**Трудоустройство молодых мигрантов: как устроиться на работу**

**в организацию с правильной организационной культурой?**

Черняева Галина Владимировна, доцент кафедры управления персоналом

факультета государственного управления

Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

**Employment of young migrants: how to get a job**

**in the organization with the correct** **organizational culture?**

Galina Cherniaeva, associate Professor, Department of personnel management,

faculty of public administration, Lomonosov Moscow state University

Аннотация. В статье показано, что молодым людям целесообразно начинать трудовой путь в организациях с развитой и правильно выстроенной организационной культурой. Раскрываются разработанные Р. Далио концепция «правильной организационной культуры» и принципы управления организацией и персоналом. Автор делает вывод о важности развития молодыми людьми качеств, востребованных в компаниях с правильной организационной культурой и самоусиливающейся спиралью развития организации.

Annotation. The article shows that it is advisable for young people to start their career in organizations with a developed and well-built organizational culture. Developed by R. Dalio, the concept of "correct organizational culture" and the principles of organization and personnel management are revealed. The author concludes that it is important for young people to develop qualities that are in demand in companies with the correct organizational culture and self-reinforcing spiral of organization development.

Ключевые слова: трудоустройство мигрантов; персонал; правильная организационная культура, принципы правильной организационной культуры; самоусиливающаяся спираль развития компании.

Key words: the employment of migrant workers; personnel; correct organizational culture, principles of correct organizational culture; self-reinforcing spiral of company development.

По данным Госкомстата, к моменту распада СССР и формирования новых государств на постсоветском пространстве 54,3 млн. граждан СССР постоянно проживали вне территории своих национальных государств, что составило более 19% граждан распавшейся державы [1, с. 5 – 19]. С этого момента на постсоветском пространстве началось формирование новой миграционной системы с центром миграционных потоков в Российской Федерации [2, с. 17 – 18]. Несмотря на множественные трансформации миграционных потоков на различных этапах развития постсоветской миграционной системы, тенденции роста мигрантов сохраняются и связаны с объективными демографическими процессами и особенностями развития экономики, политики и социальной сферы постсоветских территорий. Поэтому проблемы трудоустройства мигрантов, особенно молодых людей, стали проблемой с возрастающей актуальностью как для самих мигрантов и их родственников, так и для принимающих государств и микрогрупп, с которыми контактируют мигранты.

Трудоустройство молодых людей – мигрантов, будь то выпускники вуза или ссуза, или вчерашние школьники, представляется достаточно трудным и чрезвычайно важным шагом на их жизненном пути. Особенное значение имеет удачное трудоустройство на первое место работы, так как именно *в первом трудовом коллективе*:

* проходит первичная трудовая социализация;
* вырабатываются принципы работы;
* закладываются важнейшие навыки трудовой самоорганизации;
* формируется отношение к профессиональной деятельности и профессиональному росту;
* формируются основы построения деловых взаимодействий с другими сотрудниками;
* осуществляется социокультурная социализация;
* происходят существенные перемены в самосознании личности: формируются новые социальные идентификации, корректируется самооценка;
* начинают формироваться стереотипы этнокультурных восприятий и взаимодействий, а также устойчивые схемы и шаблоны кросскультурного поведения.

В условиях спада производства и сравнительно неширокого спектра предложений работы на рынке труда в современном постсоветском пространстве у молодых людей – мигрантов подчас возникает стремление устроиться на любую работу в первое попавшее в поле их зрения сколь-нибудь подходящее рабочее место, и это вполне объяснимо. Тем не менее, даже в сложных условиях высокой безработицы молодым людям – мигрантам следует внимательно присматриваться к особенностям организационной культуры той компании, которая попала в поле их внимания как потенциальный работодатель. Насколько важно ребенку сразу правильно научиться держать ложку или ручку для письма и ставить правильно ногу при ходьбе, настолько же важно молодому человеку сразу сформировать правильные трудовые навыки, которые впоследствии не станут источником ошибок и их не потребуется переформировывать.

Какие же характеристики организации и поведения персонала могут свидетельствовать о том, что перед нами достойная, перспективная организация с «правильной организационной культурой», которая поможет молодому мигранту успешно адаптироваться в новой жизненной среде?

Рэй Далио, известный американский специалист по менеджменту и основатель крупнейшего в мире хедж-фонда, входящий по версии «Time» в 100 наиболее влиятельных людей планеты, рассматривая организацию как «механизм, состоящий их двух основных элементов – корпоративной культуры и людей», сделал вывод, что в успешных компаниях есть «правильные сотрудники и правильная корпоративная культура» [3, с. 320]. По его мнению, *правильные сотрудники* – это люди, обладающие соответствующими (правильными) личностными характеристиками, способностями и поведением. Им обязательно свойственны: объективность, предельная прозрачность поведения, глубокая приверженность миссии компании и у них есть «все необходимые знания и навыки, чтобы на высшем уровне справляться со своей работой» [3, с. 339]. *Правильная корпоративная культура* – это организационное устройство, при котором реализуются определенные принципы работы персонала и организационного взаимодействия. По мнению Р. Далио, для компании с правильной корпоративной культурой характерны [3, с. 320 – 331]:

* инновационные, творческие результаты деятельности;
* открытость информации для всех сотрудников, сознающих свою ответственность за организацию и умеющих ею пользоваться в целях организации; одновременно с этим – закрытость доступа к информации для тех, кто не понимает своей ответственности;
* наличие сформированной среды, в которой у каждого участника есть право самостоятельно разобраться в существе дела;
* признание за сотрудниками «права на ошибку»; создание и применение таких инструментов управления персоналом, как «Журнал ошибок», или лучше – «Журнал возникающих вопросов», фиксация ошибок в которых обязательна для каждого сотрудника организации, и в обязательном порядке проверяется руководством [3, с. 92];
* открытость обсуждения проблем и разногласий;
* принятие решений, основанных на твердых принципах (в частности, на принципе меритократии) и систематизации;
* реализация концепта «самоусиливающейся спирали развития» организации.

Р. Далио подчеркивает, что в процессе деятельности организации и управления персоналом необходимо придерживаться строгих принципов, которые «жестко, но справедливо» действуют в организации и в процессе работы, и в процессе межличностных отношений.

Констатируя, что «качественные принципы представляют собой эффективные способы взаимодействия с реальностью» [3, с. 162], Р. Далио сформулировал следующие *взаимосвязанные* *принципы организации с правильной организационной культурой* [3, с. 320 – 321]:

* принцип меритократии идей на основе профессионализма и компетентности»;
* принцип абсолютной честности, предельной прозрачности и открытости, означающий, что нельзя бояться правды и следует самому быть последовательным и требовать последовательности от других сотрудников;
* принцип поддержки осмысленной работы (такой работы, которая для сотрудников интересна и за которую они берутся с энтузиазмом) и значимых отношений («в которых все искренне заботятся друг о друге» как в большой семье [3, с. 339]), так как они усиливают друг друга на фоне абсолютной честности и предельной прозрачности;
* принцип продуктивного несогласия, согласно которому сотрудник имеет право и обязан высказать свою точку зрения, если она отличается от других точек зрения, и предложить свой вариант решения организационной проблемы.

Опираясь на свой сорокалетний опыт управления инвестиционной компанией «Bridgewater Associates» и внедрения концепции «правильной организационной культуры», Р. Далио отмечает, что главными результатами такой управленческой работы стали: эффективная работа, хорошие взаимоотношения в организации, «счастливые и довольные» сотрудники и клиенты, компании удалось привлечь в компанию еще больше амбициозных, независимо мыслящих сотрудников с масштабными целями [3, с. 352]. Полученная таким образом самоусиливающаяся спираль развития компании показана на рис. 1.

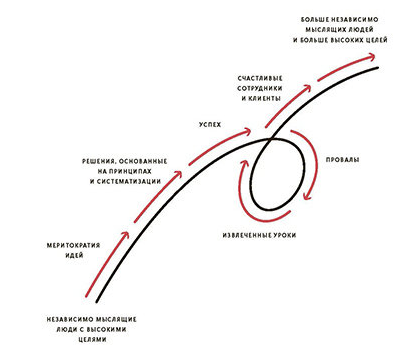


Рисунок 1. Самоусиливающаяся спираль развития Bridgewater Associates [Источник: 3, с. 353]

Несмотря на то, что в современном менеджменте существует немало типологий организационной культуры (Э. Шейн [4, с. 137 – 155], Ханди [5, с 10 – 14], К. Камерон и Р. Куинн [6, с. 68 – 79] и др.), следует подчеркнуть ясность, простоту и практическую применимость принципов концепции «правильной организационной культуры» Р. Далио.

Из содержания концепции «правильной организационной культуры» Р. Далио очевидно, что в такой, саморазвивающейся компании работать не просто, но выработанные правила и принципы поведения, а также приобретенные навыки профессиональной деятельности и продуктивного управления межличностными отношениями с инокультурным персоналом позволяют новичкам компании – мигрантам приобрести существенный человеческий капитал, который может служить этим молодым людям прочной платформой для последующей успешной профессиональной деятельности, построения деловой карьеры, а также для формирования социального признания и построения конструктивных и неконфликтных межличностных отношений в принимающей стране.

Выбирая для работы организацию с правильной организационной культурой и самоусиливающейся спиралью развития, мигрант и сам должен демонстрировать и развивать подходящие способности и личные качества, включая: открытость и честность; ответственность; информационную, коммуникативную и социокультурную компетентность; стремление развиваться вместе с компанией, учиться делать «лучшее, на что способны», «действовать на пределе возможностей» и стараться «прыгнуть выше головы» (Р. Далио). Поэтому всем, кто не хочет провести свою жизнь в бесконечном ряду своих собственных ошибок, Р. Далио предлагает систематизировать собственные сильные и слабые стороны и выработать собственные четкие принципы работы.

Список литературы

1. Национальный состав населения СССР. Государственный комитет СССР по статистике. – М.: Финансы и статистика, 1991.

2. Ивахнюк, И.В. Аналитический доклад по итогам международного научно-практического семинара «Миграция на постсоветском пространстве: тенденции, последствия и перспективы» (2 – 3 декабря 2011 г., Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова) и рекомендации в области совершенствования миграционной политики / И.В. Ивахнюк. – М. – 54 с. URL: [https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=2&\*=gg11nyiY%2FY0I817D%%3D&lang=ru](https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=2&*=gg11nyiY%2FY0I817D%%3D&lang=ru) (дата обращения: 22.06.2019).

3. Далио, Р. Принципы. Жизнь и работа / пер. с англ. Ю. Константиновой; 2-е изд. / Р. Далио. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 608 с.

4. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. С. Жильцова, А. Чеха под. ред. В.А. Спивака / Э.Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 306 с.

5. Хэнди, Ч. Время безрассудства / пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского / Ч. Хэнди. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

6. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ.; под ред. И.В. Андреевой / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

© Черняева Галина Владимировна, 2019.