

# СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Е. С. Балабанова*

## КОНЦЕПЦИЯ МЕРИТОКРАТИЗМА В СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Статья представляет теоретический анализ современных зарубежных подходов к изучению внутриорганизационных социальных процессов сквозь призму концепции меритократизма. Показано, что в эмпирических социологических исследованиях к дискурсу меритократизма обращаются в изучении макропроцессов социальной стратификации, социальной мобильности. Что касается социальных процессов в рамках организаций, то использование понятия меритократизма ограничено преимущественно изучением дискриминационных практик в сфере труда. Автор обращает внимание на такой недооцененный в современной социологии организаций и управления контекст противостояния достиженчески-меритократических и традиционалистски-аскриптивных характеристик, как наличие у работников социальных связей. Описываются типы социальной организации фирм в континууме нарастания меритократических критериев трудоустройства и вознаграждений работников: кланово-аскриптивный (безусловное доминирование вне-профессиональных родственных и дружеских связей); смешанный (приоритет социальных связей, приобретаемых в процессе профессиональной деятельности индивида); достиженчески-меритократический (безусловное доминирование образовательно-квалификационных характеристик и результатов труда работника). Отмечается неоднозначность феномена «делового» социального капитала, формирование которого может быть основано либо на демонстрации лояльности и умения заводить неформальные связи в профессиональной сфере, либо на профессиональной репутации. Автор обращает внимание на тесную связь аскриптивных критериев трудоустройства и вознаграждений с фаворитизмом в организациях. Обсуждаются причины противоречивости результатов эмпирических исследований и методологические проблемы изучения значимости социальных связей в контексте меритократических принципов трудоустройства, материальных вознаграждений и карьерных продвижений в организациях. По мнению автора, наиболее перспективным*

---

**Балабанова Евгения Сергеевна — доктор социологических наук, профессор факультета бизнеса и менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (balabanova@hse.ru)**

**Eugene Balabanova — Doctor of Sociology, Faculty of Business and Management, National Research University “Higher School of Economics” (balabanova@hse.ru)**

*меритократический дискурс может быть в сравнительных исследованиях управленческих практик в российских и зарубежных организациях.*

**Ключевые слова:** меритократизм, аскриптивность, достиженчество, клановость, социальные связи, блат, трудоустройство, фаворитизм.

## Введение

Концепция меритократии описывает масштабную социальную систему, в которой существует сильная позитивная связь между «заслугами» индивидов и такими ценными ресурсами, как экономическое благосостояние, власть и престиж. Принципы меритократически организованного «модерного» общества и его институтов были описаны М. Вебером (Weber 1947; 1968), Т. Парсонсом (Parsons 1971), М. Янгом (Young 1958). Согласно Янгу, организованное таким образом общество опирается на принцип воздаяния «по заслугам», которые измеряются формулой «уровень IQ + усилия», т. е. справедливость вознаграждения оценивается как сочетание индивидуальных способностей и усилий людей.

«Меритократия» в последние десятилетия стала не только теоретической рамкой, но и влиятельной нормативно-идеологической традицией. Своими корнями принципы и сама идеология меритократии и достиженчества уходят в протестантскую трудовую этику (Pratto et al. 1994). Эта идеология связана с понятиями социальной справедливости и равенства возможностей, причем подчеркивается ее акцент на равенство *критериев* распределения вознаграждений, но ни в коем случае не на равенство *результатов* распределения. Меритократия как раз обеспечивает рациональное обоснование социального неравенства, существующих социальных иерархий, подчеркивая принцип распределения по заслугам как единственно справедливый: баланс «вкладов» и «результатов» (например, образовательных достижений и финансовых вознаграждений) представляется специфической формой равенства (Kunovich, Slomczynski 2007; Simpson et al. 2010). Заслуги в соответствии со способностями и индивидуальными достижениями противопоставляются таким аскриптивным характеристикам, как классовое происхождение, раса, национальность, пол (Jacobson, Kendrick 1973; Marshall, Swift 1996). Меритократия и «право по рождению» представляются двумя конкурирующими институциональными логиками, определяющими жизненные шансы людей (Maclean et al. 2014). Меритократия является одним из ключевых элементов, например, «Американской мечты», как и всей идеологии капиталистических экономик западных стран (Reynolds, Xian 2014). В целом можно утверждать, что роль достиженчески-меритократических принципов в жизни общества тесно связана со специализацией труда в результате дифференциации социальных институтов и является важным критерием зрелости социальной организации общества (Эфендиев и др. 2010).

Пожалуй, в наибольшей степени дискурс меритократизма сегодня востребован в политических науках, исследованиях элит (Крыштановская 2008; Шкаратан 2011). В эмпирических социологических исследованиях он чаще всего задействован в изучении макропроцессов социальной стратификации,

социальной мобильности (Bond, Saunders 1999; Farkas 2003; Тихонова 2014). На уровне национальной культуры меритократические установки определяются как разделяемые убеждения относительно того, что социальный статус индивида и уровень его экономического благополучия должны определять такие показатели, как уровень образования и его следствия, компетентность, приложенные усилия, амбиции. Причем, с точки зрения теорий рационального действия, наиболее сильно приверженными меритократическим принципам должны быть наиболее образованные и высокодоходные слои населения, поскольку они прямо заинтересованы в подобном принципе распределения. Что касается международных сравнений, то, согласно теориям постиндустриального общества, люди, живущие в странах с высоким уровнем «социетальной меритократии», будут более привержены меритократическим ценностям (Shepelak 1989; Locklear 1998).

Целью приведенного ниже анализа является рассмотрение возможностей использования концепции меритократии на микроуровне — в организационном контексте. Мы попытаемся ответить на вопрос, для изучения каких аспектов функционирования организаций «меритократический дискурс» может быть наиболее перспективным. Нашей задачей является построение общей теоретической модели анализа процессов трудоустройства, вознаграждений и карьерных продвижений в организациях с точки зрения концепции меритократизма. Мы начнем с общего анализа концепции меритократии применительно к социологическому изучению организации и предложим теоретическую типологию социальной организации фирм по степени их «меритократичности». Далее мы рассмотрим результаты имеющихся эмпирических исследований тех сфер деятельности организаций, где, на наш взгляд, наиболее ярко проявляется противостояние достиженчески-меритократических и кланово-аскриптивных начал, отметим имеющиеся противоречия и выделим наиболее перспективные направления дальнейших исследований.

### **Меритократизм в организационном контексте: основные подходы к изучению**

Хотя меритократия считается одним из принципов «менеджериализма» (Sealy 2010), а крупные, независимые от государства организации, основанные на меритократических принципах — необходимой чертой «модерного» общества (Pease 2005), концепция меритократизма в зарубежных исследованиях организаций используется значительно реже, чем в политических науках или изучении макропроцессов социальной стратификации.

Термин «меритократизм» применительно к изучению социальных процессов в организации используется в двух контекстах — как «идеология» и как «процесс» (Castilla 2008: 1484). Меритократизм как «идеология» тесно связан с концепцией справедливости и индивидуальными представлениями работников и менеджеров о том, что есть справедливость. Понимание меритократизма как «процесса» связано с решением прикладных управленческих задач — определением того, что есть «заслуга», как ее измерить и вознаградить. Прежде всего, это принципы материальных вознаграждений и карьерных продвижений в организациях (Castilla, Benard 2010). Одним из наиболее дискуссионных явля-

ется вопрос о том, что считать «заслужкой» работника — уровень его образования, формальные квалификационные показатели, стаж работы в компании или уровень текущего исполнения рабочих задач? В данном случае налицо противоречие «прошлых» и «нынешних» заслуг: ведь наиболее титулованные и «заслуженные» в прошлом работники далеко не всегда являются самыми эффективными в настоящем.

На противоположном — «антимеритократическом» — полюсе обычно находятся такие аскриптивные критерии вознаграждений, как пол, возраст, национальная и расовая принадлежность работника. Поэтому обычно «меритократический дискурс» в работах зарубежных авторов тесно связан с проблемой дискриминационных практик на рабочем месте (Lewis, Simpson 2010; Martin et al. 2014; Yang, Aldrich 2014).

Признавая важность преодоления дискриминации по вышеупомянутым основаниям, подчеркнем все же, что, по нашему мнению, в современном российском бизнесе основным критерием противостояния достиженчески-меритократическим принципам является такой элемент кланово-аскриптивной социальной организации, как неформальные связи, «блат» (Эфендиев и др. 2010). Этот аспект внутриорганизационных социальных взаимодействий, на наш взгляд, пока что не получил достаточного внимания исследователей.

### Меритократизм и социальные связи в организации

В зарубежной литературе упоминания феномена «старых знакомств» (*the old boys*), «network»), с точки зрения его «антимеритократичности», буквально единичны: являясь показателем социального капитала индивида, он противопоставит его человеческому капиталу, т. е. доказанной способности выполнять определенные задачи, профессиональные роли (Sealy 2010). При том что социальные связи являются повсеместно распространенными и способствуют, например, выживанию низкоресурсных индивидов и домохозяйств, в деловой сфере их можно трактовать скорее как негативный феномен, поскольку они обеспечивают *незаслуженные* преимущества одним за счет других. Соответственно, и внутриорганизационные неравенство и стратификация в результате таких преимуществ носят антимеритократический характер, воспринимаются большинством работников как несправедливые.

С точки зрения значимости социально-сетевых и образовательно-квалификационных ресурсов работников, мы можем выделить следующие типы социальной организации фирм по степени нарастания их «меритократичности» (табл. 1).

Абсолютно «антимеритократической», «кланово-аскриптивной» является ориентация менеджмента на неформальные социально-сетевые ресурсы работников, носящие характер родственных либо дружеских связей по внепрофессиональной деятельности. Эта ориентация воплощена в принципе «неважно, что ты знаешь, важно, кого ты знаешь» (Dineen, Garavan 1994). Последствиями таких практик часто становятся nepотизм и кумовство (*cronyism*) в организациях (Michailova, Worm 2003; Onoshchenko, Williams 2014).

На уровне культурных ценностей такой тип социальной организации проявляется в демонстрации наличия «блата», открытом признании менеджментом предпочтительности приема на работу близких знакомых и «верных» лю-

**Континуум значимости социально-сетевых и профессионально-квалификационных ресурсов в различных типах социальной организации бизнеса**

| Кланово-аскриптивный   | Смешанный   |  | Достиженчески-меритократический   |
|--|---|--|---|
| Безусловное доминирование родственных и дружеских связей, знакомств по внепрофессиональной сфере | Социальные связи, приобретаемые в процессе профессиональной деятельности индивида               |  | Безусловное доминирование образовательно-квалификационных характеристик и результатов труда работника |
|  | Основанные на демонстрации лояльности, умении заводить дружеские связи в профессиональной сфере | Основанные на профессиональной репутации |   |

дей, сознательном поддержании «кланового» типа культуры компании как «большой семьи». *«Я понимаю, что те, кто переходит со мной, не являются самыми сильными профессионалами; но я абсолютно уверен, что никто из них не воткнет мне нож в спину. В нашей стране это исключительно важно»* (из интервью с генеральным директором компании) (Шекшня 2006).

Этой системе противостоит исключительная ориентация менеджмента на образовательно-квалификационные характеристики работника — уровень его образования и степень соответствия образования выполняемой работе, стаж работы по специальности, повышение профессиональной квалификации. Эти формально-квалификационные меритократические критерии достаточно легко поддаются формализации в эмпирических исследованиях. Однако наиболее важным, безусловно меритократическим, является такой показатель, как собственно *результаты* работы, индивидуальная *эффективность* работника. К сожалению, этот показатель достаточно трудно формализовать: самооценки работниками собственной производительности и качества своей работы являются, как правило, недостоверными (завышенными); субъективные оценки руководителями своих подчиненных могут быть сильно искажены личными пристрастиями (Kane et al. 1995); «объективные» оценки результативности работников ограничены однотипными видами деятельности в рамках конкретных компаний, что делает невозможным сравнение результативности работников из разных профессиональных групп, компаний и тем более — межстрановые сопоставления. Поэтому, например, для кросскультурных исследований, на наш взгляд, оптимальным представляется использование таких критериев «меритократичности» в трудовых отношениях, как наличие специального образования и стажа работы по специальности.

На уровне культурных ценностей меритократические принципы могут проявляться, например, в сознательном выборе детьми иной, нежели у их преуспевающих родителей, профессии; отказе учиться в учебных заведениях, где их родственники или близкие знакомые занимают руководящие позиции. Кроме

того, на уровне правовой системы может существовать запрет на прием на работу близких родственников руководителей организаций.

«Мостиком», связующим звеном между этими двумя крайностями является «смешанный» тип социальной организации, ориентированный на «деловые» социальные связи, приобретаемые в процессе профессиональной деятельности человека. К ним можно отнести как знакомства по профессиональной сфере, так и уровень профессиональной репутации, известность человека в тех или иных профессиональных кругах. Несколько парадоксальным выглядит тот факт, что разделение социальных связей на родственно-дружеские и профессиональные производится в эмпирических исследованиях очень редко (напр., Meliciani, Radicchia 2011).

Анализ этого смешанного типа представляется исключительно важным как с точки зрения относительно малого количества исследований, специально посвященных разграничению «профессиональных» и «дружески-семейных» связей, так и неоднозначности самого феномена «деловых» связей.

Как мы видим из табл. 1, в основе аккумуляции «социально-делового» капитала могут лежать, с одной стороны, специфические личностные качества работника, такие как лояльность, приспособляемость, интриганство, умение угодить вышестоящему руководству, завязывать дружеские связи с «нужными» людьми на рабочем месте. В этом случае характер таких «деловых» связей явно тяготеет к «кланово-аскриптивному» типу социальной организации. С другой стороны, деловой социальный капитал может накапливаться благодаря высоким результатам работы, отражать объем профессиональных знаний и навыков, которые не всегда можно зафиксировать формальными квалификационными показателями. В этом плане образовательно-квалификационный капитал дополняется «социально-эмоциональной компетентностью» работника, его коммуникационными навыками. И в этом случае можно уверенно говорить о тяготении «социально-делового» капитала к меритократическому типу социальной организации.

Эмпирический анализ природы «делового» социального капитала российских работников (Балабанова 2015) показал, что чаще всего он встречается у «высокоресурсных» групп работников — мужчин наиболее активных возрастов, руководителей, работников российских филиалов иностранных компаний, работающих в престижных высокозарплатных секторах. Этот вид капитала наиболее часто встречается в сочетании как с «профессиональным», так и с «дружески-родственным» («клановым») капиталом.

Как показали результаты исследований в российских бизнес-организациях (Эфендиев и др. 2010; Эфендиев и др. 2011), противостояние достиженческо-меритократических и кланово-аскриптивных начал в виде неформальных социальных связей наиболее ярко проявляется в таких сферах трудовой жизни, как трудоустройство, вознаграждение и внутренние карьерные перемещения. Рассмотрим их более подробно.

### **Практики трудоустройства**

Проблема трудоустройства через призму достиженческих / аскриптивных критериев была рассмотрена в работах ряда зарубежных авторов (Simon, Warner

1992; Stovel et al. 1996; Petersen et al. 2000). Отмечается, что значимость неформальных связей при трудоустройстве выше при занятии более престижных и высокооплачиваемых рабочих мест (Rosenbaum et al. 1999; Marmaros, Sacerdote 2002; Kugler 2003).

В интересующем нас контексте особенно важным представляется разделение «информационного» и «назначенческого» протекционизма (Эфендиев и др. 2010). В первом случае социальные связи играют роль источника информации о вакансиях, однако сам факт назначения не зависит от наличия у соискателей «связей»: все они в любом случае проходят одинаковые испытания для занятия должности, и предпочтение отдается кандидатам, доказавшим свое квалификационное соответствие той или иной вакансии. При «назначенческом» же протекционизме речь идет о «сетях влияния», когда наличие связей служит главным, а иногда — единственным критерием принятия кандидата на работу (Simon, Warner 1992; Petersen et al. 2000; Yakubovich 2005).

В этом плане интересна роль рекомендаций (*referrals*), которые все чаще становятся необходимыми для занятия должностей. Некоторые западные компании сами поощряют своих сотрудников искать по своим каналам сильных кандидатов для занятия той или иной должности, поскольку такой способ рекрутинга сопряжен с меньшими издержками мониторинга рынка труда и, как считается, позволяет обеспечить лучшее «соответствие» работника и рабочего места. Кроме того, рекомендующий ставит под угрозу свою репутацию в случае, если он приведет плохого кандидата, так что сами работники стараются приводить действительно достойных (Fernandez, Weinberg 1997; Fernandez et al. 2000; Petersen et al. 2000; Kugler 2003; Yakubovich 2005; Pinkston 2012). Фактически, можно говорить о формализации, институционально закрепленной значимости «профессионально-делового» социального капитала в практиках трудоустройства.

Результаты исследований в российских компаниях обнаруживают значимость делового социального капитала как наиболее сильного предиктора вероятности попадания на «хорошее» место работы. Переменная «делового капитала» позитивно связана с удовлетворенностью работой и карьерой, уровнем материального положения семьи и оценками своей зарплаты как более высокой по сравнению с той, которую получают в их городе за аналогичную работу. Другие сочетания — профессионально-квалификационные характеристики, не подкрепленные социально-сетевыми ресурсами, либо «блат» без опыта работы и соответствующего образования — характерны для менее успешных работников (Балабанова 2015).

Эти результаты согласуются с оценками других исследователей, также отмечающих, что, например, на итальянском рынке труда претенденты, имеющие «профессиональные» связи, трудоустраиваются на более высокооплачиваемые рабочие места, в отличие от тех, кто пользовался рекомендациями друзей и родственников (Meliciani, Radicchia 2011). Значимость «блата» (родственно-дружеских связей), действительно, наиболее высока при трудоустройстве относительно неконкурентоспособных претендентов на вакансии, например, недавних выпускников учебных заведений одного из украинских городов

(Onoshchenko, Williams 2014), а почти половина молодых канадских мужчин некоторое время работали в тех же компаниях, где были заняты их отцы (Corak, Piraino 2011).

### **Вознаграждения и внутриорганизационные карьерные продвижения**

Что происходит с работником, попавшим в организацию «по знакомству»? Сохраняет ли он свои социально-сетевые преимущества, или они «растворяются», теряют свое значение при вознаграждениях и внутриорганизационной мобильности?

Многие исследователи констатируют, что работники, трудоустроенные через знакомства, зарабатывают больше, чем не имеющие «связей». Это подтверждается как на примере западных стран (Rosenbaum et al. 1999; Marmaros, Sacerdote 2002; Loury 2006; Obukhova, Lan 2013), так и России (Gerber, Mayorova 2010).

Однако имеются и другие результаты, показывающие, что первоначальное преимущество в зарплате, которое имели трудоустроившиеся по рекомендациям, со временем угасает (Simon, Warner 1992; Loury 2006).

Третья же группа исследований обнаруживает и отрицательные стороны трудоустройства через социальные связи, когда устраившиеся таким образом зарабатывали меньше, чем использовавшие формальные методы (Elliott 1999; Green et al. 1999; Loury 2006). Авторы, опираясь на результаты исследования в нескольких европейских странах, утверждают, что выгоды и издержки трудоустройства «по связям» встречаются примерно с одинаковой частотой (Pellizzari 2010).

Столь противоречивые данные объясняются, прежде всего, различными методиками проведения исследований, разными индикаторами наличия «связей» и успешности трудоустройства. Еще раз отметим, что в большинстве исследований не различаются три типа социальных связей, выделенных нами в табл. 1, которые, как ожидается, характерны для разных групп работников и должны иметь разный эффект в плане дальнейшей успешности респондентов.

Имеющиеся на данный момент эмпирические данные не позволяют уверенно сказать о значимости социально-сетевых преимуществ во внутриорганизационной мобильности. С одной стороны, показатели дружески-семейного социального капитала («блата») оказались значимыми для показателя наличия недавних карьерных повышений (Балабанова 2015). Однако, если учесть, что «индекс блата» оказался незначимым для остальных пяти показателей социально-экономического благополучия респондентов, а также учитывая в целом более низкие показатели удовлетворенности работой и более сильное желание сменить место работы среди трудоустроенных «по благу», можно предположить, что внепрофессиональные социальные сети чаще всего обеспечивают лишь однократное статусное повышение неконкурентоспособным работникам (первое рабочее место в карьере; трудоустройство после длительного перерыва или периода безработицы; переход с «плохого» рабочего места на «хорошее»).

Трудоустройство «по благу» может обеспечить работнику однократные преимущества, однако для дальнейших карьерных продвижений требуется «образовать» деловыми связями, что даже в большей степени важно, чем наличие фор-



мальных квалификационных характеристик. Эта особенность была отмечена ранее в исследовании руководителей в российских бизнес-организациях: наиболее успешными оказались работники, пришедшие в организацию «по блату», но впоследствии хорошо зарекомендовавшие себя в глазах коллег и руководства (Эфендиев и др. 2011).

Представляется исключительно важным изучение упомянутых выше принципов трудовых вознаграждений, основанных на индивидуальных результатах работы или образовательно-квалификационных заслугах индивида (*merit-based / performance-based rewards*). Примеры таких подходов представлены в ряде исследований (например, Castilla 2008), однако переменными, противостоящими меритократизму, в них обычно являются, как мы отмечали выше, пол, национальная или расовая принадлежность сотрудников, а не наличие у них социально-сетевых преимуществ.

«Парадокс меритократии» в оценке руководителем результатов работы своих подчиненных может быть связан с феноменом **фаворитизма**, когда эффективность работы выше оценивается у близких руководителю сотрудников, входящих в его *in*-группу. В самом общем виде фаворитизм — это оказание покровительства одному индивиду или группе людей за счет остальных индивидов и групп. Часто фаворитизм означает наличие у руководителя «любимчиков», когда одни его подчиненные пользуются вниманием и привилегиями, другие же отстранены от важнейших ресурсов.

«Парадокс меритократии» возникает при субъективных индикаторах оценки эффективности, о недостатках которых мы упоминали выше. Так, исследователи обнаружили, что при одинаковых объективных квалификационных характеристиках и уровне выполнения заданий более высокие субъективные оценки эффективности от своих руководителей получали мужчины, а не женщины (Castilla, Benard 2010). Руководители могут следовать своим личным субъективным предпочтениям и тем самым исказить оценки результативности своих подчиненных. Например, часто искажение оценок происходит в пользу сотрудников, работающих с руководителем дольше, чем остальные его подчиненные (Breuer et al. 2013). Такие искаженные оценки не просто несправедливы с точки зрения работников: они невыгодны и самой организации, поскольку их следствием может быть неэффективное использование человеческих ресурсов (Prendergast, Topel 1996).

Фаворитизм в организации может быть следствием трудоустройства «по знакомству» (Pinkston 2012) — в первую очередь, через социальные связи родственно-дружеского характера и профессиональные связи, основанные на лояльности. В свою очередь, фаворитизм является средством воспроизводства кланово-аскриптивного типа социальной организации фирмы.

Обращение к анализу фаворитизма перспективно для изучения власти, влияния, неравенства, карьерной динамики в организациях (Pfeffer, Fong 2005). Однако в большинстве исследований этот феномен трактуется весьма узко и обычно ограничивается психологическими исследованиями межличностных и межгрупповых взаимодействий, в основном через призму теории социальной идентичности (Lewis, Sherman 2003; Breuer et al. 2013). На наш взгляд, фаворитизм может быть рассмотрен через призму теории социального обмена как

элемент управленческой практики, обусловленный спецификой социальной организации фирмы и — шире — национального бизнеса в целом.

Такую концептуальную рамку для изучения фаворитизма обеспечивает весьма влиятельная в последние годы «теория обмена между лидером и подчиненным» (*leader-member exchange — LMX*), основанная на теории социального обмена (Graen, Uhl-Bien 1995). Ее основной постулат заключается в том, что руководитель по-разному относится к своим подчиненным, применяет в отношении к ним разные стили лидерства, в зависимости от принадлежности сотрудников к его *in-* или *out-*группе.

Что может сделать подчиненный, чтобы попасть в *in-*группу руководителя? Зарубежные исследователи утверждают, что к важнейшим условиям относятся общие взгляды, ценности, сходство социального статуса, уровня образования руководителя и подчиненного (*leader-follower homophily — «гемофильность»*) (McCroskey et al. 2006). Люди положительно относятся к тем, кого считают похожими на самих себя, и это трансформируется в постоянную симпатию, «соответствие» руководителя и подчиненного (*person-supervisor fit, PS-fit*) (Kim, Kim 2013).

Что же касается российских компаний, то, по оценкам отдельных исследователей, к условиям попадания в *in-*группу руководителей относятся такие качества подчиненных, как слабость собственного «Я», ограниченность лидерских притязаний, направленность на избегание неудач, внешний локус контроля, низкая значимость ценностей самостоятельности, независимости, повышения уровня образования, предпочтение зависимой позиции в межличностном взаимодействии (Флоровский 2012). Как видим, налицо совсем иная модель вертикальных внутриорганизационных взаимодействий: лояльность как условие близости к руководителю. И это, напомним, еще раз подчеркивает необходимость отдельного выделения «делового» капитала, источником которого является лояльность и покорность работника по отношению к вышестоящему руководству.

### **Меритократизм в организациях: перспективные направления исследований**

На наш взгляд, «меритократический дискурс» может быть наиболее востребованным в качестве концептуальной основы для сравнительного анализа управленческих практик и внутриорганизационных процессов российских и зарубежных компаний, поскольку, как ожидается, они позволят вскрыть основные различия, водоразделы в национальных моделях социальной организации бизнеса.

Подчеркнем, что проблематика меритократизма в настоящее время является недооцененной как зарубежными, так и российскими социологами. В большинстве зарубежных исследований, использующих концептуальную рамку «меритократизма», как мы упоминали выше, индикаторами «аскриптивности» являются пол, возраст, раса, социальное происхождение индивидов. В отличие от них, представляется весьма перспективным структурировать анализ меритократизма через противопоставление «связей» и «заслуг» индивидов, то есть дружески-семейного социального капитала и образовательно-профессионального человеческого капитала работников, результатов их трудовой деятельности.

Что же касается социологического анализа проблематики меритократизма в российском контексте, то данный вопрос сегодня находится, скорее, на периферии внимания исследователей. Примечательно, что необходимость «связей» для трудоустройства на «хорошие» рабочие места даже в экспертной среде считается самоочевидной и универсальной для разных типов организаций и даже в разных национальных культурах. Как мы постарались показать выше, зарубежные исследования дают достаточно противоречивые результаты, а исследование на небольшой выборке российских компаний (Балабанова 2015) показало разную значимость социальных связей «делового» и «родственно-дружеского» характера.

Помимо фиксации практик реализации меритократических и аскриптивных критериев трудоустройства и вознаграждений в организациях, представляется важным изучение их *нравственной приемлемости* в разных культурных контекстах. Интересно, что рецензенты одной из наших статей в зарубежном журнале высказывали сомнение в том, насколько искренне российские работники отвечали на вопрос о наличии у них «блата» при трудоустройстве в организацию. Между тем некоторые исследователи утверждают, что режимы, сложившиеся в постсоциалистических странах в 1990-е гг., способствовали *снижению* поддержки меритократических ценностей (Kunovich, Slomczynski 2007). Если в стране с высоким уровнем «социетальной меритократии» трудоустройство «по знакомству» может быть практически реализуемым, но при этом нравственно порицаемым и не афишируемым, то в культуре, в большей степени тяготеющей к аскриптивности, наличие «связей» и ориентация менеджмента на трудоустройство «своих», напротив, открыто демонстрируется и получает нравственные и рациональные обоснования, примеры которых мы приводили выше.

### Литература

Балабанова Е.С. «Деловые» и «кланово-семейные» социальные связи в трудоустройстве российских работников, *XV апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 4-х книгах*, отв. ред.: Е.Г. Ясин. Кн. 4. М.: НИУ ВШЭ, 2015: 151–158.

Крыштановская О. От милитократии к меритократии?, *Русский журнал*, 2008, май: 59–69.

Тихонова Н.Е. Факторы стратификации в современной России: динамика сравнительной значимости, *Социологические исследования*, 2014, 10: 23–35.

Флоровский С.Ю. Диспозиционная регуляция совместной управленческой деятельности руководителей как предиктор организационного развития: технология оценки, мониторинга и прогнозирования [Электронный ресурс], *Социогуманитарные технологии в методологическом и практическом измерениях: материалы Междунар. науч.-практ. Интернет-конф. (1 марта–30 мая 2012 г.)* / отв. ред. В.И. Подшивалкина. Одесса: Одесский национальный ун-т им. И.И. Мечникова. [<http://www.sht.odessa.ua/docs/Articles/Florovski.pdf>]. Дата обращения 18.08.2015.

Шекшня С. От плохого к великому, *Эксперт*, 2006, 29(523): 26–32.

Шкаратан О.И. Российская «псевдоэлита» и ее идентификация в мировом и национальном контекстах, *Мир России. Социология. Этнология*, 2011, 20(4): 68–88.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства, *Мир России. Социология, этнология*, 2010, 19(4): 69–105.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования, *Мир России: Социология, этнология*, 2011, 20(4): 140–169.

Bond R., Saunders P. Routes of success: influences on the occupational attainment of young British males, *British Journal of Sociology*, 1999, 50(2): 217–249.

Breuer K., Nieken P., Sliwka D. Social ties and subjective performance evaluations: an empirical investigation, *Review of Managerial Science*, 2013, 7(2): 141–157.

Castilla E.J. Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers, *American Journal of Sociology*, 2008, 113(6): 1479–1526.

Castilla E.J., Benard S. The Paradox of Meritocracy in Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 2010, 55 (4): 543–676.

Corak M., Piraino P. The Intergenerational Transmission of Employers, *Journal of Labor Economics*, 2011, 29(1): 37–68.

Dineen D., Garavan T. Ireland: the Emerald Isle. Management research in a changing European context. *International Studies of Management and Organisation*, 1994, 24(1/2): 137–164.

Elliott J. Social isolation and labor market isolation: Network and neighborhood effects on less-educated urban workers, *Sociological Quarterly*, 1999, 40(2): 199–216.

Farkas G. Cognitive skills and noncognitive traits and behaviors in stratification processes, *Annual Review of Sociology*, 2003, 29(1): 541–562.

Fernandez R.M., Castilla E., Moore P. Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center, *American Journal of Sociology*, 2000, 105(5): 1288–1356.

Fernandez R.M., Weinberg N. Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank, *American Sociological Review*, 1997, 62(6): 883–902.

Gerber T.P., Mayorova O. Getting Personal: Networks and Stratification in the Russian Labor Market, 1985–2001, *American Journal of Sociology*, 2010, 116(3): 855–908.

Graen G. B., Uhl-Bien M. Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member-exchange (LMX) theory over 25 years: Applying a multilevel multi-domain perspective, *Leadership Quarterly*, 1995, 6(2): 219–247.

Green G., Tigges L., Diaz D. Racial and ethnic differences in job search strategies in Atlanta, Boston, and Los Angeles, *Social Science Quarterly*, 1999, 80(2): 559–77.

Jacobson B., Kendrick J.M. Education and Mobility: From Achievement to Ascription, *American Sociological Review*, 1973, 38(4): 439–460.

Kane J.S., Bernardin H.J., Villanova P., Peyrefitte J. Stability of rater leniency: three studies, *Academy of Management Journal*, 1995, 38(4): 1036–1051.

Kim T.-Y., Kim M. Leaders' Moral Competence and Employee Outcomes: The Effects of Psychological Empowerment and Person-Supervisor Fit, *Journal of Business Ethics*, 2013, 112(1): 155–166.

Kugler A.D. Employee referrals and efficiency wages, *Labour Economics*, 2003, 10(5): 531–556.

Kunovich S., Slomczynski K.M. Systems of Distribution and a Sense of Equity: A Multilevel Analysis of Meritocratic Attitudes in Post-industrial Societies, *European Sociological Review*, 2007, 23(5): 649–663.

Lewis A.C., Sherman S.J. Hiring you makes me look bad: Social-identity based reversals of the ingroup favoritism effect, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2003, 90(2): 262-276.

Lewis P., Simpson R. Meritocracy, difference and choice: women's experiences of advantage and disadvantage at work, *Gender in Management*, 2010, 25(3): 165-169.

Locklear S. Meritocratic Image of Success and its Determinants: A Comparison of Poland and Hungary, 1987-88 and 1992, *International Journal of Sociology*, 1998, 28(2): 65-90.

Loury L.D. Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages, *Journal of Labor Economics*, 2006, 24(2): 299-318.

Maclean M., Harvey C., Kling G. Pathways to Power: Class, Hyper-Agency and the French Corporate Elite, *Organization Studies*, 2014, 35(6): 825-855.

Marmaros D., Sacerdote B. Peer and social networks in job search, *European Economic Review*, 2002, 46(4-5): 870-879.

Marshall G., Swift A. Merit and mobility, *Sociology*, 1996, 30(2): 375-86.

Martin G., Dymock D., Billett S., Johnson G. In the name of meritocracy: managers' perceptions of policies and practices for training older workers, *Ageing and Society*, 2014, 34(6): 992-1018.

McCroskey L.L., McCroskey J.C., Richmond V.P. Analysis and Improvement of the Measurement of Interpersonal Attraction and Homophily, *Communication Quarterly*, 2006, 54(1): 1-31.

Meliciani V., Radicchia D. The informal recruitment channel and the quality of job-worker matches: an analysis on Italian survey data, *Industrial and Corporate Change*, 2011, 20(2): 511-554.

Michailova S., Worm V. Personal networking in Russia and China: blat and Guanxi, *European Management Journal*, 2003, 21(4): 509-519.

Obukhova E., Lan G. Do Job Seekers Benefit from Contacts? A Direct Test with Contemporaneous Searches, *Management Science*, 2013, 59(10): 2204-2216.

Onoshchenko O., Williams C.C. Evaluating the role of blat in finding graduate employment in post-Soviet Ukraine: The "dark side" of job recruitment?, *Employee Relations*, 2014, 36(3): 254-265.

Parsons T. *The System of Modern Societies*. New Jersey: Prentice-Hall, 1971.

Pearce J.L. Organizational scholarship and the eradication of global poverty, *Academy of Management Journal*, 2005, 48(6): 970-972.

Pellizzari M. Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job? *Industrial and Labor Relations Review*, 2010, 63(3): 494-510.

Petersen T., Saporta I., Siedel M.-D.L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks, *American Journal of Sociology*, 2000, 106(3): 763-816.

Pfeffer J., Fong C.T. Building organization theory from first principles: The self-enhancement motive and understanding power and influence, *Organization Science*, 2005, 16(4): 372-388.

Pinkston J.C. How Much Do Employers Learn from Referrals?, *Industrial Relations*, 2012, 51(2): 317-341.

Pratto F., Sidanius J., Stallworth L.M., Malle B.F. Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, 67(4): 741-763.

Prendergast C.J., Topel R. Favoritism in organizations, *Journal of Political Economy*, 1996, 104(5): 958-978.

Reynolds J., Xian H. Perceptions of meritocracy in the land of opportunity, *Research in Social Stratification and Mobility*, 2014, 36(1): 121-137.

Балабанова Е.С. Концепция меритократизма в современных исследованиях...

Rosenbaum J.E., DeLuca S., Miller S.R., Roy K. Pathways into work: short- and long-term effects of personal and institutional ties, *Sociology of Education*, 1999, 72(3): 179–196.

Sealy R. Changing perceptions of meritocracy in senior women's careers, *Gender in Management*, 2010, 25(3): 184–197.

Shepelak N.J. Ideological Stratification: American Beliefs about Economic Justice, *Social Justice Research*, 1989, 3(3): 219–233.

Simon C., Warner J., Matchmaker, matchmaker: the effect of old boy networks on job match quality, earnings, and tenure, *Journal of Labor Economics*, 1992, 10(3): 306–330.

Simpson R., Ross-Smith A., Lewis P. Merit, special contribution and choice, *Gender in Management*, 2010, 25(3): 198–207.

Stovel K., Savage M., Bearman P. Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890–1970, *American Journal of Sociology*, 1996, 102(2): 358–399.

Weber M. *The Theory of Social and Economic Organization*. N.Y.: The Free Press, 1947.

Weber M. *Economy and society*, ed. by G. Roth and C. Wittlich. N.Y.: Bedminster Press, 1968.

Young M. *The Rise of the Meritocracy 1870-2033: An essay on education and society*. L.: Thames and Hudson, 1958.

Yakubovich V. Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market, *American Sociological Review*, 2005, 70(3): 408–421.

Yang T., Aldrich H.E. Who's the Boss? Explaining Gender Inequality in Entrepreneurial Teams, *American Sociological Review*, 2014, 79(2): 303–327.