дающее дополнительные гарантии занятости и заработка) не связано положительно с корпоративной приверженностью.

Многоуровневый регрессионный анализ был проведен также на данных ESS 2010 с использованием в качестве зависимой переменной родственного показателя — приверженности нынешнему рабочему месту респондента. Эффекты независимых

переменных, влияющих на приверженность работников конкретному рабочему месту, оказались такими же по содержанию и направлению, что и эффекты по отношению к приверженности работников своему предприятию, что свидетельствует о надежности полученных результатов.

4. Обсуждение результатов

Согласно результатам исследования, жесткость законодательства по защите занятости, а также распространенность коллективных соглашений между работниками и работодателями снижают приверженность организации. Эти закономерности сохраняются даже после устранения влияния различий в составе работников разных стран. Иными словами, чем труднее работодателю уволить работника или снизить оплату его труда, тем меньше оснований у последнего «держаться» за свою нынешнюю работу и вкладываться в нее; относительно высокое институциональное законодательное и договорное давление на работодателя обесценивает для работника его значимость.

Перечни стран, демонстрирующих диаметрально противоположные показатели приверженности организации, согласуются с этими выводами. Лидеры по приверженности работников организации — США, Швейцария, Мексика, Япония, Ирландия — характеризуются низкими значениями по обеим или хотя бы по одной из рассматриваемых институциональных характеристик рынка труда. Страны же с наименьшими значениями приверженности (Франция, Россия, Латвия), соответственно, отличаются наиболее жестким законодательством и/или широкой распространенностью коллективных соглашений.

Полученные результаты, используя новые данные по более широкому кругу стран, подтверждают выводы Халта и Свелфорса о том, что в странах с либеральным устройством экономики уровень приверженности работников своим организациям выше, чем в координированных (корпоративистских)

экономиках. Предполагается, что этот факт связан с тем, что в корпоративистских экономиках сильные профсоюзы ослабляют идентификацию рядовых работников с предприятием и вместо идентичности работника с организацией формируется его контридентичность [Hult, Svallfors, 2002]. Мы также видим, что в постсоциалистических странах приверженность проявляется гораздо слабее, что отмечалось и в [Gallie, Kostova, Kuchar, 1999], где авторы объясняли этот факт более примитивной структурой рабочих мест, содержанием труда и менее эффективным управлением.

Наше исследование акцентирует внимание на влиянии институциональных особенностей рынков труда, подчеркивая противоречивость чрезмерного регулирования. В [Фелпс, 2015; Alesina, Battisti, Zeira, 2015] указывается на то, что зарегулированный рынок труда формирует определенную институциональную среду, в которой затухают инновационная активность, предприимчивость, технологические прорывы. Это, в свою очередь, сокращает высокотехнологичные квалифицированные рабочие места, которые способствуют самореализации. Как отмечает А. Алесина с соавторами, «страны с жестким регулированием рынка труда в большей мере развивают сектора неквалифицированного труда и в меньшей мере — высокотехнологичные сферы экономики, в то время как в странах с гибким трудовым законодательством активно развиваются сектора высококвалифицированного труда» [Alesina, Battisti, Zeira, 2015, p. 22]. Добавим к этому, что предшествующие исследования (равно как и описанные в данной работе индивидуальные эффекты) указывают на позитивное влияние на приверженность содержательного, самостоятельного и интересного работникам труда, а также соответствие уровня квалификации работника выполняемой работе. Представляется, что за счет такого воздействия при высокой доле высокотехнологичных инновационных рабочих мест может происходить существенное по-

вышение странового уровня организационной приверженности.

Жесткая гарантированная защита занятости может усложнять взаимоотношения менеджмента и работников. Если работодатель не имеет возможности открыто уволить лишних работников, то он начинает искать обходные пути для «выдавливания» неугодных. Как показано в [Wasmer, 2006] на примере Канады, там, где выше законодательная защита занятости, люди испытывают (особенно во время кризисов) большее давление со стороны менеджмента, что вызывает стресс (измеряемый в работе большим потреблением антидепрессантов). Неудивительно, что такая ситуация провоцирует отчуждение работника и не способствует высокой приверженности организации. В то же время согласно [Wasmer, 2006] занятые в незащищенном секторе экономики более спокойно переживают кризис и в меньшей степени пользуются антидепрессантами. Изящное исследование Уосмера демонстрирует один из конкретных механизмов влияния институциональных особенностей рынка труда на организационную приверженность — то, как подобные макрохарактеристики страны могут воздействовать на приверженность конкретных индивидов (микроуровень) через определенные организационные процессы (мезоуровень). Уосмер фокусирует внимание на управленческих практиках «выдавливания» работников, но можно представить себе и противоположную ситуацию, когда в отсутствие внешнего институционального давления на работодателей менеджмент, наоборот, может активно использовать практики приобщения работников к организации.

5. Заключение

Тот факт, что сильно мотивированные работники более производительны, вряд ли вызывает сомнения. Но сильная мотивация не возникает сама по себе, она является результатом значительных организационных усилий, составная часть кото-

рых — подбор «правильных» сотрудников на соответствующие рабочие места. Каждая организация стремится обеспечить себя работниками, идентифицирующими себя с ней, разделяющими ее цели и прикладывающими все силы для их достижения. Успех такого подбора кадров зависит не только от квалификации менеджеров, характеристик работников и параметров организаций. Институциональная среда, в которой происходят такого рода «соединения», также может иметь значение. Гибкий рынок труда стимулирует создание новых рабочих мест и облегчает их разрушение. Жесткий рынок труда защищает работников и рабочие места, привязывает их друг к другу, делает трудовые отношения более долгосрочными и предсказуемыми. Но ведут ли гарантии занятости и защита рабочих мест к организационной приверженности?

В данной работе рассмотрен вопрос о том, как институты рынка труда могут влиять на показатели организационной приверженности. На основе данных международной программы социальных обследований за 2005–2006 г. по 28 странам, характеристик институтов рынка труда этих стран, вспомогательных данных Европейского социального обследования 2010 г. был получен ответ на поставленный вопрос.

Главный вывод исследования заключается в том, что институциональная среда, в которой функционирует та или иная организация, влияет на взаимоотношения работодателя и работника, в определенной мере формируя отношение индивидов к своим организациям. Чем жестче регули-

руется рынок труда с помощью законодательства о защите занятости и коллективных договоров, поддерживаемых профсоюзами, тем слабее организационная приверженность. Объяснением этому может быть то, что в условиях гибкого рынка труда происходит более точная подстройка работников и работодателей, притязаний работников по поводу характера труда и реальной трудовой деятельности. Неудачные контракты найма быстрее распадаются, а удачные оказываются как более живучими, так и обеспечивающими большую полезность обеим сторонам. Этот вывод согласуется с результатами многочисленных исследований о взаимосвязи институтов и различных объективных и субъективных показателей деятельности работников и их организаций.

В завершение отметим, реформирование национальных институтов недоступно любому отдельно взятому представителю бизнеса. Совершенствование институциональной среды возможно лишь тогда, когда оно осознано бизнесом как общая задача, без решения которой невозможно повышение конкурентоспособности как отдельных компаний и организаций, так и экономики в целом.

Благодарности

Данное исследование выполнено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Автор благодарен В. Магуну, А. Ощепкову, М. Рудневу, а также двум анонимным рецензентам за комментарии, замечания и советы. За все ошибки и неточности ответственность полностью несет автор.

ЛИТЕРАТУРА НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

- Доминак В. 2006. Организационная лояльность: основные подходы. *Менеджер по персоналу* (4): 34–40.
- Ловаков А., Липатов С. 2011. Организационная идентификация и приверженность

персонала: сходство и различие. *Психология. Журнал Высшей школы экономики* 8 (2): 69–80.

- Магура М. 1998. Патриотизм персонала по отношению к своей организации —

- решающее конкурентное преимущество. *Управление персоналом* 11: 20–27.
- Магура М. 1999. *Приверженность работников своей организации*. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. М.: Факультет психологии МГУ.
- Магура М., Курбатова М. 2007. Секреты мотивации или мотивация без секретов. Приверженность работников своей организации. *Управление персоналом* (13–14).
- Мироненко О. 2012. Адаптация российских работодателей к требованиям законодательства о защите занятости. *Российский журнал менеджмента* 10 (3): 31–54.
- Правоприменение: теория и практика*. 2008. Отв. ред. Ю.А.Тихомиров. М.: Формула права.
- Темницкий А. 2010. *Условия формирования партнерски ориентированных работников на российских промышленных предприятиях*. <http://www.isras.ru/publ.html?id=1816> (дата обращения: 22.02.2015).
- Труд и занятость в России*. 2013. Статистический сборник. М.: ФСГС (Росстат).
- Фелпс Э. 2015. *Массовое процветание. Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений*. Пер. с англ. М.: Издательство Института Гайдара.
- ФНПР в меняющемся обществе*. 2006. Информационный сборник от четвертого к шестому съезду ФНПР (2001–2006 гг.). М. http://www.fpkk.ru/text/book_fnpr.pdf (дата обращения: 25.04.2015).
- Хиршман А. 2009. *Выход, голос и верность*. Пер. с англ. М.: Новое издательство.

REFERENCES IN LATIN ALPHABET

- Angle H., Perry J. 1981. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26: 1–14.
- Alesina A., Battisti M., Zeira J. 2015. *Technology and Labor Regulations: Theory and Evidence*. NBER Working Paper No. 20841. <http://www.nber.org/papers/w20841> (accessed 10.05.2015).
- Bassanini A., Ernst E. 2002. *Labour Market Institutions, Product Market Regulation, and Innovation: Cross-Country Evidence*. OECD Economics Department Working Paper No. 316.
- Doing Business Report, 2005–2015*. World Bank Group. <http://www.doingbusiness.org> (accessed 15.03.2015).
- Economic Policy Reforms, 2012: Going for Growth. Coverage Rates of Collective Bargaining Agreements and Trade Union Density Rates*. 2012. OECD. http://www.oecd-ilibrary.org/economics/economic-policy-reforms-2012/coverage-rates-of-collective-bargaining-agreements-and-trade-union-density-rates_growth-2012-graph64-en
- Elias P. 1997. Occupational Classification (ISCO-88): Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross-National Comparability. *OECD Labour Market and Social Policy, Occasional Papers* 20. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/304441717388> (accessed 17.02.2015).
- Esping-Andersen G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
- Freeman R. 1978. Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review* 68 (2): 135–141.
- Gallie D., Kostova D., Kuchar P. 1999. Employment experience and organisational commitment: An East-West European comparison. *Work, Employment and Society* 13 (4): 621–641.
- Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Lukiyanova A. 2010. Employment protection legislation in Russia: Regional enforcement and labour market outcomes. *Comparative Economic Studies* 52 (4): 611–636.
- Hall A., Soskice D. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Com-*

- parative Advantage*. Oxford University Press.
- Hult C. 2005. Organizational commitment and person—environment fit in six Western countries. *Organization Studies* 26 (2): 249–270.
- Hult C., Svallfors S. 2002. Production regimes and work orientations: A comparison of six Western countries. *European Sociological Review* 18 (3): 315–331.
- ILO. <http://laborsta.ilo.org> (accessed 25.02.2015).
- Lazear E. P. 1990. Job security provisions and employment. *The Quarterly Journal of Economics* 105 (3): 699–726.
- Lincoln J., Kalleberg A. 1996. Commitment, quits, and work organization in Japanese and U. S. Plants. *Industrial and Labor Relations Review* 50 (1): 39–59.
- Mottaz C. 1986. An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. *Journal of Vocational Behavior* 28: 214–228.
- Mottaz C. 1987. An analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment. *The Sociological Quarterly* 28 (4): 541–558.
- Mottaz C. 1988. Determinants of organizational commitment. *Human Relations* 41 (6): 467–482.
- OECD *Employment Outlook*. 1999. OECD.
- Porter L., Steers R., Mowday R., Boulian P. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 59 (5): 603–609.
- Smith P., Wasti S., Grigoryan L., Achoui M., Bedford O., Budhwar P., Lebedeva N., Hoong Leong C., Torres C. 2014. Are guanxi-type supervisor-subordinate relationships culture-general? An eight-nation test of measurement invariance. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 45 (6): 921–938.
- Snir R. 2011. To work or not to work: The measurement of non-financial employment commitment. *International Journal of Business and Social Science* 2 (16): 271–278.
- Venn D. 2009. *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 89.
- Wage Dynamics in Europe*. 2009. Final Report of the Wage Dynamics Network (WDN). ECB.
- Warr P. 1982. A national study of non-financial employment commitment. *Journal of Occupational Psychology* 55: 297–312.
- Wasmer E. 2006. *The Economics of Prozac: Do Employees Really Gain from Strong Employment Protection?* IZA DP 2460.
- World Bank Data. <http://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS> (accessed 02.03.2015).

Translation of references in Russian into English

- Dominyak V. 2006. Institutional loyalty: The main approaches. *Menedzher po personalu* (4): 34–40.
- Lovakov A., Lipatov S. 2011. Organizational identification and employees commitment: Similarities and differences. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki* 8 (2): 69–80.
- Magura M. 1998. Patriotism of a personnel in relation to their organization is a decisive competitive advantage. *Upravlenie personalom* 11: 20–27.
- Magura M. 1999. *The organizational commitment of the employees. Abstract of dissertation for the degree of candidate of psychological sciences*. M.: MSU, Faculty of Psychology.
- Magura M., Kurbatova M. 2007. Secrets of motivation or motivation without secrets. The organizational commitment of the employees. *Upravlenie personalom* (13–14).
- Mironenko O. 2012. Employers' adjustment to the requirements of employment protection legislation in Russia. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta* 10 (3): 31–54.
- Enforcement: Theory and Practice*. 2008. Ed. by Y. A. Tikhomirov. Moscow: Formula prava.

- Temnitskii A. 2010. *The conditions of building up of the partnership-oriented employees of the Russian manufacturing enterprises*. <http://www.isras.ru/publ.html?id=1816> (accessed 22.02.2015).
- Labor and Employment in Russia*. 2013. Statistical Yearbook. M.: FSGS (Rosstat).
- Phelps E. 2015. *Mass flourishing: How grassroots innovation created jobs, challenge, and change*. Transl. from English. M.: Gaidar Institute Publishing.
- FNPR in a Changing Society*. 2006. Proceedings from the Fourth to the Sixth congress of the FNPR (2001–2006). Moscow. http://www.fpkk.ru/text/book_fnpr.pdf (accessed 25.04.2015).
- Hirschman A. 2009. *Exit, voice, and loyalty*. Transl. from English. M.: A New Publishing House.

*Статья поступила в редакцию
11 мая 2015 г.*