МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН

Российское общество социологов
Научно-исследовательский комитет «Социология труда»

Б.Г. ТУКУМЦЕВ

ИЗБРАННЫЕ СТАТЬИ

Сборник статей

Под редакцией В.Ю. Бочарова

Одобрено редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

С А М А Р А
Издательство Самарского университета
2023

УДК 316.3/.4
ББК 60.56
Т819

Утверждено Ученым советом
Социологического института РАН – филиала ФНИСЦ РАН.

Рецензенты:
д-р ист. наук, проф. *З.Х. Саралиева* (ННГУ им. Н.И. Лобачевского);
д-р филос. наук, проф. *В.В. Козловский* (СИ РАН – филиал ФНИСЦ РАН)

Составители:
В.Ю. Бочаров, Н.В. Авдошина, Ю.В. Васькина, С.Г. Климова

Тукумцев, Будимир Гвидонович
Т819 **Избранные статьи :** сборник статей / *Б.Г. Тукумцев*; под ред. В.Ю. Бочарова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2023. – 648 с.

ISBN 978-5-7883-1869-1
DOI: https://doi.org/10.18287/BGT1011927

В настоящем сборнике представлены основные работы Будимира Гвидоновича Тукумцева (1927–2021) – советского и российского ученого, социолога, гуманиста и просветителя. Собранные статьи и материалы Б.Г. Тукумцева характеризуют не только его значимые научные достижения, но и организационные усилия по созданию НИИ «Социальных технологий» Самарского университета в самарский период и важные исследовательские результаты в петербургский период жизни и работы в Социологическом институте РАН.

Широкий круг исследовательских задач, которыми занимался Б.Г. Тукумцев, представлен в материалах, изложенных в шести тематических разделах. В приложении к сборнику даны интервью с Б.Г. Тукумцевым, а также воспоминания, раскрывающие масштабность, разнообразие интересов, неожиданные качества личности ученого.

Широкая палитра научной тематики сборника позволяет адресовать его различным категориям читателей: преподавателям вузов, аспирантам, студентам, социологам-исследователям, а также всем, кто интересуется проблемами социологии труда, социологии управления, социологии организаций, социологии инноваций и социологии культуры.

УДК 316.3/.4
ББК 60.56
ГРНТИ 04.51.31

ISBN 978-5-7883-1869-1
DOI: https://doi.org/10.18287/BGT1011927

© Авторы, текст, 2023
© Самарский университет, 2023

UDC 316.3/.4

Approved by the Academic Council Of the Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences – a branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences

Peer-Reviewers:
Doctor of Historical Sciences, prof. Z.H. Saralieva (Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod);
Doctor of Philosophical Sciences, prof. V.V. Kozlovsky (Sociological Institute of FCTAS RAS)

Book-compilers:
V.Yu. Bocharov (editor), N.V. Avdoshina, Yu.V. Vaskina, S.G. Klimova

Tukumtsev B.G., **Budimir G. Tukumtsev: the best articles**. Ed. by Bocharov V.Yu. - Samara : Samara University Press, 2023. - 648 p.

ISBN 978-5-7883-1869-1
DOI: https://doi.org/10.18287/BGT1011927

This collection presents the main works of Budimir G. Tukumtsev (1927–2021), a Soviet and Russian scientist, sociologist, humanist and educator. Collected articles and materials by B.G. Tukumtsev are characterized not only by his significant scientific achievements, but also by organizational efforts to establish the Research Institute of Social Technologies at Samara University during the Samara period of his life and work and by important research results during the St. Petersburg period of his life and work at the Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences.

A wide range of research tasks that B.G. Tukumtsev executed is presented in the materials divided into six thematic sections. The appendix to the collection contains interviews with B.G. Tukumtsev, memories that reveal the extent and variety of his interests, and unexpected qualities of the scientist's personality.

The wide palette of scientific topics of the collection allows it to be addressed to various categories of readers: university professors, graduate and undergraduate students, research sociologists along with anyone interested in the problems of the sociology of work, the sociology of management, the sociology of organizations, the sociology of innovation and the sociology of culture.

UDC 316.3/.4

ISBN 978-5-7883-1869-1
DOI: https://doi.org/10.18287/BGT1011927
© Samara University, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие 8

О вкладе Б.Г. Тукумцева в становление и развитие самарской социологии (Н.В. Авдошина) 11

Избранные статьи 15

Раздел 1. Трудовые отношения как объект социологического анализа и культуральный (социокультурный) подход к их изучению 15

Социально-трудовые отношения в контексте государственных интересов (1999) 15

Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России (2000) 26

Состояние трудовых отношений на предприятиях российской промышленности (2013) 30

В.А. Ядов о применении культурального подхода в социологическом анализе трудовых отношений (2016) 43

Каковы перспективы исследования трудовых отношений в России? (2016) 55

Исследование трудовых отношений с использованием культурального подхода (2017) 61

Раздел 2. Мотивация и включенность наемного персонала в деятельность организации 69

Показатели включенности в социалистическое соревнование (1981) 69

Партисипация сегодня: необходимость и возможность (1993) 73

Партисипативные методы управления в современных условиях (1994) 86

Парадоксы управления персоналом и возможности инновационных технологий (2011) 93

Оценка включенности персонала в деятельность предприятия (2011) 111

Новые требования к работнику промышленного производства в условиях современной модернизации (социологический анализ) (2015) 119

Социальное партнерство на промышленных предприятиях (2015) 135

Раздел 3. Социология инновационной деятельности 182
Социальные механизмы инновационных процессов (2006) 182
Культура инновационной деятельности в научных учреждениях и возможность ее социологической оценки (2008) 194
Анализ инновационной деятельности в научных учреждениях: культуральный подход (2010) 239
Социологический анализ культурных правил инновационной деятельности в науке (2011) 285
Культуральный подход в социологическом анализе инновационной научной деятельности (2011) 291
Социологический анализ восприятия инновационной деятельности в научных учреждениях (2012) 304
Формирование понятийного аппарата социологического анализа инновационной деятельности (2014) 320

Раздел 4. Уровень жизни: проблема трудовой бедности и подхода к ее оценке 365
Субкультуры нищеты и бедности на периферийных отечественных предприятиях: динамика и перспективы (2008) 365
Бедность и нищета работников промышленного производства (2008) 392
Возможно ли сократить бедность среди работающих в сфере производства? (2008) 412
Низкий уровень жизни как социальное препятствие на пути модернизации промышленного производства (2018) 438

Раздел 5. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы 463
Методические документы социологического мониторинга социально-трудовой сферы (1997) 463
Информационное обеспечение управления социально-трудовой сферой (1998) 480
Самарский мониторинг социально-трудовой сферы (2001) 488
Новый канал обратной связи в управлении областью (2001) 502
Из истории самарского мониторинга социально-трудовой сферы (2014) 509

Раздел 6. Статьи разных лет 520
О новом типе работника, порожденном советской общественной системой (1993) 520
Социальное самочувствие женщин, занятых преимущественно домашним хозяйством: попытка социологического анализа (1997) 525
К вопросу о гендерном неравенстве (1999) 532
Солидарность работников наемного труда в современных условиях (2001) 544
Социокультурный подход к анализу трудовой деятельности (2007) 549
Культура трудовой деятельности, как предмет социологического анализа (2008) 560
Владимир Александрович и его самарская социологическая школа (2009) 566
Поддержка В.А. Ядовым российской региональной социологии в 1960–1980-е годы (2015) 576

Заключение 580
Б.Г. Тукумцев – учёный, гуманист, просветитель (С.Г. Климова) 580

Библиографический список 589

Приложение 592
Интервью Н.В. Авдошиной с Б.Г. Тукумцевым «БУДИ МИР!» (2004) 592
Интервью Б.З. Докторова с Б.Г. Тукумцевым: «То, что я оказался в социологии, связано со счастливой случайностью и с моим интересом к проблемам управления» (2009) 606
Памяти Будимира Гвидоновича Тукумцева – воспоминания А.С. Мищенко о своем коллеге по СИ РАН ФНИСЦ РАН (2021) 639
Воспоминания Ю.В. Васькиной о своем учителе – Б.Г. Тукумцеве (2022) 642

ПРЕДИСЛОВИЕ

Идея издания сборника работ Будимира Гвидоновича Тукумцева – известного исследователя в области социологии труда, оказавшего заметное влияние на становление, в том числе самарской социологии, была озвучена на заседании секции «Состояние трудовых отношений в России и их влияние на развитие отечественной экономики» (в рамках VI Всероссийского социологического конгресса) проходившей на базе Социологического института РАН – филиала ФНИСЦ РАН 9 декабря 2021 года. Эта инициатива была одобрена руководством Социологического института РАН – филиала ФНИСЦ РАН (д-р филос. наук, проф. В.В. Козловский), руководством НИК «Социология труда» РОС и всеми участниками проходившего заседания.

В дальнейшем инициатива по изданию научного наследия Б.Г. Тукумцева была поддержана руководством социально-гуманитарного института Самарского национального исследовательского университета им. академика С.П. Королева.

Осуществление подготовки такого сборника на базе именно Самарского университета было признано обоснованным и целесообразным исходя из факта, что значительная доля изданных работ Б.Г. Тукумцева (а до 2005 г. – вообще все) были изданы под грифом Куйбышевского и затем Самарского государственного университета. Кроме того, многие работы выполнены совместно с его самарскими учениками, причем даже уже в то время, когда Будимир Гвидонович вернулся в Санкт-Петербург (2005 г.) и стал старшим научным сотрудником и руководителем Центра исследований социально-трудовой сферы Социологического института РАН – филиала ФНИСЦ РАН.

В группу по подготовке материалов были включены доц. Н.В. Авдошина, доц. В.Ю. Бочаров и доц. Ю.В. Васькина, являющиеся одновременно работниками Самарского университета и ассоциированными научными сотрудниками СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН и, что также очень важно, учениками и многолетними соратниками Б.Г. Тукумцева. Кроме того, в члены редакционной коллегии была включена ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН (г. Москва) С.Г. Климова, – долгие годы лично знавшая Б.Г. Тукумцева и имевшая немалый опыт совместной с ним и его самарскими коллегами-учениками научной работы.

Работа по сбору и систематизации научного наследия Б.Г. Тукумцева осуществлялась в течение всего 2022 года. Огромную помощь в поиске и оцифровке текстов статей оказали студенты социологического факультета Самарского университета. В связи с этим хочется выразить благодарность за такую помощь целому ряду студентов, среди которых: Алина Ахметова, Дарья Базарная, Никита Кузнецов, Виктория Медведева, Софья Отводникова, Софья Ситникова и Екатерина Хвостова.

В результате из примерно 170 научных публикаций Б.Г. Тукумцева редакционной коллегией к публикации в сборнике были отобраны 37 научных статей. При отборе статей редакционная коллегия руководствовалась следующими принципами и приоритетами отбора:

1) *теоретическая важность и практическая значимость*;

2) *авторский вклад* Б.Г. Тукумцева – приоритет отдан его авторским работам, а при статьях в соавторстве – не более 1 соавтора (исключение было сделано только для одной статьи 1997 г., где речь идет о методических документах самарского мониторинга);

3) *максимально возможное избегание дублирования текстов.* Не во всех случаях именно этот принцип полностью удалось реализовать, но встречающиеся иногда в разных статьях, представленных в сборнике, повторы одних частей текстов компенсируются за счет разных исследовательских задач и интересных теоретических и практических нюансов, не повторяющихся в каких-либо других текстах Б.Г. Тукумцева.

Настоящий сборник открывает статья Н.В. Авдошиной, в которой говорится о вкладе Б.Г. Тукумцева в становление самарской социологии труда. Далее идут собственно статьи Б.Г. Тукумцева, структурированные на 6 разделов и расположенные в каждом из этих разделов в хронологическом порядке. Самая ранняя статья датирована 1981 годом, а самая поздняя – 2018.

Необходимо отметить, что 5 разделов, в которые сгруппированы статьи Б.Г. Тукумцева, носят тематический характер и посвящены основным направлениям научного анализа этого ученого, а именно:

1) трудовым отношениям как объекту социологического анализа и в том числе возможностям культурального подхода к их изучению (6 статей);

2) мотивации и включенности наемных работников в деятельность своей организации (7 статей);

3) социологическому анализу инновационной деятельности (7 статей);

4) проблемам изучения уровня жизни наемных работников и измерения уровня трудовой бедности (4 статьи);

5) методологии, методам и практическим результатам самарского мониторинга социально-трудовой сферы (5 статей).

Еще один – 6 раздел – призван продемонстрировать читателю широкий круг научных интересов Б.Г. Тукумцева и включает в себя 8 статей, написанных им в разное время и посвященных различным темам, интересовавшим этого ученого в разное время. В этом разделе представлены статьи, посвященные новой типологии постсоветского работника (1993), социальному самочувствию женщин, занятых домашним хозяйством (1997), проблеме гендерного неравенства (1999), солидарности наемных работников (2001), культуре трудовой деятельности как предмету социологического анализа (2007, 2008). Кроме того, в этом разделе представлены 2 статьи, в которых Будимир Гвидонович говорил о роли своего учителя и друга – Владимира Александровича Ядова в становлении самарской социологии (2009) и в целом поддержке региональной социологии в России (2015).

Завершает сборник заключение, написанное С.Г. Климовой, где дается концептуальное осмысление научного творчества Б.Г. Тукумцева.

В приложении к сборнику с целью рассказать читателям о жизненном пути и научных приоритетах Б.Г. Тукумцева представлено 2 интервью, которые Будимир Гвидонович дал Н.В. Авдошиной (2004 г.) и Б.З. Докторову (2009 г.), а также воспоминания А.С. Мищенко – коллеги Б.Г. Тукумцева по СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН и Ю.В. Васькиной о совместной работе и общении со своим учителем – Будимиром Гвидоновичем.

Все представленные и отобранные в сборнике тексты Б.Г. Тукумцева публикуются с обязательным указанием источника первой публикации (постранично представлены соответствующие сноски, а в конце приложен библиографический список к этим работам) без содержательных сокращений. При этом не учитываются некоторые необходимые для журнальных статей элементы (аннотации, ключевые слова, английские переводы различных элементов текста), не несущие дополнительной содержательной функции для нашего издания. Также, исходя из удобства восприятия систематизированной информации, литературные источники, постраничные примечания и сноски, а также таблицы в текстах статей приведены к единому, принятому в настоящее время издательскому стандарту.

Ответственный редактор
В.Ю. Бочаров, канд. соц. наук,
доцент кафедры социологии и культурологии,
ассоциированный научный сотрудник
СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН,
председатель НИК «Социология труда» РОС

Н.В. Авдошина

О ВКЛАДЕ Б.Г. ТУКУМЦЕВА В СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ САМАРСКОЙ СОЦИОЛОГИИ*

Будимир Гвидонович Тукумцев относится к той редкой плеяде людей, о каждом из которых можно сказать «Человек-Эпоха»: в его жизни, как зеркале, отразились судьбы людей и страны почти за целое столетие. О каждом таком Человеке-Эпохе можно написать целую книгу. И одна из самых интересных будет о Тукумцеве.

Будимир Гвидонович Тукумцев родился 1 января 1927 года в Ленинграде в типичной семье питерских интеллигентов – преподавателей, ученых. Его отец, Гвидон Романович, был известным лингвистом, специалистом по синтаксису русского языка и сравнительной грамматике русского и эстонского языков. Перед Великой Отечественной войной он преподавал в педагогических институтах им. Герцена и им. Покровского, на областных курсах учителей русского языка эстонских школ. Мама, Евгения Васильевна, работала заведующей библиотекой в школе. Будучи увлеченными своей работой языковедами, очень любившими древнеславянский эпос, родители и взяли из него имя для сына – Будимир. Это имя, произошедшее от двух слов – «будить» и «мир», Б.Г. Тукумцев оправдал всей своей необычной судьбой.

После начала войны семью Тукумцевых эвакуировали в Северный Казахстан, в Павлодарскую область, село Иртышское. Там родители работали в школе, а четырнадцатилетний Будимир был мобилизован в трудовую армию и работал на машинно-тракторной станции сначала трактористом, комбайнером, а через год – инструктором тракторного дела.

В конце 1944 года его призвали в ряды студентов подготовительного отделения Ленинградского электротехнического института транспорта, эвакуированного в Алма-Ату.

В 1945 году институт вернулся в Ленинград. Тукумцев окончил его в 1948 году и был направлен работать на Омскую железную дорогу. Там прошел путь от механика до руководителя предприятия. В 1958 году был переведен в г. Куйбышев (Самара) на Куйбышевскую железную дорогу, где 9 лет проработал руководителем одного из подразделений и был избран секретарем Самарского райкома

* **С небольшими изменениями опубликовано по источнику: Авдошина Н.В. Будимир Гвидонович Тукумцев: необычное имя – необычная судьба (к 95-летию со дня рождения) // Семиотические исследования. 2022. Т. 2, № 1. С. 6–9. DOI: 10.18287/2782-2966-2022-2-1-6-9.**

партии г. Куйбышева. Затем перешел на работу главным инженером в управление строительством на железной дороге, где и принял решение идти в науку.

При поступлении на соискательство в Куйбышевский политехнический институт в 1969 году был приглашен на место руководителя только что созданной первой в Поволжье социологической лаборатории и с 1970 года начал заниматься социологическими исследованиями. Защитил кандидатскую диссертацию по философии, создал Поволжский социологический центр [1].

Становление социологической лаборатории проходило непросто. Как пишет сам Б.Г. Тукумцев в «Очерках истории первой самарской социологической лаборатории», «*во-первых, самарская лаборатория была первым вузовским социологическим учреждением на Средней Волге. Поэтому именно она вызвала на себя «санкции отторжения» со стороны традиционных вузовских кафедр обществоведения. Отстояв в длительном противостоянии свое будущее, лаборатория создала прецедент для благоприятного развития социологии в других вузах Поволжья.*

Во-вторых, лаборатория во все годы своей работы была хозрасчетным подразделением, финансируемым только за счет заказов предприятий и не получающим ни копейки из бюджета. Даже в годы обострения экономического кризиса лаборатория не прекращала своей работы. Это позволило сохранить основную часть её научных кадров.

И, наконец, в 1989 году лаборатория стала стартовой площадкой для вновь созданного в Самарском университете социологического факультета. Её специалисты стали первыми преподавателями социологических дисциплин» [2].

Успехам в работе лаборатории способствовало и то, что она с первых дней своего существования стала неформальным подразделением ленинградского отдела социологии ИКСИ АН СССР, которым руководил В.А. Ядов. Б.Г. Тукумцев вместе с сотрудниками лаборатории принимал участие в исследованиях, осуществляемых этим научным коллективом.

Социологическая лаборатория осуществляла большой объем прикладных исследований в сфере социологии труда и управления на крупнейших предприятиях страны, в том числе, более семи лет на АвтоВАЗЕ и Волгодонском заводе «Атоммаш». В 1984 году за научные разработки в области социальных проблем коллективных форм организации труда Б.Г. Тукумцев был награжден бронзовой медалью ВДНХ.

Признанием научных успехов самарской лаборатории стало согласие Президиума Советской социологической ассоциации на проведение в 1989 году в Тольятти первой Всесоюзной конференции социологов труда «Социология

труда и перестройка», которая собрала практически всех специалистов страны в области социологии труда.

В 1995 году лаборатория была преобразована в НИИ социальных технологий, директором по научной работе которого стал Б.Г. Тукумцев. И в этом же году он по заданию Правительства Самарской области осуществил запуск исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области», который продолжался и после его отъезда из Самары до 2014 года. Результаты мониторинга были высоко оценены руководством региона, и в 1998 году Б.Г. Тукумцев стал одним из первых Лауреатов Губернской премии в области науки.

Под руководством Б.Г. Тукумцева было осуществлено несколько десятков социологических исследований на уровне региона, результаты которых Правительство Самарской области использовало для корректировки своей социальной политики.

Он являлся сопредседателем НИК-30 «Социология труда» Российского общества социологов. По его инициативе и при непосредственном участии было организовано множество научных конференций и семинаров, где буквально «кипела» научная мысль, а одним из многих результатов стало становление отечественной социологии труда как самостоятельной научной дисциплины.

Тукумцев Б.Г. много работал со студентами и аспирантами. Он разработал и вел три социологических дисциплины (социология труда, социология управления и социальные технологии), но его главной научной «любовью» всегда оставалась социология труда.

В 2004 году Будимир Гвидонович вернулся в Санкт-Петербург и был приглашен работать ведущим научным сотрудником в Социологический институт РАН (сектор социологии науки и инноваций). Здесь он занимался проблемами культуры социальной деятельности, и в частности, культуры научно-исследовательской деятельности. Работал над обоснованием подходов к анализу социальной деятельности в рамках культуральной социологии, проводил эмпирические исследования в этой новой области. Продолжал работать над методологическими проблемами анализа социально-трудовой сферы, совершенствованием инструментальной базы прикладных исследований.

В Социологическом институте РАН Б.Г. Тукумцев проработал до 2018 года, создав научно-исследовательский Центр социально-трудовой сферы (который в настоящее время носит его имя) с участием исследователей из Белоруссии и Украины. Уволился по старости в 2018 году, но оставался внештатным ассоциированным научным сотрудником в Центре до ухода из жизни.

Будимир Гвидонович является автором около 170 научных публикаций, среди которых нет второстепенных работ. Каждая из них – ещё один очень важный «кирпичик» в социологическое знание, большинство работ – абсолютно пионерные. Например, первый отечественный «Теоретико-прикладной словарь «Социология труда», который вышел в 2006 году, а его инициатором и редактором-составителем стал Б.Г. Тукумцев [3].

Будимир Гвидонович не мыслил себя вне какой-либо деятельности. Без преувеличения, он работал всю жизнь. Трудно себе представить, но его общий трудовой стаж – 77 лет, из которых 51 год – в социологии!

Он был очень разносторонним человеком. И хотя главным его увлечением была работа, но и вне её он был очень интересной личностью: блестяще играл на фортепиано, прекрасно разбирался в живописи и литературе. И очень трепетно относился к истории своего рода. Он написал об этом книгу, где родословное древо Тукумцевых начинается с XV века от предка, приплывшего в Латвию из Любека среди немецких переселенцев [4].

И сегодня нам, его самарским коллегам, очень не хватает Будимира Гвидоновича – его жизненной мудрости, человеческой чуткости, дружеского тепла и поддержки. Встретить в жизни такого человека и работать с ним – это настоящее большое счастье.

Библиографический список

1. Тукумцев Будимир. Краткая автобиография Будимира Гвидоновича Тукумцева // Русское поле. Содружество литературных проектов. 2020 URL: https://ruspole.info/taxonomy/term/3532 (дата обращения: 01.03.2022).

2. Тукумцев Б.Г. Очерки истории первой самарской социологической лаборатории. Самара: Самарский университет, 2000. 39 с.

3. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. 426 с.

4. Мищенко А.С. Памяти Будимира Гвидоновича Тукумцева // Петербургская социология сегодня. 2021. Вып. 16. С. 133–135.

ИЗБРАННЫЕ СТАТЬИ

Раздел 1
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА И КУЛЬТУРАЛЬНЫЙ (СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ) ПОДХОД К ИХ ИЗУЧЕНИЮ

Б.Г. Тукумцев

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНТЕРЕСОВ*

В последние годы практически все исследователи, занимающиеся проблемами социально-трудовых отношений в сфере производства (т. е. отношений по поводу использования наемного труда), сходятся на том, что эти отношения на отечественных предприятиях не соответствуют новым социально-экономическим условиям, сложившимся в результате разгосударствления собственности. Они не отвечают требованиям современной рыночной экономики даже в ее «начальном российском» варианте.

Констатация такого факта не может не настораживать. От состояния социально-трудовых отношений зависит слишком многое. И в первую очередь – воспроизводство и развитие главной производительной силы современности, человека наемного труда. Нельзя не учитывать того, что в условиях становления свободного рынка труда социально-трудовые отношения превращаются в основной механизм повышения уровня оплаты труда и уровня жизни работников негосударственных предприятий. Расставшись с большей частью собственности, государство утратило свое непосредственное влияние на этот процесс. Единственный рычаг, которым оно располагает, является институт минимальной заработной платы. Но, как известно, и этот рычаг в настоящее время по ряду объективных и субъективных причин реально не используется для влияния на уровень заработной платы в негосударственной сфере. В связи с этим и уровень благосостояния большей части населения, и объем налогов, собираемых с физических лиц, и сокращение числа тех, кто живет за чертой бедности,

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Социально-трудовые отношения в контексте государственных интересов // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: материалы научной конференции. Самара: РАКС, 1999. С. 6–20.**

и, наконец, уровень потребительского спроса, зависят теперь прежде всего от складывающегося на предприятиях уровня оплаты наемного труда. А величина этого уровня обусловлена не только экономическими возможностями предприятий, но и состоянием социально-трудовых отношений. Она зависит от того, насколько благодаря этим отношениям можно обеспечить устраивающее обе стороны распределение доходов предприятия. И совершенно очевидно, что такого рода взаимодействие сторон становится делом абсолютно нереальным, если социально-трудовые отношения строятся в условиях диктата работодателя.

Справедливое или близкое к нему распределение доходов на негосударственных предприятиях между фондом оплаты труда и прибылью возможно только в том случае, если взаимодействие между работодателями и работниками будет основано на принципах сотрудничества и паритета сторон, если работник будет иметь не меньшее право на справедливую оплату труда, чем работодатель на свою прибыль.

Есть все основания полагать, что федеральные органы власти до конца не осознали этого обстоятельства. Формирование современных социально-трудовых отношений не рассматривается ими как актуальная проблема государственной социальной и экономической политики. Ведущие властные структуры страны все время находят причины, чтобы заняться чем-то другим. Законодательное собрание так и не рассмотрело до настоящего времени неотложные меры в области трудового законодательства. Нет никаких признаков усиления контроля за использованием трудовых ресурсов на негосударственных предприятиях со стороны исполнительной власти. Не отработан и не опробован сам механизм переговоров между сторонами социально-трудовых отношений на предприятиях, который бы гарантировал стороне наемного труда, а в отдельных случаях и работодателю, поддержку их справедливых требований.

Анализ реальной ситуации иной раз создает впечатление, что это не какое-то бездействие органов государственной власти, а совершенно определенная политика. Появляется соблазн увидеть во всем этом ориентацию на одностороннюю государственную поддержку частного капитала в ущерб работникам наемного труда. Что, кстати, и становится в настоящее время нередко предметом политических спекуляций.

Но если не строить подобные догадки, а опираться только на факты, то все равно напрашивается вывод о том, что нынешнее отношение органов государственной власти к развитию важнейшего социального механизма экономики нового типа не свидетельствует ни о дальновидности, ни о рациональности социально-экономической политики. Надежды на всемогущество законов рыночных отношений, способных якобы урегулировать все проблемы, в

социально-трудовой сфере, уже давно отнесены к категории иллюзий. Если в условиях непрекращающегося кризиса и острого дефицита рабочих мест на рынке труда господствует работодатель, а работники не имеют возможности ему противостоять, объективные закономерности подменяются субъективным произволом. И не случайно, когда исследователи знакомятся с состоянием социально-трудовых отношений на отечественных предприятиях, особенно в сфере малого и среднего бизнеса, у них постоянно возникают ассоциации с эпохой раннего капитализма и Политикой в сфере труда времен начала XIX века.

И, тем не менее, было бы ошибкой рассматривать ситуацию, которая сложилась в отношениях между работодателями и работниками наемного труда на отечественных предприятиях, исключительно как следствие недальновидной политики государства. Необходимо учитывать и объективные причины, стоящие за этим и связанные с особенностями состояния российской экономики и общества в целом.

Прежде всего, это, конечно, общий экономический кризис, сопровождающийся резким сокращением объемов производства, высоким уровнем безработицы и снижением уровня жизни. Совершенно очевидно, что на таком фоне рыночная цена трудовых ресурсов существенно снижается. Значительно повышается вероятность безнаказанного нарушения норм трудового законодательства, т. к. над персоналом предприятий постоянно довлеет угроза сокращения. Страх потерять работу подавляет у значительной части работающих желание добиваться справедливости в условиях труда, требовать их улучшения. Подробный анализ такой ситуации содержится во многих работах по анализу современного положения в промышленности [1–3].

Не меньшую роль в низкой степени адаптации работников наемного труда к новым социально-экономическим условиям играет и определенная инерция в восприятии ими перемен, которые произошли в обществе за последние годы. Речь идет о стойком сохранении у значительной части работающих такого феномена массового сознания, как социально-экономическая зависимость, порожденная государственным патернализмом советского периода. Наиболее симптоматической ее чертой является неверие в свои силы и постоянная ориентация на поддержку извне [4, с. 3].

Эти люди не считают себя собственниками своей рабочей силы и не готовы к обсуждению ее справедливой оплаты [5]. Значительная часть работников попрежнему уверены в том, что решения, связанные с ростом их благосостояния, должны приниматься где-то там наверху – правительством или президентом. Коллективный договор они продолжают рассматривать, как и в старые доперестроечные времена, лишь как план мероприятий по улучшению социально-бытовых условий, который чаще всего из-за отсутствия средств не выполняется.

И, наконец, следует указать и на такую причину, как отсутствие у работников российских предприятий какого-либо исторического опыта или традиций в отстаивании своих экономических интересов. Известно, что профсоюзы в России были созданы значительно позже политических партий. Это наложило определенный отпечаток и на их методы работы, и на степень их самостоятельности. Известно, что они создавались дважды. Причем оба раза (и в начале века, и в 20-е годы) по повелению властей. В первом случае их создало правительство С.Ю. Витте. Во втором случае – руководство большевистской партии. Ни в первом, ни во втором случае реальная готовность работающих к восприятию такой организации и работе под ее началом в расчет не принималась.

Учитывались лишь интересы органов государственной власти [6; 7]. Поэтому нет ничего удивительного в том, что и в настоящее время члены профсоюза, независимо от того, как они оценивают деятельность своей организации, в подавляющей своей части и не ждут от нее того, чтобы она добивалась чего-то от работодателя и его представителей. Они, в лучшем случае, воспринимают свой профсоюз как социально-бытовой отдел предприятия, занимающийся путевками, огородами, выплатой разовой поддержки и т. д. Это четко прозвучало в материалах исследований, выполненных в рамках программы мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области в 1995–1998 годах. Доля работников, которые считают, что профсоюз способен защитить их интересы на предприятии, не превышала в эти годы 10 %, а в некоторых отраслях была менее 2 % [8, с. 29–32].

Перечень причин, которые не способствуют в настоящее время становлению новых социально-трудовых отношений, наверняка можно было бы продолжить. Можно было бы указать и на низкий уровень управленческой культуры на российских предприятиях, и на традиционное небрежное отношение к соблюдению действующего законодательства. Но весь этот внушительный перечень причин не должен стать поводом для отказа от усилий, направленных на решение важнейшей государственной социально-экономической проблемы. Возрождающемуся на принципиально новой основе национальному хозяйству России необходимы новые отношения между работодателями и работниками наемного труда, отвечающие требованиям рыночной экономики и цивилизованного общества. Необходима и новая позиция государства, которое во всех современных развитых странах является третьей стороной социально-трудовых отношений.

Как уже говорилось ранее, объективно в таком развитии ситуации заинтересованы все три стороны (или фактора) социально-трудовых отношений: и работники наемного труда, и работодатели, и государство.

Разумеется, в первую очередь в формировании таких отношений заинтересованы наемные работники. Располагая таким механизмом регулирования социально-трудовых отношений, как процесс переговоров, они обретают возможность добиваться улучшения условий труда и его оплаты. Они обретают уверенность в защите от беззакония и произвола со стороны администрации предприятия и в деловом подходе к решению трудовых споров. Сотрудничество с администрацией делает их положение более стабильным и предсказуемым.

Объективно заинтересованы в формировании новых отношений и работодатели. Совершенно очевидно, что эффективного и качественного труда нельзя ожидать от работника, который находится в состоянии конфронтации с организацией. Страх также не является лучшим стимулом хорошей работы. Только взаимопонимание и согласование интересов сторон может стать эффективной предпосылкой для современной мотивации труда им стабильной работы. Причем, чем выше уровень содержания труда, тем сильнее проявляются преимущества сотрудничества и согласования интересов сторон.

В не меньшей, а может быть, и в большей степени заинтересовано в формировании новых, цивилизованных социально-трудовых отношений и государство. Оно не может быть безразличным к тому, как используется на предприятиях и в организациях его главный ресурс – люди, представляющие собой работников наемного труда. Государство заинтересовано в том, чтобы затраты на воспроизводство рабочей силы этих работников, их жизни и жизни их семей полностью покрывались за счет оплаты их труда. Нарушение этого условия (а это и происходит в настоящее время) ведет к тому, что государство вынуждено из бюджета ассигновать средства на оказание социальной, помощи бедствующим семьям, компенсировать недоборы по медицинскому страхованию, соцстраху и т. д. Государство заинтересовано в том, чтобы на предприятиях соблюдались нормальные условия труда. Это дает определенные гарантии снижения профзаболеваний и инвалидности. А это, в свою очередь, снижает нагрузку на пенсионный фонд.

И наконец, о чем уже говорилось ранее: у государства нет иного механизма для повышения материального уровня жизни работников наемного труда (а с этим связано решение многих социальных проблем в стране), кроме механизма взаимодействия и переговоров сторон в рамках цивилизованных социально-трудовых отношений.

Таким образом, объективно все три стороны заинтересованы в том, чтобы на предприятиях и в организациях осуществлялось становление социально-трудовых отношений, отвечающих требованиям современной рыночной экономики. Но это только объективно. В субъективном плане складывается несколько иная ситуация. Есть достаточно оснований утверждать, что аргументы

в пользу объективной необходимости новых отношений работодателями и работниками наемного труда в настоящее время практически не воспринимаются. Материалы исследований по Самарской области свидетельствуют об отсутствии у работодателей интереса к серьезному диалогу с персоналом, о глубокой убежденности в его бесправности и безответности. Они не видят смысла в развитии переговорного процесса, а на подписание достаточно формального коллективного договора идут, отдавая дань традиции. Поэтому и содержание колдоговора традиционно формально. Оно не ущемляет интересы работодателя. Что же касается предприятий малого и среднего бизнеса, то там нет и таких коллективных договоров.

Эти же материалы исследований позволяют утверждать, что у подавляющей части работников наемного труда отсутствует установка на солидарную борьбу с работодателем за улучшение своего положения. Они не считают возможным оказывать реальное давление на работодателя. Не в последнюю очередь причиной этого является страх потерять работу. Возможно, именно поэтому работники предприятий, где действуют профсоюзные организации, достаточно равнодушны к приспособительной политике своих профсоюзных комитетов [8, с. 29–32].

В отличие от упомянутых выше субъектов социально-трудовых отношений (работодателей и работников наемного труда) государство, будучи третьей стороной (субъектом) проявляет несколько больший интерес к формированию этих отношений с учетом новых социально-экономических условий. В настоящее время трудно сказать, что послужило причиной такой заинтересованности. Это могло быть связано с опасением новой дестабилизации обстановки в стране после шахтерской «рельсовой войны». Сыграло, безусловно, роль и то обстоятельство, что регионы постоянно обращаются в правительство с требованием решить те или иные проблемы в сфере труда. Во всяком случае, на федеральном уровне было принято решение об использовании европейской модели регулирования социально-трудовых отношений – так называемого трипартизма. Суть этой модели в том, что проблемы социально-трудовой сферы решаются на основе сотрудничества трех сторон: государства, работодателей и работников. Форма такого сотрудничества – трехсторонние комиссии, действующие от общегосударственного уровня до уровня территорий и населенных пунктов. Главная задача этих комиссий определяется необходимостью создания условий для соблюдения законодательства о труде на предприятиях в части взаимодействия работодателя и работников наемного труда.

Решением правительства эта модель была перенесена в российские условия. Были созданы трехсторонние комиссии как на уровне федерации, так и на уровне ее субъектов. Система получила название – система социального партнерства.

Но достаточно продуктивная идея внедрения такого социального механизма имела изначально недостаток, который заранее обрекал весь замысел на неуспех. В европейских странах система трипартизма, опирается на четкое, постоянно совершенствующееся законодательство, регламентирующее порядок регулирования трудовых отношений на предприятиях. Там предусмотрены любые варианты формирования сторон этих отношений (при наличии профсоюзов и без них), подробные алгоритмы ведения переговоров и меры ответственности за принятые на себя сторонами обязательства.

Там существуют в разных вариантах объединения предпринимателей, которые имеют серьезное влияние на своих «одноклубников». Профсоюзы не имеют монопольного права на подписание коллективных договоров, а добиваются его в конкурентной борьбе с другими органами общественного представительства. Широкая сеть государственной службы инспекторов по труду постоянно контролирует соблюдение законодательства работодателями и их управляющими на предприятиях.

Созданная в этих странах система трипартизма, объединяющая за столом переговоров представителей государственной власти, предпринимателей и профсоюзы, имеет, таким образом, под собой основательный фундамент в виде регулируемых социально-трудовых отношений. Она является как бы завершением системы всеобщего контроля за сферой труда, в которую вовлечены и сами ее участники.

В российских условиях строительство аналогичной системы началось не снизу, а сверху. Конечно, было бы неверным считать, что созданные трехсторонние комиссии на уровне областей, республик бесполезны. Они поднимают на своих заседаниях очень важные вопросы положения в социально-трудовой сфере. В частности, много сил потрачено ими на борьбу с задержками заработной платы.

Но все те проблемы, на которых сосредоточено сегодня их внимание, не связаны с решением главной задачи, – с формированием цивилизованных трудовых отношений на предприятиях и в организациях, с созданием механизма регулирования проблем оплаты, условий труда и разрешения трудовых споров. Решая отдельные вопросы, возникающие в социально-трудовой сфере, трехсторонние отечественные комиссии в значительной степени берут на себя функции коллективно-договорного механизма, который должен действовать на предприятиях. Не совершенствуется федеральное трудовое законодательство, не отрабатывается коллективно-договорной механизм на предприятиях. Не создана система контроля за соблюдением трудового законодательства на предприятиях малого бизнеса.

В связи с этим несколько странным выглядит и название созданной системы трехсторонних комиссий: «социальное партнерство». Представляется, что здесь опять-таки проявлена некоторая поспешность и попытка выдать желаемое за действительное. Социальное партнерство предполагает общность целей, равную заинтересованность партнеров в результатах деятельности. Говорить о том, что подобный характер отношений присутствует на отечественных предприятиях или ожидается в скором будущем, было бы, по крайней мере, преждевременным. Для сегодняшней ситуации более актуальным является задача достижения равноправия сторон социально-трудовых отношений и создание механизма их делового сотрудничества с целью согласовать в принципе несовпадающие интересы. Так что нынешний этап было бы, по нашему мнению, более правомерным называть этапом достижения равенства сторон и сотрудничества. И это не формальная придирка. Ведь название соглашения (системы действий) должно отражать его содержание и в какой-то степени определять его цель.

В созданной в настоящее время системе трехсторонних комиссий есть и еще один спорный момент. Работники наемного труда представлены в этой системе представителями профсоюзных органов. Между тем, поддерживая деловые контакты с ними, представители государственных органов власти не могут не отдавать себе отчет в том, что есть опасность переоценить возможности этих общественных организаций, и, в частности, их легитимность. Разумеется, в стране есть отдельные крупные организации профсоюзов, достаточно активно осуществляющие свои функции и пользующиеся поддержкой большей части своих членов профсоюза. Но не следует забывать о том, что такие профсоюзы представляют лишь меньшую часть работников наемного труда.

Основная часть профсоюзных комитетов на предприятиях не только не имеют влияния на работодателей, но не пользуются поддержкой и доверием своих членов профсоюза. Доля работников, состоящих в профсоюзе, постоянно сокращается. В настоящее время в Самарской области она не превышает 70 %. Причем сохранение даже такой доли обусловлено исключительно тем, что сбор членских взносов осуществляется централизованно через бухгалтерию предприятия. Если бы эта меры была отменена, то, по мнению многих профсоюзных активистов, численность тех, кто будет сам платить свои взносы профсоюзному комитету, сократилась бы в несколько раз.

Разумеется, речь не идет об отказе от контактов и сотрудничества с действующей системой профсоюзов. Но не следует переоценивать ее возможности. И не следует поддерживать ее попытки монополизировать право представлять работников наемного труда на предприятиях. Тем более что даже в действующем законодательстве такая монополия не предусмотрена.

В ряде стран Европы в качестве представительного органа на переговорах с администрацией от имени персонала используется созданная на демократических началах комиссия. В нее могут быть избраны (если им доверяют работники наемного труда) и члены профсоюзных комитетов, действующих на предприятии. Это снимает проблему легитимности, ибо дает возможность выдвинуть в комиссию по переговорам своего представителя всем работникам, независимо от их отношения к членству в профсоюзе.

Наше законодательство также допускает альтернативу в выборе представительного органа на переговорах по заключению коллективного договора. (Кстати, почему-то считается, что других тем для переговоров у работников наемного труда с работодателем нет). В законе упоминается некий «другой общественный орган». Однако технология его создания не раскрыта и не говорится о том, кто должен принимать решение о его создании [9]. Это облегчает сохранение профсоюзного варианта представительства даже тогда, когда профсоюзный комитет совершенно не пользуется авторитетом у персонала. И полностью парализует любые переговоры, если профсоюза на предприятии вообще нет.

Все сказанное выше позволяет сделать вывод о том, что складывающиеся на подавляющей части предприятий страны социально-трудовые отношения не отвечают интересам ни работников, ни работодателей, ни государства. Бесспорно и то, что в настоящее время именно органы государственной власти начали в какой-то степени осознавать недопустимость существующего положения, и предпринимают попытки к изменению ситуации.

Однако эти попытки чаще не дают ожидаемого эффекта, нежели достигают поставленной цели. И это связано, прежде всего, с отсутствием глубоко продуманного концептуального подхода к управлению столь сложным социально-экономическим процессом, которым является формирование новых социально-трудовых отношений, отвечающих требованиям рыночной экономики и социальным целям общества.

Для того чтобы справиться с этой сложнейшей по своим масштабам и содержанию задачей, органы государственной власти, начиная от федерального центра и кончая субъектами федерации, должны прежде всего разобраться с тем, что в настоящее время в социально-трудовой сфере не соответствует интересам развития общества, и что мешает это несоответствие устранить. Они должны определить, в какой степени допустимо вмешательство государства в социально-экономические процессы сферы труда, каким должен быть характер этого вмешательства, как не перейти при этом грань разумного и объективно обусловленного, за которой негативные последствия начнут превалировать над достигнутым позитивом. О том, что вмешательство необходимо, сегодня споров не возникает. Речь идет о мере и методах этого вмешательства.

Разрабатывая концепцию формирования новых социально-трудовых отношений, необходимо, учитывая опыт предыдущих лет, согласиться с тем, что самых больших изменений ждет низовой, основной уровень отношений – уровень предприятий и организаций. Именно здесь до сегодняшнего дня отсутствует механизм переговоров между работодателями и работниками наемного труда, учитывающий современные реалии. Особенно остро выглядит эта проблема на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Совершенно очевидно, что первым шагом в изменении сложившейся ситуации должно стать начало большой работы по существенному пересмотру ряда положений трудового законодательства, касающихся взаимоотношений персонала и работодателей. Это не может рассматриваться как разовая кампания, которая все одним махом определит. Процесс развития правовой базы современных социально-трудовых отношений чрезвычайно сложен и должен постоянно сопровождать практическую деятельность по их формированию. Большую роль здесь смогут сыграть и трехсторонние комиссии, инициируя изменения в трудовом законодательстве, способствующие достижению поставленной цели. Органы государственной власти должны уделять этой работе не меньше внимания, чем разработке законов по текущему бюджету.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что обновленное законодательство должно дать четкое описание порядка ведения переговоров между персоналом и работодателями в условиях, когда на предприятии действует профсоюзная организация, когда она существует лишь номинально, и когда ее нет. Есть смысл прислушаться к опыту развитых стран, где переговоры ведутся не только при заключении коллективного договора (кстати, в отечественном законодательстве этот документ не рассматривается как обязательный), но регулярно в течение всей деятельности предприятия. Это превращает переговорный процесс в систему, позволяющую поддерживать постоянный контакт между сторонами социально-трудовых отношений.

Особое внимание в законодательстве должно быть уделено защите представителей работников, ведущих переговоры с работодателем. Здесь еще предстоит столкнуться с неведомыми ранее в отечественной практике проблемами. Но их последовательное решение является необходимой предпосылкой для становления новых социально-трудовых отношений.

Совершенно очевидно, что законодательство должно дать решение проблемы формирования ответственности сторон трудовых отношений в сфере малого бизнеса. В связи с этим должна произойти серьезная перестройка всей системы государственных органов, курирующих сферу труда. Не секрет, что до настоящего времени сохраняется определенная раздробленность этой государственной службы. Она сохраняет старые функции, и ей не добавили никаких прав. Сегодня пожарный инспектор имеет больше возможностей воздействия

на руководителя предприятия, чем, инспектор по труду. Такая неповоротливость Министерства труда приводит к существенному снижению эффективности всех его служб.

Между тем, даже не увеличивая численность этих служб, можно значительно усилить их воздействие на ситуацию в сфере труда. Для этого необходимо пересмотреть их ,действующую структуру и цели.

Выше уже говорилось о том, что государство в настоящее время является наиболее заинтересованным актором прогресса в области развития социально-трудовых отношений. И оно сегодня располагает наибольшими возможностями, чтобы добиться изменения ситуации. Дело за тем, чтобы претворить эту заинтересованность в конкретную деятельность по формированию новой социально экономической обстановки в сфере труда.

Библиографический список

1. Барсукова С.Ю., Герчиков В.И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего – к частному и разному. Новосибирск, 1997.

2. Займалин Е.И. Социальная организация труда. Ульяновск: Симбирская книга, 1996.

3. Косалс Л.Я., Рывкина Р.В. Социология перехода к рынку в России. Москва: Эдиториал УРСС, 1998.

4. Рывкина Р.В. Экономическая социология переходной России. Москва: Дело, 1998.

5. Балабанова Е.С. Социально-экономическая зависимость как феномен массового сознания: автореф. дис. … канд. социол. наук. Нижний Новгород, 1997.

6. Кабалина В.И. Трансформация предприятий: исследовательские подходы и результаты // Предприятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. Москва: РОССПЭН, 1997.

7. Силин А.А. Социальное партнерство и регулирование трудовых отношений в рыночной экономике: автореф. НИИ труда, 1996.

8. Пажитнов К.А. Положение рабочего класса в России. Санкт-Петербург: Общественная польза, 1908.

9. Анализ результатов социологического мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области (отчет за IV квартал 1998 г.). Самара: СамГУ, 1999.

10. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24 ноября 1995 г.). Статья 2. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Н.В. Авдошина, Б.Г. Тукумцев

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В РОССИИ*

Научная конференция, посвященная обозначенной теме, состоялась в Самаре. Она была организована исследовательским комитетом «Социология труда» Российского общества социологов совместно с Самарским государственным университетом и местным отделением Академии социальных наук при поддержке Института «Открытое общество» (Фонд Сороса).

Пристальное внимание к проблемам, возникшим в социально-трудовой сфере за последние годы, обусловлено их достаточно большой сложностью и бесспорной актуальностью. Как показывают результаты многих исследований, отношения между работниками и работодателями на отечественных предприятиях после разгосударствления собственности далеки от оптимальных. Более того, положение работников наемного труда в значительной степени ухудшилось по сравнению с дореформенным временем. Социально-экономические реформы способствовали распаду системы внешнего контроля над деятельностью предприятий, не создав взамен какого-либо иного инструмента. Складывающаяся на них атмосфера безответственности и беззакония не может не порождать социальную напряженность, оказывающую непосредственное негативное влияние на процесс демократических преобразований в обществе.

Еще не сложились традиции и механизмы коллективных договорных отношений. Острые дискуссии сегодня вызывает роль профсоюзов на предприятии и их способность представлять интересы работающих. Немало вопросов встает по поводу отстраненности государства от социально-трудовых проблем и фанатичной веры его руководителей в то, что «рынок все уладит». Трудовое законодательство, сохранившееся с советских времен, обновляется, на взгляд специалистов, без должного анализа возникающих сложностей, без учета нынешних реалий. Социально-трудовая обстановка требует не только конкретных практических мер, но, прежде всего, глубокого осмысления породивших ее причин, специфических условий, в которых формируются новые трудовые отношения, возможных решений всего проблемного комплекса, в том числе и с учетом опыта стран с развитой экономикой. Между тем у нас число таких исследований пока еще ограничено. Словом, до сих пор отсутствует сколько-нибудь надежная теоретическая база конструирования соответствующей государственной политики.

*** Источник: Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 141–143.**

В ходе развернувшейся полемики подробно рассматривались объективные и субъективные факторы становления современных социально-трудовых взаимосвязей. Было отмечено, что сейчас ему присуща минимальная динамика. И прежде всего, из-за того, что переход к новым, рыночным отношениям в области труда не воспринимается подавляющим большинством работодателей и, особенно, работников как первоочередная, насущная общественная потребность. А формы регулирования оных, по мнению выступавших, пока что далеки от реальных запросов жизни. Государственная концепция социального партнерства, которая реализуется лишь на уровнях федерации и ее субъектов, не способствует главному – изменению ситуации на предприятиях и в организациях (доктор социологических наук В.И. Герчиков, Институт экономики и организации производства СО РАН; кандидат философских наук Б.Г. Тукумцев, СамГУ; М.В. Карелина, Институт сравнительных исследований трудовых отношений). Именно здесь, на низовом уровне, должен быть задействован глубинный механизм разрешения постоянно возникающих естественных противоречий, обусловливающих социально-экономическое развитие общества (доктор философских наук В.А. Мансуров, зам. директора ИС РАН). С этих позиций была дана оценка деятельности профсоюзных органов и занимаемого ими положения на производстве в соответствии с действующим законодательством, приводились примеры несовпадения интересов их и тех, кого они представляют. Обсуждалась необходимость определения новых целей профсоюзной работы и большей демократизации переговорного процесса (кандидат философских наук Н.В. Андреенкова, Институт сравнительных социологических исследований; кандидат философских наук Б.И. Максимов, Санкт-Петербургский филиал ИС РАН; аспирант В.Ю. Бочаров, СамГУ).

Заметный интерес и оживленные споры вызвали выступления социологов ВАЗа (Н.Н. Николаенко, Н.Н. Дроздова, А.В. Овчаров). Они познакомили аудиторию с особенностями действующего на автогиганте механизма налаживания и упрочения коллективно-договорных начал. Заводской отдел социологии участвует в разработке системы управления персоналом в обновляющейся структуре предприятия, ведет работу по анализу состояния социально-трудовой сферы, готовит рекомендации для индексирования заработной платы.

Конференция заслушала и ряд других докладов, сообщений.

Ж.Т. Тощенко (член-корреспондент РАН, главный редактор журнала «Социологические исследования») подчеркнул, что ныне совершенствование трудовых отношений зависит не только от усиления проверки за соблюдением обязанностей работодателем, но и от соответствия работников

наемного труда реалиям рынка труда. Идет сложный процесс адаптации людей к новым условиям рыночной экономики, который сопровождается изменениями в экономическом сознании. Люди хотят лучше жить и больше зарабатывать. Однако исследования свидетельствуют, что желание хорошо зарабатывать не коррелирует с желанием обогащать свои знания и навыки. Работники практически не ориентированы на качество своего труда. Отсутствие такой ориентации – само по себе факт негативный, и, кроме того, оно подчас мешает людям трезво оценивать предъявляемые требования к работодателю и производству. Разумеется, это не единственное объяснение, отчего слабо развиваются трудовые отношения. Есть немало внешних, объективных оснований. Но субъективный момент важен потому, что проясняет причину пассивности работников на трудовом рынке, мешающей эффективно использовать свой труд и потому реально рассчитывать на повышение его оплаты.

Я.Л. Эйдельман (кандидат технических наук, руководитель Владимирского филиала Института занятости), опираясь на материалы собственного исследования, в котором выяснялась ориентация работников предприятий на достижение социальной справедливости, отстаивание своих интересов, показал, сколь в настоящее время они не готовы к утверждению цивилизованных форм защиты принадлежащих им прав. Снижается значение труда как ценности. Труд, увлекательная работа переместились в системе ценностей со второго (как то было еще 10 лет назад) на шестое место. Раскрывая один из основных предметов трудовых отношений – оплату труда, докладчик высказал мнение, что теперешнее реальное снижение ее уровня определяется не столько субъективной позицией работодателя, сколько объективными условиями российского экономического бытия, когда развитие производства и рост зарплаты взаимоисключают друг друга.

Е.П. Займалин (доктор социологических наук, профессор кафедры экономической теории Ульяновского государственного технического университета) говорил о разрыве в уровнях доходов населения и о необходимости более или менее справедливого их распределения. Это вопрос не только трудовой мотивации, материального достатка людей, но и большой экономической политики. Сегодня акценты в ней должны переместиться с цены товара на характер оплачиваемости труда.

В.И. Кабалина (кандидат исторических наук, научный директор Института сравнительных исследований трудовых отношений) затронула проблему формирования социально-трудовых порядков на предприятиях частного сектора, нового малого бизнеса, которые возникли «с нуля», а не были преобразованы

из прежних. Тут предполагаются иные рамки правовых норм. Доля этой «теневой» экономики велика. Сегодня в новом частном секторе по самым скромным подсчетам занято 10–15 % всех работающих в стране, сосредоточено 2/3 торговли и сферы услуг. Однако серьезных исследовательских работ по трудовым отношениям в малом бизнесе, увы, практически нет.

Н.В. Авдошина (кандидат социологических наук, доцент СамГУ) обратила внимание на тот факт, что несмотря на всю ненормальность ситуации с изменениями в уровне заработной платы, эта ситуация весьма специфично отражается на социальном самочувствии общества. И в условиях относительного роста жизненного уровня с 1995 по 1997 г., и в условиях его снижения в 1998 г. удовлетворенность работой и жизнью существенно не менялась. Складывается впечатление, что-либо социальное самочувствие человека в нашей сегодняшней действительности не связано с производственным фактором и материальной обеспеченностью, либо оно достигло того предела, когда «хуже уже некуда».

И.М. Козина (кандидат социологических наук, руководитель социологической лаборатории Самарского педагогического университета) представила результаты анализа содержания коллективных договоров на предприятиях, уделив особое место оплате и охране труда, социальным льготам и гарантиям занятости.

На конференции прозвучали выступления, которые подтверждают вывод, что изучение социально-трудовых отношений становится все более предметным и осуществляется не только в плане измерения отдельных количественных показателей их состояния, но и в качественном, теоретико-методологическом аспекте.

Б.Г. Тукумцев

СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИЙСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ *

Прежде всего напомним о том, что трудовые отношения – это отношения, которые возникают на предприятии или в организации между наемными работниками и работодателем (администрацией как его представителя). Сюда относятся отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, а также по поводу форм и методов разрешения трудовых конфликтов. В зарубежной литературе эти отношения обычно именуются «индустриальными». В исследованиях трудовые отношения рассматриваются нами и как продукт социально-экономической системы общества, и как следствие субъективных представлений (конструкций) о трудовой деятельности ее акторов, и как предпосылки определенного трудового поведения[1].

Но, анализируя состояние трудовых отношений, исследователь не может ограничиться рассмотрением деятельности только двух сторон этих отношений, которые непосредственно взаимодействуют в трудовом процессе. Он должен учитывать также влияние на это взаимодействие социальных институтов общества. И прежде всего влияния государственной власти. Обладая правом на законодательные инициативы в сфере труда и возможностью применять санкции к тем, кто их игнорирует, государственная власть вполне обоснованно может рассматриваться как третья сторона трудовых отношений.

В Российской промышленности после распада СССР формирование новых трудовых отношений, которые должны в итоге соответствовать, с одной стороны, реалиям рыночной экономики, а с другой – целям демократического развития общества, продолжается уже более двух десятков лет. Следует заметить, что далеко не во всём и не всегда в течение этого двадцатилетия органы государственной власти способствовали его успешному и целенаправленному ходу. Многие политические деятели эпохи 90-х годов упорно верили, а некоторые, к глубокому сожалению, верят и сейчас в чудотворную способность рынка все расставить по своим местам, не требуя вмешательства в этот процесс со стороны общества и государства. Такая позиция создавала реальные препятствия на пути необходимых целенаправленных изменений. Несоответствие законо-

---

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Состояние трудовых отношений на предприятиях российской промышленности // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / отв. ред. В.А. Ядов. Самара: Самарский университет, 2013. С. 7–23.**

[1] См.: Трудовые отношения // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 365–366.

дательной базы в сфере труда социально-экономическим и политическим изменениям, которые имели и продолжают иметь место в обществе, создают хаос в правовом пространстве труда и поощряют произвол в отношениях работодателей с персоналом.

Первая попытка создания законодательной базы функционирования новых трудовых отношений была завершена и реализована лишь к началу нового тысячелетия. То есть только через десять лет после начала экономических реформ. В конце декабря 2001 года Государственной Думой был утвержден, а Президентом страны подписан новый Трудовой кодекс России (ТК РФ). Его составители старались учесть те изменения, которые должны были произойти в сфере трудовых отношений в связи с переходом к рыночной экономике и к созданию социального государства. Они определили направление развития трудовых отношений в новых социально-экономических условиях как процесс *формирования социального партнерства сторон*. С этих позиций они определили и цели нового законодательного акта: «*Целями трудового законодательства – говорится в первой статье закона, – являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей*»[2]. Таким образом, были заявлены весьма перспективные цели преобразования отношений в сфере труда, которые должны были послужить толчком к изменению всей государственной социальной политики в этой области. И главным направлением этой политики было определено *формирование цивилизованного сотрудничества работодателей и работников.* В текст кодекса введено ряд новых для отечественной практики понятий и методов управления типа «социальное партнерство работников и работодателя», «участие работников предприятий в управлении производством», «самозащита работниками трудовых прав» и т. д. Это были достаточно прогрессивные и многообещающие направления совершенствования отношений в сфере труда. Они давали основания говорить о том, что задачи, поставленные в новом трудовом кодексе составителями, в принципе соответствуют целям развития Российского общества, заложенным в его Конституции.

Но, к сожалению, надежды на изменение социальной ситуации в сфере труда после введения в действие нового законодательного документа не сбылись. Результаты исследований последних лет позволяют утверждать, что за прошедшее после утверждения Трудового кодекса десятилетие существенных

[2] Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства // Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. на 15 сентября 2012 г. Москва: ЭКСМО, 2012. С. 4.

изменений в содержании трудовых отношений на производственных предприятиях страны не произошло[3]. Не изменился характер взаимодействия сторон этих отношений, не развивается сотрудничество между ними. Правда, существенно сократилось число открытых трудовых конфликтов, забастовок. Но это произошло не в связи с улучшением ситуации в состоянии трудовых отношений, а как следствие их фактического запрета новым трудовым кодексом[4]. Что же касается социальных механизмов социального партнерства, сотрудничества работодателей и работников наемного труда, то они на подавляющей части предприятий просто отсутствуют. Общая ситуация в социально-трудовой сфере, по сравнению с периодом 90-х годов, в лучшую сторону изменилась очень незначительно. А в некотором отношении даже ухудшилась. Работодатели, не желая иметь дело с коллективными требованиями и переговорами, настойчиво продолжают вносить в трудовые отношения идеологию индивидуальной, чисто экономической сделки по «приобретению» труда работника, которая исключала бы какие-либо иные обязательства по улучшению условий его труда. При этом присутствие профсоюзной организации на предприятии, как правило, не создает препятствий для осуществления администрацией предприятий такой политики.

Исследования в области взаимодействия сторон трудовых отношений, выполненные в последние годы в одном из Приволжских регионов, позволяют утверждать, что подавляющая часть работодателей просто избегают рекомендуемого им новым законодательством сотрудничества с персоналом. Судя по их поведению, работник для них – это не та фигура, с которой надо как-то считаться. Это лишь относительно дешевая или дорогая рабочая сила. Определяя уровень оплаты труда, они исходят, прежде всего, из интересов снижения расходов на заработную плату. Нередко при этом они даже не задумываются об упущенных при этом возможностях мотивации заинтересованного отношения к своему труду. Уровень оплаты труда в промышленном производстве продолжает до настоящего времени быть существенно ниже, чем в сфере обслуживания и торговли. Размеры оплаты труда у высококвалифицированных и малоквалифицированных работников, включая молодых выпускников учебных заведений, разнятся многократно. Значительная часть работающих в промышленном производстве имеют заработок на грани выживания и находятся в зоне бедности.

---

[3] См., напр.: Становление трудовых отношений в постсоветской России. Москва: Академический проект, 2004; Тукумцев Б.Г. Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6, № 3. С. 319–338.

[4] См.: ТК РФ Глава 61. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Москва: ЭКСМО, 2012. С. 232–245.

Данные 2012 года, полученные в исследовании, выполненного с участием автора, свидетельствуют о том, что доля респондентов, имеющих заработок по величине ниже прожиточного минимума (ПМ), составила на отдельных предприятиях до 9,6 процента. А доля респондентов, имеющих среднедушевой доход в семье ниже этого минимума, составляет более 16,0 процента. Судя по данным других исследований это не единичный факт. В своей книге «Приживется ли демократия в России» Е.Г. Ясин, приводя данные о бедности населения России, указывает, что доля населения, имеющего доход ниже Прожиточного минимума, составил по стране в 2009 году – 13,2 %[5].

То есть работодатели до сих пор считают допустимым выплачивать занятым у них работникам заработную плату в сумме, на которую эти люди, не говоря уже об их детях и других иждивенцах, прожить не в состоянии. И это несмотря на то, что в Новом Трудовом кодексе, в статье 133, четко написано, что: «*Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения*»[6]. Таким образом, во всех подобных случаях имеет место грубое нарушение Трудового кодекса. Но никто за подобные нарушения ответственности не несет. Причина такой безнаказанности объясняется тем, что наряду с Трудовым кодексом в стране существует еще один закон, касающийся определения минимально – допустимой величины заработной платы. Это закон «О Минимальном размере оплаты труда» (МРОТ)[7]. В соответствии с этим законом депутаты Государственной Думы ежегодно определяют для всех предприятий и учреждений страны величину минимального размера оплаты труда. Они утверждают ее в законодательном порядке, но на уровне значительно меньшем, чем величина Прожиточного минимума. Следовательно, требование статьи 133 Трудового кодекса, который принят той же Государственной Думы в качестве государственного закона, ими игнорируется.

Мы не можем исключить того, что для принятия такого решения у депутатов ГД есть какие-то серьезные причины. Но они почему-то об этом умалчивают. Если у государства есть такая необходимость, то следует принять, с соответствующим обоснованием решение об отмене статьи 133 ТК. Но они этого не делают. В итоге в стране сложилась ситуация, когда в сфере оплаты труда действуют одновременно два закона, в которых содержатся разные тре-

---

[5] Ясин Е.Г Приживется ли демократия в России. Москва: Фонд «Либеральная миссия». Новое литературное обозрение, 2012. С. 423.

[6] Ст. 133 // Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. на 15 сентября 2012 г. Москва: ЭКСМО, 2012. С. 87.

[7] См.: Федеральный закон 82-ФЗ от 19.06.2000.

бования по одному и тому же вопросу, т. е. по величине допустимой минимальной оплаты труда. Один закон (требование Трудового кодекса, ст. 133) основан на биологических и физиологических данных о возможности человека выжить и продолжать трудиться, имея минимально допустимый объем потребления (ПМ). Другой основан на обязательствах России перед Международной организацией труда (МОТ), которая требует побуждать работодателей достойно и справедливо оплачивать труд работников наемного труда. Кстати, в соответствии с Рекомендациями МОТ при определении величины минимальной оплаты труда государство должно учитывать не только потребности работника, но и потребности его семьи, его детей. А из этого следует, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен быть существенно выше, чем прожиточный минимум для одного человека.

В практике же работы нашего Высшего законодательного органа эта рекомендация учитывается «с точностью до наоборот». Государственная дума разрешает выплачивать зарплату, на которую даже сам работник нормально прожить не в состоянии и, таким образом, способствует сохранению уровня нищеты среди работающего населения страны, недостойного для демократического государства. Устанавливаемый уровень МРОТ вынуждает людей либо работать более 8 часов, (во вторую смену или на втором месте работы, что опять-таки является грубым нарушением закона), либо создавать личное подсобное хозяйство, как в приснопамятные советские времена, чтобы прокормить семью. Во всех случаях не соблюдается главное право человека – право на жизнь.

В таблице, которая приводится ниже, прослеживается соотношение упомянутых выше двух величин (ПМ и МРОТ) за ряд лет по документам Госдумы (см. таблицу).

Таблица. **Соотношение величины МРОТ и величины прожиточного минимума в России за период 2000–2011 гг.**

Год	Величина МРОТ (руб.)	Величина ПМ для всего населения в IV кв. (в руб.)	Доля МРОТ от величины ПМ (%)
2000	132,0	1285	10,2
2002	450,0	1893	23,8
2003	600,0	2143	27,9
2006	1100,0	3437	32,0
2007	2300,0	4005	57,4

Окончание таблицы

2008	2300,0	4693	49,0
2009	4330,0	5144	84,2
2010	4330,0	5902	73,4
2011	4611,0	6209	74,3

Столь странная политика государства в сфере оплаты труда приводит на ум старую пословицу «о левой руке, которая не ведает, что творит правая». Такая, с позволения сказать, культура законотворчества, безусловно, подрывает легитимность Трудового законодательства, снижает ответственность за его соблюдение, поощряет произвол работодателей. И работодатели не заставляют себя в этом ждать. На ряде предприятий, которые вошли в выборку наших исследований в 2012 г., не считается, например, обязательным индексировать уровень оплаты труда в связи с инфляцией. И для работодателя это проходит безнаказанно. Продолжает иметь место ситуации, когда на отдельных предприятиях месяцами не выплачивается заработная плата. Объяснение традиционное – «кризис». Вместо полной зарплаты выплачиваются авансы. Бороться с работодателем через судебную систему работники в большей части случаев бояться. Профсоюз разводит руками.

На этом фоне социальная напряженность на предприятиях нередко достигает критического уровня и, несмотря на жесткие меры, предусмотренные законодателями страны по ограничению забастовок, выливается в стихийные выступления работников против своих работодателей. Разумеется, это не лучший способ разрешения трудовых споров. С ним связано немало потерь, которые несет не только работодатели, но и выступающие с протестом работники[8]. Тем не менее, по данным, полученным в Приволжском регионе в 2012 году, готовность принять участие в акциях открытого конфликта выразило около 40 процентов опрошенных работников[9]. Это свидетельство достаточно высокого уровня социальной напряженности. Причем, возникает она, по мнению многих участников событий потому, что отсутствует работоспособная альтернатива разрешения назревающих конфликтов, не созданы социальные механизмы устранения причин их возникновения.

Все это свидетельствует о том, что задуманную авторами нового Трудового кодекса систему трудовых отношений на отечественных предприятиях

[8] См.: Козина И.М. Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13–24.

[9] Данные получены в исследовании на группе предприятий одного из Поволжских регионов в 2012 г. с участием автора.

сформировать не удалось. Культура действующей в стране системы трудовых отношений не соответствует современному технологическому уровню развивающегося производства, находится в противоречии с теми новыми демократическим нормам жизни, которые уже утвердились в нашем обществе.

Что же представляют собой сложившиеся в современной российской промышленности трудовые отношения? В поисках ответа на этот вопрос нельзя не учитывать того, что эти отношения несут на себе печать бесцеремонной приватизации государственной собственности 90-х годов и безграничного диктата рыночных стихийных законов. Поэтому есть повод вспомнить об исследованиях, с которых начинался в нашей стране в 90-е годы их анализ. Вспомнить работы того времени Л.А. Гордона, который обратился в своем анализе к истории формирования трудовых отношений на разных стадиях развития капиталистического общества. Рассматривая этапы развития этих отношений, Л.А. Гордон предположил их следующую последовательность.

1. Ранний капиталистический этап: это время полного господства работодателя, как правило, слабо ограниченного законом. Договорные отношения имели в этот период преимущественно индивидуальный характер. Очевидно, это был самый длительный период в истории развития отношений найма.

2. Конфронтационный этап, этап развития промышленной индустрии, появления больших предприятий с большим числом работающих. Этому этапу свойственно появление и укрепление коллективных форм договорных отношений. Ему присуще объединение наемными работниками своих усилий по отстаиванию прав, по созданию профсоюзов и рабочих партий. Организованное забастовочное движение приобретает здесь такие масштабы, что не позволяет государству оставаться безразличным к ситуации на предприятиях. Оно начинает постепенно превращаться в третью сторону трудовых отношений.

3. Третий этап был назван Л.А. Гордоном «соревновательно-партнерским». Это этап, когда стихии конфликта удается противопоставить развитие процесса договоренностей и сотрудничества сторон трудовых отношений. Его главным признаком является достижение паритета, сотрудничества между сторонами, находящимися в договорных отношениях. И работодатель, и работники наемного труда, признают права друг друга и стремятся к взаимному учету интересов. Государство, выступая в качестве законом оговоренной третьей стороны, влияет на ход переговоров как с помощью постоянно улучшаемой системы законодательства, так и непосредственно, через исполнительные органы власти[10].

[10] К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений / под ред. Л.А. Гордона и А.К. Назимовой. Москва: ООД ИМЭМО, 1996. С. 67.

Совершенно очевидно, что исходным материалом для создания такой шкалы этапов послужила история промышленного развития стран Запада. Тем не менее, эта шкала, выглядит достаточно универсальной. По замыслу Л.А. Гордона, она дает возможность не только получить представление об изменении характера трудовых отношений в ретроспективе, но и помочь в оценке состояния трудовых отношений на отечественных предприятиях в настоящее время.

Единственное замечание, которое можно было бы здесь сделать, касается не вполне удачно использованного здесь, на наш взгляд, словосочетания: «соревновательно-партнерский этап». Нам представляется, что состязательность вряд ли проявляется при обсуждении взаимных претензий. Не вполне адекватно передает содержание отношений между сторонами, которые складываются после преодоления конфронтации, и понятие «партнерство». Если взглянуть в словарь, то партнерство предполагает совпадение интересов сторон и равное участие в капитале[11]. Поэтому нам представляется более реалистичным и взвешенным именовать третий этап развития трудовых отношений, как этап «паритета и сотрудничества сторон». Это этап, когда трудовые отношения приобретают «цивилизованную форму», основанную на соблюдении законодательных актов, отражающих политику государства в сфере труда.

Представленная выше шкала этапов дает возможность сопоставить представленные здесь характеристики трудовых отношений с действительностью, которые можно сегодня наблюдать на российских предприятиях. Нам представляется, что на большей части из них эти отношения, к сожалению, соответствуют лишь первому, начальному этапу развития трудовых отношений. На них достаточно четко просматриваются нормы и правила отношений, которые характерны для ***раннего*** *капитализма.* Это беспрекословный диктат работодателя, индивидуальный характер его отношений с персоналом, и полное отсутствие юридической ответственности работодателя за воспроизводство трудового потенциала работника, т. е. такая культура трудовых отношений, которую современный мир капитала уже давно оставил в прошлом. Оставил потому, что к середине XX столетия на промышленных предприятиях развитых стран началась другая технологическая эпоха. На предприятия пришли наукоемкие технологии, новый постиндустриальный уклад производства. В корне изменились требования к участнику этого производства. Старые трудовые отношения, формирующие работника, отчужденного от работы предприятия, оказались помехой для развития современного производства. Они, также, пришли в противоречие и с тем уровнем развития демократических отношений, которые утвердились к этому времени в обществе.

[11] См.: Современный словарь иностранных слов. Москва: Рус. яз., 1993. С. 447.

Решить эту непростую социально-политическую и управленческую задачу предстоит и нашей стране, которая заявила о своем курсе на модернизацию промышленного производства. Причем решить не когда-нибудь, а в самые кратчайшие сроки. Потому что модернизация отечественного промышленного производства при сохранении действующей модели трудовых отношений – практически невозможна. Именно поэтому становление новой, современной культуры этих отношений должно идти опережающими темпами. Ее успешному становлению будет способствовать то обстоятельство, что все три участника, все три стороны трудовых отношений в России (и работники, и работодатели, и государственные органы власти) объективно заинтересованы в изменении характера и содержания трудовых отношений.

Не возникает сомнений в том, что в этом заинтересованы работники наемного труда. Получив реальное, охраняемое государственными институтами право использования таких механизмов регулирования социально-трудовых отношений, как процесс переговоров, широко обсуждаемый коллективный договор, регулярные контакты с высшим руководством предприятия, они обретают возможность цивилизованно решать вопросы улучшения условий труда, справедливого рассмотрения их обращений к руководству, иметь представление о возможностях своего профессионального роста и продвижения. Они обретают уверенность в недопущении по отношению к ним беззакония и произвола со стороны представителей администрации предприятия. Обретают веру в деловой подход при решении трудовых споров и, прежде всего, по вопросам оплаты труда. Реальное сотрудничество с работодателем и представителями его администрации, за осуществление которого несет ответственность сама администрация, работодатель, а не профсоюз, способно сделать положение наемных работников более стабильным, предсказуемым и в наибольшей степени соответствующей их жизненной позиции.

Объективно заинтересованы в формировании новых трудовых отношений и работодатели. Такое утверждение может сегодня восприниматься с определенной долей скепсиса, учитывая традиционную тягу бизнеса к максимизации прибыли и к ограничению до предела каких-либо попыток персонала требовать улучшений условий и оплаты труда. Но следует учесть, что такое неприкрытое проявление своих собственнических интересов работодатели могли себе позволять лишь в условиях раннеиндустриального и индустриального уклада развития производства. С переходом к новому, постиндустриальному укладу, с его наукоемкими технологиями на предприятиях складывается иная ситуация в

сфере управления персоналом. Новый уровень технологической культуры вынуждает управленцев отказаться от восприятия работника как придатка производственного процесса. Новые условия заставляют относиться к нему, как к определяющему фактору производства, заботиться о формировании у него даже фирменного патриотизма.

Действующие десятилетиями требования к участнику производства, включающие в себя высокие квалификацию и уровень образования, оказались недостаточными. Возникла потребность в морально-нравственных качествах работника, таких как добросовестность, как заинтересованность не только в результатах своего труда, но и в успешной работе предприятия в целом, готовность способствовать высокому качеству не только своих результатов, но и всей его продукции.

Одной из основных причин возникновения этой потребности стала утрата возможности постоянного контроля над результатами производственного поведения персонала. Новые наукоемкие технологии и автоматизированное производственное оборудование существенно ограничили внешнюю, неразрушающую изделие проверку качества выполненной операции, как это было раньше. Брак в работе исполнителя (отклонение от заданного алгоритма или какое-то откровенное упущение) может быть сегодня обнаружен лишь на заключительной фазе производства. А в ряде случаев только на стадии потребления произведенной продукции. В этой ситуации предприятие, его успехи и перспективы оказываются заложниками добросовестности рядовых исполнителей. Теперь успех производства начинает зависеть от того, насколько эти исполнители заинтересованы в успехе предприятия в целом, насколько они готовы проявить ответственность, поступиться своими интересами ради достижения высоких результатов работы этого предприятия. Сложившаяся ситуация получила в промышленно развитых странах название «кризис человеческой активности»[12]. Это и дало там начало поистине революционным изменениям в сфере трудовых отношений.

Одним из первых шагов в достижении этой цели стало формирования таких отношений между работодателями и работниками наемного труда, которые бы снизили уровень психологического отчуждения людей, повысили бы заинтересованность работников в успехе предприятия, на котором они трудятся, формировали своеобразный «фирменный патриотизм». Это новое качество работника получило в разных странах неодинаковое наименование:

---

[12] См.: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Кризис трудовой активности // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 124–125.

«преданность», «идентификации», «вовлеченность» в деятельность предприятия[13]. В отечественной социологии был предложен термин «включенность в деятельность организации»[14]. На предприятиях промышленно развитых стран уже со второй половины XX столетия начала проводится интенсивная работа, как в законодательной, так и в управленческой сфере, которая позволила добиться существенных перемен в состоянии трудовых отношений. Особое внимание обращается на вовлечение работающих в процессы управления и рационализации производства. Все это сопровождается увеличением доли персонала, которые относятся к числу включенных в организацию (идентифицированных с организацией). По данным комиссии Евросоюза, которая занята получением этой информации, доля работников, включенных в деятельность своего предприятия (в европейской терминологии «идентифицированных с предприятием») колеблется в странах Европы в минувшем десятилетии от 55 до 70 %. Для сравнения, на российских предприятиях, на которых был выполнен подобный анализ в 2012 г., она составила лишь около 10 %, то есть в насколько раз меньше[15].

Но негативное влияние устаревших трудовых отношений на ситуацию в социально-трудовой сфере отечественных предприятий этим не ограничивается. Неудовлетворительные условия труда, бесправность работников наемного труда, отсутствие у них уверенности за свое будущее, делает сферу промышленного производства непривлекательным местом работы для молодежи. Молодые люди не только не стремятся начать свою рабочую жизнь на промышленном предприятии, но упорно обходят стороной профессиональные учебные заведения, где готовятся рабочие кадры. Это продолжается не первый год и уже сегодня породило в стране дефицит квалифицированных кадров для промышленности.

В не меньшей, а, возможно, еще и в большей степени в формировании новых, цивилизованных трудовых отношений заинтересовано государство, его законодательные и исполнительные органы. Государство не может быть безразличным к тому, как используется на предприятиях и в организациях главный ресурс развития страны, ее трудовой потенциал. Не случайно столько правильных слов говориться о необходимости роста численности населения, о его здоровье и воспроизводстве. Государственная власть объективно заинтересована в том, чтобы рост человеческого потенциала промышленного производства, формирование новых социальных отношений в сфере труда

---

[13] См.: Дик Рольф Ван. Преданность и идентификация в организации / пер. с нем. Харьков: Гуманитарный центр, 2006. 142 с.

[14] См.: Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. Москва: Политиздат, 1975.

[15] Данные исследования социально-трудовой сферы на группе предприятий, выполненном в одном из Поволжских регионов в 2012 г. с участием автора.

опережало модернизацию его технической базы. И, безусловно, она обладает значительно большими возможностями и ресурсами в решении этой проблемы, чем две других стороны этих отношений.

Государство в современных условиях не может себе позволить допускать, чтобы на предприятиях обострялось противостояние работодателей и работников наемного труда и использовались нормы управления, противоречащие уже достигнутому в стране уровню гражданских свобод. Чтобы там формировались источники социальной напряженности, угрожающие стабильности в обществе.

Именно на это, судя по всему, и был ориентирован Трудовой Кодекс, принятый в 2001 году. Однако по ряду причин и, не в последнюю очередь, по вине составителей, он оказался не в состоянии изменить ситуацию в этой сфере. Заложив в содержание Трудового кодекса нормы и правила поведения сторон трудовых отношений в новых условиях, его составители не позаботились об институционализации этих норм и правил. Наполнив разделы ТК перечислением прав работников наемного труда (см. часть 2 и 3) они не позаботились указать, кто несет ответственность за их соблюдение. Приведем небольшой пример такой непоследовательности.

В статье 2 Трудового кодекса изложены основные принципы правового регулирования, на основе которых должны формироваться нормы взаимодействия сторон трудовых отношений. Один из них, например, требует гарантировать «*обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах*». По поводу значения этого принципа не возникает сомнений. В ТК даже выделена отдельная глава 8. «*Участие работников в управлении организацией*», в которой, в частности, указано, что одной из основных форм участия работников в управлении производством является такая форма, как: «*обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию*». Нам представляется, что это достаточно важный элемент социального сотрудничества: прямой диалог работодателя с персоналом.

Но беда в том, что кроме общего утверждения о праве работника вести диалог с руководителем, в ТК ничего не сказано о том, в какой форме должен происходить этот диалог? Кто несет ответственность за регулярность этого диалога? Какова должна быть его периодичность, и кто организует его и несет ответственность перед законом за его осуществление? Механизм реализации этого права не сообщается ни в самом тексте ТК, ни в каких-либо подзаконных актах. В итоге предложенная норма совместной деятельности сторон выглядит как благое пожелание, а не как требование закона. И на большей части предприятий не соблюдается. Причем, такая ситуация характерна не только в случае с правом участия в управлении.

Существенным просчетом в разработке законодательства о трудовых отношениях является возложение ответственности за реализацию основных обязанностей по реализации прав работников на цивилизованное взаимодействие с работодателем на профсоюзные организации. В тексте кодекса очень часто звучит формулировка «работники в лице их представителей». Когда же возникает вопрос, а кто эти представители, Трудовой кодекс предлагает рассматривать в этом качестве «профсоюзные комитеты». В то же время работодатель за соблюдение требований законодательства по развитию трудовых отношений, никакой конкретной ответственности не несет. Складывается впечатление, что у составителей трудового кодекса были явно завышены оценки возможностей профсоюзных организаций и их способности изменить характер трудовых отношений на предприятиях. И совершенно упущена роль работодателя. В стране немало промышленных организаций, где профсоюзных организаций просто нет. Там же, где они есть, они охватывают далеко не всех работающих. Доля членов профсоюза в регионах по разным оценкам колеблется в среднем около 50–60 процентов. Тем не менее все надежды в трудовом законодательстве возлагаются, вопреки отечественному и зарубежному опыту, на профсоюз. А ведь государство не может учинить спрос с профсоюза за несоблюдение тех или иных положений трудового законодательства. Они «неподотчетны, и неподконтрольны» государственным органам контроля (см. ст. 5 Федерального закона о профессиональных союзах)[16]. В странах Европы ответственность за формирование цивилизованных трудовых отношений возложена государственным законодательством на работодателя, действия которого контролирует государственная инспекция труда. А профсоюзы участвуют в этом на общих основаниях. Они могут также защищать права работников через суд, если в этом есть необходимость. Но не более того.

И в заключение необходимо сказать, также, о законодательной поддержке минимального уровня оплаты труда на промышленных предприятиях страны. Она должна отвечать требованиям международной организации труда (МОТ) и обеспечивать возможность нормального существования на заработную плату, получаемую за полный рабочий день не только самого работника, но и его семьи, детей. Сохранение сегодняшней ситуации в этой принципиально-важной сфере не создает условий для снижения социальной напряженности и формирования дееспособного трудового потенциала промышленного производства.

[16] См.: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Ст. 5. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Б.Г. Тукумцев

В.А. ЯДОВ О ПРИМЕНЕНИИ КУЛЬТУРАЛЬНОГО ПОДХОДА В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ АНАЛИЗЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ*

В этой статье, написанной для сборника, посвященного памяти Владимира Александровича, мне показалось уместным рассказать о работе, которую мы с моими коллегами, научными сотрудниками СИ РАН, вели при его поддержке и его консультациях на протяжении ряда последних лет.

Речь идет о разработке концепции нового, культурального подхода к анализу различных форм деятельности и отношений в сфере труда. (В среде отечественных социологов этот подход нередко именуют «культурным походом», хотя это и усложняет понимание сути новой концепции). Использование новой трактовки понятия культура в анализе трудовой и прикладной научной деятельности было на протяжении ряда последних лет предметом исследований сектора Социологии науки и инноваций СИ РАН. Вместе с автором этой статьи разработкой нового подхода занимались сотрудники сектора А.С. Мищенко и Е.А. Иванова. Владимир Александрович Ядов поддерживал и консультировал эту работу.

В начале 90-х гг., после того как отечественные реформаторы начали внедрение в России рыночной экономики, Владимир Александрович инициировал ряд исследований на промышленных предприятиях, нацеленных на выяснение складывающейся в отечественном производстве новой социальной ситуации. Результаты этих исследований получили широкую огласку и легли в основу ряда дискуссий, направленных на обоснование необходимости существенных изменений государственной социальной политики в сфере промышленного производства. В те же годы Владимиру Александровичу удалось осуществить, совместно с канадскими учеными, международный исследовательский проект, направленный на изучение складывающихся новых трудовых отношений на предприятиях России. Одновременно это была первая попытка сопоставить ситуацию в этой сфере на отечественных предприятиях с ситуацией на предприятиях некоторых других государств. В частности, в ФРГ и Канаде. К участию в исследовании были приглашены ряд отечественных региональных исследовательских организаций (исследовательские группы г. Владимира и Самарского государственного университета) [6].

---

* **Источник: Тукумцев Б.Г. В.А. Ядов о применении культурального подхода в социологическом анализе трудовых отношений // Ядовские чтения: перспективы социологии: сборник научных докладов конференции. Санкт-Петербург, 14–16 декабря 2015 г. / под ред. О.Б. Божкова, С.С. Ярошенко, В.Ю. Бочарова. Санкт-Петербург: Эйдос, 2016. С. 103–113.**

Наряду с этим сотрудниками Центра социологии трудовой сферы ИС РАН, который возглавлял Владимир Александрович, было осуществлено весьма сложное исследование, оценившее влияние национальных культур на производственное поведение работников промышленных предприятий. В этом исследовании национальные особенности культурных норм работников ряда стран сопоставлялись с нормами единой организационной культуры, которая действует на предприятиях транснациональных компаний, размещенных на территории данной страны. При этом использовались методики голландского социолога Г. Хофстеде (G. Hofstede). Они были получены от автора. Итоги этой работы, представляющие большой интерес для специалистов в сфере управления, были важны еще и тем, что они привлекли внимание к феномену «культура», к его роли в формировании трудового поведения.

Все это создавало значительную эмпирическую основу для разработки методологии трудовых отношений, для анализа социальных механизмов, определяющих состояние трудового поведения и отношения человека к своему месту работы. Все это давало ориентиры для поиска новой концепции анализа социально-трудовой сферы в новых экономических условиях.

Но прежде, чем продолжить описание этого поиска, было бы логичным дать ответ на вопросы: «С чем связан поиск новой исследовательской стратегии анализа сферы трудовых отношений?» и «Почему сложившаяся в советский период социологическая концепция “Отношение к труду”, основы которой заложили авторы книги “Человек и его работа”, перестала в полной мере удовлетворять исследователей»?

Ответ на эти вопросы предполагает ссылку как минимум на два обстоятельства. Прежде всего, на то, что во второй половине XX столетия в социологической науке произошло значимое событие в области теории. Была признана необходимость смены основной социологической парадигмы. Структурно-функциональный подход, обязанный, прежде всего, Т. Парсонсу и Р. Мертону и определивший целую эпоху в развитии мировой теоретической социологии, исчерпал свои эвристические ресурсы. Он еще не ушел безвозвратно в прошлое, но, безусловно, потерял свое монопольное или, может быть точнее, главенствующее положение. Его место занял более адекватный современному этапу развития социума – «активистский подход». Или как его иногда называют «деятельностно-активистский подход» несмотря на то, что здесь просматривается, по-нашему мнению, некоторая тавтология.

Владимир Александрович, анализируя последние теоретические работы мэтров мировой социологии, также обратил внимание в своих работах на утверждение концепции деятельностно-активистского подхода, которое началось с 60-х годов минувшего столетия. Этому способствовали, по его мнению, такие известные в социологическом мире исследователи-теоретики, как М. Арчер, П.

Бурдье, Э. Гидденс, П. Штомпка и некоторые другие [12, с. 8]. Анализируя произошедшие перемены, он дал в своей книге «Современная теоретическая социология» оценку новой социологической парадигме: «Суть деятельностно-активистского подхода: отказ от идеи диктата “естественно-исторических” закономерностей социального прогресса в пользу утверждения принципа социально-исторического процесса, не имеющего жестко заданного вектора, ибо решающую роль в современных обществах играют деятельные социальные субъекты (agency), включая научно-технические открытия, социальные движения, легитимных лидеров, массы обычных граждан» [12, с. 8].

Нельзя не согласиться с тем, что такая, по существу, научная революция в социологии внесла серьезные изменения в определение объекта и предмета современного социологического анализа. Новый подход уже не воспринимает в качестве объекта исследования такие категории, как общность, группа, структуры. Активистский подход предполагает в качестве объекта «деятельность людей, акторов», протекающую в различных социальных и организационных структурах (производственная, научная, лечебная, инженерно-техническая деятельность, деятельность по обслуживанию и социальной поддержке и т. д.). А также *взаимодействие* этих акторов (например: трудовые отношения, отдельные аспекты отношений найма, внутригрупповые отношения). Предмет исследования при использовании нового подхода также должен учитывать эту новизну. Таким образом, смена парадигмы в теоретической социологии не может не затрагивать методологию исследований трудовых отношений, стратегию поиска путей к их оптимизации.

Но был и другой повод для поиска нового подхода к анализу трудовой деятельности и трудовых отношений. Он был обусловлен кардинальными изменениями в социально-экономической и политической системе нашей страны. Возрождение в России частной собственности на средства производства, превращение бывших на протяжении более 70 лет хозяев государственной собственности в элементарную рыночную рабочую силу нанесло не только морально-нравственную травму многомиллионной армии персонала работников промышленного производства. Оно в корне перекроило всю систему социально-экономических отношений в обществе. Изменило социальный статус работающих, ввело договорной характер оплаты труда с его непредсказуемостью и отсутствием адекватной системы социальной и правовой защиты человека труда.

Изменение трудовых отношений и возникшее противостояние между работниками наемного труда и их работодателями отбросило отечественные предприятия в социальном и организационно-управленческом плане на десятки (а может быть, и на сотню) лет назад по сравнению с предприятиями

экономически развитых стран Европы и Америки. Высказываются мнения, что в 90-е годы в России под влиянием правового и политического хаоса начали складываться модели трудовых отношений, характерные для промышленности Европы и Америки конца XIX столетия [1, с. 16].

И вот когда после состоявшихся в стране перемен исследователи трудовой сферы появились на предприятиях, они сразу же ощутили ограниченность тех средств анализа, которыми они обладали. А располагали они исследовательской концепцией, которая хорошо зарекомендовала себя в советских условиях и была известна как концепция «Отношение к труду». В новых условиях она оказалась недостаточной. Она рассматривала возможность анализа лишь одной из характеристик труда – его «содержания». Но не была рассчитана на рассмотрении другой его характеристики – «характера труда». Она не содержала методологии социологического анализа отношений между наемными работниками и работодателями (как собственниками орудий производства или их представителями – администрацией предприятия). Отсутствовала возможность дать обоснованную оценку содержания новых норм, правил, социальных институтов, определяющих взаимодействие сторон трудовых отношений, их трудового поведения в условиях частной собственности на средства производства и отчуждения как от процесса труда, так и от его результатов.

Попытки восполнить этот пробел за счет привлечения исследовательского аппарата конфликтологии, методик научного менеджмента, социальной психологии и психологии были полезны, но не решали проблемы. Они не раскрывали социальных механизмов формирования действующих норм трудового поведения, содержания отношений в сфере труда и путей их изменения. Разумеется, в этом не была повинна ни сама концепция «Отношение к труду», ни ее авторы. Методология анализа отношений работодателей и работников в момент ее создания ими вообще не рассматривалась. В те времена в СССР, в соответствии с Конституцией, орудия и средства труда являлись (во всяком случае, были провозглашены) собственностью тех, кто на них работал. Частная собственность отсутствовала. Именно этими особенностями и объяснял сложившуюся ситуацию А.Г. Здравомыслов. Как известно, он вместе с Владимиром Александровичем работал над концепцией «Отношение к труду». «В ходе аналитической работы... – писал он, – было предложено разделение факторов, гипотетически влияющих на отношение к труду, – на факторы общесоциетальные и специфические. При этом к общим факторам мы отнесли все те обстоятельства, которые имели идеологический смысл: например, общественная собственность на средства производства. Мы заявили, что эти факторы нас в рамках данного исследования не интересуют, поскольку они касаются в равной мере всех членов общества» [3, с. 119].

Таким образом, «Характер труда» в условиях общественной собственности на орудия и средства производства не оказывал дифференцирующего влияния на отношение к труду и не был востребован в созданной ими концепции. Между тем, в условиях рыночной экономики и частной собственности «характер труда» во всех его появлениях становится важнейшим фактором формирования трудовой деятельности и взаимодействия сторон трудовых отношений. И его необходимо анализировать в исследованиях, для чего необходима разработка как стратегии исследования, так и соответствующего методического аппарата.

Два существенных изменения как в области теории, так и в жизни российского общества, которые упомянуты выше, и стали, по сути, теми основными причинами, которые побуждали и Владимира Александровича, и всех нас, его соратников, к поиску новых исследовательских решений. Ставилась задача найти новый подход к анализу трудовых отношений, который бы соответствовал новым условиям жизни общества. Разумеется, мы отдавали себе отчет в том, насколько нелегкой и длительной будет эта работа.

В силу сложившихся у меня добрых, дружеских и в то же время деловых отношений с Владимиром Александровичем, мы регулярно обсуждали с ним ход нашего поиска. И здесь небезынтересно отметить, что при обсуждении первых же «кандидатов» на роль предмета исследования трудовой деятельности уже тогда нами был назван феномен «культура». Это было обусловлено общей ситуацией в развитии социологической теории.

Начиная со второй половины XX столетия, в мировой социологической литературе заметно повысился интерес к культурным аспектам социальной жизни. Происходило изменение в понимании содержания самого понятия «культура», его места в жизни общества. Владимир Александрович рассматривал это как следствие модернизационных процессов: «Научно-техническая революция XX века (а наука – компонент культуры), – стимулировала переосмысление функций культуры в общей системе социума. Этому же способствовали революционные и иные массовые движения, вдохновляемые идеями радикального переустройства общества» [12, с. 59].

Но изменяется не только само понимание феномена «культуры», но и ее роль в обществе. С точки зрения истории социальных наук, это не выглядит парадоксально. Термин «культура» является одним из старейших терминов социологии. На протяжении всей истории этой дисциплины отношение к его использованию в исследованиях социального поведения существенно изменялось. От признания его исключительности в формировании поведения до отведения ему роли зависимой переменной. Э. Дюркгейм рассматривал культуру как некий комплекс социальных фактов, образующих социальную среду,

которая формирует социальное поведение человека. Он считал, что культура должна рассматриваться в качестве основного предмета социологической науки [4, с. 4–6].

О позиции М. Вебера по поводу роли культуры в жизни общества достаточно полно написано у А.И. Шендрика в его работе «Социология культуры»: «У М. Вебера культура превращается в основной фактор, детерминирующий всю общественную жизнь, обусловливающий специфичность проявления экономических, политических, нравственных отношений. Эта идея красной нитью проходит через все его работы, но наиболее полно и обстоятельно она изложена в его трудах, посвященных исследованию проблем религии, которая, с точки зрении Вебера, является одной из важнейших культурных форм» [10, с. 52]. Практически в такой же интерпретации термин «культура» использовался и некоторыми другими исследователями на протяжении времени, отделяющего нас от Э. Дюркгейма и М. Вебера [2]. Здесь может быть названо немало достойных имен: Ф. Знанецкий, Р. Мертон, Б. Малиновский и др.

Сегодня можно констатировать, что термин «культура» стал одним из наиболее распространенных понятий. Каждая из дисциплин, использующая этот термин, создала для него свое толкование. Это породило определенный терминологический хаос. Л.Г. Ионин приводит данные о том, что в настоящее время понятие «культура» насчитывает более 150 толкований. Использование термина «культура» стало требовать разъяснений: что под ним конкретно имеет в виду исследователь [4, с. 14].

В то же время социология культуры и другие социальные дисциплины никогда не рассматривали возможность непосредственного влияния культуры на социальную деятельность. Она отводила ей роль *эпифомена,* некоего результата деятельности социального сообщества [4, с. 11].

Наряду с этим, и это было для нашего поиска весьма существенно, Л.Г. Ионин отмечал, что в настоящее время происходит изменение роли культуры в обществе, меняется само понимание культуры. «Социальные изменения, – пишет он, – получают в основном культурную мотивацию. Все эти явления свидетельствуют о том, что культура прогрессирующим образом перенимает функции мотора, движителя общественных изменений и развития» [4, с. 5]. Подобную позицию можно обнаружить в работах Р. Мертона [5, с. 231], П. Штопки [11, с. 234] и ряда других авторов [15]. Все они приходят к убеждению, что культура оказывается впереди того, что происходит в реальности. Напрашивался вывод о возможности анализа социальной деятельности посредством изучения ее культуры, которая определяет ее характер и качество.

Все более, чаще всего в работах социологов в конце XX столетия, присутствуют утверждения о включении культуры в круг механизмов, формирующих социальную деятельность, и признание за ней роли «движителя» общественных изменений. Этот тезис давал основание полагать, что назревает очередной существенный пересмотр функций, роли и содержания культуры как социологического феномена, а также неизбежное размежевание исследователей в толковании этого понятия.

Именно такой революционный шаг и совершила группа «культуральных социологов» США во главе с Джеффри Александером. Ими была обоснована новая концепция, которую они обозначили как «сильную программу», предлагающую совершенно иной взгляд на роль культуры в развитии и изменении общества.

Противопоставляя культуру в ее новом предназначении, той, другой, которой оперирует традиционная социология культуры, сторонники Дж. Александера считают необходимым подчеркнуть принципиальное отличие этих двух феноменов. Отсюда и непривычное название – «культуральная социология». «Социология культуры, – пишет Дж. Александер, – если посмотреть на нее с расстояния, представляет собой ландшафт того же рода, что и культуральная социология. Мы видим общий понятийный репертуар терминов – таких как ценности, коды и дискурсы. Обе традиции утверждают, что культура играет важную роль в обществе и является благодарным объектом социологического изучения. Обе традиции говорят о недавнем «повороте к культуре» как о центральном моменте для социальной теории. Но эти сходства исключительно поверхностны. На уровне структуры мы находим глубокие противоречия» [14, с. 13].

И он подробно поясняет, в чем состоит суть этих противоречий: «Говорить о социологии культуры, значит предполагать, что культура является чем-то, что нужно объяснить посредством чего-то совершенно отделенного от сферы ее значения как такового. Говорить о социологии культуры, значит, предполагать, что объяснительная сила лежит в изучении “прочных” переменных социальной структуры, так что структурированные наборы значений становятся суперструктурами и идеологиями, управляемыми более “реальными” и ощутимыми социальными силами. При таком подходе, культура определяется как “слабая”, отнюдь не независимая. В большей или меньшей степени ее роль ограничивается участием в воспроизводстве социальных отношений» [14, с. 13]. И это действительно так. Культура, в понимании традиционных социальных культурологов, – это совокупность результатов деятельности людей, т. е. социальное наследие. Отсюда и происхождение понятия «культурного лага».

В культуральной же социологии культуре отводится совершенно иное место в деятельности людей. Она рассматривается как генератор, формирующий и регулирующий социальную деятельность.

Формирование культуры является результатом культурных и языковых договоренностей в той же степени, как и результатом других, более «объективных» действий и процедур.

Под влиянием общепризнанных культурных норм поведение человека становилось осознанным и предсказуемым. Для каждого вступающего в общество эти нормы представляют собой объективный фактор. В то же время всей своей деятельностью член общества участвует в их изменении, и они становятся результатом (следствием) субъективного. В этом единстве объективного и субъективного проявляется важнейшее качество культуры, как основного социального механизма, регулирующего поведение и жизнь людей в обществе, их идеологию и духовный мир.

В.А. Ядов высоко оценил позицию американского социолога. Он писал: «Джеффри Александер выдвинул идею культурной социологии, а в сущности предложил рассматривать культуру в функции основного движителя социальных трансформаций на основе того, что ценности, культурные коды и дискурсы в обществе как раз и выступают главной причиной социальных изменений» [12, с. 60].

Написав это, он затем сделал важный вывод о перераспределении влияния факторов, обычно оцениваемых в исследованиях и определяющих состояние трудовой деятельности: «Все факторы, сопровождающие деятельность человека – экономические, организационные, физиологические – оказываются вторичными относительно культурных норм. Высокую степень их влияния на поведение человека отрицать невозможно. Но при этом нельзя не учитывать, что их влияние и следование им постоянно находится под контролем культурных норм» [12, с. 61].

Необходимо иметь в виду, что идея новой «Культуральной социологии» с момента опубликования первой работы Дж. Александера в 1996 году сразу же завоевала себе международную поддержку. Она стала предметом широкой дискуссии на XVI Всемирном социологическом конгрессе в Дурбане (ЮАР) в 2006 году [7, с. 3–12].

В.А. Ядов пришел к заключению, что *культуральной подход* к анализу социальной деятельности может рассматриваться в качестве рабочей модели, как методологическая основа исследовательских программ, ориентированных на анализ трудовой деятельности и взаимодействия в трудовой сфере. Теперь необходима была методическая проработка этой задачи в экспериментальном исследовании.

В 2006 году силами исследовательской группы СИ РАН было начато экспериментальное исследование в этом ключе. Оно была выполнена на основе использования культурального подхода в той степени, в которой нам удалось подготовить методический аппарат для этого проекта. Исследование продолжалось три года. На промышленных предприятиях «поле» нам найти не удалось. Но нас пригласили к себе четыре научно-исследовательских института РАН. Мы ориентировались на анализ деятельности ученых-исследователей. Был сделан акцент на сферу инноваций и работы для внешнего заказчика. В поле зрения исследователей находилось также взаимодействие научных работников с их руководством на всех уровнях академической системы.

Это было первое из известных нам в России исследование с использованием культурального подхода. Поэтому есть смысл сказать несколько слов об основных характеристиках стратегии этого исследования.

В качестве *объекта анализа* в нашем исследовании выступала деятельность работающих сотрудников и их взаимодействии с администрацией (трудовых отношениях).

Предметом исследования была определена культура научной деятельности и взаимодействий (отношений) с руководством, которые сложились в этих учреждениях.

В исследовательском проекте давалась следующая интерпретация понятию культура: «Культура исследовательской деятельности – это система ценностей, социальных норм, обычаев, правил и поведенческих практик в сфере этой деятельности. Она формируется в организациях и на предприятиях под воздействием социальных форм жизни общества, государственного законодательства, управленческой политики, организационных мер деятельности научных учреждений, и неформальных практик в этих организациях. И в значительной степени определяет поведение акторов исследовательской деятельности и содержание их взаимодействие с работодателем, администрацией учреждения».

Известный польский социолог П. Штомпка, горячий сторонник культурального подхода в исследованиях деятельности, в своей книге «Социология», написанной им как первый польский учебник по социологии еще в 90-х годах, предложил свою, весьма на наш взгляд удачную стратегию анализа культуры деятельности [11, с. 241–255]. Культура каждой общности, группы имеет, по мнению автора, свою внутреннюю структуру. Это создает условия для отслеживания комплексного влияния на поведение отдельных элементов культурной среды человека

Во-первых, – это *нормативная культура.* Она тесно связана с понятиями долженствования или напротив – запрета. Это нормы, образцы, а также ценности поведения, ради которых оно совершается. Во-вторых, – это *идейная (духовная) культура*, которая определяет стандартные способы мышления, смыслы

событий, которые становятся обязательными в данном сообществе. И наконец, *материальная культура.* Это комплекс материальных предметов, конструктивных идей, используемых в этих предметах, а также умение правильно пользоваться этими предметами и технологиями [8; 9].

На каждом уровне приведенной выше структуры функционирует *ценностно-нормативная система.* Ее основу составляют простейшие элементы – *культурные правила* с их двумя составляющими – *нормами и ценностями.* Если набор культурных правил, связанный с выполнением значимых социальных функций, признается членами сообщества и невыполнение этих правил влечет за собой социальные санкции, такой набор правил именуется «*социальным институтом*». Культурные правила, будучи продуктами социальных институтов, наряду с мифами, идеями, новыми знаниями, становятся содержанием культуры. Изучая содержание и изменение этих культурных правил, поддерживающих и изменяющих социальные институты, исследователь может получить представление о содержании и изменении культуры труда того или иного сообщества, персонала предприятия. Получить представление об их влиянии на интересующий исследователя аспект трудовой деятельности.

Здесь важно обратить внимание на то, что в содержание культуры, наряду с идеалами, мифами и ценностями непременно включаются нормы и правила социальных взаимоотношений. Эти нормы могут носить как формальный, так и неформальный характер. На их основе могут формироваться как формальные, так и неформальные институты.

Именно благодаря этому культура в новой роли оказалась чрезвычайно информативным предметом исследования. Она позволяет раскрыть многоуровневую систему норм и правил, которые оказывают влияние на поведение работников (в нашем случае – исследователей), на их взаимодействие с работодателями-администраторами.

В своем исследовании мы ограничили свои интересы рамками ценностно-нормативной системы. Но для первого знакомства с условиями деятельности исследователей в учреждениях науки, для выявления их ценностных позиций и восприятия нормативных требований, формируемых на различных уровнях управления их деятельностью, полученных данных оказалось более чем достаточно. Исследование выявило чрезвычайно низкий организационный уровень культуры в научных учреждениях, который, по мнению подавляющего числа респондентов, не создает условий для развития исследовательской деятельности и создания предпосылок для инновационных прорывов. Исследование дало ответ на вопрос о том, на каком уровне и в какой форме создаются препятствия для успешного развития научной деятельности. Мы имели возможность оценить

ценностный мир наших информантов и их ожидания. Наконец, мы могли выяснить причины негативного отношения исследователей к своей организации и обосновать заключение, что культура научно-исследовательской деятельности на ряде обследованных объектах катастрофически отстает от аналогичных культурных норм зарубежных научных учреждений.

Стало очевидным, что мы получили в свое распоряжение хорошую концепцию.

И уже на Питерской конференции 2013 года «Современное общество и труд» (она проходила на базе Социологического факультета СПбГУ) Владимир Александрович совершенно определенно высказался в пользу признании культуры трудовой деятельности в качестве наиболее удачного предмета социологического анализа в сфере труда. «Важно иметь в виду, что именно культура труда и трудовых отношений в современных менеджериальных подходах выдвигается на первый план, как и в общей социологии, где сегодня доминируют теории с акцентом на деятельность субъектов и культурологический подход в целом» [13, с. 29].

В заключение мне хочется привести еще одну мысль В.А. Ядова по поводу условий, которые стимулируют наметившуюся в социологии труда научную революцию. Подчеркивая целесообразностью применения в исследованиях новой культуральной концепции, Владимир Александрович подчеркивал закономерность подобного рода изменений, происходящих в социологической науке: «Утверждение нового подхода и использование культуры в качестве предмета исследования при анализе различных видов деятельности связано не столько с развитием накопленных социологической наукой знаний, сколько с глобальными изменениями в развитии самого общества» [12, с. 61].

Библиографический список

1. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня – 2015: сб. науч. тр. Социологического института РАН. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2015. Вып. 6. С. 10–63.

2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранное. Москва: Логос, 1997.

3. Здравомыслов А.Г. Социология: теория, история, практика / отв. ред. Н.И. Лапин / Инт социологии РАН. Москва: Наука, 2008.

4. Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва: Логос, 1998.

5. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. Москва: АСТ, Хранитель, 2006.

6. Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Дж. Де Барделебен, С.Г. Климовой, В.А. Ядова. Москва: Академический проект, 2004.

7. Тощенко Ж.Т., Романенко Н.В. О тенденциях развития социологии в современном мире // Социологические исследования. 2007. № 6.

8. Тукумцев Б.Г. Культура трудовой деятельности как предмет социологического анализа // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развития общества / Факультет социологии СПбГУ и СИ РАН: материалы Всероссийской научно-практической конференции 24–26 апреля 2008 г. Санкт-Петербург: Изд. СПбГУ, 2008.

9. Тукумцев Б.Г. Анализ инновационной деятельности в научных учреждениях: культуральный подход // Петербургская социология сегодня: сб. науч. трудов Социологического института РАН / отв. ред. И.И. Елисеева. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2009.

10. Шендрик А.И. Социология Культуры. Москва: Юнити-ДАНА, 2005.

11. Штомпка П. Социология. Москва: Логос, 2005.

12. Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: курс лекций для студентов магистратуры по социологии. 2-е изд., испр. и доп. Санкт-Петербург: Интерсоцис, 2009.

13. Ядов В.А. Культура труда и трудовых отношения: что мы можем сказать и сделать? // Современное общество и труд: сб. науч. ст. Санкт-Петербург: Центр эконом. ф-та СПбГУ, 2014.

14. Alekxander J.C. The Meanings of social Life. A Cultural Sociology. Oxford: University press, 2003.

15. Smith P., Riley A. Cultural Theory an Introduction. Blackwell, 2009.

Б.Г. Тукумцев

КАКОВЫ ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ?*

Не является секретом, что исследовательская деятельность социологов России, анализирующих в настоящее время сферу трудовой деятельности и трудовых отношений, не располагает методологической концепцией, адаптированной к новым экономическим и политическим реалиям в стране.

Проблема эта возникла еще в начале 90-х гг. прошлого столетия. Одномоментный переход к рыночным отношениям, осуществленный тогда, стал тяжелым испытанием для работающих людей, особенно для тех, кто был занят на промышленных предприятиях. Не поддерживаемое и не контролируемое со стороны государства в течение почти десяти лет становление новых трудовых отношений сопровождалось небывалым произволом со стороны новых собственников, массовыми увольнениями, невыплатой заработной платы, конфликтами. Обстановка на предприятиях и состояние трудовых отношений между новоявленными собственниками и работникам наемного труда во многом напоминали (а в чем-то напоминают и сейчас) ситуацию, характерную для промышленных производств Европы и Америки, но в конце 19 столетия [1]. Принятый Правительством России в 2001 г. новый трудовой кодекс не создал условий для придания цивилизованного характера содержанию трудовых отношений. Решив некоторые правовые вопросы, он не устранил жесткого противостояния между собственниками и работниками наемного труда, не способствовал формированию социального партнерства между ними. И, естественно, ничем не напоминал обстановку на предприятиях в советское время.

Поэтому не было ничего удивительного в том, что, когда после произошедших перемен исследователи появились на предприятиях, чтобы познакомиться с их работой в новых условиях, они обнаружили там принципиально иную социальную ситуацию. А также ощутили ограниченность тех средств анализа, которыми они обладали. Располагали же они исследовательской концепцией, которая известна как концепция «Отношение к труду». Успешно используемая в советский период, в новых условиях она оказалась недостаточной. Она рассматривала возможность анализа лишь одной из характеристик труда – его «содержания». Но не была рассчитана на рассмотрении другой его характеристики – «характера труда». Она не располагала

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Каковы перспективы исследования трудовых отношений в России? // Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии: сборник научных докладов конференции. Нижний Новгород: ННГУ, 2016. С. 73–78.**

методологией анализа отношений, складывающихся между наемными работниками и работодателями.

Попытки исследователей восполнить этот пробел за счет использования методик и показателей конфликтологов, экономистов, социальных психологов и антропологов были, наверное, полезны, но проблемы в целом решить не могли.

Разумеется, ни сама концепция «Отношение к труду», ни ее авторы в сложившейся ситуации повинны не были. Тем более что и сама концепция не потеряла своего значения и успешно применяется и в настоящее время при оценке отношения к труду и удовлетворенности им. Что же касается взаимодействия между работодателями и работниками наемного труда, то в момент написания книги «Человек и его работа» они ее авторами не рассматривались. Не было такой задачи. В те времена в СССР в соответствии с Конституцией орудия и средства труда являлись (во всяком случае – были провозглашены) собственностью тех, кто на них работал. Именно этим и объяснил возникшую ситуацию А.Г. Здравомыслов, который вместе с В.А. Ядовым создавал концепцию «Отношение к труду». «В ходе аналитической работы, – писал он, – было предложено разделение факторов, гипотетически влияющих на отношение к труду, на факторы общесоциетальные и специфические. При этом к общим факторам мы отнесли все те обстоятельства, которые имели идеологический смысл: например, общественная собственность на средства производства. Мы заявили, что эти факторы нас в рамках данного исследования не интересуют, поскольку они касаются в равной мере всех членов общества» [2].

Между тем в условиях рыночной экономики «характер труда», состояние взаимодействие сторон трудовых отношений превращается в важнейший фактор формирования эффективной трудовой деятельности.

Владимир Александрович Ядов, будучи соавтором концепции «Отношение к труду», прекрасно понимал всю парадоксальность сложившейся ситуации и старался найти необходимое решение. Уже в конце 90-х годов им был инициирован международный исследовательский проект, в котором приняли участие канадские ученые и исследователи ряда регионов России. Анализировалось состояние новых трудовых отношений. Была предпринята попытка сопоставить ситуацию на отечественных предприятиях с ситуацией на предприятиях некоторых других государств, в частности, в ФРГ и Канаде [3]. Наряду с этим сотрудники Центра исследования трудовой деятельности ИС РАН, руководимого В.А. Ядовым, выясняли возможности методики датского исследователя Хофштедта, оценивающей влияние национальных культурных факторов на состояние трудовых отношений.

Создать методологическую и методическую основу исследования трудовых отношений на этом этапе не удалось. Но удалось существенно приблизиться к

решению этой задачи. Основное внимание исследователей, которых волновала эта проблема, было направлено в этот период на изучение революционных изменений в европейской и американской теоретической социологии во второй половине XX века. Первым таким значимым изменением стало признание ведущими социологами Европы и Америки необходимости смены действующей социологической парадигмы. Столь радикальному шагу способствовали работы таких известных социологов, как М. Арчер, П. Бурдье, Э. Гидденс, П. Штомпка и некоторые другие [4, с. 8]. Все они пришли к общему мнению, что структурно-функциональный подход, обязанный своим созданием, прежде всего, Т. Парсонсу и Р. Мертону и обозначивший целую эпоху в развитии мировой теоретической социологии, исчерпал свои эвристические ресурсы. Его место занял более адекватный современному видению развития социума «активистский подход». «Этот подход, писал в начале нового столетия В.А. Ядов, существенно видоизменяет, иногда переворачивает представления о взаимоотношениях между подсистемами социокультурного целого, между объективными условиями общественного бытия и ролью социальных агентов, своей практической деятельностью изменяющих социальные институты и себя самих» [4, с. 8].

Стало совершенно очевидным, что активистский подход формирует новое представление об объекте и предмете социологического исследования. Такие категории, как общность, группа, структуры в качестве объекта исследования уже не воспринимаются. Новая парадигма предполагала и предполагает в качестве объекта социологического анализа «деятельность людей, акторов», протекающую в различных социальных и организационных образованиях. А также «*взаимодействие*» акторов (трудовые отношения, внутригрупповые отношения).

Что же в таком случае становится предметом исследования, определяющим направленность, содержание и интенсивность деятельности или взаимодействия? Несколько забегая вперед, здесь следует дать однозначный ответ. В новых условиях им становится «*культура*» – одно из старейших понятий социологической науки.

Все более часто появляющиеся в работах социологов во второй половине XX столетия утверждения о включении культуры в круг механизмов, формирующих социальную деятельность, и признание за ней роли «движителя» общественных изменений давало основание полагать, что назревает очередной существенный пересмотр функций, роли и содержания культуры как социологического феномена. Еще в 90-е гг. российский ученый Л.Г. Ионин указал на то, что в настоящее время происходит изменение роли культуры в обществе. Причем, меняется само понимание культуры, оценка ее места в деятельности людей.

А происходящие «социальные изменения, – пишет он, – получают в основном культурную мотивацию. Все эти явления свидетельствуют о том, что культура прогрессирующим образом перенимает *функции мотора, движителя общественных изменений и развития*» [5]. Подобную оценку феномена «культура» в конце 20-го столетия можно обнаружить в работах Р. Мертона [6] П. Штомпки [7] и ряда других авторов. Все они приходят к убеждению, что культура в наше время оказывается впереди того, что происходит в реальности.

Итоговый революционный шаг в формировании нового видения понятия «культура» в жизни социума осуществила в 90-е годы группа социологов США во главе с Дж. Александером. Ими была обоснована новая концепция, которую они обозначили как «сильная программа» и которая предлагает совершенно иной, в отличие от традиционного, взгляд на роль культуры в развитии и изменении общества.

Противопоставляя культуру в ее новом предназначении понятию «культура», которым оперирует традиционная социология культуры, сторонники нового подхода считают необходимым подчеркнуть их принципиальное отличие. Отсюда и непривычное название, которое дал Дж. Александер своей концепции – «*культуральная социология*». «Социология культуры», – пишет он, – если посмотреть на нее с расстояния, представляет собой ландшафт того же рода, что и «культуральная социология». Культура в понимании традиционных социальных культурологов – это *совокупность результатов деятельности* людей, т.е. социальное *наследие.* Отсюда и происхождение понятия «*культурного лага*». В культуральной же социологии культуре отводится совершенно иное место в деятельности акторов. Она рассматривается как *генератор, формирующий и регулирующий социальную деятельность* [8]. С большой долей уверенности можно утверждать, что Дж. Александер и его коллеги раскрыли в своей концепции один из вариантов «социального механизма активистского подхода».

В.А. Ядов высоко оценил работу группы Александера. Он писал: «Дж. Александер выдвинул идею культурной социологии, а в сущности предложил рассматривать культуру в функции основного движителя социальных трансформаций на основе того, что ценности, культурные коды и дискурсы в обществе как раз и выступают главной причиной социальных изменений» [4, с. 8].

Идея новой «Культуральной социологии» с момента опубликования первой работы Дж. Александера в 1996 г. получила широкую поддержку. Она

стала предметом дискуссии на XVI Всемирном социологическом конгрессе в Дурбане (ЮАР) в 2006 г. [9].

Но для практического использования идей новой концепции в конкретных исследованиях трудовой деятельности и трудовых отношений необходимо было выполнить соответствующие методологические и методические разработки, накопить опыт исследований с использованием новой концепции. Подобную попытку использования культурального подхода в исследовании деятельности и трудовых отношений наша исследовательская группа СИ РАН осуществила в 2006 г. Нам не удалось попасть на промышленное предприятие. Исследование проходило в четырех исследовательских институтах и продолжалось три года [10].

В качестве *объекта анализа* в исследовании выступала научная деятельность сотрудников (1) и их взаимодействие с администрацией (2). В качестве предмета – культура исследовательской деятельности и культура взаимодействия с администрацией. Понятию «культура» была дана такая интерпретация: *«Культура исследовательской деятельности сотрудников и их взаимодействия с администрацией – это система ценностей, социальных норм, обычаев, правил и поведенческих практик в сфере этой деятельности. Она формируется под воздействием социальных форм жизни общества, норм и институтов государственного законодательства, управленческой политики, организационных мер, неформальных практик и традиций в исследовательских организациях».*

Опыт нашего первого экспериментального исследования показал, что культура в ее новой роли оказалась чрезвычайно информативным предметом исследования. Особенно в сочетании с качественными методами опроса. Мы получили впечатляющую картину недопустимо низкого уровня культуры научной работы, проливающую свет на проблемы результативности некоторых академических учреждений. Разумеется, это был пока еще первый опыт такого рода исследования. С его результатами мы, естественно, познакомили В.А. Ядова. И на Питерской конференции 2013 г. «Современное общество и труд» в своем выступлении он совершенно определенно высказался в пользу признания культуры трудовой деятельности и трудовых отношений в качестве наиболее удачного предмета социологического анализа в сфере труда.

Библиографический список

1. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня – 2013: сборник научных трудов Социологического института РАН. Вып. 6. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2014. С. 10–63.

2. Здравомыслов А.Г. Социология: теория, история, практика / отв. ред. Н.И. Лапин / Ин-т социологии РАН. Москва: Наука, 2008.

3. Барделебен Дж. Де, Климова С., Ядов В. Становление рудовых отношений в постсоветской России. Москва: Академический проект, 2004. 320 с.

4. Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: курс лекций для студентов магистратуры по социологии. Изд. второе, испр. и доп. Санкт-Петербург: Интерсоцис, 2009.

5. Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва: Логос. 1998.

6. Мертон Р. Социальная теория и социальная структур. Москва: АСТ. Москва, Хранитель, 2016.

7. Штомпка П. Социология. Москва: Логос, 2005.

8. Alekxander J.C. The Meanings of social Life. A Cultural Sociology. Oxford: University press, 2003.

9. Тощенко Ж.Т., Романенко Н.В. О тенденциях развития социологии в современном мире // Социологические исследования. 2007. № 6. С. 3–12.

10. Тукумцев Б.Г. Анализ инновационной деятельности в научных учреждениях: культуральный подход // Петербургская социология сегодня: сборник научных трудов Социологического института РАН / отв. ред. И.И. Елисеева. Санкт-Петербург: Нестор История, 2009. С. 310–362.

В.Ю. Бочаров, Б.Г. Тукумцев

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КУЛЬТУРАЛЬНОГО ПОДХОДА *

Не будет преувеличением сказать, что до начала 90-х гг. прошлого века развитие социологии труда в нашей стране оценивалась как одно из успешных направлений возрождаемой социологической науки. На промышленных предприятиях и в организациях востребовалось и выполнялось большое число прикладных и поисковых социологических исследований. Наряду с этим формировалась теоретико-методологическая основа этих исследований. Наиболее значительный вклад в ее развитие внес выполненный в 60-е гг. на кафедре философии Ленинградского университета научно-исследовательский проект «Отношение к труду». Его осуществила группа молодых исследователей под научным руководством В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова. Результаты выполненного исследования стали широко известны, благодаря написанной ими книги «Человек и его работа» [1]. В те годы эта книга стала не только методологическим руководством для подготовки исследовательских программ в сфере труда, но и одним из первых в стране учебных пособий для начинающих социологов.

Между тем с началом 90-х гг. у социологов труда появились неожиданные проблемы. Они были связаны с радикальными переменами, произошедшими в стране. Правительством был взят курс на либеральное развитие экономики, на изменение отношений собственности. Иным стал характер труда. Произошли радикальные изменения в социальной структуре общества. Появилась новая категория общественных отношений – «трудовые отношения», обусловленные образованием новых социальных групп – работодателей и работников наемного труда, интересы которых существенно различаются.

Для исследователей стало очевидным, что ставшая традиционной в исследованиях труда концепция «Человек и его работа» для анализа взаимодействия новоявленных собственников предприятий и работников наемного труда использована быть не может. В новых условиях она может по-прежнему применяться для оценки уровня удовлетворенности человека своей работой и ее условиями. Но анализ взаимодействия новых социальных групп в сфере труда нуждался в иных исследовательских подходах, способных раскрыть социальные

---

* **Источник: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Исследование трудовых отношений с использованием культурального подхода // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума «Наука будущего – наука молодых»: в 2 т. / под общ. ред. З.Х. Саралиевой. Нижний Новгород: ННГУ, 2017. С. 744–752.**

механизмы формирования этих отношений, как отношений противостояния, так и сотрудничества.

Поиск концепции, способной открыть путь к анализу социологической природы новых отношений, начался уже в 90-х гг. и продолжается до настоящего времени. Многие из исследовательских проектов делали и продолжают делать акцент на общей оценке социальной ситуации, складывающейся на приватизированных предприятиях страны. При этом используются традиционные методические средства, а иногда это дополняется методическим инструментарием социологии конфликта, социологии управления. Разумеется, при этом можно получить определенное представление о социальной ситуации на предприятиях, находящихся в частной собственности. Но это не раскрывает специфики социальных механизмов трудовых отношений. Поэтому с момента появления этой методологической задачи не прекращались поиски стратегии анализа социальных механизмов взаимодействия сторон трудовых отношений. Делались попытки позаимствовать средства такого анализа в странах с развитой экономикой. Одно из первых исследований такого рода было организовано В.А. Ядовым. Это исследование носило международный характер. Наряду с социологами России в нем участвовали исследователи Канады и ФРГ [2]. Проводились исследования с участием зарубежных исследователей [3; 4]. Но задача оказалась не из простых, а путь к ее решению давался нелегко. Не в последнюю очередь это происходило и потому, что современные трудовые отношения в экономически развитых странах уже давно не сталкиваются в области трудовых (индустриальных) отношений с проблемами, с которыми сталкиваются в настоящее время отечественные предприятия [5, с. 10–63]. И, очевидно, что трудовые отношения за рубежом функционируют на основе принципов, существенно отличных от российских реалий.

Основной целью отечественных исследовательских поисков было и продолжает быть создание современной концепции социологического анализа трудовых отношений, учитывающей, с одной стороны, условия России, где пока что делаются лишь первые шаги по формирование цивилизованной формы взаимодействия сторон. С другой стороны, создание современной исследовательской концепции должно учитывать те радикальные изменения, которые произошли в области теоретической социологии в конце XX столетия. Увертюрой этих изменений, как известно, стал отказ от структурно-функционального подхода к анализу социальной действительности. Отказ от его роли в качестве основной социологической парадигмы. И утверждение в этом качестве деятельностно-активистского подхода. Такая научная революция не могла не отразиться на существенных изменениях в области методологии социологического анализа. О себе заявило большое

число новых парадигм и подходов к анализу человеческой деятельности [6]. Сохранившаяся полипарадигмальность предоставила исследователям возможность широкого выбора новых, современных исследовательских концепций.

В 2006 г. силами небольшой исследовательской группы Социологического института РАН (в Санкт-Петербурге и в Самаре) мы подготовили программу и осуществили экспериментальное исследование трудовых отношений на необычном для социологов труда объекте. На протяжении трех лет ими стали четыре научно-исследовательских института. Это было связано с проблемами финансирования. То, что оно осуществлялось в исследовательском институте, а не на промышленном предприятии, нас не смущало. В НИИ так же, как и на промышленных предприятиях, существуют трудовые отношения, сопровождаемые конфликтами, взаимонепониманием и социальной напряженностью. Конечно, каждый из этих объектов имеет свою специфику. Но нас, в данном случае, интересовала не эта специфика, а принципиальная возможность оценить ресурсы выбранного подхода, отработать стратегию исследования, методы получения информации [7; 8].

Определяя методологический подход, мы остановили свой выбор на подходе, который основан на анализе феномена «культура». На концепции «культурного подхода». Большую роль в принятии такого решения сыграла вышедшая незадолго до этого из печати монография Л.Г. Ионина «Социология культуры» [9]. Она стала убедительным и завершающим аккордом в наших поисках. В ней убедительно демонстрируется изменение места и роли культуры в ходе общественного развития и становления социологической науки. В уже упомянутом труде Л.Г. Ионина он отмечает, что в настоящее время социальные изменения получают в основном культурную мотивацию. Эти явления свидетельствуют о том, что «культура прогрессирующим образом перенимает функции мотора, движителя общественных изменений и развития» [9, с. 2].

Нельзя не заметить, что подобная или близкая к этому оценка феномена «культура» неоднократно высказывалась на протяжении всего развития социологической науки. Если обратиться к истории формирования социологического знания, то в работах известных теоретиков социологии еще XIX в. можно обнаружить позицию, очень близкую к выводам современных сторонников переоценки роли культуры. Так, например, свод правил, ценностей, особенностей жизни общества был назван М. Вебером способом жизни, или *культурой человеческой деятельности*. О его позиции по поводу роли культуры в жизни общества достаточно убедительно пишет

А.И. Шендрик в своей работе «Социология культуры»: «У М. Вебера культура превращается в основной фактор, детерминирующий всю общественную жизнь, обусловливающий специфичность проявления экономических, политических, нравственных отношений. Эта идея красной нитью проходит через все его работы, но наиболее полно и обстоятельно она изложена в его трудах, посвященных исследованию проблем религии, которая, с точки зрении Вебера, является одной из важнейших культурных форм» [10, с. 52].

Польский социолог Ф. Знанецкий, большая часть жизни которого в первой половине прошлого века прошла в США, придерживался в отношении предмета социологии позиции, которую он сам называл «культурализмом». Он обосновал научную позицию, с точки зрения которой, социология – это наука о культуре [6, с. 48]. Можно было бы привести немало суждений известных социологов, высказанных во второй половине XX столетия, касающихся изменения роли культуры в жизни общества.

Тем не менее на протяжении длительного времени культура продолжала рассматриваться значительным числом социологов только как основное понятие социологии культуры. При этом ни сама социология культуры, ни другие социальные дисциплины, использующие в своих исследованиях понятие культура, никогда не рассматривали возможность ее непосредственного влияния на состояние и содержание деятельности.

И только к концу минувшего столетия феномен «культура» перестает быть монопольной собственностью социологии культуры. В трудах известных ученых ей начинают прочить новое место и роль в социологическом осмыслении жизни общества. Становилось очевидным, что теоретическая проблема созрела и требует своего методологического развития и признания.

Признание, наконец, состоялось на XVI Всемирном социологическом конгрессе в 2007 г. в Дурбане. Группа американских социологов во главе с Дж. Александером презентовала свою концепцию «Культуральной социологии». В ходе работы конгресса состоялось весьма подробное обсуждение предложенного ими подхода и возможности его применения в социологическом анализе. Это привлекло большой интерес участников конгресса. Новый методологический подход был назван, по предложению авторов, «культуральным». Несколько необычно звучащий термин «культуральный» был признан предпочтительным, чтобы отграничить новый подход от социологии культуры, антропологии и некоторых других гуманитарных дисциплин, оперирующими понятием культура [11, с. 6].

В своей работе The Meanings of social Life. A Cultural Sociology, написанной незадолго до этого (в настоящем времени она вышла уже в русском переводе), Дж. Александер, обосновывая необходимость создания новой

концепции, пишет: «Интерпретация основного понятия «культура» в культуральной социологии и в ряде гуманитарных дисциплинах весьма близки. И там, и там культура рассматривается как способ жизни. И там, и там ее определение можно свести к формуле: «культура это все что люди делают, то, что они думают и чем они обладают» [12, с. 129].

Тем не менее, это сходство чисто поверхностное. В методологии культурального подхода культура занимает иное место в деятельности людей, нежели то, которое ей отводится, например, традиционной социологией культуры. Здесь под понятием культуры предполагается зависимая переменная, которая формируется под влиянием изменений в видах и содержании деятельности, социальной структуре общества или в материальной сфере.

Традиционно культуру рассматривают как эпифеномен социального развития, как совокупность *результатов* деятельности людей, как социальное наследие. Отсюда понятие культурного лага, неизменного отставания культуры от событий социальной действительности. Что же касается культуральной социологии, то здесь, указывает далее Дж. Александер, культуре отводится иное место в деятельности людей. Она рассматривается как координатор в формировании социальной жизни, движитель социальных изменений [13, с. 13].

В отличие от других социологов, по-новому оценивающих роль феномена «культура» в развитии социологии, Дж. Александер не только убедительно обосновал это утверждение, но и осуществил экспериментальные исследования на этой основе. При этом, к сожалению, стратегии своих исследований он ни в одной из своих работ не описывает.

Оценивая концепцию американского социолога, В.А. Ядов обратил внимание на то, что он сделал важный вывод о перераспределении влияния основных факторов, обычно оцениваемых в исследованиях и определяющих состояние трудовой деятельности: «*Все факторы, сопровождающие деятельность человека – экономические, организационные, физиологические – оказываются вторичными относительно культурных норм. Высокую степень их влияния на поведение человека отрицать невозможно. Но при этом нельзя не учитывать, что их влияние и следование им постоянно находится под контролем культурных норм*» [14, с. 61]. Это имеет немаловажное значение для последующего анализа данных, полученных в ходе такого рода исследований.

Положив в основу своего экспериментального исследования, проведенного в 2008–2011 гг., концепцию «Культуральная социология» Дж. Александера, мы смогли убедиться в ее удивительно многоаспектных исследовательских возможностях. Проект выполнялся при минимальной

финансовой поддержке, хотя требовал многих перепроверок, уточнений, повторных процедур. Была высока ответственность за результат. Ведь это было первое из известных нам в России исследований с использованием культурного подхода [8]. В настоящее время продолжается работа над совершенствованием этого проекта в составе межведомственной исследовательской группы, участники которой работают в разных городах России. Кроме нас двоих в нее входят С.Г. Климова (г. Москва), Н.В. Авдошина, Ю.В. Васькина (г. Самара), А.С. Мищенко (г. Санкт-Петербург).

Можно сожалеть, что в этой небольшой статье, подготовленной для Международной конференции в Нижегородском университете им. Н.И. Лобачевского, мы не можем описать все те методологические и методические решения, которые были приняты нами в работе над исследованием и в процессе его последующих обсуждений. Правда, на перспективу относительно полное описание этого проекта готовится для его публикации в ежегоднике СИ РАН. Но мы считаем целесообразным сказать очень кратко о некоторых стратегических решениях этого исследования.

Прежде всего, о *проблемной ситуации*, которая легла в основу нашего проекта. Нам представляется, что в исследовании, объектом которого является состояние трудовых отношений, проблема заключается в следующем. Зная и располагая данными о внешних признаках отношений, взаимодействия сторон трудовых отношений (конфликты, социальная напряженность, высокая текучесть кадров, рост числа жалоб, низкая дисциплина), исследователь не знает, какие именно нормы, правила поведения и другие составляющие культуры трудовых отношений оказывают влияние на формирование того негативного (или позитивного) состояния этих отношений, которое наблюдается извне.

В качестве *объекта исследования* программа предусматривает взаимодействие сторон трудовых отношений, состояние их деятельности по отношению друг к другу, которое именуется «трудовыми отношениями».

Предметом становится *культура* этих отношений, которые сложились на промышленных предприятиях и организациях, использующих наемный труд.

Мы придерживаемся следующей интерпретации понятия культура: *Культура трудовых отношений или взаимодействия сторон трудовых отношений – это система целей, ценностей, социальных норм, обычаев, правил и поведенческих практик, которые определяют содержание и восприятие сторонами этого взаимодействия. Культура трудовых отношений формируется на предприятиях и в организациях под воздействием социальной системы трудовых отношений в обществе, государственного законодательства,*

управленческой политики предприятий, организационных и неформальных практик, имеющих место в них. Состояние этой культуры в значительной степени определяет поведение акторов социальной системы трудовых отношений и их отношение друг к другу.

Культура в новой роли, как показало наше экспериментальное исследование, оказалась чрезвычайно информативным предметом исследования. Она позволяет оценить многоуровневую систему норм и правил, которые оказывают влияние на поведение работников и представителей работодателя, на их взаимодействие. Исследование влияния культурных правил дает возможность не только объяснять, но и прогнозировать изменение характеристик деятельности человека [15, с. 77].

Известный польский социолог П. Штомпка, горячий сторонник культурного подхода в исследованиях деятельности, предложил свою, весьма, на наш взгляд, удачную структуру анализа культуры деятельности [6, с. 241–255]. Культура каждой общности, группы имеет, по мнению автора, свою внутреннюю структуру, и это сразу же создает условия для отслеживания как комплексного влияния на поведение отдельных элементов культурной среды человека, так и по отдельным ее типам.

Во-первых, это *нормативная культура.* Она тесно связана с понятиями долженствования или, напротив, – запрета. Это нормы, образцы, а также ценности поведения, ради которых оно совершается. Во-вторых, это *идейная (духовная) культура*, которая определяет стандартные способы мышления, смыслы событий, которые становятся обязательными в данном сообществе. И, наконец, *материальная культура.* Это комплекс материальных предметов, конструктивных идей, используемых в этих предметах, а также умение правильно пользоваться этими предметами и технологиями, что тесно связано с условиями и безопасностью труда.

В своем экспериментальном исследовании мы ограничились рамками ценностно-нормативной системы. Для первого знакомства с условиями трудовой и исследовательской деятельности на реальном объекте полученных данных оказалось более чем достаточно. Инструменты исследования себя также оправдали.

Исследование дало ответ, на каком уровне и в какой форме создаются препятствия для успешной деятельности. Мы имели возможность оценить ценностный мир наших информантов и их ожидания. Наконец, мы могли выяснить причины негативного отношения работающих к своей организации и обосновать заключение о состоянии культуры взаимодействия сторон трудовых отношений на обследованных объектах.

Очевидно, что мы получили в свое распоряжение хорошую концепцию.

Библиографический список

1. Человек и его работа / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. Москва: Мысль, 1967. 392 с.

2. Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Дж. Де Барделебен, С. Климовой, В. Ядова. Москва: Академический проект, 2004. 320 с.

3. Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. Санкт-Петербург: ООО «Петрополис», 1999. 128 с.

4. Кирдина С.Г. Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России // Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / отв. ред. М.В. Каргалова, К.Д. Крылов. Москва: ТК «Велби»; Проспект, 2003. С. 37–55.

5. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня – 2015: сб. науч. тр. Социологического института РАН. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2015. Вып. 6. С. 10–63.

6. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. Москва: Логос, 2005. 664 с.

7. Тукумцев Б.Г. Культура трудовой деятельности как предмет социологического анализа // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развития общества / Факультет социологии СПбГУ и СИ РАН: материалы Всероссийской научно-практической конференции 24–26 апреля 2008 г. Санкт-Петербург: Изд. СПбГУ, 2008. С. 6–42.

8. Тукумцев Б.Г. Анализ инновационной деятельности в научных учреждениях: культуральный подход // Петербургская социология сегодня – 2010: сб. науч. трудов Социологического института РАН. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2010. С. 306–361.

9. Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва: Логос, 1996. 280 с.

10. Шендрик А.И. Социология культуры. Москва: Юнити-Дана, 2005. 495 с.

11. Тощенко Ж.Т., Романовский Н.В. О тенденциях развития социологии в современном мире // СОЦИС. 2007. № 6. С. 3–12.

12. Bierstedt R. The Social Order: An Introduction to Sociology. New York: MeGraw Hill, 1963. 602 с.

13. Alexander J.C. The Meanings of social Life. A Cultural Sociology. Oxford: University Press, 2003. URL: https://is.muni.cz/el/1423/jaro2012/SOC403/um/ALEXANDER_The_meanings_of_social_life.pdf.

14. Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: курс лекций для студентов магистратуры по социологии. Изд. второе, исправ. и доп. Санкт-Петербург: Интерсоцис, 2009. 138 с.

15. Тукумцев Б.Г. Каковы перспективы исследования трудовых отношений в России? // Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии / под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. С. 73–78.

Раздел 2
МОТИВАЦИЯ И ВКЛЮЧЕННОСТЬ НАЕМНОГО ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Б.Г. Тукумцев

ПОКАЗАТЕЛИ ВКЛЮЧЕННОСТИ В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЕ СОРЕВНОВАНИЕ *

Для количественной оценки включенности работника в индивидуальное социалистическое соревнование можно использовать такие показатели, как: 1) самооценка участия в соревновании; 2) оценка активности участия данного работника в соревновании экспертами (руководителями коллектива); 3) целенаправленность, конкретность индивидуальных обязательств; 4) знание работниками условий соревнования; 5) знание занимаемого места по итогам соревнования за последний месяц. Эти показатели апробированы в социологическом обследовании работников одного из предприятий автомобильной промышленности[1].

Для характеристики включенности члена коллектива в соревнование прежде всего необходимо знать, считает ли он сам себя его участником или нет. В исследовании это определялось с помощью двух вопросов анкеты, первый из которых был вопросом-фильтром. С его помощью отсеивались те, кто считал, что в коллективе соревнование не организовано и, следовательно, нет возможности участвовать в нем (таких оказалось 7,0 %). 83,0 % опрошенных ответили, что у них на участке (в бригаде) организовано индивидуальное соревнование, остальные затруднились ответить на вопрос. Респондентов первой группы спрашивали, участвуют ли они в соревновании. Ответы распределились следующем образом: «да» – 77,0 %, «нет» – 8,0 %, «затрудняюсь ответить» – 8,0 %, не ответили – 7,0 %; т. е. 23 % опрошенных не считают себя участниками соревнования, хотя формально числятся таковыми (имеют индивидуальные обязательства).

Субъективная оценка участия в соревновании дополнялась экспертной оценкой руководителей первичного трудового коллектива – мастера, брига-

---

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Показатели включенности в социалистическое соревнование // Социологические исследования. № 1. 1981. С. 155–157.**

[1] Примечание от редакции: Речь идет об АвтоВАЗе (г. Тольятти).

дира, профгруппорга. Каждый работник, включенный в выборку, был отнесен ими к одной из пяти групп, различающихся по степени участия в соревновании. В первую группу вошли те, кто является организатором соревнования, оказывает соответствующую помощь руководителям коллектива (12,5 %); во вторую – активно участвующие в организации соревнования и обсуждении его результатов (10,0 %); в третью – охотно участвующие в соревновании, интересующееся его итогами (37,5) %; в четвертую – неохотно включающиеся в соревнование, пассивно относящееся к его результатам (35,0 %); в пятую – отрицательно относящиеся к участию в соревновании, не интересующиеся его результатами (5,0 %). По мнению экспертов, высокой степенью включенности характеризовались первые три группы; в них входили 60 % обследованных.

Содержание принятых обязательств довольно точно показывает, как тот или иной работник относится к участию в соревнованиях. Очевидно, членов коллектива, для которых характерна высокая степень включенности, должен отличать неформальный, ответственный подход к определению своих задач, конкретность намечаемых рубежей. Содержание обязательств оценивалось с помощью контент-анализа. За единицу счета брался отдельный пункт индивидуального обязательства, который рассматривался с точки зрения его целенаправленности и конкретности.

Обязательства каждого участника соревнования должны быть непосредственно связаны с важнейшими задачами, стоящими перед коллективом. Специалисты цехов и руководители цеховых профсоюзных организаций сформулировали первоочередные производственные и воспитательные задачи для каждого низового коллектива, с учетом его специфики. Обязательства оценивались в зависимости от того, насколько они соответствуют этим задачам. Среди рассмотренных индивидуальных обязательств, направленных на решение производственных вопросов, 78 %, а среди направленных на повышение трудовой и общественно-политической активности 88 % удовлетворяли этому требованию. С тем, чтобы в общем оценить каждое индивидуальное обязательство, задавался минимальный уровень его соответствия целям коллектива. Обязательства, в которых нашло отражение большинство задач (не менее 50 %), стоящих перед коллективом, оценивались как целенаправленные. Их доля составила 85,2 %.

Конкретность обязательства позволяет осуществлять контроль за его выполнением, свидетельствует об активном, ответственном отношении к участию в соревновании. К оценке конкретности обязательств были привлечены представители коллективов, хорошо знакомые с условиями работы соревнующихся. С их помощью каждый пункт анализируемых обязательств был отнесен к одной из трех групп: конкретные, неконкретные, не являющиеся

обязательствами (фактически представляющие собой элементарные производственные обязанности работника – «не иметь нарушений трудовой дисциплины», «своевременно выполнять ремонт оснастки» и т. п.). Из обязательств, связанных с решением производственных вопросов, 46,2 % были отнесены к первой группе, 44,0 – ко второй, 9,8 – к третьей; из обязательств, связанных с повышением трудовой и общественно-политической активности, – 27,6, 67,5 и 5,0 % соответственно.

Заключительной операцией анализа обязательств была их комплексная оценка. Из общего числа индивидуальных обязательств, охарактеризованных как целенаправленные, были отобраны те, в которых не менее половины пунктов были конкретными. Таких оказалось 43,4 %. Принадлежность к авторам этой группы обязательств рассматривалась в исследовании как показатель высокой включенности в индивидуальное соревнование.

Сознательное участие в организованном трудовом состязании предполагает четкое знание сопоставимых показателей, на основании которых определяются победители и отстающие, а также условия, регламентирующие отношения между соревнующимися. Оценка собственных знаний каждым обследуемым работником выявлялась с помощью вопроса анкеты «Насколько хорошо Вы знаете условия и показатели индивидуального соревнования в Вашем коллективе?». Полученные ответы распределились следующим образом: знаю хорошо – 30,5 %, знаю, но не очень хорошо – 33,5 %, не знаю – 15,0 %, затрудняюсь ответить – 14,0 %, не ответили – 8 %. Имеющие полное или частичное представление об условиях и показателях соревнования были объединены в группу отличающихся достаточно высокой включенностью в соревнование по данному признаку (в нее вошли 64 % респондентов).

Видимо, можно было бы получить более точные данные, проверяя фактическое знание условий трудового состязания. Проведя интервью с частью обследованных рабочих, мы выявили, что лишь 40,5 % из них могут быть отнесены к числу знающих в какой-то степени условия и показатели соревнования. Однако в связи с трудоемкостью этой процедуры по всей выборке она нами не осуществлялась.

Определение места, занимаемого в соревновании каждым его участником, является непременным условием реализации принципа сопоставимости результатов. Гласность итогов играет решающую роль в развитии состязательности, активизирует общественное мнение. Поэтому знание респондентом занимаемого им места рассматривалось в исследовании как значимый признак включенности работника в соревнование. Как выяснилось, лишь 39,0 % опрошенных могут быть по этому признаку отнесены к группе активных, 54,0 % не

знали, какое место они занимали по итогам соревнования на участке (в бригаде) за последний месяц. 7,0 % не ответили на соответствующий вопрос анкеты. В значительной степени такое положение объясняется тем, что во многих коллективах, к сожалению, ограничиваются выдвижением победителей соревнования, работа остальных его участников не оценивается.

На основе рассмотренных показателей опрошенные были разделены на четыре группы в зависимости от степени включенности в соревнование: 1) *очень высокая включенность в соревнование;* к этой группе (в нее вошли 16,0 % респондентов) относятся те, кто считает себя участником соревнования, имеет конкретные индивидуальные обстоятельства, соответствующие задачам коллектива, знает условия и показатели соревнования и занимаемое им место по итогам работы за последний месяц, является одним из организаторов соревнования; 2) *высокая включенность в соревнование*; представители этой группы (22,5 %) имеют те же характеристики, что и предыдущие, за исключением последнего показателя; по оценке руководителей первичного коллектива они «охотно включаются в соревнование, интересуются его итогами»; 3) *низкая включенность в соревнование;* в эту группу (38,5 %) входят те, кто считает себя участником соревнования, но в то же время по одному или нескольким показателям характеризуется как не включённый в него (имеет неконкретные обязательства, не знает условий соревнования, не участвует в подведении итогов и т. п.); 4) *не участвующий в соревновании*; сюда мы отнесли либо не считающих себя участниками соревнования, либо затрудняющихся ответить на предлагаемые вопросы; по оценке руководителей, они «неохотно включаются в соревнование, пассивно или даже отрицательно относятся к его результатам» (23,0 % обследованных).

Полученное распределение является интегральной характеристикой включенности работников в индивидуальное соревнование. Степень ее корреляции с различными производственными факторами может служить критерием значимости последних для организации соревнования. Кроме того, полученные данные являются одним из существенных оснований для оценки деятельности организаторов соревнования. В рассмотренном случае она, безусловно, не может быть высокой.

Б.Г. Тукумцев, Н.В. Авдошина

ПАРТИСИПАЦИЯ СЕГОДНЯ: НЕОБХОДИМОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТЬ *

Эта статья представляет собой еще одну попытку разобраться в том, почему управленческий персонал наших предприятий на протяжении десятилетий весьма сдержанно относится к такому хорошо зарекомендованному себя в мировой практике мотиватору трудового поведения, как партисипация – привлечение работников к управлению производством. Если судить по нашей экономической и социально-политической литературе 70–80-х годов, то «участие в управлении» можно отнести к числу наиболее популярных понятий.

Сегодня трудно представить себе предприятие или организацию, где не было бы создано от одного до нескольких органов общественного управления. Одно только перечисление этих многообразных форм производит серьезное впечатление. В отраслях долгие годы действовала специальная отчетность, учитывающая эти образования. Однако речь идет не о формальной, а о фактической стороне дела. А она не даёт повода для оптимизма. Большая часть форм участия работников в управлении существовала и существует лишь номинально. Опыт их функционирования и взаимодействия с административно-управленческими структурами позволяет говорить о том, что эти структуры в подавляющем большинстве случаев отторгали любую попытку изменений в сложившейся системе отношений по вертикали. И если отдельных руководителей еще можно было убедить в целесообразности тех или иных шагов по демократизации управленческой деятельности, то система хозяйственного управления в целом демонстрировала полную незаинтересованность в этом. Она не воспринимала не только рекомендаций ученых, но и прямых указаний по демократизации управления со стороны действовавшего до 1991 года государственно-партийного руководства. Известно, что КПСС провозглашала участие трудящихся в управлении в качестве важного критерия демократичности политической организации общества.

«Совершенствование нашей социалистической демократии, – говорилось, например, в решениях XXV съезда КПСС, – мы понимаем, прежде всего, как неуклонное обеспечение все более широкого участия трудящихся в управлении всеми делами общества…» [1, с. 85–86].

Однако даже это не помешало хозяйственному аппарату в лучших традициях бюрократических игр опустить на тормозах и похоронить в производственной текучке большую часть принимаемых постановлений и законов,

---

*** Источник: Тукумцев Б.Г., Авдошина Н.В. Партисипация сегодня: необходимость и возможность // Демократизация управления, или Поиск новой мотивации труда: межвузовский сборник статей. Самара: Самарский университет, 1993. С. 53–69.**

направленных на демократизацию управления производством. Оказались не реализованными в полной мере постановления, нацеленные на развитие самоуправления в производственных бригадах, Закон о трудовых коллективах, Закон о постоянно действующем производственном совещании и ряд других. Справедливости ради следует сказать о том, что и сами эти документы были весьма далеки от совершенства. Они скорее напоминали декларации, чем средства правового регулирования. Ну а декларации руководителям производства было значительно проще игнорировать, чем социальные нормы.

В прямую конфронтацию с «руководящей и направляющей силой» никто не вступал. В соответствии с предписаниями создавались те или иные органы общественного управления, но руководство ими передавалось, например, профсоюзу. Это создавало видимость солидного решения проблемы, хотя созданный орган (ЛДПС, СТК, ВОИР и т. п.) начисто изолировался от реальной системы управления. Что касается руководителей производства, то они в дальнейшем старались не вспоминать о существовании в сфере профсоюзной деятельности еще одного управленческого «подкидыша». На этом формальном действии и заканчивалась, как правило, реализация лозунга о вовлечении трудящихся в управление государством. Противоположное, заинтересованное отношение к этим демократическим инновациям со стороны руководителей встречалось крайне редко и представляло собой скорее приятное исключение.

Таким образом, есть основания говорить о стойкости невосприимчивости наших систем управления к любым изменениям, связанным с усилением роли персонала в управленческой деятельности.

Это невосприимчивость выглядит особенно архаично на фоне крупных шагов по демократизации управления, сделанных во второй половине XX века в системе менеджмента за рубежом.

Идеи американского психолога Ф. Херцберга, еще в 60-е годы изменившие представление управленцев о средствах стимулирования трудовой деятельности, указали на ограниченные возможности материальных стимулов в достижении активного производственного поведения работников наемного труда. Наилучшей производственной мотивации, как показал в своих работах Ф. Херцберг, можно достичь на пути обогащения индивидуального труда, прежде всего за счет повышения удельного веса функций умственного труда, на пути расширения границ участия работника в управлении, в рационализации производства. При этом управление должно ориентироваться на удовлетворение таких сущностных социальных потребностей человека, как потребность в самореализации, творчестве, перемене труда, самоутверждении, соревновании. Все эти положения легли в основу теории обогащения

труда, которая представляет сегодня один из краеугольных камней концепции «Гуманизация труда» [2, с. 123].

В обосновании необходимости пересмотра роли человека-работника в современном производстве, в пересмотре его взаимодействия с системой управления Ф. Херцберг был не одинок. Ускорение научно-технического прогресса, существенные изменения в общественном самосознании вызвали к жизни новые имена и подходы [7, с. 380]. Хорошо известно, что в большинстве развитых стран мира после второй мировой войны вводятся многообразные формы участия работников в управлении. При этом собственники средств производства не только не препятствовали такому расширению функций персонала, как это имело место ранее, в довоенный период, но и создавали необходимые условия для функционирования новых структурных образований. Сюда следует отнести и появление в ряде государств соответствующих законодательных актов, превращающих органы участия рабочих в управлении в объекты государственной политики [4; 5].

Анализирую цели, которые, по мнению зарубежных исследователей, достигаются с помощью партисипативной стратегии, можно свести их к двум основным группам.

Во-первых, это стремление добиться общего повышения уровня удовлетворенности работников своей деятельностью в данной организации. Такой рост удовлетворенности достигается прежде всего за счет расширения функций частичного работника, возможности его самореализации в сфере организации труда и производства. Создаются условия для преодоления психологической отчужденности у подавляющего большинства работающий, которая возникает «как следствие пассивной покорности и отсутствия возможности проявления инициативы в процессе труда» [6, с. 45]. Совершенно очевидно, что повышение уровня удовлетворенности работой способствует снижению социальной напряженности, создает благоприятную почву для развития партнерских отношений между управленческим персоналом и наемными работниками.

Вторая группа целей связана со стремлением обеспечить более эффективное функционирование предприятия. Отдавая себе отчет в том, что современный уровень технологии требует иной организации труда и реального повышения роли человека в процессе производства, теория и практика менеджмента расширяют сферу деятельности наемного персонала. Их знания, инициатива и активность направляются на выходящую за рамки их должностных функций деятельность по улучшению качества труда и продукции. С этой целью созданы и функционируют многообразные формы соучастия в рационализации техники, технологии и организации труда от кружков качества в Японии до ЛОМ-программ в Швеции. Наряду с этим идет расширение участия работников в выполнении оперативных управленческих функций, повышение уровня их

ответственности за работу структурных подразделений и заинтересованности в тогах совместной деятельности. Квалифицированная деятельность в сфере управления требует дополнительных знаний, и фирмы идут на соответствующие затраты, связанные с обучением. Важно подчеркнуть и добровольный характер участия наемных работников во всех этих видах деятельности. Оно мотивируется целым комплексом социальных потребностей современного работника, которые удовлетворяются в процессе выполнения управленческих функций.

Когда говорится о широком распространении партисипативных методов в развитых странах, это совсем не означает, что там не осталось предприятий, организаций, не использующих их в управлении персоналом. Разумеется, такие предприятия есть, и их немало, особенно среди мелких фирм. Речь идет о том, что в организациях, которые сегодня определяют лицо экономики этих стран и обеспечивают значительную часть ВНП, сформировалась четкая тенденция на развитие новых отношений в сфере управления, на все увеличивающееся использование инициативы и интеллекта персонала для выполнения управленческих функций.

И еще одно замечание, которое уместно здесь сделать. Участие в управлении, о котором идет речь, ни в малейшей степени не посягает на принцип единоначалия в организациях. Оно не предполагает посягательства на права или ответственность лиц, профессионально занимающихся управлением в пределах своих должностных обязанностей. Отношения работников, привлекаемых для участия в управлении, и управляющих строятся на основе делегирования полномочий, на использовании совещательных принципов. Не случайно хорошо известный немецкий термин Mitbestimmung, используемый для обозначения участия работников в управлении, интерпретируется самими немцами как «соучастие без права решающего голоса» [5]. В отдельных случаях на уровне первичных структур (бригад, звеньев) может допускаться и полная производственная автономия на базе самоуправления. При этом к компетенции таких образований будут отнесены лишь производственно-организационные вопросы, но не вопросы экономической политики. Все это необходимо иметь в виду, когда речь заходит об освоении опыта мотивации трудовой деятельности через «участие в управлении» в развитых капиталистических странах. Именно такой подход рассматривается там и, в частности, в зарубежной социологической литературе, как значительный шаг по пути демократизации управления и формирования принципиально новых отношений между управляющими и наемным персоналом.

Между тем такой подход существенно отличается от позиции наших научных работников, занимающихся проблемой участия трудящихся в управлении и опубликовавших за последние 15–20 лет свои работы. Для большинства из них

характерно рассмотрение этой проблемы о классовых позициях, с позиций гегемонии пролетариата в полном соответствии с идеологическими стереотипами уходящей эпохи. Поэтому не случайно в их анализе целей привлечения работников к участию в управлении на первый план выступают цели политические.

Участие всех членов производственных коллективов в управлении производством определяется как «важнейшая социально-экономическая задача строительства коммунизма» [7, с. 22]. Оно рассматривается как «фактическое осуществление власти народа» [8, с. 33]. Именно этот смысл чаще всего вкладывается в идею участия трудящихся в управлении производством. Иные цели либо подвергаются сомнению, рассматриваются вскользь либо вообще отвергаются. Жестко критикуются формы привлечения работников к управлению за рубежом. Вот что писали в связи с этим московские социологи в 1979 году: «Рабочие вступали в ожесточенную классовую борьбу не за улучшение условий для рационализаторской деятельности и не за внедрение более совершенных методов капиталистической организации труда. Цель борьбы заключается в ограничении предпринимательского произвола, в лишении собственников и управляющих предприятий права принимать самовластные решения, не считаясь с интересами и мнениями рабочих и служащих» [9, с. 215]. А раз так, то необходимость участия работников в управлении в условиях победившего социализма обосновывается прежде всего тем, что оно позволяет продемонстрировать право народа на власть и собственность. «В социалистическом обществе, – пишет, например, Л.М. Карапетян, – в отличие от капиталистического, единоначалие сочетается с демократическим участием в управлении производством трудящихся, как его подлинных хозяев» [8, с. 136].

Такой политизированный подход к перестройке отношений управления в сторону их демократизации, на наш взгляд, мог привести только к одному – к созданию предпосылок для социальной напряженности между руководителями предприятий и персоналом. Тем более, что определенная часть авторов работ по этой проблеме рассматривает участие в управлении как прямую подмену, открытое вмешательство работников в функции руководителей. В.И. Мухачев и В.С. Боровик считают, что работники предприятий на общественных началах должны осуществлять деятельность «по подготовке и принятию управленческих решений, организации их выполнения, корректированию и контролю» [10, с. 19]. То есть планируется деятельность по всему управленческому циклу. Причем совершенно не ясно, что в этом случае должны делать и за что отвечать профессиональные управляющие. Судя по некоторым утверждениям, им отводится сугубо пассивная роль. В монографии «Рабочий класс в условиях НТР» прямо говорится о том, что «под участием трудящихся в управлении производством

понимается открытое (легальное или самочинное) вмешательство в управленческие функции со стороны лиц, в служебные обязанности которых данная деятельность не входит» [9, с. 217].

Собственно, дальше можно уже не цитировать. Предлагаемый вариант «самочинного вмешательства» в деятельность руководителей, отвечающих за результаты работы предприятия, доводит, на наш взгляд, идею о политической власти в сфере управления производством до абсурда. Но это абсурд лишь с точки зрения общей теории управления и логики социологического анализа данной ситуации. С точки же зрения действовавшей до последнего времени политической системы это достаточно точное отражение официальной позиции. Идеологические органы партии (а они, пожалуй, были единственными властными структурами, которых волновала проблема участия в управлении) проявляли интерес лишь к политическому и идеологическому аспектам этой проблемы. Их также мало беспокоил тот факт, что в общественных органах управления реально участвовала очень незначительная часть работающих. По нашим данным за 1989 год, на предприятиях Самарской области она составила около 14 процентов.

Подготовленные научными работниками монографии и статьи рассматривались идеологами, прежде всего, не с точки зрения их практической пользы для повышения эффективности производства, а как материал для пропагандистской деятельности. Отсутствие условий для подлинного демократизма в жизни предприятий возмещалось научными трактатами о его роли и значении для достижения политических целей.

Мы столь подробно остановились на анализе попыток максимально политизировать систему управленческих отношений на предприятиях отнюдь не для того, чтобы еще раз «лягнуть» уходящую политическую систему. Нам представляется, что такой анализ имеет определенное значение для более полного понимания сегодняшней ситуации с «участием трудящихся в управлении», а также для оценки путей будущего развития демократических начал в управлении, учитывающего реальные интересы организаций в более полном использовании возможностей их работников.

Мы не хотим также сказать, что, кроме процитированных выше работ и направлений исследований, не было иных публикаций с иными взглядами и подходами к данной проблеме. Они были, хотя и в несравненно меньшем количестве. В них внимание сосредоточено главным образом на двух направлениях исследований, анализирующих участие работников в управлении производством. Во-первых, это анализ движения к лучшей организации труда, повышению качества и эффективности производства на основе использования инициативы и опыта работников предприятия. Во-вторых, это

исследование особенностей формирования личности в условиях развития демократических начал в управленческих отношениях, утверждение позитивной мотивации труда, гуманизация труда и отношений в трудовой среде.

Нам хочется более подробно остановиться на втором направлении и, в частности, на тех исследованиях, которые способствовали получению принципиально нового знания о социальных последствиях участия в управлении, о его влиянии на личностные характеристики.

Еще в 60-е годы группа ленинградских ученых под руководством В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова, осуществляя исследовательский проект «Человек и его работа», обратила внимание на то значение, которое имеет участие в деятельности различных общественных организаций для формирования у работника позитивного отношения к труду [11, с. 194]. Было подчеркнуто, что влияние этого участия усиливается, если деятельность организации связана с решением проблем управления. Таким образом, впервые на основе большого эмпирического массива было обозначено новое направление поиска путей мотивации труда, отвечающей требованиям современного развития производства. В 70-е годы А.В. Тихонов на материале своих исследований в Альметьевске показал, что для формирования отношения к труду наибольшее значение имеет степень обретения работником производственной самостоятельности. Было доказано ведущее положение в этом процессе социально-организационных факторов. Особо подчеркивалась роль деятельности по развитию самоуправления и участию в принятии управленческих решений [12, с. 31]. Эти выводы были подтверждены в исследованиях самарских социологов, выполненных в 1977 году на Волжском автомобильном заводе в рамках проекта «Человек и его работа – 76». Полученные данные фиксировали достаточно тесную связь между степенью вовлеченности работников в какие-либо формы управленческой деятельности и показателями отношения к труду [13]. В табл. I приведена одна из таких зависимостей – между уровнем включенности в самоуправление (оценка и участие) и показателями производственного поведения, характеризующими отношение к труду.

Таблица 1. **Отношение к труду в группах с разной степенью восприятия самоуправления и участия в нем (в процентах по каждой группе, N = 480)**

Уровень отношения к труду (по показателям, характеризующим процесс труда)	Отношение к самоуправлению				
	Положительное	Скорее положительное	Неопределенное	Скорее негативное	Негативное
Высокий	49,0	38,0	30,0	22,0	12,0
Средний	23,0	23,0	37,0	27,0	35,0
Низкий	28,0	39,0	33,0	51,0	53,0

Теснота связи между этими признаками характеризуется коэффициентом корреляции 0,41. Сравнительный анализ, выполненный в отношении других факторов, подтвердил вывод А.В. Тихонова.

Полученные данные говорили о том, что организационные условия труда и, в частности, включенность в деятельность по управлению (и самоуправлению) представляет собой наиболее значимые факторы формирования отношения к труду. Аналогичные результаты на протяжении последующих лет были получены в исследованиях, выполненных и другими социологическими центрами. Они легли в основу разнообразных рекомендаций и предложений, направленных на получение более значительных результатов от участия работников предприятий и организаций в управленческой деятельности. Благодаря им получила объективное обоснование эффективность так называемого демократического стиля управления, широко использующего делегирование полномочий, развитие самоуправления и повышение уровня производственной самодеятельности работников [3].

Но, как уже говорилось выше, все эти социологические опыты и выводы, которые можно было сделать на их основе, мало что изменили в практике даже тех предприятий, на которых они осуществлялись. Привлечение работников к участию в управлении производством продолжало оставаться методом, не востребованным отечественными управленческими структурами. С сожалением приходится констатировать, что такое положение сохраняется и сейчас. Более того, в рядах ученых – управленцев (особенно экономистов) наметилась тенденция подменить проблему демократизации управления производством проблемой изменения отношений собственности. Инициаторы такого подхода полагают, что вторая проблема значительно шире первой и что её решение позволит добиться и расширения функций работников, раскрытия их латентных способностей и формирование у них хозяйского отношения к труду. Превратить же наемных работников в собственников должна помочь приватизация и развитие частного предпринимательства, которые делают сейчас в нашей экономике первые шаги. На наш взгляд, авторы такого подхода правы лишь частично. К сожалению, мы не располагаем еще в настоящее время соответствующими эмпирическими данными, чтобы показать несостоятельность подобной абсолютизации роли собственности в формировании отношений к труду. Но если даже исходить из чистой логики, то нельзя не согласиться с тем, что есть огромная разница между собственником-фермером или, например, владельцем трудового заведения, и собственником-акционером, имеющим две-три акции автомобильного гиганта. Если фермер в полном объеме реализует свои права на владение, распоряжение и пользование собственностью, то акционер имеет в этом серьезные

ограничения. Практически он имеет право лишь на владение своей частью капитала.

Если фермер полностью идентифицирован с целями и задачами своего предприятия и действует на началах самоуправления, то акционер-собственник может по-прежнему сохранять роль наемного работника на «собственном предприятии», работая за зарплату на своем рабочем месте. А дивиденды от акции будут восприниматься им как очередная тринадцатая зарплата, которая в прошлом никому не добавляла «чувства хозяина». Поэтому даже при условии, что каждый работник на основе глобальной приватизации войдет в права собственности, социальный эффект этого будет весьма различным для разных категорий собственников.

К этому следует добавить, что значительная часть работающих, включаясь в миграционные процессы, будет ежегодно переходить на другие предприятия, где они не имеют никакого отношения к собственности. В таком же положении окажется и молодежь, постоянно пополняющая работающий контингент. А некоторая часть людей просто продадут свои акции, нуждаясь в деньгах. Короче говоря, и в условиях всеобщей приватизации проблему мотивации труда наемного работника с повестки дня снять не удается. Нет сомнений в том, что приватизация способна решить проблему хорошего хозяина. Но она не в состоянии в полном объеме решить проблему хорошего работника, и особенно тогда, когда он остается наемным работником. И снова придется думать о том, как же преодолеть неумолимое отчуждение от процесса и результатов труда, как раскрыть социальные резервы людей, способные обеспечить ускорение научно-технического прогресса в производстве.

Проблема применения партисипации никогда не теряла своей актуальности, но особое значение она имеет в сегодняшних условиях, когда Россия не располагает достаточными материальными ресурсами для перестройки и развития производства, для повышения его конкурентоспособности. В этих условиях просто неразумно не обращать внимания на тот огромный резерв, который представляет собой нераскрытые способности, инициатива и активность миллионов людей, работающих по найму в сфере производства. Следовало хотя бы понять, что именно мешает сегодня использовать эти резервы путем широкого использования в управлении партисипативных методов. Следовало бы разобраться в причинах столь безразличного отношения управленческого аппарата к более полному использованию возможностей подчиненных им людей. Нельзя согласиться с тем, что бездейственность общественных форм участия в управлении объясняют отсутствием интереса к ним со стороны работающих. Это, что называется, попытка «свалить с больной головы на здоровую». Результаты наших исследований дают несколько

иное представление об отношении работников предприятия к участию в управлении.

Данные наших исследований позволяют говорить о том, что это не совсем так. Большая часть работающих, опрошенных в 1991 году (62 %), отметила, что в их коллективе интерес к участию в управлении в той или иной степени есть (N = 1504, на 10 предприятиях Самарской области). Следовательно, дело скорее всего не в настроениях рабочих или, по крайней мере, не только в них.

На наш взгляд, причины безразличного отношения руководителей к использованию партисипативных методов управления связаны прежде всего с теми объективными условиями, которые подготовлены всем предшествующим периодом развития нашего общества. И в первую очередь необходимо сказать о негативных последствиях регулирования производства с помощью централизованного планирования и отсутствия экономической самостоятельности у предприятий. Постоянный контроль за соблюдением плановых показателей приучил руководителей производства соблюдать их без каких-либо отклонений не только в сторону недовыполнения, но и перевыполнения. И действительно, какой был смысл проявлять инициативу и улучшать показатели сверх плана, если это не поощрялось экономически? И не только не поощрялось, но и наказывалось. На следующий год план увеличивался на определенный процент не от задания на предшествующий год, а от фактического выполнения. Поэтому не имело смысла не только стимулировать инициативу и активность работающих, но и серьезно рационализировать производство, внедрять новую технологию. В такой обстановке застоя партисипативные методы мотивации более производственного труда были просто ни к чему.

Вторая причина связана, по нашему мнению, с общим уровнем технического и технологического развития наших предприятий. Как известно, роль человека в производстве возрастает по мере увеличения доли сложного, высококвалифицированного труда. Именно тогда возникает потребность в поиске средств мотивации, обеспечивающих качественно новое отношение к труду, стимулирующих самостоятельность, поиск нестандартных решений и т. п. Это обусловлено общей зависимостью типа организации и стимулирования труда от технологической оснащенности производства, от уровня внедрения достижений НТП. Всего этого нельзя не учитывать при оценке отношения руководителей к новым методам мотивации труда на предприятиях, использующих устаревшие оборудования и технологию.

Следует сказать о том, что на уровень развития демократических начал в управлении производством существенно влияет степень демократизации общества, в котором функционирует предприятие. Будучи открытой системой,

оно не может не подвергаться влиянию тех социальных отношений и стереотипов, с которыми сталкиваются его работники за проходной и которые формируют их ценностные ориентации. Отсутствие демократических традиций в нашем обществе, делающим лишь первые шаги на пути к демократии, серьезное препятствие для создания общественных органов в управлении производством.

И наконец, есть еще одна серьезная причина, удерживающая руководителей предприятий от привлечения персонала к участию в управлении. Эта причина порождена ушедшей политической системой и связана с той ролью, которую, по мнению господствовавшей тогда идеологии, должны были играть общественные органы управления. Выше мы уже останавливались на этом подходе. Он акцентировал главное внимание на праве трудового коллектива на власть, на прямое вмешательство в управление предприятием. Такая пропаганда произвольного, непрофессионального вмешательства в управление не могла не дать негативных последствий. С одной стороны, она породила необычайную уверенность определенной части работающих, что в современных условиях для решения управленческих задач нет необходимости использовать профессионалов, что с этим могут справиться сами рабочие. Стойкость такого убеждения демонстрируют результаты опроса работников по одной и той же методике с интервалом в 14 лет (методика использовалась в проекте «Человек и его работа – 76»). В 1977 году опрос проводился на ВАЗе. В 1991 году, кроме ВАЗа, опрашивались работники еще 9 предприятий Самарской области (см. табл. 2).

Таблица 2. **Отношение рабочих ряда предприятий Самарской области к участию в управлении производством (в процентах к числу опрошенных)**

Варианты суждений	Опрос на ВАЗе 1977 г. N= 466	Опрос на 10 предприятиях 1991 г. N=1504
Рабочие не должны вмешиваться в управление производством, это дело администрации	3,0	6,2
Участие рабочих в управлении необходимо, но окончательные решения должна принимать администрация	26,0	21,1
Участие рабочих в управлении необходимо, за ними в некоторых случаях должно оставаться последнее слово	47,0	46,5
Рабочие должны решать самостоятельно все производственные вопросы	25,0	23,5
Не ответили	0,0	2,7

Данные таблицы показывают, что каждый четвертый рабочий считает, что он вообще не нуждается в специалистах-управленцах. И почти три четверти готовы взять на себя больший или меньший объем функций по управлению. Что же касается работников управления, то, несмотря на тот же идеологический прессинг в прошлом, они придерживаются прямо противоположного мнения о возможности участия работающих в управлении. Данные опроса управляющих (опрашивалось 104 человека) приведены в табл. 3.

Таблица 3. **Отношение руководителей производства к участию рабочих в управлении (в процентах)**

Варианты суждений	Доля ответивших
Рабочие не должны вмешиваться в управление производством, это дело администрации	16,7
Участие рабочих в управлении необходимо, но окончательные решения должна принимать администрация	57,3
Участие рабочих в управлении необходимо, за ними в некоторых случаях должно оставаться последнее слово	18,7
Рабочие должны решать самостоятельно все производственные вопросы	5,2
Не ответили	2,1

Следует заметить, что, отстаивая свое право на принятие окончательного решения в сфере управления, руководители трудовых коллективов не входят в противоречие с принципами научного управления. Они вправе и делегировать часть своих полномочий коллективу. Но вмешательство в сферу их деятельности без их на то согласия не может не вызвать их негативной реакции. Поэтому нет ничего удивительного, что на фоне столь политизированного подхода они не только потеряли интерес к демократизации управления, но и стали в какой-то степени опасаться её, как источника социальной напряженности.

Наличие столь серьезных объективных причин, препятствующих широкому применению нашими управляющими партисипативных методов мотивации, не означает вовсе, что необходимо отказаться от них как от методов, к которым еще не готово наше общество. Такой вывод был бы ошибкой. Более правильным, на наш взгляд, было бы признание того факта, что в столь сложной социально-экономической обстановке не должен иметь места огульный подход к их внедрению, как это нередко практиковалось ранее. Участие работающих в управлении должно иметь место лишь тогда и там, где для этого есть соответствующие условия и где в этом есть необходимость.

Не следует забывать, что партисипативные методы – это методы научного управления персоналом, которые должны использоваться руководителем по его инициативе в интересах производства.

Чем выше уровень образования и квалификации работников, тем больший социальный и экономический эффект будут давать меры по расширению их поля деятельности и их участию в решении управленческих задач. При этом могут использоваться самые разнообразные формы такого участия, от индивидуальных до коллективных, действующих в рабочее время и собирающихся вне производственной обстановки, функционирующие самостоятельно и под руководством ведущих специалистов. Но ни одна из форм участия работающих в управлении не должна своей деятельностью нарушать действующую систему руководства предприятием, ставить под сомнение принцип единоначалия, составляющий основу управленческой системы.

Нет сомнения в том, что партисипативные методы еще займут свое место в практике наших управляющих и помогут обратить на пользу российской экономике значительные социальные резервы.

Библиографический список

1. Материалы XXV съезда КПСС. Москва: Политиздат, 1976.
2. Херцберг Ф., Майнер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. № 1.
3. Д. Скотт Синк. Управление производительностью (планирование, измерение и оценка, контроль и повышение). Москва: Прогресс, 1989.
4. Gustavsen B. Dialogue and development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life // Van Gorcum, Assen Maastricht. Arbeitsliv-centrum. The Swedish Center for Working Life. Stockholm, 1992.
5. Fricke W. Arbeitsorganisation und Qualification. Ein industriesoziologisihez Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Verlag Neue Gesellschaft GmbH, Bonn, 1978.
6. Fridmann G., Naville P. Sociologiya rada. Sarajevo, 1972. 733 p.
7. Бокарев Н.Н. Расширение участия трудящихся в управлении производством. Москва: Наука, 1979.
8. Карапетян Л.М. Научное управление и демократия. Москва, 1979.
9. Рабочий класс в условиях научно-технической революции. Москва: Наука, 1979.
10. Мухачев В.Н., Боровик В.С. Рабочий класс в управлении производством. Москва, 1975.
11. Человек и его работа. Москва: Мысль, 1967.
12. Тихонов А.В. Влияние производственной самостоятельности рабочего на отношение к труду // Социологические исследования. 1976. № 1.
13. Отчет по НИР «Совершенствование комплексного подхода к организации социалистического соревнования в коллективах цехов ВАЗа». КПТИ. Тема ФОТ – 78, № госрегистрации: 78029307.

Н.В. Авдошина, Б.Г. Тукумцев

ПАРТИСИПАТИВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ *

Партисипация – заимствованное из зарубежной практики понятие, означающее привлечение наемных работников к управлению производством. Используя его, мы отнюдь не стираем принципиального различия между опытом по привлечению работников к управлению, накопленному в России и странах с развитой рыночной экономикой.

Попытки демократизации управления производством

Если судить по экономической и социально-политической литературе 70–80-х годов, то «участие в управлении» можно отнести к числу наиболее популярных тем. Трудно было представить предприятие или организацию, где не создавались бы органы общественного управления. Долгие годы действовала специальная отчетность, учитывающая эти образования. Тем не менее и специальные исследования, и материалы прессы свидетельствовали о том, что подавляющая часть их существовала лишь номинально, а действующие структуры управления воспринимали, как правило, негативно. Поэтому и доля работников, которые привлекалась к работе органон общественного управления, была весьма незначительной. По нашим данным за 1989 г., на предприятиях Самарской области она составила около 10 %. И если отдельных руководителей еще можно было убедить в целесообразности тех или иных шагов по демократизации управленческой деятельности, то система хозяйственного управления в целом демонстрировала полную незаинтересованность в этом. Не воспринимались не только рекомендации ученых, но и прямые указания государственно-партийного руководства.

Хозяйственный аппарат в лучших традициях бюрократических игр спускал на тормозах большую часть принимаемых постановлений и законов по данному вопросу. Оказались нереализованными, полностью или частично, постановления, нацеленные на развитие самоуправления в бригадах. Закон о постоянно действующем производственном совещании (ПДПС) и ряд других. Правда, и сами документы были далеки от совершенства. Они напоминали больше декларации, чем средства правового регулирования.

На предприятиях создавались те или иные органы общественного управления, но руководство ими передавалось, например, профсоюзу. Сохранялась

*** Источник: Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Партисипативные методы управления в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 80–85.**

видимость решения проблемы, хотя образованный орган (ПДПС, Совет трудового коллектива, товарищеский суд и т. п.) начисто был изолирован от реальной системы управления.

Что же касается администрации, то она в дальнейшем старалась не вспоминать о существовании в сфере профсоюзной или иной деятельности еще одного «управленческого подкидыша». Противоположное, заинтересованное отношение к демократическим новациям со стороны руководителей производства встречалось крайне редко и представляло собой скорее исключение. Такая невосприимчивость выглядела особенно архаично на фоне крупных шагов по демократизации управления, сделанных во второй половине XX в. в системе менеджмента за рубежом.

Зарубежный опыт

Хорошо известно, что в большинстве развитых стран мира после второй мировой войны использовали разнообразные формы участия работников в управлении, положившие начало применению партисипативных методов мотивации труда. Были приняты соответствующие законодательные акты, превращающие участие рабочих в управлении в объект государственной политики.

Цели, которые, по мнению зарубежных исследователей, достигаются с помощью партисипативной стратегии, сводится к тому, чтобы, во-первых, добиться повышения уровня удовлетворенности работников своей деятельностью в данной организации и, во-вторых, обеспечить более эффективное функционирование производства.

Современный уровень технологии требует иной организации труда. Теория и практика менеджмента пошли по пути расширения функций частичного работника, сферы деятельности наемного персонала. Их знания, инициатива и активность начинают выходить за рамки должностных функций. Создаются многообразные формы соучастия в рационализации техники, технологии и организации труда – от кружков качества в Японии до ЛОМ-программ в Швеции. Расширяется участие работников в выполнении оперативных управленческих функций, повышаются уровень их ответственности за работу структурных подразделений и заинтересованность в итогах совместного труда. Фирмы охотно идут на соответствующие затраты, если необходимо обучение. Важно подчеркнуть и добровольный характер обязанностей наемных работников.

В организациях, определяющих лицо экономики этих стран и обеспечивающих значительную долю ВНП, сформировалась четкая тенденция к развитию новых отношений в сфере управления. Но есть одна особенность, на которую, на наш взгляд, надо обратить внимание. Участие работников в управленческой деятельности ни в малейшей степени не посягает на принцип

единоначалия. Оно ни в какой мере не покушается на права и ответственность руководителей. В основе их отношений с работниками лежит делегирование полномочий, использование совещательных принципов. Не случайно широко известный немецкий термин Mitbestimmung интерпретируется как соучастие без права решающего голоса. В отдельных случаях, на уровне первичных структур (бригад, участков) допускается и полная производственная автономия на базе самоуправления. Но к компетенции таких образований относятся лишь производственно-организационные вопросы, а не экономической политики. Между тем в отличие от изложенного в России за многие годы сложился принципиально иной подход к проблеме.

О праве работников на власть

В научных публикациях недавнего прошлого участие производственных коллективов в управлении рассматривалось как «фактическое осуществление власти народа». Привлечение работников к управлению на зарубежных предприятиях с целью повышения эффективности производства подвергалось жестокой критике, расценивалось как покушение на права трудящихся. А раз так, то участие работников в управлении производством обосновывалось тем, что позволяло продемонстрировать право рядовых работников на власть (см. табл.).

Таблица **Отношение рабочих к участию в управлении производством, процент к числу опрошенных**

Варианты суждений	Результаты опроса	
	на ВАЗе (1977 г.)	на предприятиях Самарской области (включая ВАЗ) (1991 г.)
Рабочие не должны вмешиваться в управление производством, это дело администрации	3,0	6,2
Участие рабочих в управлении необходимо, но окончательные решения должна принимать администрация	26,0	21,1
Участие рабочих в управлении необходимо, за ними в некоторых случаях должно оставаться последнее слово	47,0	46,5
Рабочие должны решать самостоятельно все производственные вопросы	25,0	23,5
Не ответили	0,0	2,7

Такой подход привел фактически к созданию новых предпосылок для социальной напряженности в отношениях между руководителями пред-

приятий и персоналом. Ведь некоторые авторы рассматривали демократизацию управления, прежде всего, как реализацию права коллектива на власть, подталкивая тем самым к открытому вмешательству работников в функции руководителей.

Такое определение как «самочинное вмешательство» в деятельность руководителей доводит, на наш взгляд, идею о политической власти трудового коллектива в сфере управления производством до абсурда с точки зрения обшей теории управления и элементарной логики. Нет ничего удивительного, что руководители предприятий видели здесь лишь политические игры, не имеющие никакого отношения к реальным проблемам управления и производства. Укрепилась и уверенность определенной части работающих, что в современных условиях для решения управленческих задач нет необходимости использовать профессионалов, что с этим могут справиться сами работники.

Устойчивость такого убеждения подтверждают результаты опроса (использовалась методика из исследовательского проекта «Человек и его работа – 76») с интервалом в 14 лет. В 1977 г. опрос проводился на ВАЗе (466 респондентов). В 1991 г. кроме ВАЗа опрашивались работники еще девяти предприятий Самарской области (1504 респондента).

Данные таблицы показывают, что каждый четвертый работник не видит нужды в специалистах-управленцах. Характерно, что к этой группе в первую очередь относятся тс, кто имеет наименьший уровень образования и квалификации. В целом почти 3/4 опрошенных готовы взять на себя дополнительные функции. Такая «самоуверенность» работников не может не настораживать руководителей. Очевидно, что она лишь усиливает их негативное отношение к демократизации управления.

Негативные последствия централизованного государственного планирования

Однако было бы ошибочным сводить все предпосылки безразличного отношения руководителей к привлечению работников к управленческой деятельности только к идеологическим причинам. Необходимо сказать также и о негативных последствиях централизованного государственного планирования. Постоянный контроль за соблюдением плановых показателей приучил руководителей производства соблюдать их без каких-либо отклонений не только в сторону недовыполнения, но и перевыполнения. Поэтому не имело смысла развивать инициативу и активность работающих, серьезно рационализировать производство, внедрять новую технологию. В такой обстановке партисипативные методы мотивации более производительного труда были не нужны.

Еще одна причина связана с общим недостаточно высоким уровнем технического и технологического развития значительной части предприятий. Как известно, роль человека в производстве возрастает по мере увеличения доли сложного, высококвалифицированного труда. Именно тогда возникает потребность в поиске средств мотивации, обеспечивающих самостоятельность, нестандартных решений и т. п. Это обусловлено зависимостью типа организации и стимулировании труда от технической оснащенности производства, уровня внедрения достижений НТП. Всего этого нельзя не учитывать при оценке отношения руководителей к новым методам мотивации труда на предприятиях, использующих устаревшие оборудование и технологию.

Следует сказать и о том, что на уровень развития демократических начал в управлении производством существенно влияет степень демократизации общества. Будучи открытой системой, предприятие не может не подвергаться влиянию тех социальных отношений и стереотипов, с которыми сталкиваются работники за проходной и которые формируют их ценностные ориентации. Отсутствие демократических традиций в обществе, делающем первые шаги на пути к демократии, также является серьезным препятствием для формирования новых отношений в сфере производства.

О принципе единоначалия

Наличие объективных причин, препятствующих широкому применению партисипативных методов мотивации, не означает отказ от них как от методов, к которым ещё не готово общество. Такой вывод был бы ошибкой. Не должен иметь места огульный подход к их внедрению. Участие работников в управлении целесообразно лишь тогда и там, где для этого есть соответствующие условия и где в этом есть необходимость.

Не следует забывать, что партисипативные методы – это методы научного управления персоналом, которые используются руководителями по их инициативе в интересах производства. Руководители вправе делегировать часть своих полномочий персоналу. Но вмешательство в сферу управленческой деятельности кого бы то ни было без их на то согласия не может не вызвать негативной реакции. При попытке создать альтернативные маетные структуры в общественных формах управления не только потерялся интерес к демократизации управления, но и в какой-то степени стали опасаться ее как источника социальной напряженности.

Между тем чем выше уровень образования и квалификации, тем больший социальный и экономический эффект будут давать меры по расширению поля деятельности и привлечению работников к решению управленческих задач. При этом могут быть использованы самые разнообразные формы – от инди-

видуальных до коллективных, действующих самостоятельно или под руководством ведущих специалистов. Но ни одна из форм участия, работающих в управлении, не предполагает самовольного вмешательства в систему руководства предприятием, ставит под сомнение принцип единоначалия, составляющий основу управленческих отношений.

Участие в управлении и отношение к труду

В России, несмотря на апологетику в обществоведении, накоплен определенный объем научных знаний по этой проблеме.

Еще в 60-е годы группа ленинградских ученых под руководством В. Ядова и А. Здравомыслова, осуществляя исследовательский проект «Человек и его работа», обратила внимание на то значение, которое имеет участие работников в деятельности различных общественных организаций для формирования позитивного отношения к труду. Было подчеркнуто, что это влияние усиливается, если деятельность организации связана с решением проблем управления. Впервые на основе большого эмпирического массива было обозначено новое направление поиска путей мотивации труда, отвечающей требованиям современного развития производства.

В 70-е годы А. Тихонов на материале исследований в г. Альметьевске показал, что для формирования отношения к труду исключительно важное значение имеет степень обретения работником производственной самостоятельности. Особо подчеркивалась роль самоуправления и участия в принятии управленческих решений. Эти выводы были подтверждены исследованиями самарских социологов, выполненных в 1922 г. на ВАЗе в рамках проекта «Человек и его работа – 76». Полученные данные указали на достаточно тесную связь между степенью вовлеченности работников в какие-либо формы управленческой деятельности и показателями отношения к труду.

Аналогичные результаты в последующие годы были получены в исследованиях, проведенных другими социологическими центрами. Они легли в основу рекомендаций и предложений, направленных на повышение результатов труда. Но все социологические опросы и выводы, которые можно было сделать на их основе, мало что изменили в практике даже тех предприятий, на которых они осуществлялись.

Не подменять проблему

Привлечение работников к участию в управлении производством, однако, оставалось методом, не востребованным отечественными управленческими структурами. С сожалением приходится констатировать, что такое положение сохраняется и сейчас. Более того, в рядах ученых-управленцев наметилось стремление подменить проблему демократизации управления производством

проблемой изменения отношений собственности. Инициаторы такого подхода полагают, что вторая проблема значительно шире первой и ее решение позволит расширить функции работников, раскрыть их латентные способности и сформировать хозяйское отношение к труду. Превратить же наемных работников в собственников, по их мнению, должны помочь приватизация и частное предпринимательство.

На наш взгляд, авторы такого подхода правы частично. Нельзя не учитывать огромной разницы между собственником-фермером, владельцем мастерской и собственником-акционером, имеющим две – три акции автомобильного гиганта. Если фермер в полном объеме реализует свои права на владение, распоряжение и пользование собственностью, то акционер имеет в этом серьезные ограничения. Практически он имеет право лишь на владение частью капитала. Если фермер полностью идентифицирован с целями и задачами своего предприятия и действует на началах самоуправления, то акционер-собственник может по-прежнему сохранять роль наемного работника на «собственном предприятии», получая заработную плату. А дивиденды от акций будут восприниматься им как годовая премия, которая в прошлом никому не добавляла «чувства хозяина». Поэтому даже при условии, что каждый работник на основе глобальной приватизации войдет в права собственности, социальный эффект этого будет весьма неоднозначным для разных категорий собственников.

Следует добавить, что значительная часть работающих, включаясь в миграционные процессы, будет ежегодно переходить на другие предприятия, где они не имеют никакого отношения к собственности. В таком же положении окажется и молодежь, постоянно пополняющая работающий контингент. Некоторая часть людей просто продаст свои акции. Иными словами, и в условиях всеобщей приватизации проблему мотивации труда наемного работника с повестки дня снять не удастся. А это вновь побуждает нас обратить внимание на методы, способные решить эту проблему, прежде всего на привлечение персонала к участию в управленческой деятельности. Мы считаем, что использование этого метода имеет особое значение в современных условиях, когда Россия не располагает достаточными материальными ресурсами для структурной перестройки и развития производства.

Неразумно оставлять без внимания тот огромный резерв, который представляет собой нераскрытые способности, инициатива и активность многих людей, работающих по найму в сфере производства. Мы полагаем, что партисипативные методы еще займут место в практике и помогут обратить на пользу российской экономики значительные социальные резервы.

Б.Г. Тукумцев

ПАРАДОКСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ВОЗМОЖНОСТИ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ *

Инновационный путь развития рассматривается в современных условиях и учеными, и политиками как основной, а может быть, и единственно возможный вариант прорыва России в круг стран, располагающих необходимым потенциалом для достижения своих социальных и экономических целей[1]. Между тем, как об этом говорится во многих отечественных и зарубежных источниках, российская промышленная база пока что не готова к этому прорыву. Она нуждается в серьезной модернизации. Без этого все усилия по развитию науки в стране, направленные на создание предпосылок инновационного прорыва, теряют свой смысл. Сегодня общепризнано, что отечественная промышленность не в состоянии в необходимом объеме обеспечить тиражирование передовых технологий и высокотехнологичных изделий, предлагаемых наук.

Модернизация промышленного производства, в которой нуждается отечественное производство, предполагает решение, по крайней мере, трех задач. Во-первых, это задача обновления технической основы производства. Отечественные предприятия еще в 70-х годах резко снизили темпы обновления физически и морально устаревшего оборудования. В промышленных корпусах и сейчас можно встретить станки и другие агрегаты, которые были выпущены в годы первых пятилеток. Вторая задача, это задача овладения новыми современными производственными технологиями. Однако, их внедрение также требует оборудования другого поколения, другой технической основы производственного процесса. И в-третьих, должна быть решена задача существенного изменения качества труда персонала, культуры его трудового поведения. Капитальное решение каждой из этих трех задач одинаково важно для обеспечения готовности отечественной промышленности к инновационному пути развития. Тем не менее, мы сосредоточим свое внимание на обосновании путей решения последней из перечисленных задач. На повышении качества труда, на повышение культуры трудовой деятельности.

Что понимается сегодня под понятием «качество труда»? Теоретико-прикладной словарь «Социология труда», дает такое определение: «Качество

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Парадоксы управления персоналом и возможности инновационных технологий // Социология вчера, сегодня, завтра. IV Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста / под ред. О.Б. Божкова. Санкт-Петербург: СИ РАН, 2011. С. 574–592.**

[1] Мау В. Экономическая политика в 2004 году: поиск модели консолидации роста // Вопросы экономики. 2005. № 1. С. 7.

труда – совокупность свойств процесса трудовой деятельности, обусловленных способностью и стремлением работника выполнить определенное задание в соответствии с установленными требованиями»[2].

Первоначальным условием обеспечения такого трудового поведения являются необходимая общеобразовательная и профессиональная подготовка. Нельзя ожидать высокого качества труда от работника, не владеющего необходимыми навыками и знаниями. Но, как показывает практика развития мирового промышленного производства, этого оказывается недостаточно. Современный работник, занятый в современном высокотехнологичном производстве, должен, помимо этого, обладать современной культурой трудовой деятельности, оцениваемой в нормативном и ценностном аспектах. Он должен быть не безразличен к результатам своего труда и к работе организации, где он трудится. Он должен быть добросовестным исполнителем, признавать справедливость действующих правил организационной культуры и не нуждаться во внешнем контроле. Он должен проявлять инициативу, если есть такая возможность и необходимость. И если работники наемного труда не соответствуют в своем реальном поведении этим требования, появляется серьезное сомнение в способности предприятия выпускать продукцию требуемого качества.

Дефицит необходимого поведения работника в процессе труда впервые ощутили управленцы промышленных предприятий развитых стран Европы и США. Именно там впервые появилось оборудование, принципиально изменившее роль человека в производстве. Как в среде управленцев, так и в научных кругах заговорили о «человеческом факторе производства», который постепенно вышел за рамки непосредственного контроля и поставил под угрозу повышение качества продукции своей непредсказуемостью и зависимостью от многих социальных условий.

Появлением этой новой проблемы, связанной с изменением положения работника в производстве, промышленные предприятия обязаны не прекращающему свое развитие научно-техническому прогрессу (НТП). Все, в большей степени используя достижения науки, процесс создания новой техники и технологий вооружал промышленное производство все более совершенными орудиями труда, многократно увеличивающими производительность труда, но все более отдаляющими персонал от непосредственного контакта с предметом труда, автоматизирующими все большую часть манипуляций с ним. Накапливая изменения в технике и технологии, НТП постепенно способствовал и способствует смене технического уклада производства.

---

[2] Фиглин Л.А. Качество труда // Социология труда. Теоретико прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 103.

Напомним, что под техническим укладом (или под типом производства) обычно подразумеваются качественно отличные уровни технической оснащенности трудового процесса и его технологической организации[13]. Технический уклад не только определяет характер производственно-технологических, но также определяет характер социальных отношений. В том числе и отношений в сфере управления персоналом. На протяжении XX века НТП не единожды способствовал преобразованию материального производства и изменению его технического уклада.

Применительно к этому периоду обычно выделяют три таких технических уклада:

– преимущественно ручное производство, где машины и механизмы если и применяются, то лишь эпизодически, и не определяют содержания труда основной массы работающих. Такой уклад называют доиндустриальным;

– машинно-конвейерное производство, основанное на использовании системы неавтоматических машин и регулируемых без средств автоматики естественных (химических и биологических) процессов. Для этого уклада характерна высокая степень механизации труда. Но в то же время работник является таким же неотъемлемым элементом машинно-конвейерной системы, как и сами машины. С помощью различных технических средств он непосредственно воздействует на предмет труда. Этот уклад носит название индустриальный и является характерным для машинной индустрии.

– автоматизированное, научно-информационное производство, фундамент которого образует с одной стороны, система автоматических комплексов, роботов, компьютеризированных процессов, а с другой наукоемкие технологии и продукты. Работник здесь является оператором, оператором-наладчиком, программистом, конструктором, Такой уклад обычно называют постиндустриальным или научно-индустриальным укладом производства.

Переход от одного уклада к другому не происходит одномоментно. Между ними нет непреодолимых граней ни исторически, ни организационно-технически. Эти уклады могут сосуществовать не только в границах каких-то территорий, но и в пределах одного промышленного предприятия. Это тот случай, когда можно говорить о многоукладности производства. При

[3] См., напр. К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений / под ред. Л.А. Гордона [и др.]. Москва: ИМЭМО РАН, 1996. С. 6–7.

этом подразумевается, что технико-технологическая оснащенность и организация трудового процесса на данном предприятии (или на данной территории) соответствует двум или даже трем разным типам производств. В то же время в каждый определенный исторический момент можно зафиксировать преобладание какого-то одного уклада.

Смена укладов не может не сказываться на социальной ситуации, как на конкретных предприятиях, так и в промышленности в целом. Именно поэтому расширение масштабов использования постиндустриального типа производства в середине XX века в промышленно развитых странах и повлекло за собой появление новых, повышенных требований к человеку – участнику производственного процесса.

Одной из наиболее весомых причин появления таких требований стала утрата возможности в условиях современного, постиндустриального производства непосредственного контроля над действиями его участников. В условиях доиндустриального производства результат труда каждого работника довольно просто мог быть подвергнут проверке. Каждая технологическая цепочка завершалась позицией технического контроля. В условиях индустриального производства в организации такого контроля возникают первые сложности. Режим работы агрегатов и другого оборудования, которое находится в зоне ответственности работника, может им произвольно изменяться. Например, с целью ускорения работы. Но нередко это снижает качество продукции. Причем такое снижение, которые невозможно выявить без разрушающего контроля. Когда же небрежность допускается в условиях постиндустриального производства, то ее последствия, как правило, могут быть обнаружены вообще только при использовании выпущенного продукта, в процессе его потреблении. Причем нередко с тяжелыми последствиями и значительными экономическими потерями.

Таким образом, благополучие производственной организации в этих условиях начинает зависеть от добросовестности каждого работника, от его заинтересованности в самоконтроле и в успехе всего производства в целом. Эти требования к участнику производственного процесса, касающиеся не столько его профессионально-квалификационной подготовки, сколько его личностных, нравственных качеств, поставили перед наукой и практикой управления достаточно сложную задачу. Потому что ни отчужденный характер наемного труда, ни ориентированная исключительно на материальное вознаграждение традиционная система управления трудом не побуждали и не побуждают человека работать добросовестно.

Сложившаяся ситуация получила в промышленно развитых странах название «кризис человеческой активности». В качестве его основы рассматривалась незаинтересованность наемного работника проявлять активное, ответственное отношение к процессу труда[4]. Безразличие персонала к результатам деятельности предприятий, на которых он трудится, к проблемам и трудностям, возникающим в процессе работы, стало реальным препятствием на пути освоения производственных технологий следующего поколения, составляющих основу постиндустриального уклада производства.

Поэтому представляется совершенно естественным, что преодоление этого безразличия, поиск средств формирования заинтересованного, ответственного отношения к своему трудовому поведению работников, как производства, так и сферы услуг стали центральными задачами научного поиска и социально-инженерных усилий в области управления персоналом.

В течение десятилетий шел пересмотр оценки роли человека в энергично развивающемся производстве. А также, поиск адекватного ответа практики управления персоналом на изменения этой оценки. О новых тенденциях в управлении людьми, хорошо сказано в работах Р. Уотермена: «Было время, когда люди были «факторами производства». Управление ими немного отличалось от управления машинами и капиталом. Этого больше нет. И если когда-то подобный метод управления людьми и позволял повышать производительность труда, то сегодня он дает обратный эффект»[5].

В настоящее время считается общепризнанным, что для того, чтобы участники производства (или сферы обслуживания) отвечали требованиям постиндустриального технического уклада, у каждого из них должно быть сформировано принципиально новое отношение к предприятию, на котором они работают. Они не просто должны быть удовлетворены своим местом работы, специальностью, всей социальной и физической средой, которая их окружает в процессе труда. Недостаточно для этого иметь и соответствующую квалификацию и опыт. В дополнение ко всему этому необходима идентификация с организацией, в которой люди трудятся. Эта идентификация предполагает глубокую заинтересованность в успешной реализации целей и задач организации, постоянную готовность сделать все необходимое для устранения возникающих помех. Этого можно ожидать в том случае, если персонал будет воспринимать цели организации значимыми для себя.

---

[4] См.: Отчуждение труда: история и современность / Я.И. Кузьминов [и др.]. Москва: Экономика, 1989. С. 6–10.

[5] Уотермен Р. Фактор обновления. Москва: Наука, 1988. С. 16.

К этим выводам зарубежные исследователи и представители крупных промышленных компаний пришли после выполненных в различных регионах мира и, в первую очередь, в развитых странах капитала исследований, направленных на поиск средств формирования необходимой в современных условиях мотивации и качества труда. В качестве примеров можно назвать такие научные разработки, как Хотторнский эксперимент профессора Чикагского университета Э. Мейо и его «концепцию человеческих отношений». Можно вспомнить о прогремевших на весь мир «кружков качества» на японских предприятиях. Пионерными остаются «производственные советы» персонала на французских и германских предприятиях. Выработанные на этом этапе постижения «человеческого фактора» идеи позволили подойти к решению, казалось бы неразрешимой задачи: заинтересовать работника наемного труда в успешной деятельности предприятия, которое принадлежит предпринимателю Эти новые качества работника были названы в европейских и американских источниках «преданностью организации» и «идентификацией с организацией»[6], а в отечественных работах с самого начала исследования этой проблемы получили наименование: «включенность в организацию.[7].

Таким образом, теоретические обоснования и практика формирования новых качеств наемных работников имеют долгую историю. В какой-то степени они отражают два этапа в развитии потребности предприятия в высоком качестве труду. Показатель «преданность организации» характеризует степень стабильности работника на данном предприятии, но не потому, что ему некуда уйти, а потому что эта организация соответствует его представлениям о «хорошей работе» и позволяет ему удовлетворять свои основные потребности. Стабильный работник, не думающий об увольнении это прекрасный исполнитель в рамках индустриального производства. В свою очередь показатель «идентификация с организацией» характеризует отношение работника к целям и задачам организации, в которой он трудится. То есть это как бы более высокий уровень интеграции с организацией и качества труда работника. При такой идентификации с предприятием работник, будучи заинтересован в его успехах, становится лучшим контролером не только собственных результатов труда, но и труда его коллег. Судя по публикациям, развитие системы методов управления персоналом, способствующих формированию таких качеств, не прекращается.

Но создаются не только методы формирования таких качеств как «преданность» и «идентификация». Постоянно совершенствуются средства контроля

---

[6] См. Лютенс Ф. Организационное поведение. Москва: ИНФРА-М, 1999. С. 5–9.

[7] Теория и практика социального планирования / Н.И. Лапин [и др.]. Москва, 1975. С. 132.

над состоянием этих характеристик. В частности, существенная работа в этом направлении ведется в странах Европейского содружества. Хранители европейской экономики справедливо считают, что небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносит ущерб экономической политике всему содружеству в целом. И к тем, кого уличают в этом, применяют внутриевропейские санкции.

В настоящее время в исследовательской практике Европейских стран для оценки отношения персонала к своему предприятию, наиболее широко используются две методики. Первая методика (она была создана еще на этапе позднеиндустриального производства) предназначена для оценки «преданности работника своей организации» (более точно, на наш взгляд, звучит перевод этого термина как «приверженность»). Суть ее в том, чтобы определить, какая часть работающих может характеризоваться как стабильная. Это определяется на основе двух вопросов. Первый выясняет, кто намерен продолжать работу на данном предприятии, а второй – кто готов рекомендовать своим близким и знакомым трудоустроиться на нем. По сути, речь идёт о стабильности и степени адаптации.

Вторая, более поздняя методика предназначена для выяснения доли работников, идентифицированных с целями и задачами своего предприятия, готовых участвовать в решении его проблем. С ее помощью дается оценка: информированности работника о целях и задачах организации (1); выясняется в какой степени он считает эти цели и задачи важными, значимыми для него; (2). и, наконец, его спрашивают в какой степени он готов лично способствовать решению поставленных перед организацией задач, насколько он в этом заинтересован (3).

Обе эти методики используются в настоящее время на уровне ЕЭС. International Survey Research (ISR) проводит на их основе регулярные исследования на предприятиях стран – членов Европейского Союза и публикует результаты замеров по каждой стране. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности этих стран в повышение качества труда и конкурентоспособности продукции, выпускаемой на их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы[8].

Поиски и обоснование подобных показателей осуществляются учеными и в других странах. И сравнительно давно. Значительная часть российских иссле-

[8] Майтленд Р. Преданность работников в Европе: характеристики, причины и последствия // Персонал Микс. 2003. № 4. С. 11.

дователей ограничивают круг показателей включенности, выделяя три признака (индикатора) включенности работников в организацию. Так, например, по мнению Д.А.Чирквиани, ими являются:

– полная убежденность работника в правильности целей организации, и его полная приверженность им;

– предрасположенность работника к осуществлению такой деятельности, которая будет полезна для организации;

– большое желание работника оставаться членом организации.[9]

Если исключить методическое отличие, по существу это те же характеристики, которые использованы в Евросоюзе.

Роджер Майтленд, заместитель председателя ISR (International Survey Research) пишет о практике использования в глобальных исследованиях, проводимых в странах Европы, лишь двух индикаторов преданности своей фирме. В их число входят «удержание» (когда работники намереваются скорее оставаться у своего текущего руководителя, чем искать работу еще где-нибудь) и «рекомендации» (работники не только мотивированы оставаться у своего текущего работодателя, но также ценят его настолько высоко, чтобы рекомендовать другим присоединиться к ним)[10]. Нетрудно заметить, что в этом подходе начисто исключена оценка отношения работника к целям организации и его готовность содействовать ее достижению. Но у автора этой методики свои задачи.

А вот стремление таких исследователей, как Дж. Мейер и Н. Аллен, представить основу оценки преданности в виде трехкомпонентной модели выглядит более основательным. Эти три компонента выглядят следующим образом:

Аффективная преданность, которая включает эмоциональную привязанность к организации, самоидентификацию с организацией и вовлеченность в ее дела и проблемы.

Преданность, обусловленная стажем, которая связана с пониманием тех потерь, которые вызовет уход из организации.

Нормативная преданность, связанная обязательством работника оставаться в данной организации[11].

Все сказанное позволяет утверждать, что методики, которые разрабатываются на основе приведенных выше методологических соображений и учитывают запросы практики, могут использоваться в исследованиях для

---

[9] Чарквиани Д.А. Структурные и функциональные особенности трудовых установок личности. Тбилиси: Мицниереба, 1988. С. 121.

[10] Майтленд Р. Указ. соч. С. 112.

[11] Meyer I.P. and Allen N.I. A Tree-Component Conceptualization of Organizational Commitment // Human Resource Management Review. 1991. Vol. 1. P. 61–89.

выявления соотношения «включенных – не включенных» в производственных организациях. Они позволяют оценить успехи системы управления того ли иного предприятия по отношению к своим социальным ресурсам. Безразличие персонала к судьбе своего места работы, создает неизбежно напряженную, формальную обстановку, которая отражается и на качестве трудового поведения, и на самочувствии персонала. И совершенно иная обстановка в тех организациях, где «люди готовы пройти лишнюю милю за своим работодателем, когда люди беспокоятся о будущем своей компании, когда люди готовы, желают и способны прилагать максимум усилий, использовать максимум интеллектуальных возможностей и максимум креативности в своей работе на благо организации в целом»[12]. Для иллюстрации сказанного выше можно привести некоторые цифры, которыми располагает автор. Прежде всего, интересно представить себе, как выглядит качество персонала Европейских предприятий, оцененное исследовательской организацией, о которой говорилось выше. Ниже приводятся средние данные за 2002 год по всем странам Евросоюза в целом (табл. 1).

Таблица 1. **Средние данные за 2002 год по всем странам Евросоюза в целом**

Доля работников, оцененных, как «преданные»	71 %
Доля работников, получивших оценку «идентифицированные с организацией»	51 %

Разумеется, отдельные страны имеют отклонения от средней величины. Так, например, уровень «преданности» колеблется от 78 процентов (Германия) до 56 процентов (Польша). Но в целом наличествует высокий уровень показателей, способствующих высокому уровню качества труда. Тому самому «Европейскому качеству», которое ценится во всем мире.

Если сопоставить этот уровень с величинами, полученными на основе аналогичных показателей в одном из регионов России (мы имеем в виду Самарский регион, где осуществлялись мониторинговые исследования), то средние показатели по обследованным предприятиям выглядят следующим образом. Ниже приводятся данные оценки за три года. Это дает возможность проследить динамику измеряемых величин. Кроме того, необходимо обратить внимание на то, что Самарскими социологами подсчитывался показатель «включенности». К «включенным» относились только те, кто по результатам исследования характеризовался и «преданным», и «идентифицированным» одновременно.

[12] Майтленд Р. Преданность работников в Европе... С. 111.

Таблица 2. **Данные оценки за три года по обследованным предприятиям Самарского региона**

Годы	Соответствует таким характеристикам, как		
	преданность	идентификация	включённость
2006	41,1	20,0	13,9
2007	33,5	16,8	10,0
2008	24,7	16,0	5,7

Сопоставляя приведенные цифры с данными по Евросоюзу, нетрудно увидеть существенную разницу в цифрах, характеризующих качество труда. Разумеется, не совсем корректно сопоставлять данные за разные годы. Но годичные изменения данных по Евросоюзу, насколько нам известно, незначительны. Зато обращает на себя внимание тревожная динамика ухудшении показателей по Самарской области. Эта динамика, с одной стороны, несет с собой дальнейшее снижение качества труда и конкурентоспособности предприятий. А с другой – угрожает созданием кадровых препятствий при освоении новых технологий и методов труда. Руководство этих предприятий ведет себя с точки зрения принципов Научного менеджмента, по меньшей мере, бездумно.

Труд наёмных работников только ради зарплаты при полном безразличии к деятельности предприятия, что имеет сегодня место на отечественных предприятиях, является результатом дремучего упорства менеджмента этих предприятий в их нежелании отказаться от применения исключительно старых методов мотивации, соответствующих раннекапиталистическому укладу производства. Выражая свою неудовлетворённость качеством персонала, руководители, как правило, сами ничего не предпринимают для изменения ситуации. Судя по всему, они и не знают, что надо делать. Большая их часть предпочитает общаться с работающими у них людьми через окошко кассы и отдел кадров. В беседах с социологами свои проблемы низкого качества труда они склонны оправдывать дефицитом необходимой квалифицированной рабочей силы на рынке труда.

Между тем, формирование включённости в организацию позволяет в корне изменять нравственный климат в подразделениях. Ведь в настоящее время успех предприятия во все большей степени зависит от отношения работника к своему предприятию. Соответствующая управленческая политика, включающая в себя такие средства влияния на персонал как партисипация, соревновательные стимулы, демократизация управленческого процесса, должна рассматриваться, как показатель уровня управленческой культуры и грамотности руководителя. Однако сотрудничество с персоналом руководители воспринимают пока еще как ренессанс коммунистических «заморочек». Как правило, они не проводят даже общие собрания, где должны обсуждаться

важные вопросы жизни предприятия, не информируют работников о ситуации на предприятии, не привлекают их к участию в обсуждении организационных и технических проблем. А всевозможных органов самоуправления, технических советов с участие работников руководители просто боятся. Сегодня, когда во всем мире человеческий фактор является, предметом особой заботы, в значительной степени определяющим успешность производства, такая позиция руководителей является «тупиковой». Неумение и нежелание сотрудничать с персоналом, используя за счет этого значительные социальные резервы повышения качества труда, стало реальным тормозом эффективного развития предприятий.

Выше уже говорилось о том, что в странах, заинтересованных в дальнейшем развитии промышленного производства, сферы обслуживания и торговли, не прекращается поиск средств повышения качества труда. Изыскиваются возможности усиления стабильности персонала и его идентификации с организациями, в которых он трудится.

Наиболее действенными в современной обстановке признается использование партисипативных методов управления, т. е. методов, основанных на делегировании работникам наемного труда некоторых управленческих функций, на создании органов самоуправления, на хорошо поставленном информировании персонала о деятельности и проблемах предприятия.

Такой подход предполагает развитие сотрудничества между руководителем и персоналом, развитие демократических начал в процедурах принятия как значимых, на уровне организации, так и низовых управленческих решений.

В то же время исследователи обращают внимание управляющих на то, что применению партисипативных методов должно предшествовать наведение порядка во всей социально-трудовой сфере и создание нормальных условий для работы людей. Использованию партисипативных методов должны предшествовать оптимизация условий, оплаты, организации труда, то есть всего комплекса производственно-экономических факторов, которые, так или иначе, оказывают влияние на поведение работника. Описывая меры по идентификации персонала на голландских предприятиях, Г.Г. Воробъев приводит следующий перечень требований, которые должны быть выполнены «до» и «во время» реализации этой процедуры:

– содержание и требования к работе должны соответствовать профессиональным характеристикам и качествам работника;

– оплата труда должна иметь тесную связь с выполняемой работой;

– необходимо обеспечить комфортность рабочего места, условий труда;

– должна быть оформлена договоренность о двусторонней ответственности работника и организации за выполняемую работу в виде индивидуального контракта или другого документа.

И лишь после этого рационально прибегать к использованию методов управления, способствующих развитию чувства хозяина, идентификации с предприятием[13]. В этом есть своя логика. Если работодатель не соблюдает элементарные требования трудового законодательства, о каком сотрудничестве с персоналом может идти речь.

И ученые, и практики развитых стран сходятся в том, что усиление сотрудничества с работающими в процессе управления организациями, принципиально изменяющее место человека в производственных системах, представляет собой в современных условиях важный фактор развития не только экономики, но и общественно-политической системы в целом. Поэтому за рубежом столь велик и научный и практический интерес к этой проблеме. Большие силы направлены на создание и внедрение социальных технологий, позволяющих изменять характер управленческого взаимодействия, чтобы добиваться более высокого уровня включенности персонала в организацию[14].

Значение поставленной задачи столь велико, что в ее решении принимают участие не только менеджеры всех уровней, но и государственные органы власти. Трудовые кодексы, принятые в таких странах как Франция и Германия уже давно являются правовой основой демократизации управления производством. Здесь предусмотрено избрание на каждом предприятии Производственного совета, в состав которого входят, представляющие все подразделения и категории работников предприятия рабочие, техники и инженеры. Перед Производственным советом отчитывается руководство предприятия. Здесь обсуждаются наиболее острые проблемы деятельности организации. Законодательством предусмотрены нормы и правила, которые могут устанавливаться на предприятии только с одобрения Производственного совета. Совет собирается не реже одного раза в квартал в рабочее время с сохранением заработка его членов. Наряду с советом действуют рабочие комиссии, которые готовят проекты решения Производственного совета и проверяют их выполнение[15].

Наряду со столь масштабными партисипативными технологиями в управленческой практике используются и другие, фрагментарные способы развития инициативы работников наемного труда и идентификации их с организацией. Сюда следует отнести и практику должностных перемещений,

---

[13] Воробьев Г.Г. Человеческие ресурсы и современная служба персонала // Социологические исследования. 1996. № 11. С. 112.

[14] См., напр.: Дик Рольф Ван. Преданность и идентификация в организации. Харьков: Гуманитарный Центр, 2006.

[15] Борисов В.М. Участие работников предприятий в управлении // Труд и мир. 1996. № 6. С. 47–69.

развитие рационализаторства и содействие самоутверждению на основе развития творческих конкурсов и рационализаторства и т. п.

Имеющие хождение в отечественной управленческой среде мнения о неспособности отечественного работника реагировать на что-либо кроме денежного вознаграждения, не более чем отговорки от решения серьезных проблем управления персоналом. Успешные попытки использования различных социальных технологий, нацеленных на повышение качества труда персонала российских предприятий, неоднократно осуществлялись даже в советский период. То есть существует свой, отечественный опыт организации этой работы.

В нашем распоряжении есть материалы разработки двух социальных технологий, направленных на повышение стабильности и идентификации работников крупнейшего автомобильного предприятия страны – АвтоВАЗа. Эти разработки осуществлялись еще в 70-е годы сотрудниками социологической лаборатории Самарского государственного университета под руководством автора этой статьи. Первая была связана с необходимостью найти решение снижения потенциальной и реальной текучести персонала, а вторая – была направлена на усиление идентификации работников завода со своим низовым подразделением – бригадой и ее задачами.

Первая проблема возникла неожиданно для всех. На только что пущенном в строй автомобильном заводе в Тольятти шел третий год работы, а текучесть персонала сумела вырасти с 0,0 до 11,5 процента. Динамика этих изменений выглядела примерно как в табл. 3.

Таблица 3. **Уровень текучести кадров на АвтоВАЗе в 1971–1973 гг.**

Годы	Уровень
1971	0,8 %
1972	4,5 %
1973	11,5 %

Если представить себе не проценты, а реальную численность, которая за ними стоит, (а на заводе к тому времени уже работало около 100 тысяч человек) то станет понятным, почему кадровые службы завода были в шоке. С лучшего, новейшего, только что пущенного предприятия страны побежали люди.

Руководство завода пригласило социологов и попросило разобраться с ситуацией. Оно пообещало всяческую поддержку. Основная причина сложившейся ситуации исследователям была ясна. Они к тому времени уже были знакомы с заводом. Дополнительное исследование только подтвердило их предположения. Проблема была в несоответствии уровня квалификации рабочих мест на заводе

относительно высокому образовательному уровню персонала. Большую часть персонала составляла молодежь, приехавшая из разных регионов. И у них был высокий по тем временам образовательный уровень практически все они имели законченное среднее образование.

Соотношение же рабочих мест квалифицированного и неквалифицированного труда составляло «один к двум» (табл. 4).

Таблица 4. **Квалификационная структура рабочих мест**

Структура	Уровень
Рабочие места высококвалифицированного и квалифицированного труда	Около 30 %
Рабочие места малоквалифицированного и неквалифицированного труда	Около 70 %

Методологической основой решения поставленной задачи стала идея мотивационного ядра из исследования «Человек и его работа». В соответствии с этой идеей удовлетворенность работой, а, следовательно, и потенциальная текучесть молодых рабочих, в первую очередь, зависят от восприятия трех факторов: содержания труда, уровня оплаты труда и возможности профессионального продвижения. Социологам предоставлялась возможность решить – изменением какого фактора в условиях завода можно повлиять на практику текучести. Совершенно очевидно, что изменять содержание труда на тех же рабочих местах было делом нереальным. Повышение оплаты труда, для компенсации монотонного конвейерного труда – также было нереально. Уровень оплаты регулировался государственной политикой. Оставалась последняя возможность – создание перспективы профессионального продвижения.

И они предложили руководству завода для обсуждения такую систему управления персоналом, когда работники, занятые неквалифицированным трудом на конвейере, постепенно, через определенное время, после соответствующей переподготовки перемещаются на рабочие места более высокой квалификации.

Последовало возражение заводчан. Его суть была в том, что соотношение квалифицированных и неквалифицированных рабочих мест, по их мнению, не позволит переместить всех желающих. Такая позиция обосновывалась тем, что численность работников малоквалифицированного труда была в два раза больше, чем мест квалифицированного труда.

Но социологи располагали данными, которые свидетельствовали о том, что перемещаться хотят далеко не все. Далеко не для всех это было актуально. Но зато те, кто хотел переместиться, почти во всех случаях как раз и

входили в число тех, кто готов был покинуть предприятие. Вот данные ответа на вопрос о желании переместиться на более квалифицированное место. Причем опрашивались только работники неквалифицированного и малоквалифицированного труда (табл. 5).

Таблица 5. **Хотели бы вы сменить свое рабочее место на другое, с более высокой квалификацией?**

Ответы	Кол-во, %
Да	23,1
Нет	48,6
Затрудняюсь ответить	28,3

Таким образом, хотели продвигаться и повышать свою квалификацию менее четверти работников неквалифицированного труда. Они были неудовлетворены своей работой и собирались покинуть предприятие. Мы считали, что, создав им условия для продвижения, можно было бы заметно снизить численность группы потенциальной текучести. Тем более, что часть из них хотели бы «передвинуться» не по вертикали, а по горизонтали (в другой цех, подразделение без повышения квалификации). Сомнения отпали. И тогда была разработана подробная технология профессионального перемещения рабочих на заводе.

Основные элементы системы профессионального продвижения.

Каждый работник, желающий повысить свою квалификацию и сменить рабочее место, регистрируется в цеховом отделе кадров получает план профессионального продвижения

Каждый кандидат на профессиональное продвижение должен отработать на рабочем месте неквалифицированного труда не менее трех лет.

Начиная со второго года, кандидат на продвижение зачисляется в вечернюю (или дневную, в зависимости от графика) группу учебного центра для приобретения специальности квалифицированного труда.

В течение третьего года он проходит стажировку в выбранном им цехе. В течение всего срока подготовки работник не должен допускать нарушений дисциплины и упущений по работе. Это является условием реализации его плана.

Контролем над соблюдением установленного порядка обучения и замещения вакантных мест квалифицированного труда занимается специальная заводская группа профессионального продвижения.

Для организации этой системы была создана специальная группа инспекторов профессионального продвижения численностью в 26 человек. Группа составила перечень и полную опись рабочих мест, на которые можно готовить кадры в заводском центре обучения. С первых же дней начал издаваться специальный

еженедельный информационный бюллетень о возможности продвижения и обучения, который вывешивался во всех подразделениях. Словом, дело пошло. В первый же год (1974) текучесть кадров на заводе снизилась до 9,0 % Т.е. на 2,5 %. Это означало, что был предотвращен уход с завода более 2 тысяч человек. К 1978 году – текучесть снизилась еще на 1,5 процента (табл. 6).

Таблица 6. **Динамика текучести кадров на АвтоВАЗе**

Годы	Уровень
1971	0,8 %
1972	4,5 %
1973	11,5 %
1974	9,0 %
1978	7,4 %

Тогда у самарских социологов еще не было возможности определять число «преданных». Этой методикой они овладели позже. Но сам факт столь заметного снижения числа увольнений подтверждает возможность влияния на отношение работника к своему предприятию не только с помощью материальных средств, но и используя иные интересы, лежащие в социальной области. Система профессионального продвижения действовала на заводе до 1993 года. То есть – почти 20 лет. Нам представляется, что опыт создания и внедрения подобных технологий актуален и в современных условиях. В отечественной промышленности сохраняется значительное число рабочих мест неквалифицированного и малоквалифицированного труда. Поэтому любые меры, создающие заинтересованность в стабильном качественном труде здесь актуальны.

Второй проблемой, которую довелось решать опять же не экономическим путем, а формируя иной характер трудовых отношений, т. е. социальных отношений в коллективах бригад, была проблема трудового конфликта в производственных бригадах. На новом автогиганте, в условиях, когда мастерами стали вчерашние студенты техникумов и институтов, далеко не все они справлялись с управлением бригадой. Дело у них доходило до открытых трудовых конфликтов с людьми. А в 1974 году эти конфликты начали перерастать в забастовки. В условиях страны Советов это был нонсенс. Но об этом старались никого не информировать.

Руководство завода очень боялось политических выводов. Забастовка в советские времена рассматривалась компетентными органами, как «контрреволюционное выступление». Директор лично выезжал на каждый случай, когда бригада «садилась», останавливая весь конвейер. Мастер тут же отстранялся от

работы, давались обещания все исправить и учесть. Конвейер снова двигался. Но таких конфликтов становилось все больше и сил директора стало не хватать. Руководство двинуло в бригады для разъяснительной работы работников заводоуправления. Грустно вспоминать, но они панически боялись ходить к рабочим и старались ограничиться разговорами с мастерами.

И тогда социологов снова пригласили в Генеральную дирекцию и попросили подумать, как устранить причину этих забастовок. Социологи пошли в бригады и стали подробно выяснять причины, которые порождают конфликты. В конце концов, они пришли к выводу, что забастовки явились результатом крайне острых, конфликтных отношений на уровне бригада – мастер. И, прежде всего, там. Конфликты становились результатом нежелания мастеров считаться с мнением бригад, которыми они управляют. Вчерашние выпускники техникумов, ВУЗов не имели никакого опыта работы с людьми, избегали делового общения с ними, не прислушивались к их мнению, командовали. По сложившейся традиции и из-за гигантских размеров подразделений бригады были полностью изолированы от общения с кем-либо из руководства цехом. Это была монополия мастера. Люди были полностью отчуждены от планирования и подведения итогов не только цеха, но и их собственной деятельности и не имели возможности защитить перед мастером свои интересы, если он был несправедлив. Идентификация с предприятием была на нуле. Но удалось увидеть не только это.

Знакомясь в цехах с работой мастеров в бригадах, исследователи нашли немало интересных примеров по привлечению самих рабочих к решению бригадных проблем. Практически, это выглядело как создание общественного самоуправления в бригадах. Некоторые мастера создавали у себя в бригадах такие общественные органы по собственной инициативе. Это были опытные мастера, имеющие немалый стаж работы на других предприятиях. Одни называли выбранных помощников – «актив», другие – «президиум бригады». Они привлекали своих подчиненных на помощь в управлении бригадой. И хотя эти демократические органы действовали неофициально, они давали положительный эффект. В этих бригадах обращал на себя внимание хороший психологический климат.

Социологам такая инициатива показалась перспективной. Она напоминала западный опыт привлечения работников к соучастию в управлении. Использование, так называемых, «партисипативных методов управления персоналом». И они вышли с предложением ввести на заводе бригадное самоуправление, используя опыт, тех бригад, где это самоуправление в той или иной степени действовало.

Руководство завода страшно удивилось. Оно долго пыталось усмотреть в необычном для них предложении «идеологические загибы». Но, в конце концов,

предложение поддержали. В течение месяца были подготовлены необходимые нормативные документы, положение, приказы о внедрении. Созданную технологию обсудили с мастерами, учли замечания и запустили в дело. Это заняло около трех месяцев.

Некоторые фрагменты положения о работе Совета бригады. Совет бригады избирался сроком на один год. Председатель Совета избирался на общем собрании.

Были определены функции Совета в управлении бригадой, которые не лишали мастера основных прав и обязанностей, но давали возможность соучастия Совета в осуществлении некоторых его функций.

Совет бригады стал участвовать в подведении итогов работы и оценке деятельности работников бригады, в решение вопросов, связанных с отпусками, принятии мер к нарушителям дисциплины. Нередко нарушители начинали искать защиты от Совета бригады у мастера.

Председатель совета бригады получил право в рабочее время обсуждать с руководством цеха проблемы условий и оплаты труда, в случае их нарушения цехом или мастером.

Мастера быстро адаптировались к новой системе управления. Основная часть, как выяснилось, была довольна. Уже через месяц о забастовках на заводе забыли. Но самое главное заключалось в том, что такая социальная инновация как Совет бригад принесла не только снижение уровня напряженности. Было отмечено стабильное улучшение качества труда. И это было вполне объяснимо. В бригадах появился коллективный контроль, усилилась идентификация работников со своей бригадой, со своим цехом. Это радовало всех. В те годы это были первые в промышленности страны Советы бригад.

К сожалению, большинство современных российских управляющих промышленными предприятиями не знают о подобных технологиях и не верят в их возможности. Они предпочитают работать на уровне тейлоровских методов организации трудовой деятельности. Это означает отставание от современного Европейского уровня управления персоналом, по меньшей мере, на сто лет. Сами управляющие прекрасно понимают, что с таким состоянием качества труда персонала инновационный прорыв в производстве осуществить невозможно. Но в то же время ничего для изменения положения не делают. И это один из парадоксов модернизации нашей экономики.

В.Ю. Бочаров, Б.Г. Тукумцев

ОЦЕНКА ВКЛЮЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ *

По мере формирования постиндустриального уклада производства изменяются требования к работникам. Речь идет не столько об изменении уровня их профессионализма, сколько об их отношении к предприятию, на котором они трудятся. Это связано, прежде всего, с тем, что по мере изменения технического уклада производства и внедрения новых наукоемких технологий, наряду с позитивными результатами, происходит сокращение возможности внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя. Брак в работе (отклонения от заданного алгоритма или откровенные упущения) может быть обнаружен лишь на заключительной фазе производства или даже только на стадии потребления произведенной продукции. Как следствие, предприятие оказывается заложником отношения исполнителей к своему месту работы, их заинтересованности в успехе всего производства в целом.

Сложившаяся ситуация получила в промышленно развитых странах название «кризис человеческой активности»[1]. Преодоление безразличия к результатам выполняемой работы, поиск средств формирования ответственного отношения к труду стали рассматриваться в качестве важнейших задач развития предприятий. В промышленно развитых странах в последние десятилетия активно ведется поиск путей усиления заинтересованности работников в успехе предприятия, на котором они трудятся. Это качество работника получило разное наименование: преданность, идентификация, вовлеченность в деятельность предприятия[2]. В отечественной социологии для характеристики такого поведения был предложен термин «включенность в организацию»[3].

---

* **Источник: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике: сборник статей, посвященный памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского / отв. ред. О.А. Оберемко. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 124–129.**

[1] См.: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Кризис трудовой активности // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 124–125.

[2] См.: Ньюстром Д.В., Девис К. Организационное поведение. Санкт-Петербург, 2000; Майтленд Р. Преданность работников в Европе: характеристики, причины, последствия // Персонал Микс. 2003. № 4; Дик Рольф Ван. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2006; Великобритания: вовлеченность работников // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 3. С. 118–123.

[3] Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. Москва: Политиздат, 1975.

Под включенностью понимается принятие работником правил и норм, функционирующих на предприятии, согласие с целями его деятельности. Чем в большей степени человек воспринимает как значимые для него задачи и проблемы предприятия, на котором он трудится, тем выше его готовность и способность поддерживать и цели, стоящие перед предприятием, на котором он работает[1]. Включенность стала играть важную роль в формировании его мотивации труда.

В НИИ «Социальные технологии» при Самарском государственном университете на протяжении длительного времени ведётся разработка и совершенствование методики оценки включенности работников в деятельность предприятия. Часть используемых методических приемов было заимствовано у зарубежных авторов. В то же время комплексный подход к итоговой оценке включенности работника в деятельность предприятия представляет собой определенную новизну. Создаваемые варианты методики на протяжении длительного времени (с 1998 г.) опробовались в рамках «Самарского мониторинга социально-трудовой сферы». Полученные оценки были встречены заказчиками с интересом, так как они давали возможность видеть по отдельным предприятиям и по региону в целом, как идёт сотрудничество менеджмента с персоналом, какова перспектива повышения качества труда и т. п. Оценка включенности выводится на основе данных представительного опроса.

В настоящей статье представлен последний вариант методики по оценке **включенности** работников в деятельность предприятия, состоящий из двух блоков:

1) приверженность работе на предприятии:

а) наличие или отсутствие желания у работников покинуть в ближайшем будущем свои рабочее места на предприятии;

б) готовность работников рекомендовать предприятие как место работы своим близким и друзьям;

2) вовлеченность в решение важнейших задач предприятия:

в) степени информированность работников о целях деятельности своего предприятия; г) степень поддержки работниками этих целей;

д) готовность работников проявить инициативу, направленную на решение проблем и задач, которые стоят перед предприятием.

---

[1] Тукумцев Б.Г. Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 31–32; Его же. Оценка включенности в организацию персонала промышленных предприятий // Контексты социального знания. Самара: Универс-групп, 2005. С. 250–260.

Определение степени приверженности респондентов работе на предприятии

Оценка приверженности респондента работе на предприятии складывается из двух компонентов: намерения не покидать предприятие и готовности рекомендовать трудоустройство на этом предприятии своим друзьям и близким. Имеется в виду, что таким образом проверяется не просто отсутствие у респондента желания покинуть предприятие, но прежде всего наличие серьезных аргументов, чтобы остаться.

Первый компонент оценивается с помощью двух вопросов. Первый вопрос выясняет наличие у респондента намерения сменить место работы: «*Хотели бы Вы сменить место работы?*» с вариантами ответов: «1. Да, хотел/а бы; 2. Нет, не хотел/а бы; 3. Затрудняюсь ответить».

Не все респонденты, желающие сменить рабочее место, намерены покинуть предприятие. Какая-то часть из них может желать, например, сменить характер, условия труда, перейти на рабочее место с более высокой квалификацией в пределах своего предприятия. Чтобы определить долю таких респондентов, в опросный лист, или путеводитель интервью включается второй, уточняющий вопрос: «*Предполагаете ли Вы при этом сменить предприятие или …*» с вариантами ответов: «1. Сменить рабочее место (цех, отдел) внутри предприятия; 2. Сменить предприятие или место жительства (переехать в другой населенный пункт); 3. Еще не решил/а, куда уйти».

Полученные данные позволяют определить долю тех, кто по каким-либо причинам неудовлетворен работой на своем предприятии и намерен его покинуть. Готовность к увольнению по собственному желанию принято называть потенциальной текучестью. Тех, кто дает ответ «Еще не решил/а, куда перейти», обычно относят к той же категории. Нелогично человека, который не уверен, продолжит ли он работу на предприятии или уволится, относить к числу стабильных работников. Негативный характер потенциальной текучести заключается в том, что человек решивший покинуть предприятие, теряет в той или иной степени интерес к своей нынешней работе и не связывает с ней свое будущее. Он/а не только является пассивным исполнителем, но становится источником аргументов в пользу негативного отношения к предприятию у работающих рядом коллег и товарищей.

Та часть респондентов, которая отметила свое желание сменить место работы, но внутри предприятия, не относится, естественно, к текучести и может быть суммирована с теми, кто не намерен покидать предприятие. Именно эта величина и характеризует первый компонент приверженности работе на предприятии.

Второй компонент приверженности – готовность рекомендовать своим знакомым и близким людям трудоустройство на предприятии. Ответы на вопрос «*Если бы друзья или знакомые обратились к Вам за советом по трудоустройству, Вы порекомендовали бы им устроиться на работу на ваше предприятие?*» предусмотрены следующие: «1. Да, порекомендовал/а бы; 2. Нет, не порекомендовал/а бы; 3. Трудно сказать».

Предполагается, что респондент станет рекомендовать трудоустройство на предприятии своим родным и близким только в том случае, если он/а считает, что условия работы на нем соответствуют общепринятым нормам. Иначе ему будет стыдно перед ними за свою рекомендацию. Доля работников, ответивших положительно на поставленный вопрос, учитывается при расчете уровня приверженности работе на предприятии, но, в то же время, ее можно интерпретировать и как личностную оценку социальной ситуации на предприятии. Эта группа обычно обознается в исследованиях как «довольные» своим местом работы.

На завершающем этапе по комбинации ответов на все три вопроса работники группируются по степени приверженности работе на предприятии: 1. Привержены работе на предприятии. 2. Неопределенное, противоречивое отношение к работе на предприятии. 3. Не привержены работе на предприятии. Алгоритм группировки представлен в табл. 1.

В зависимости от задач исследования по степени приверженности предприятию можно характеризовать отдельные подразделения (табл. 2), а также категории работников, выделяемых по полу, возрасту, стажу работы и др. В итоге мы получаем представление о том, как работники воспринимают предприятие, на котором работают, в какой степени оно их устраивает в качестве нынешнего места работы.

Таблица 1. О**ценка степени приверженности респондента работе на предприятии**

№ вопросов и их краткое содержание			Степень приверженности респондента работе на предприятии
Вопрос 1: желание сменить работу	Вопрос 2: направление перехода при желании смены работы	Вопрос 3: готовность рекомендовать близким свое предприятие для трудоустройства	
Варианты ответа	*Варианты ответа*	*Варианты ответа*	
1	2 или 3	–	1
1	1	1	3
1	1	2–3	2
2	–	2–3	2
2	–	1	3
3	–	–	1

Примечание. Знак прочерк (–) означает, что данный вопрос не учитывается при оценке.

Определение уровня вовлеченности в решение актуальных задач предприятия

Вовлеченность в деятельность предприятия – вторая важнейшая часть комплексной характеристики работника, которую мы называем включенность в деятельность предприятия. «Вовлеченность» означает, что работник воспринимает цели и задачи предприятия, как значимые для него лично. Он заинтересован, чтобы дела на предприятии шли хорошо, это гарантирует ему отсутствие простоев, увольнений. Он готов приложить к этому свои личные усилия, даже если это и не сулит ему материальной выгоды.

Таблица 2. **«Приверженность» респондентов работе на предприятии**

Степень приверженности работе на предприятии	По подразделениям предприятия						В целом	
	Подразделение А		Подразделение Б		Подразделение С			
	n	%	n	%	n	%	N	%
1. Привержены работе на предприятии								
2. Неопределенное, противоречивое отношение к работе на предприятии								
3. Не привержены работе на предприятии								
Итого		100,0		100,0		100,0		100,0

Вовлеченность работников в процесс решения актуальных задач предприятия оценивается по трем индикаторам: (1) информированность о конкретных задачах предприятия на ближайшее будущее; (2) личностная значимость того, будут решены эти задачи или нет; (3) готовность проявить инициативу и способствовать успешному их решению.

Общая информированность работников о задачах предприятия оценивается по ответам на вопрос *«Известно ли Вам, какие основные задачи должно решить Ваше предприятие в ближайшее время, чтобы обеспечит свою успешную работу?»* с альтернативой «1. Да, известно; 2. Нет, не известно».

Информированность работника о планах, задачах и проблемах предприятия играет немаловажную роль в формировании его вовлеченности в производственную деятельность. Опыт исследований показывает, что низкий уровень информированности работников становится первым препятствием на пути становления его позитивного отношения к целям предприятия. Обнаруживаются факты, когда перспектива работы предприятия не только не

доводится до сведения персонала, но скрывается от него. Обращает на себя внимание более низкая информированность о важнейших задачах работников малоквалифицированного труда, а также молодых работников. Это, кстати, говорит о целесообразности анализа распределений ответов на приведенный выше вопрос не только по структурным подразделениям предприятия, но и по возрастным и квалификационным группам.

Второй индикатор вовлеченности работника – оценка значимости для него лично успешного решения задач, которые ставит перед собой предприятие. Соответствующий вопрос задается только тем работникам, которые отнесли себя к информированным: «*Если Вам известны эти задачи, то имеет ли для Вас какое-то значение, будут решены эти задачи или нет?*» с вариантами ответов «1. Да, имеет значение; 2. Мне это безразлично; 3. Трудно сказать».

Этот вопрос может быть использован не только для определения второго индикатора вовлеченности в деятельность предприятия. Анализируя распределение ответов в структурных подразделениях предприятия, исследователь, с одной стороны, получает представление о настроениях работающих и их отношении к деятельности предприятия. С другой стороны, он может использовать эти данные для выяснения степени личной озабоченности руководителей созданием активной поддержки персоналом решения значимых для предприятия задач. Ведь интерес к положению дел на предприятии появляется не тогда, когда работника просто знакомят с проблемами его предприятия, а когда руководители в разговорах с персоналом демонстрируют свое видение путей решения этих проблем и являют собой пример заинтересованности в их решении. Не меньшее значение имеет определение того, в каких социальных группах интерес к положению дел на предприятии сведен к минимуму, а где он, наоборот, высок.

В качестве третьего индикатора вовлеченности респондентов в решение актуальных задач предприятия рассматривается готовность работника проявить инициативу по содействию в этом администрации предприятия. Информацией для этого служит вопрос о готовности респондента бескорыстно проявить личную инициативу, направленную на решение этих задач: «*Готовы ли Вы проявить инициативу, направленную на решение этих задач?*» (1. Не стал бы проявлять инициативу – мое дело маленькое, пусть у начальства голова болит; 2. Бесплатно не буду, а если заплатят, то мог/ла бы предложить или сделать что-нибудь полезное; 3. Да, я готов/а проявить такую инициативу, даже если мне это не выгодно. Для меня важно, чтобы у предприятия дела шли лучше). Все три индикатора сводятся к общей оценке вовлеченности в решение важнейших задач предприятия (табл. 3).

Таблица 3. **Оценка степени вовлеченности в деятельность предприятием его персонала**

Вопрос 3: информированность о важнейших задачах предприятия	Вопрос 4: поддержка важнейших задач предприятии	Вопрос 5: готовность проявить инициативу для решения важнейших задач предприятия	Группы по степени вовлеченности
Варианты ответа	Варианты ответа	Варианты ответа	
1	1	3	3
1	–*	1 или 2	1
1	2 или 3	3	2
2	–	–	1

* Знак прочерк (–) означает, что данный вопрос не учитывается при оценке.

Таким образом, выделяются следующие группы:

Группа 1 – работники, у которых признаки вовлеченности не обнаружены.

Группа 2 – работники, у которых фиксируется неопределенная, противоречивая ситуация, отмечаются лишь некоторые признаки вовлеченности.

Группа 3 – работники высокой степени вовлеченности.

Такая группировка также позволяет рассчитать уровень вовлеченности по отдельным подразделениям и различным категориям работников.

Определение доли работников включенных в деятельность своего предприятия

В соответствии с предложенной методикой группировка респондентов по степени их включенности в организацию (табл. 4) выглядит следующим образом:

Группа 1 – включенность в деятельность предприятия отсутствует.

Группа 2 – частичная включенность (противоречивая ситуация).

Группа 3 – включенность в деятельность предприятия.

Таблица 4. **Схема группировки работников по степени включенности в деятельность предприятия**

Индикаторы включенности		Группа по уровню включенности в деятельность предприятия
Группа по уровню приверженности работе на предприятии	Группа по уровню вовлеченности в решение актуальных задач предприятием	
1	1, 2	1
1	3	2
2	1	1
2	2	2
2	3	2
3	1	2
3	2	2
3	3	3

В заключение заметим, что исследователь не должен ставить под сомнение правильность выполненных операций, если выясняется, что доля работников включенных в деятельность предприятия весьма мала. К сожалению, это может соответствовать действительности. Безразличие персонала к деятельности своего предприятия представляет собой в настоящее время одну из самых серьезных социальных проблем промышленного производства в современной России. Оно является следствием многих причин в работе отечественного производства: незаинтересованности руководства предприятий в модернизации собственного производства, неумения эффективно сотрудничать с персоналом, сохраняя устаревшие методы стимулирования.

Таблица 5. **Динамика включенности в деятельность 16 производственных предприятий Самарского региона**

Годы	Приверженность	Вовлеченность	Включенность
2006	41,1	20,0	13,9
2007	33,5	16,8	10,0
2008	24,7	16,0	5,3

Руководители российских предприятий по-прежнему верят лишь во всемогущество материального стимула. Было бы нелогично возражать против повышения уровня оплаты труда работникам производства, но этого уже давно недостаточно. Лишь сочетание социальной и материальной мотивации труда может в современных условиях обеспечить высокую культуру производства, решить проблему конкурентоспособность предприятий на внутреннем и внешнем рынках. Работник, заинтересованный в успехе предприятия, включенный в его деятельность не позволит себе нарушать требования технологического процесса и сдавать продукцию, не отвечающую стандартам качества (табл. 5).

Обосновывая необходимость социальных реформ в управлении персоналом и трудовыми отношениями, социологи-исследователи подают сигнал и структурам власти. Трудовое законодательство требует серьезных изменений. Оно должно быть ориентировано на развитие реального сотрудничества работодателей с работниками наемного труда. Сегодняшнее отношение персонала к месту своей работы оставляет желать лучшего. Вот как выглядит динамика включенности работников в деятельность 16 производственных предприятий Самарского региона, полученные исследователями НИИ «Социальные технологии».

Не будем удивляться малым долям работников, включенных в деятельность своих предприятий. Замеры сделаны в начале кризиса. Будем надеяться на лучшее будущее.

В.Ю. Бочаров, Б.Г. Тукумцев

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКУ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ (СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ) *

Первое упоминание в отечественной социологической литературе о таком качестве работника промышленного труда как «включенность в деятельность своего предприятия» относится к 1975 году. Об этом было сказано в популярной в те годы среди социологов, исследовавших проблемы труда, коллективной монографии «Теория и практика социального планирования» Н.И. Лапина, Н.Ф. Наумовой и Э.М. Коржевой[1]. Одна из глав этой книги, написанная Н.Ф. Наумовой, была посвящена формированию на предприятиях производственного работника нового, современного типа. Работника, который находился бы в состоянии сотрудничества с руководством предприятия, на котором он работает, проявлял бы интерес к результатам деятельности предприятия и был заинтересован в его успехе. Формирование такого отношения рассматривалось автором, как необходимое социальное условия развития современного промышленного производства. Опираясь, что стало в последствие очевидным, на труды американских и европейских исследователей того времени, автор главы писала о том, что определяющей характеристикой работника нового типа должна стать его *идентификация с целями и задачами предприятия*, на котором он работает.

К сожалению, Н.Ф. Наумова ограничилась очень сжатым описанием этого нового качества, не раскрывая ни причин его востребованности, ни способов формирования и оценки. Сама информация о новой характеристике трудовой деятельности была, безусловно, интересна. Но и для управленцев, и для советских, в основном, заводских социологов она была и не понятна, и не актуальна. Уровень технической оснащенности и организации производственного процесса также этого не требовал. В отечественной промышленности в те годы преобладала первичная, индустриальная стадия модернизации промышленного производства, для которой была вполне приемлема и достаточна концепция научной организации труда, созданной в начале прошлого века американским инженером Ф.У. Тейлором[2]. И этой

---

* **Источник: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Новые требования к работнику промышленного производства в условиях современной модернизации (социологический анализ) // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2015. № 3. С. 44–49.**

[1] См.: Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. Москва: Политиздат, 1975.

[2] Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. Москва: Контроллинг, 1991.

концепции и в Правительстве, и на предприятиях уделялось в те поры большое внимание. Между тем в зарубежных странах с развитой экономикой (опыт которых и описывала в своей главе Н.Ф. Наумова), в 70-х гг. XX столетия, начался переход от индустриальной экономики (и общества) к экономике, основанной на приращении и использовании знаний. Здесь в эти годы началась вторая или вторичная, информационная стадия модернизации. Она означала переход к пятому технологическому укладу производственного оборудования (электронная промышленность, вычислительная техника и робототехника), за которым уже вскоре получил свое распространение шестой уклад (нанотехнологии, клеточные технологии и т. п.)[1]. Что же касается советского промышленного производства, то оно о такой модернизации в те годы еще и не помышляло. А некоторые «прорывы» в этом направлении носили преимущественно точечный характер, являясь скорее исключением из правил. В итоге, по мнению известных отечественных экономистов, СССР «прозевал» переход к пятому укладу, а современная Россия и сейчас «самоуклоняется» от эффективного перехода к шестому укладу, хотя пока еще имеет шанс его осуществить. Поскольку она все еще располагает для этого достаточным научным потенциалом[2]. Поэтому нет ничего удивительного в том, что и проблема формирования промышленных работников нового типа, необходимых для обслуживания оборудования нового поколения, оказалась за пределами внимания, как российского менеджмента, так и государственных органов власти. Периодически возникающие на наиболее современных отечественных предприятиях проблемы при освоении продукции, относящейся к постиндустриальному укладу производства, пока что не воспринимаются, как сигналы о необходимости внесения коренных изменений и в «доисторическую» практику управления персоналом, и в государственную политику формирования трудовых отношений.

Общепризнано, что исходным условием обеспечения необходимого поведения в условиях промышленной модернизации страны является общеобразовательная и профессиональная подготовка. Нельзя ожидать высокого качества труда от работника, не владеющего необходимыми навыками и знаниями. Но, как показывает история и практика развития мирового промышленного производства, это оказывается далеко недостаточным.

---

[1] Лапин Н.И. Проблема формирования концепции человеческих измерений стратегии поэтапной модернизации России и ее регионов // Социологические исследования. 2014. № 12. С. 11–12.

[2] См.: Глазьев С.Ю. Возможности и ограничения социально-экономического развития в условиях глобального кризиса. Москва: Экономика, 2010. Гл. 4.

Переход к новым постиндустриальным укладам производства предъявляет новые требования к людям, которые заняты в нем. При этом особое значение приобретает их отношение к предприятию, на котором они трудятся, их заинтересованность в успехе его работы.

Это связано, прежде всего, с тем, что по мере изменения технического уклада производства и внедрения новых наукоемких технологий, наряду с немалым числом позитивных результатов, получаемых при этом, происходит сокращение возможности внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя. Брак в его работе (отклонения от заданного алгоритма или откровенные упущения) может быть в новых условиях обнаружен лишь на заключительной фазе производства или даже только на стадии потребления произведенной продукции. Как следствие этого, предприятие оказывается заложником добросовестности исполнителей, их заинтересованности в успехе всего производства в целом.

Возникшая проблема получила в промышленно развитых странах название «кризис человеческой активности»[1]. Производственные организации, использующие новые современные технологии и выпускающие продукцию нового поколения, начали нести убытки от нештатных ситуаций с проданными заказчикам некачественными изделиями. Это, кстати, коснулось и космических, и летательных аппаратов, терпевших аварии из-за допущенной небрежности или нарушений технологических требований в процессе обработки и сборки. Все это стало подтверждением того, что сформированная в первой половине XX столетия культура взаимодействия работодателей с работниками наемного труда и их мотивация, основанные на договорных обязательствах, на сотрудничестве сторон по поводу оплаты труда, уже не гарантировали высокого качества, когда в работе начали использоваться технологии новой постиндустриальной эпохи.

Начиная с 70-х годов прошлого столетия, в промышленно-развитых странах начался поиск путей изменения отношения персонала к результатам деятельности предприятия, на котором они работают. И в исторически короткие сроки пути и методы решения этой новой, неожиданной тогда для многих проблемы, были найдены. Причем немалый вклад в это был сделан учеными. Используя их рекомендации, был изменен характер трудовых (индустриальных) отношений, произошла их существенная демократизация. Соответствующие изменения были внесены и в трудовое законодательство. Получила широкое распространение концепция партисипативных методов управления. Предприятия вели поиск новых форм общения руководства предприятия с персоналом,

[1] См.: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Кризис трудовой активности // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 124–125.

применения многообразных нематериальных стимулов мотивации[1]. Эти управленческие социальные инновации оказались достаточно эффективными. С их помощью удалось за исторически короткий срок сформировать у значительной части работников заинтересованное отношение к успеху предприятия, и его деятельности. Широкое распространение получили методы работы с персоналом, способствующие развитию инновативного поведения работников. То есть развитию творчества и рационализаторской деятельности. И все-таки основное внимание было уделено реализации идей привлечения работников наемного труда к участию в управлении производственным процессом, к сотрудничеству в сфере организации труда. Это была рациональная, социально-оправданная и не нарушающая принципы менеджмента демократизация управления. В последней четверти XX века на это обращает внимание Дж. Коул, несколько позднее об этом пишет А. Горц[2]. В их работах говорилось о необходимости использования в управлении персонала таких конкретных форм, как участие работающих в обсуждении деятельности фирмы на уровне её отдельных подразделений; участие рядовых работников в различных производственных комиссиях; организация регулярных встреч с первым руководителем фирмы; участие по улучшению работы предприятия, широкое использование соревновательной мотивации.

Таким образом, уже в конце прошлого столетия в странах, осваивающих технологии новых поколений в широких масштабах шло формированию культуры деятельности персонала адекватной новой технологической эпохе. Оно было направлено, прежде всего, на изменение отношения работников к предприятию, на котором они работают. Исследователи стали давать этому новому качеству работников свои наименования. В зарубежных исследованиях появились понятия «преданность предприятию», «идентификация с предприятием»[3]. В отечественных социологических изданиях, анализирующих проблему отно-

---

[1] См., например: Авдошина Н.В. Партисипативные методы управления в активизации трудового поведения: сб. науч. тр. ученых и аспирантов социол. ф-та. Самара: Самарский университет, 2001. С. 53–60; Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Партисипативные методы управления в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 80–85; Воробьев Г.Г. Человеческие ресурсы и современная служба персонала // Социологические исследования. 1996. № 11.

[2] См.: Горц А. Метаморфозы труда: Поиск смысла: Критика экономического разума / реф. перевод Ю.А. Кимелева, Н.Л. Поляковой // Современная западная социология: классические традиции и поиски новый парадигмы (к XII всемирному социологическому конгрессу, Мадрид, 1990). Москва: ИС АН СССР, ИНИОН, 1990. С. 15–16.

[3] См.: Дик Рольф Ван. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2006; Майтленд Р. Преданность работников в Европе: характеристики, причины, последствия // Персонал Микс. 2003. № 4.

шения работника к своему предприятию, можно встретить сегодня и такие понятия, используемые для характеристики этого отношения, как «лояльность к организации», «причастность к организации»[1].

Оглядываясь назад, можно утверждать, что по своей сути, поиск путей изменения отношения наемных работников к своему труду носит инновационный характер. На протяжении всей истории изучения общества было очевидным, что труд, совершаемый по найму, за деньги во все времена и во всех странах сопровождался, да сопровождается и сейчас, естественным отчуждением человека от того, что он делает. Он отчужден и от результатов, которые получены в результате его труда, и от своей собственной деятельности в процессе работы. Что же касается сложившейся ныне ситуации, то нам представляется справедливым утверждение, что ученые и специалисты менеджмента наиболее развитых стран мира, не имея возможности устранить отчуждение, как объективный фактор, создали комплекс технологий взаимодействия работодателя и работника наемного труда, позволяющий максимальным образом нейтрализовать влияние этого фактора на его поведение. Им удалось определить новый ориентир дальнейшего развития трудовых отношений и это позволило существенно снизить социальные издержки, порождаемые отчуждением труда. Можно утверждать, что удалось добиться того, чтобы работник наемного труда не только рассматривал предприятие, на котором он работает, как достойное место своей работы. Но, чтобы он был глубоко заинтересован в его успехе, представлял себе цели и задачи, к которым стремиться это предприятие, знал о проблемах, которые необходимо решить, чтобы обеспечить достижение этих целей и имел реальную возможность внести свой вклад в их решение. Для значительной части работающих судьба предприятия, с которым он связал свою жизнь, не может быть безразличной[2].

Исследования зарубежными учеными того, как работники воспринимают меры, которые предпринимает администрация по развитию идентификации работающих с предприятием, позволяют утверждать, что большая их часть воспринимает их положительно. Значительная часть персонала любого предприятия обладает креативным потенциалом и испытывает чувство удовлетворения, если может его реализовать. Для многих работников предприятие, где они трудятся, является местом постоянной работы и профессионального роста и им также его судьба не безразлична. Для какой-то части тружеников работа

---

[1] См.: Доминяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-микс. 2003. № 1 (14). С. 107–111; Останина М.В. Лояльность персонала предприятия – теоретические подходы к анализу // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. № 12. С. 220–228.

[2] См.: Дик Рольф Ван. Преданность и идентификация с организацией…

именно на этом предприятии, или по этой специальности является предметом их профессиональной гордости. Они внимательно следят за успехами предприятия, беспокоясь о своем будущем, оценивая надежность организации работы своего предприятия и его руководства. Всё это представляет собой ту организационную культуру, которая создает условия для готовности работника наемного труда более тесно сотрудничать с работодателем. Создает предпосылки для идентификации с деятельностью предприятия, на котором он работает[1].

В законодательствах ряда стран (например, в Германии и Франции) предусмотрено образование на предприятиях рабочих советов, на обсуждение которых выносятся проблемы работы подразделений, предприятия, а также другие вопросы[2].

Подобное формирование отношений не исключает возникновения трудовых конфликтов. И прежде всего из-за разногласий в области оплаты труда и некоторых проблем социальной защиты. Возникающие остановки производства наносят большой ущерб фирмам. Но статистика свидетельствует, что это бывает не так часто. Поэтому возникающие конфликты уже не могут существенно изменить ту организационную культуру трудовых отношений, которая сформировалась на этих фирмах и, скорее, способствуют ее совершенствованию.

К концу XX столетия в странах с развитой экономикой была создана не только общая концепция формирования новых качеств работника, необходимых для перехода к пятому и шестому укладу промышленных технологий, но и социальные технологии их формирования. Были разработаны и средства контроля над состоянием этих качеств. Европейскими исследовательскими организациями, которым поручено осуществление исследований, в процессе которых осуществляется оценка необходимых качеств работника предприятия, используются такие термины для их обозначения, как: «преданность работника предприятию», что, прежде всего, характеризует стабильность работающего и «идентификация работника с целями и задачами предприятия», на котором он работает. Второй показатель характеризует наличие у работника заинтересованного, позитивного отношения к своему предприятию. Такому работнику близки и понятны цели и задачи предприятия, и в случае необходимости он готов проявить инициативу по решению каких-то проблем в организации про-

---

[1] См.: Великобритания: вовлеченность работников // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 3. С. 118–123.

[2] См.: Сердюк В.А. Трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах // Кадры предприятия. № 10. 2003. С. 23–41; Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Политические исследования. 1993. № 1. С. 99–122.

изводства. Исследования, предусматривающие оценку состояния этих показателей, осуществляются в Евросоюзе ежегодно, во всех странах, входящих в него. Причем на правительства тех стран, в которых оказываются низкие значения уровня «преданности» и «идентификации», Еврокомиссия оказывает определенной воздействие. Там считают, что недостаточное внимание работе с персоналом создает предпосылки для снижения качества продукции и наносит ущерб экономическому благополучию Евросоюза.

В нашем распоряжении оказались результаты оценки состояния показателей, о которых мы здесь говорим, по всем странам Евросоюза в целом за 2002 год. Данные приводятся в процентах к общему числу вошедших в выборку работников на обследованных предприятиях.

Доля работников, «преданных предприятию» – 70,0.

Доля работников, «идентифицированных с предприятием» – 51,0[1].

Достаточно высокая доля тех работников, которая по полученным результатам исследования позитивно относится к предприятию, на котором они работают и одобряют его цели и задачи свидетельствует о высокой организационной культуре на предприятиях европейских стран. Каждый второй работник характеризуется высоким уровнем «рабочего патриотизма по отношению к своей фирме». Такая характеристика отношения к предприятию, на котором работает респондент, позволяет лучше понять, как создается и поддерживается широко известное в мире «европейское качество».

В НИИ «Социальные технологии» СамГУ еще в конце 90-х годов были сделаны первые попытки оценить в социологическом исследовании отношение работающих к своему предприятию и исследовать факторы, влияющие на это отношение. Вполне естественным было то, что такие шаги были предприняты под влиянием все чаще появляющихся в зарубежной литературе упоминаний о новых качествах работников современных промышленных предприятий.

Первая наша методика 90-х годов мало чем напоминала те методики, которые используются сейчас исследовательскими организациями, которые привлекаются Еврокомиссией для проведения исследований. Длительное время нам приходилось руководствоваться лишь знанием основных направлений такого анализа. Но со временем, в результате поисков, ситуация изменилась. Используемая нами методика в ее современном виде, за исключением небольших дополнений, практически, идентична методике комиссии ЕЭС. Некоторые изменения заключаются лишь в адаптации отдельных элементов этого инструмента, к условиям отечественного производства. Различаются названия основных показателей. Кроме того, введен третий обобщающий показатель характеристики отношения работника к своему предприятию. Он получил у нас

[1] См.: Майтленд Р. Преданность работников в Европе…

наименование «включенность в деятельность предприятия». Как бы сохраняя память о первом ее упоминании в работах отечественных социологов.

Некоторое время назад мы докладывали об опыте использования этой методике на конференции памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского[1]. К сожалению, сборник этой конференции был издан в электронном виде без размещения на доступном сайте. В результате текст методики не попал в поле зрения наших коллег, исследующих сферу труда. И они неоднократно высказывали пожелание познакомиться с нею поподробнее. Поэтому мы решили включить краткое описание этой методики в текст этой статьи.

Методика социологической оценки состояния включенности работников наемного труда в деятельность предприятия, на котором они работают.

(Эта методика используется в исследованиях, выполняемых на промышленных предприятиях сотрудниками НИИ «Социальные технологии» Самарского Государственного университета)[2].

В используемой нами методике оценка «включенности работника в деятельность предприятия», на котором он трудится, формируется на основе сопоставления двух характеристик.

Во-первых, это такая характеристика, как «*приверженность* работе на данном предприятии». Слово «приверженный» в толковании Словаря русского языка С.И. Ожегова означает «*преданный кому-либо или чему-либо; сторонник кого-либо, чего-либо*»[3]. Ранее уже говорилось о том, что в методике Еврокомиссии для обозначения аналогичного качества используется словосочетание «преданность предприятию». Тональность такого определения показалась нам излишне пафосной. Поэтому мы используем понятие «приверженность», имеющее, на наш взгляд, более нейтральное звучание.

Для определения степени «приверженности работе на предприятии» в процессе опроса выясняется: намерен ли респондент не покидать в обозримом будущем предприятие (1), а также, готов ли он рекомендовать своим друзьям и близким трудоустроиться на этом предприятии (2). Таким образом, проверяется не только отсутствие у респондента желания покинуть предприятие, на котором он работает, но также и наличие у него достаточно серьезных аргументов для

---

[1] Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике / отв. ред. О.А. Оберемко. Москва: НИУ ВШЭ, 2011. С. 124–129.

[2] Авторами подготовки данного варианта методики и инициаторами ее использования в исследованиях на предприятиях одного из регионов Поволжья (в режиме мониторинга) являются Н.В. Авдошина, В.Ю. Бочаров, Б.Г. Тукумцев.

[3] Словарь русского языка / сост. С.И. Ожегов; по ред. акад. С.П. Обнорского. Москва: Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1953. С. 527.

того, чтобы остаться. Если работник не намерен увольняться, но в то же время не готов рекомендовать свое предприятие, как место трудоустройства близким ему людям, то нет никаких оснований считать его приверженным к работе на данном предприятии. Его «стабильность» обусловлена чем-то другим. Например, тем, что он не может найти в данной местности другое, устраивающее его место работы.

И вторая характеристика – это «*вовлеченность в решение важнейших задач предприятия*», когда работник рассматривает эти задачи, как значимые для себя, и проявляет готовность способствовать их достижению и решению. Европейскими исследователями и менеджментом это качество именуется «*идентификацией с целями и задачами предприятия*». Для достижения такого уровня культуры трудового поведения работник, безусловно, должен быть информирован о ситуации на предприятии, знать о его планах и важнейших задачах. Но потенциал нового знания о своем предприятии может остаться неиспользованным, если наряду с расширением информационных каналов не будут созданы условия для развития инновативного поведения. Если не появится возможность для участия работающих в обсуждении производственных проблем, для использования партисипативных методов управления, создающих условии для вовлечения работников в решение производственных проблем на всех уровнях работы предприятия. Поэтому мы пришли к выводу, что термин «вовлеченность» по сравнению с понятием «идентификация» более полно отражает результат изменений, которые должны произойти в поведении работающих.

На основе сочетания (сопоставления) двух описанных выше характеристик трудового поведения появляется возможность определить долю работников «включенных в деятельность своего предприятия». К их числу относятся те респонденты, которые на основе предыдущего анализа были признаны приверженными к своему предприятию и, одновременно, вовлеченными в его деятельность. Остальные респонденты могут рассматриваться как не включенные или занимающие противоречивую позицию.

Следует указать на то, что в Европейских исследованиях такая результирующая оценка отсутствует. В исследованиях, которые были нам доступны, рассматриваются только такие качества работников, как «*преданность предприятию*» и «*идентификация с предприятием*».

Для получения данных, на основе которых можно было бы определить состояние перечисленных выше характеристик работника, используется анкетный опрос. Нам представляется целесообразным для более полного представления об используемой при этом процедуре, привести здесь краткое описание инструмента опроса.

Состояние «приверженности к работе на предприятии»

Это поведенческое качество оценивается в анкете с помощью ответов на два вопроса. Первый вопрос выясняет наличие у респондента намерения сменить

свое место работы: «*Хотели бы Вы сменить место работы?*» *(варианты ответов: 1. Да, хотел/а бы; 2. Нет, не хотел/а бы; 3. Затрудняюсь ответить). (Вопрос А).*

Необходимо иметь в виду, что не все респонденты, высказавшие желание сменить рабочее место, намерены покинуть само предприятие. Какая-то часть из них может преследовать другую цель. Например, сменить характер, условия труда, перейти на рабочее место с более высокой квалификацией или другими условиями труда в пределах своего предприятия. Для того, чтобы выяснить, какова доля таких респондентов, в опросный лист включается второй, уточняющий вопрос: «Если на предыдущий ответ Вы ответили утвердительно, то предполагаете ли Вы при этом: (варианты ответов: 1. Сменить предприятие; 2. Сменить рабочее место (цех, отдел) внутри предприятия; 3. Еще не решил/а, куда уйти). (Вопрос В).

Полученные данные дают возможность определить долю тех респондентов, которые по каким-либо причинам неудовлетворены работой на своем предприятии и намерены его покинуть. Такая готовность к увольнению по собственному желанию обозначается в исследованиях, как «потенциальная текучесть». Тех, кто дает ответ «*Еще не решил/а, куда перейти*», обычно также относят к группе «потенциальной текучести». Нелогично человека, который не уверен, продолжит ли он работу на предприятии или уволится, относить к числу стабильных работников. Негативный характер потенциальной текучести заключается не только в том, что она представляет собой «отложенное увольнение». Но еще и в том, что человек решивший покинуть предприятие теряет в той или иной степени интерес к своей нынешней работе и не связывает с ней свое будущее. Он/а не только является пассивным исполнителем, но становится невольным источником аргументов в пользу негативного отношения к предприятию.

Разумеется, та часть респондентов, которая отметила свое желание сменить место работы, но при этом намерена осуществить это в пределах своего предприятия, не относится к группе «потенциальной текучести» и может быть объединена с теми, кто не намерен покидать предприятие. Образованная таким образом группа работников, составляет стабильную часть персонала.

Между тем, мы уже говорили ранее, что бывают ситуации, когда работник не планирует покинуть предприятие не потому, что работа здесь его устраивает, а потому, что ему негде больше трудоустроиться. Поэтому исследователя может интересовать наличие у респондента таких аргументов в пользу продолжения работы на том же предприятии, которые бы свидетельствовали о его позитивном отношении к нему.

Для этого используется вопрос: «*Рекомендовали бы Вы своим родным и близким трудоустроиться на предприятии, где Вы сейчас работаете?*». *(Вопрос С).*

Сочетание ответов на вопросы А и С позволяют получить более надежный ответ о доле работников, которых можно отнести к числу приверженных работе на данном предприятии.

1) Оценка состояния «вовлеченности» работника в решение важнейших задач деятельности предприятия». Вовлеченным работник может рассматриваться в том случае, если он информирован о задачах, которые решаются в процессе деятельности предприятия, считает эти задачи значимыми для себя, и готов способствовать их решению.

Первый вопрос этого блока направлен на выяснение общей информированности респондента о задачах своей организации на ближайшее будущее. Он может быть сформулирован следующим образом: «*Известно ли Вам, какие основные задачи должно решить Ваше предприятие в ближайшее время, чтобы обеспечить свою успешную работу?*». *1. Да, известно. 2. Нет, неизвестно.*

Информированность работников о перспективах, планах, и проблемах предприятия, на котором они работают, представляет собой исходную позицию для формирования их вовлеченности в деятельность предприятия. Опыт исследований показывает, что именно низкий уровень информированности работников становится первым препятствием на пути становления его позитивного отношения к целям предприятия и его успехам. Обнаруживаются факты, когда перспектива работы предприятия не только не доводится до сведения персонала, но умышленно скрывается от него.

Второй характеристикой вовлеченности работника в деятельность своего предприятия или организации является его мнение о значении для него лично успешного решения тех задач, которые ставит перед собой предприятие и которые ему известны. Не следует забывать, что этот вопрос (об отношении респондента к задачам предприятия) может быть задан только тем работникам, которые информированы об этих задачах (которые сообщили об этом, отвечая на первый вопрос). Для оценки этой характеристики может быть использован такой вопрос: «*Если Вам известны основные задачи и цели предприятия, то имеет ли для Вас какое-то значение: будут они решены или нет?*».

1. Да, имеет значение. 2. Мне это безразлично. 3. Трудно сказать.

Полученные в результате анализа данные могут быть использованы не только как второй индикатор вовлеченности в деятельность предприятия. Они имеют и самостоятельное значение. Исследователь, а на основе его информации и заказчик-руководитель предприятия, могут получить представление об отношении работающих к деятельности предприятия. Не меньшее значение для каждого из них имеют данные о том, в каких именно социальных группах

или структурных подразделениях интерес к положению дел на предприятии сведен к минимуму, а где он, наоборот, высок.

В качестве третьего индикатора вовлеченности респондентов в решение актуальных задач предприятия рассматривается готовность работника проявить инициативу по содействию администрации предприятия в решении поставленных перед предприятием задач. Для получения этой информации служит вопрос о готовности респондента проявить личную, бескорыстную инициативу, направленную на решение этих задач: «*Готовы ли Вы проявить инициативу, направленную на решение этих задач?*».

1. Не стал бы проявлять инициативу – мое дело маленькое, пусть у начальства голова болит;

2. Бесплатно не буду, а если заплатят, то мог/ла бы предложить или сделать что-нибудь полезное;

3. Да, я готов/а проявить такую инициативу, даже если мне это не выгодно. Для меня важно, чтобы у предприятия дела шли лучше.

Когда состояние всех трех индикаторов исследователю известны, он может свести их к общей оценке вовлеченности каждого из респондентов в решение задач предприятия, на котором они работают. Для этого необходимо сопоставить ответы на три вопроса по каждому опрошенному и на основе его ответов на поставленные вопросы определить, к какой группе по уровню вовлеченности он/а относятся:

–группа 1 – респонденты, у которых признаки вовлеченности не обнаружены;

–группа 2 – респонденты, у которых зафиксирована противоречивая ситуация, отмечаются лишь некоторые признаки вовлеченности;

–группа 3 – респонденты, обладающие высокой степенью вовлеченности. Это респонденты:

а) которые информированы о задачах и целях работы предприятия (или организации), на котором они работают;

б) для которых имеет значение, будут ли выполнены задачи, которые ставит перед собой это предприятие или организация;

в) которые готовы проявить инициативу, чтобы способствовать успеху предприятия, даже если сам лично не рассчитывает на выгоду для себя.

Таким образом, исследователь имеет возможность получить по каждому структурному подразделению обследуемого им предприятия и по каждой социальной группе массива респондентов распределение оценок по показателю «приверженности к данной организации (предприятию)» и по показателю «вовлеченности в деятельность предприятия (организации)». Зарубежные исследователи, с работами которых мы знакомы, на этом анализ и завершают. В

нашей методике, о которой идет речь, предусмотрено обобщение двух полученных оценок, которое предусматривает итоговую характеристику отношения работающего к предприятию, то есть «включенность в деятельность предприятия».

2) Определение уровня включенности респондентов в деятельность предприятия.

Включенными в деятельность предприятия или организации рассматриваются те участники производственной деятельности, которые сочетают в себе оба рассмотренных выше качества. Они соответствуют требованиям, предъявляемым «приверженным» к своему предприятию работникам, и к тем, кто «вовлечен в деятельность предприятия» на котором они трудятся. Доля таких работников, как правило, оказывается меньшей, чем доли каждой из тех двух групп, которые мы рассматривали выше. Выполнение дополнительной обработки данных с целью определения величины группы *«включенных в деятельность предприятия»* дает возможность увидеть, что, например, далеко не все, кто вовлечен в работу организации, в которой он трудится, является стабильным работником. И, также, далеко не все, кто не собирается покидать нынешнее место работы, и высоко оценивают здешние условия труда, готов проявлять инициативу и заботиться о проблемах своего предприятия. Такие несовпадения не противоречат реальной ситуации. И мы полагаем, что использование введенного нами суммирующего показателя отношения работающих к предприятию, на котором они трудятся, может быть полезным для оценки сложившейся культуры производственной деятельности (см. таблицу).

Таблица. **Оценка сложившейся культуры производственной деятельности**

Годы	Привержены к работе на предприятии	Вовлечены в его деятельность	Соответствует состоянию включенности
2005	38,0	24,1	19,2
2006	41,1	20,0	13,9
2007	33,5	16,8	10,0
2008	24,7	16,0	5,7
2013	34,4	0,3	0,3

Доля работников, которых в выполненных нами исследованиях за последние годы можно было отнести к числу «приверженных», «вовлеченных» и «включенных в деятельность предприятия», оказалась весьма мала. Более того она неуклонно от года к году снижалась. К сожалению, такую ситуацию, подтверждают результаты наблюдений и интервью с руководителями предприятий. Безразличие персонала к деятельности предприятия, на котором они работают, и в советский период, и в настоящее время представляет одну из самых серьезных социальных проблем развития промышленного производства. Оно является,

практически, непреодолимым препятствием на пути модернизации промышленных предприятий. Порождает проблемы с качеством выпускаемой продукции. С глубоким сожалением приходится констатировать тот факт, что прошедшие со времени рыночных реформ два с половиной десятка лет не были использованы российскими предприятиями и их владельцами, включая государство, для решения важнейшей социально-производственной проблемы: для модернизации социального капитала предприятий. Отношение работающих к предприятиям, на которых они работают, не только не улучшилось по сравнению с советским периодом, но даже в какой-то степени ухудшилось. Вот как выглядят полученные исследователями НИИ «Социальных технологий» СамГУ (с участием авторов) данные социологической оценки состояния **включенности персонала** в деятельность промышленных предприятий одного из регионов Поволжья, оцениваемые в режиме мониторинга. Они весьма существенно отличаются от данных, которые мы приводили выше по Европейскому союзу.

Значительная часть администраторов российских предприятий, их собственников и правительственных чиновников по-прежнему верят лишь во всемогущество материального стимула. С нашей стороны было бы нелогичным возражать против повышения уровня оплаты труда. Но дело в том, что этого одного уже давно недостаточно. Лишь сочетание социальной и материальной мотивации труда, коренной пересмотр и модернизация норм и правил социального института наемного труда в России может в современных условиях обеспечить высокую культуру производства, решить проблему конкурентоспособности предприятий на внутреннем и внешнем рынках[1]. На современном этапе развития НТП это социальное условие, без которого нельзя успешно осуществить модернизацию отечественного производства. Потому что, как пишет об этом Н.И. Лапин: «все компоненты модернизации как цивилизационного процесса взаимосвязаны. В совокупности они образуют интегрированную ценность. Если та или иная компонента представлена явно недостаточно, или напротив, доминирует над остальными, то комплексная модернизация может превратиться в частичную квазимодернизацию»[2].

Между тем промышленные менеджеры не спешат осваивать искусство формирования социального партнерства. В государстве созданы столь благоприятные условия для сохранения дешевой рабочей силы, что работодателям пока нет необходимости задумываться, ни об автоматизации и роботизации производства, ни об изменении характера трудовых отношений.

---

[1] Бочаров В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Самарский университет, 2010.

[2] Лапин Н.И. Проблема формирования концепции человеческих измерений... С. 14.

Библиографический список

1. Авдошина Н.В. Партисипативные методы управления в активизации трудового поведения: сб. научных трудов ученых и аспирантов социол. ф-та. Самара: Самарский университет, 2001. С. 53–60.

2. Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Партисипативные методы управления в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 80–85.

3. Бочаров В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Самарский университет, 2010.

4. Великобритания: вовлеченность работников // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 3. С. 118–123.

5. Воробьев Г.Г. Человеческие ресурсы и современная служба персонала // Социологические исследования. 1996. № 11.

6. Горц А. Метаморфозы труда: Поиск смысла: Критика экономического разума / реф. перевод Ю.А. Кимелева, Н.Л. Поляковой // Современная западная социология: классические традиции и поиски новый парадигмы (к XII Всемирному социологическому конгрессу, Мадрид, 1990). Москва: ИС АН СССР, ИНИОН, 1990. С. 15–16.

7. Глазьев С.Ю. Возможности и ограничения социально-экономического развития в условиях глобального кризиса. Москва: Экономика. 2010.

8. Доминяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-микс. 2003. № 1 (14). С. 107–111.

9. Кузьминов Я.И. Отчуждение труда: история и современность / Я.И. Кузьминов, Э.С. Набиулина, В.В. Радаев, Т.П. Субботина. Москва: Экономика, 1989.

10. Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. Москва: Политиздат, 1975.

11. Лапин Н.И. Проблема формирования концепции человеческих измерений стратегии поэтапной модернизации России и ее регионов // Социологические исследования. 2014. № 12. С. 11–12.

12. Майтленд Р. Преданность работников в Европе: характеристики, причины, последствия // Персонал Микс. 2003. № 4.

13. Останина М.В. Лояльность персонала предприятия – теоретические подходы к анализу // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. № 12. С. 220–228.

14. Дик Рольф Ван. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2006.

15. Сердюк В.А. Трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах // Кадры предприятия. № 10. 2003. С. 23–41.

16. Сизова И.Л. Модернизация государственности благосостояния в странах Экономического сотрудничества и развития (1980–1990 гг.). Нижний Новгород: НИСОЦ, 2008.

17. Становление трудовых отношений в постсоветской России / ред. совет: Д. Де Барделебен, С. Климова, В. Ядов. Москва: Академический Проект, 2004.

18. Тукумцев Б.Г. Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 31–32.

19. Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 41–50.

20. Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия /// Социологические методы в современной исследовательской практике / отв. ред. О.А. Оберемко. Москва: НИУ ВШЭ, 2011. С. 124–129.

21. Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Политические исследования. 1993. № 1. С. 99–122.

В.Ю. Бочаров, Б.Г. Тукумцев

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ *

Вместо предисловия

В этой статье обсуждаются некоторые результаты анализа состояния социально-трудовой сферы последних лет, включающие наши соображения о современном состоянии трудовых отношений в экономически развитых странах и в промышленной сфере России; обоснование необходимости изменения содержания этих отношений, приведение их в соответствие с требованиями предстоящей модернизации производства; и наконец, мнение ряда специалистов об условиях, которые могли бы способствовать реальному возникновению и развитию такой современной формы этих отношений, как социальное партнерство.

В работе над этой статьей мы обращались помимо литературных источников к материалам ряда собственных исследований, выполненных нами в период с 1995 по 2013 год на ряде предприятий обрабатывающей промышленности [49, с. 41–50; 7; 46, с. 319–338; 4; 5: 7]. Мы стремились найти аргументы, подтверждающие взаимную (пусть пока еще полностью и не осознанную) заинтересованность сторон трудовых отношений в гуманизации и демократизации действующих в этой сфере социальных институтов. Не меньшее внимание мы постарались уделить развенчанию надежд ряда правительственных и экономических организаций на возможность модернизации российского обрабатывающего производства исключительно и только с помощью обновления технологического оборудования и профессионального обучения персонала без изменения при этом содержания трудовых отношений и их социальных институтов. Нам представляется, что уже сегодня это не может расцениваться иначе как стратегическая ошибка. И мы постарались в своей статье усилить внимание к аргументам в пользу такого вывода.

Предприятия обрабатывающего промышленного производства выбраны нами в качестве объекта исследования неслучайно. Это крупнейший сектор промышленного производства и экономики страны, сосредоточивший в себе уникальный социальный капитал. По замыслу руководства страны его предстоящая модернизация должна позволить отечественной экономике «слезть с нефтяной иглы» и занять достойное место на мировом рынке [10, с. 25[. Здесь занято более 11 миллионов человек [33, с. 154]. Тем не менее, в отличие от предприятий добывающей промышленности, обрабатывающее производство, начиная с рыночных реформ и особенно после катастрофического кризиса 1998 года, продолжает

*** Источник: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 10–63.**

испытывать серьезные трудности в своем развитии. Как по объему производства, так и по производительности труда оно только в 2013 году достигло того уровня, который имело в 1991 году [55, с. 729].

Предстоящая модернизация отечественного обрабатывающего производства, судя по мнению ученых и по убеждению государственных деятелей, не должна носить «догоняющего характера». Она должна быть ориентирована на опережение, на освоение инновационных технологий и современной продукции. Инновационный путь развития рассматривается при этом и учеными, и политиками как основной, а может быть, и единственно возможный вариант прорыва России в круг стран, располагающих необходимым потенциалом для достижения своих социальных и экономических целей [27, с. 7].

Модернизация промышленного производства предполагает в общепринятом варианте решение трех задач. Во-первых, это задача обновления технической основы производства. Отечественные предприятия еще в 1970-х годах резко снизили темпы обновления физически и морально устаревшего оборудования. В промышленных корпусах и сегодня еще можно встретить станки и другие агрегаты, которые были выпущены в годы довоенных пятилеток.

Вторая задача – овладение новыми современными производственными технологиями. Ее успешное решение требует существенного повышения квалификации персонала. При этом новое представление о высоком профессионализме предполагает не только владение практическими навыками и наличие опыта, но и достаточно высокий уровень общего образования и теоретической подготовки специалиста, готовность осваивать результаты научных разработок.

Третья задача имеет не меньшее значение, чем первые две. Она непосредственно связана с проблемами эффективности и реализации нового качественного уровня современного промышленного производства. Это задача кардинального изменения культуры труда и трудовых отношений, уход от конфронтации к сотрудничеству, формированию социального партнерства. В настоящее время в промышленно развитых странах, вступивших в эпоху постиндустриального производства, убедительно обоснована и практически доказана необходимость функционирования в сфере трудовых отношений принципиально новых, инновационных социальных институтов в системах управления персоналом, обеспечивающих стабильность работающих и их идентификацию с деятельностью предприятий, на которых они трудятся.

Наши данные о положении дел на отечественных предприятиях, к сожалению, дают основания констатировать, что подавляющая часть менеджеров и собственников отечественных предприятий относятся к решению этой задачи

негативно: они побаиваются ослабления управленческой вертикали, отрицательных последствий демократизации, повышения инициативы работников в организации производства. У них нет понимания того, что формирование социального партнерства предполагает создание условий для необходимого в современных условиях появления на предприятиях работников нового типа: таких, которые небезразличны к результатам не только своего труда, но и к результатам работы предприятия, где они трудятся, а главное – которые являются добросовестными исполнителями и не нуждаются во внешнем контроле. А это становится определяющим социальным условием внедрения на предприятиях технологий постиндустриального, информационного поколения.

Решение каждой из перечисленных выше трех задач в равной степени необходимо для перехода отечественной промышленности к постиндустриальному укладу производства, для овладения новыми наукоемкими технологиями, обеспечивающими конкурентоспособность отечественной продукции на мировом рынке.

Но в данной статье мы сосредоточили свое внимание на состоянии решения последней, третьей задачи, касающейся проблем модернизации трудовых отношений. Мы попытались проследить процесс формирования социального партнерства на промышленных предприятиях экономически развитых стран и сопоставить ситуацию, которая сложилась на зарубежных промышленных предприятиях, с ситуацией, которую мы наблюдаем в отечественном производстве.

Феномен трудовых отношений (за рубежом их называют «индустриальные отношения» – industrial relations [56–67]) известен мировой науке с незапамятных времен. Их состояние и развитие давно стали предметом анализа многих ученых мира, в том числе классиков экономических, политических и социальных наук. Что же касается социологов нашей страны, то их интерес к исследованиям в области трудовых отношений можно по времени обозначить лишь 90-ми годами минувшего столетия. Толчком к этому послужил переход страны к рыночной экономике и частной собственности на орудия и средства производства. С приходом рыночной экономики и частной собственности на орудия труда и производства вошли в нашу жизнь и трудовые отношения, известные миру с незапамятных времен.

Уточняя научное определение этих отношений, следует сказать, что речь идет об отношениях, которые «возникают в условиях рынка на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателями (администрацией, которая ее представляет), включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых

конфликтов» [47, с. 365]. Трудовая деятельность в СССР по формальным признакам была очень близка к наемному труду. Но закрепленная в Конституции «общенародная собственность на орудия и средства производства» не позволяла определить традиционных субъектов трудовых отношений. В подобной ситуации оказались в 1960-е годы и авторы классического исследования «Человек и его работа». Разделив еще на этапе создания программы исследования факторы, которые гипотетически могут влиять на отношение к труду, на факторы общесоциетальные и специфические, они пришли к выводу, что рассматривать в этом качестве общесоциетальные факторы не имеет смысла. В условиях советского государства они касались в равной мере всех членов общества. Трудовые отношения толковались в те советские годы как равноправное взаимодействие участников свободного труда [16, с. 119].

Общепринятая в научном мире интерпретация трудовых (индустриальных) отношений как отношений работодателя и работника наемного труда, как уже было сказано, вошла в нашу социологическую повседневность только с 1990-х годов. Именно тогда это изменение поставило отечественную социологию труда перед необходимостью адаптироваться к новым социальным реалиям. И не только существенно изменить свой понятийный аппарат, что как раз было не самым тяжким делом. Более сложной оказалась другая задача. Появилась необходимость по-новому взглянуть на характер и содержание складывающейся под влиянием новых экономических и политических условий трудовой деятельности, оценить влияние классических трудовых отношений на мотивацию и поведение работника в сфере труда новой России. Необходимо было выяснить, в какой степени складывающиеся отношения и новое трудовое законодательство (появившееся, кстати, лишь через десять лет после перехода к рынку) отвечает, с одной стороны, интересам развития производства, а с другой – дает гарантии защиты трудовых прав и социального благополучия работников наемного труда. И возможно ли в сложившихся социальных условиях успешно осуществлять модернизацию промышленного производства, в которой оно столь остро нуждается. На поиск ответов на все эти и некоторые другие вопросы в последние два десятилетия были направлены усилия многих отечественных исследователей.

Первыми, кто в начале 1990-х годов подверг глубокому социологическому анализу ситуацию, которая под влиянием развивающегося рынка складывалась в промышленном производстве, были исследователи из действовавшего в то время Института международного рабочего движения (ИМРД г. Москва), которых возглавлял Л.А. Гордон. Они впервые, после долгих лет советской цензуры, показали реальную социальную ситуацию в сфере промышленного труда. Показали, в частности, отсутствие в тот период каких-либо мер защиты

трудовых прав работников. Они тщательно проанализировали состояние оплаты труда и показали сколь низок уровень жизни работников промышленности. Но в этих работах была показана не только ситуация с уровнем жизни, был выполнен первый анализ содержания складывающихся трудовых отношений и социальной политики российских работодателей [11; 21].

Наряду с работами этой исследовательской группы немалую роль в получении знания о состоянии складывающихся в стране трудовых отношений сыграли исследования, проводимые в тот период при помощи и поддержке зарубежных научных учреждений. В частности, заслуживает упоминания работа, специально созданного в тот период с помощью английских социологов Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО). Научным руководителем группы была В.И. Кабалина. Можно также назвать исследования, выполненные в Санкт-Петербурге Е.А. Шершневой (руководитель группы) (СПбГУ) и Ю. Фельдхофф (профессор университета Белефельд, ФРГ) [54]. Исследования были посвящены становлению в условиях рыночной экономики новых культурных норм в деятельности работников наемного труда.

Начиная с 1995 года, группа исследователей Самарского госуниверситета и его НИИ «Социальные технологии» приступили к исследовательскому проекту «Мониторинг социально трудовой сферы» в Поволжском регионе. В задачу этого проекта входило выполнение ежегодных исследований состояния трудовых отношений в разных сферах трудовой деятельности Самарской области. Мониторинг продолжается до настоящего времени и служит основой, как для научного анализа, так и для разработки практических мер, принимаемых правительством области. Полученные результаты исследований позволили подготовить и издать несколько сборников научных статей по проблемам трудовых отношений [34; 45].

В 2003 году группа исследователей ИСИ РАН и ряда периферийных центров под руководством В.А. Ядова и С.Г. Климовой осуществили совместный с канадскими коллегами совместный проект «Становление трудовых отношений в России». Изданная по результатам исследования книга стала источником новых идей в области совершенствования, как самих трудовых отношений, так и российского законодательства в сфере труда [42].

За годы, прошедшие со времени реформ, в работе по анализу становления новых трудовых отношений приняли участие значительное количество отечественных исследователей, преподавателей социологических факультетов и кафедр университетов. Ими была исследована широкая сфера труда и занятости в условиях новой для России рыночной экономики. Это нашло свое отражение в публикациях этого периода. Нам известен ряд статей И.М. Козиной [20] (НИУ

ВШЭ, г. Москва), анализирующих состояние трудовых конфликтов и работу профсоюзов. Проблемам профсоюзной деятельности и их роли в развитии социального партнерства посвящены публикации И.Б. Олимпиевой (ЦНСИ, Санкт-Петербург). Профессор И.Л. Сизова [39] (НИУ ВШЭ, Нижний Новгород) опубликовала ряд статей, обобщающих опыт анализа и формирования трудовой сферы в некоторых европейских государствах. Доцент Н.В. Авдошина (научный руководитель – НИИ «Социальные технологии», СамГУ, Самара) в своих статьях [1–3] анализирует состояние профессиональной подготовки и стабильности рабочих кадров. Этот перечень мог бы быть существенно продолжен. Только по результатам работы конференции «Современное общество и труд» (Санкт-Петербург, СПбГУ) в 2013 году в сборник статей было включено 140 статей [41].

Тем не менее, если по описанию ситуации в социально-трудовой сфере России в целом сделано немало, состояние анализа причин чрезвычайно медленных темпов формирования современного социального партнерства между сторонами трудовых отношений удовлетворить ни науку, ни практику не может. Ведь речь идет о формировании важнейшей социальной предпосылки модернизации отечественной обрабатывающей промышленности.

К истокам социального партнерства

Оценивая культуру трудовых отношений на промышленных предприятиях экономически развитых стран Европы и Америки и пытаясь проводить при этом какие-то параллели, нельзя не учитывать того, что там эти отношения формировались, в отличие от России, без каких-либо пауз, на протяжении столетий. Происходившие там революции имели буржуазный характер, оставляя в неприкосновенности, как наемный труд, так и частную собственность. Это обстоятельство не могло не проявиться в существенном отличии культуры трудовых отношений, функционирующих в этих странах, от сложившихся в начале 1990-х годов, практически в «правовом вакууме», норм и правил взаимодействия «труда и молодого капитала» в промышленности России. Нельзя не учитывать и того культурного наследия, которое наше общество получило в качестве исторического опыта, имея за плечами многовековое крепостное право, а затем еще и «царство» социалистической собственности продолжительностью в 70 лет.

В экономически развитых странах, в противоположность этому, развитие трудовых отношений, формирование культуры найма и методов организации наемного труда можно проследить на протяжении сотен лет. И все это время шло постепенное нарастание позитива в их состоянии. Работы известных ученых, включая социологов, дают, в частности, основания утверждать, что в XVIII–XIX веках состояние трудовых отношений было далеко не безоблачным. Оно

очень редко устраивало как работников наемного труда, так и работодателей. Первые считали, что им недоплачивают за проделанную работу, а вторые считали, что их разоряет чрезмерно высокая цена труда и нерадивость работников. Поскольку производственная деятельность осуществлялась в то время в небольших мастерских и производственных организациях, разногласия в сфере найма сравнительно редко приобретали большие масштабы [29; 30].

С момента появления крупных капиталистических мастерских (предприятий), что относится к началу XIX столетия, проявление неудовлетворенности работников наемного труда стало приобретать агрессивный характер и значительные масштабы. В ответ на это работодатели и поддерживающее их государство не видели иного выхода, как усиление репрессивных мер. Речь о какомлибо сотрудничестве и переговорах с работниками тогда не шла. Современный французский исследователь Р. Кастель, говоря о формировании модели наемного труда во Франции, утверждает, что еще в XVIII столетии «появление зародыша промышленного пролетариата сопровождалось новыми формами контроля и авторитарного руководства, которые продолжали усиливаться в XIX веке. Королевский указ от 1749 г. запрещал рабочим уходить от своего работодателя, не имея на руках «отпускного билета», подписанного хозяином, а начиная с 1781 г. рабочий должен был иметь «книжку или тетрадь», в которой за подписью представителя административных властей делалась запись, если рабочий покидал место работы. Она должна была предъявляться при приеме на новую работу» [17, с. 177]. При этом Р. Кастель подчеркивает, что такие меры принимались не только во Франции. Но все это не уменьшило социальной напряженности в трудовой сфере.

Ко второй половине XIX столетия забастовки на предприятиях стали постоянным сопровождением социальной и политической жизни общества во всех промышленно развитых странах. Государственные власти, естественно, занимали позицию защиты интересов собственников производства. Такова была их историческая роль. И, не вдаваясь в причины конфликтов, жестоко подавляли попытки наемных работников противостоять работодателям. Преследовались и осуждались организаторы забастовок, профсоюзные лидеры. Запрет, включавший в себя уголовное преследование за профсоюзную деятельность и организацию трудовых конфликтов, просуществовал в Англии до 1824 года, во Франции – до 1864 года, в Германии – до 1869 года.

Но в конце XIX столетия в политике государственных властных структур стран, развивающих промышленное производство, начали происходить существенные изменения. Практика силового решения проблем в сфере трудовых отношений была признана неконструктивной. Этому способствовало появление

на политической арене этих стран социал-демократических течений и политических партий.

С этого момента начинается поиск более гуманных средств достижения «классового мира». В качестве первого такого средства была признана необходимость институционализации трудовых отношений, регламентация взаимодействия сторон этих отношений с четким определением взаимных обязательств. Работодатели в законодательном порядке понуждались к заключению коллективных договоров с наемными работниками и с их профсоюзами. Первый в мировой практике закон о профсоюзах был принят в Англии в 1881 году [18, с. 259]. Российский правовед Л.С. Таль писал по этому поводу, что «признание легальности существования профессиональных союзов и их участия в установлении правовых условий внутри предприятия знаменовало начало новой эры в истории промышленного права. Патриархальный характер отношений между работодателем и рабочим бесповоротно исчезает» [43, с. 9]. Неисполнение обязательств, включенных в договор, можно было обжаловать в суде. А в самих коллективных договорах должна была оговариваться величина оплаты труда, состояние условий, режима работы и охраны труда. Должен был оговариваться также порядок разрешения конфликтных ситуаций.

Но следует иметь в виду, что институт коллективных договоров не сразу был признан локальным законодательным актом. Первоначально коллективный договор рассматривался как «институт» не юридического, а социального характера. Как отмечает А.Е. Пашерстник, «законодательство и судебная практика капиталистических стран вплоть до конца Первой мировой войны, как правило, не признавали юридической силы коллективного договора. Требования рабочих, основанные на коллективном договоре, не обеспечивались даже формально судебной защитой» [32, с. 14]. В свою очередь Р. Кастель, говоря о ситуации во Франции, пишет: «Только после принятия закона от 25 марта 1919 г., то есть после примирения благодаря “Сердечному Союзу” и участию рабочих в войне, понятие коллективного договора получило юридический статус. Отныне положения, предусмотренные коллективным договором, рассматривались в судебной практике как положения индивидуального трудового контракта» [17, с. 388].

Одновременно с распространением коллективно-договорной практики в промышленно развитых странах начало пересматриваться трудовое законодательство. Появились первые законы о наемном труде и его условиях. Так, в 1907 году был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 году – Швейцарский кодекс обязанностей, в 1912 году – специальное законодательство в Норвегии, в 1918 году аналогичное законодательство принимается в Германии, в 1919 году – во Франции и т.д.

Именно в тот период были созданы новые механизмы в рамках конструкции социального института наемного труда, на которые был возложен контроль за действиями сторон трудовых отношений и соблюдение ими принятых на себя обязательств. Были определены меры судебного преследования в случае допущенных нарушений. Все это создало условия для перехода от хронической конфронтации между работниками и работодателями к первым шагам в сторону взаимной договоренности. С легкой руки нидерландских исследователей, супругов С. и Б. Вебб, новая форма трудовых отношений, и прежде всего заключение коллективных договоров, получила наименование «социальное партнерство» [68, с. 1; 8].

Несмотря на то, что владельцы предприятий по вполне понятным причинам предпочитали заключение соглашения с работниками на индивидуальном, а не на коллективном уровне, они смирились с новым порядком. К цивилизованным методам разрешения трудовых споров их побуждали возрастающие убытки от остановок производства в ходе трудовых конфликтов. Контроль над соблюдением коллективных договоров в большинстве случаев осуществляли профсоюзы. Там, где их не было, организацию процесса заключения коллективных договоров и контроль над их соблюдением осуществляли органы власти, государственные инспекции труда.

Между тем создание основ трудового законодательства далеко не везде и не всегда учитывало все нюансы трудовых отношений. И, в частности, постоянно возникали споры по поводу обоснованности обязательств работодателя и его требований к интенсификации труда. Сказывалось отсутствие научно обоснованных норм для подобных случаев. Поэтому государственные политики промышленно развитых стран в начале XX века продолжили поиск решения проблемы «трудовых конфронтаций». В 1919 году, сразу же после завершения Первой мировой войны, был сделан очередной шаг по пути укрепления сотрудничества сторон трудовых отношений. При Лиге наций была создана Международная организация труда (МОТ) [28, с. 138–140]. Она была призвана осуществлять международный контроль над содержанием коллективных договоров, заключаемых на промышленных предприятиях стран участниц этой организации. МОТ обязана была добиваться того, чтобы предусмотренные коллективными договорами условия работы на предприятиях обеспечивали нормальную жизнь и успешную трудовую деятельность наемных работников. В ее обязанности входила разработка подходов к установлению размеров минимальной оплаты труда, условий и правил безопасной работы, продолжительности рабочего дня, юридических норм справедливого отношения к работникам и тому подобных нормативов. Создание такой организации было направлено на

то, чтобы в странах – участниках МОТ действовали единые обоснованные требования к работодателям, гарантирующие благоприятные условия труда и жизни людей, работающих по найму. К определению таких норм были привлечены эксперты из авторитетных организаций мирового сообщества. Форму закона в каждой из стран – участниц МОТ эти нормы приобретали после их утверждения национальными парламентами. СССР также вступил в члены МОТ в 1926 году и начал платить членские взносы в эту международную организацию. Однако руководством Страны Советов принимались далеко не все рекомендации МОТ. Такая же тенденция характерна и для настоящего времени.

В течение ряда лет в странах Европы, Америки и ряда других континентов (всего членами МОТ в настоящее время являются 185 стран) был законодательно установлен обоснованный уровень государственных требований к условиям, охране и оплате труда. Это нередко приходило в противоречие с интересами работодателей. Но, как заметил в свое время по этому поводу А.Г. Здравомыслов, «экономически господствующий класс предпочитал уступки рабочему движению, оформленные с помощью законодательства и права, тем потрясениям и разрушениям, которые могли бы последовать в случае его неуступчивости, и пример которых демонстрировал опыт российской политической истории» [15, с. 16].

XX столетие исследователи заслуженно называют веком научно- технического прогресса. Стремление повысить производительность и качество труда побуждало руководителей промышленного производства осуществлять техническое переоснащение предприятий, используя оборудование нового, индустриального уклада производства. Работа на новом оборудовании, массовое изготовление сложных устройств и приборов требовали серьезных изменений в уровне профессионализма и культуры работающих на предприятиях людей. Новые станки и установки в разы повысили производительность труда. Но низкое качество труда становилось массовым явлением. Дефицит ответственности за качество выполняемой работы со стороны участников производственного процесса первыми ощутили менеджеры промышленных стран Европы и Америки. Именно там впервые появилось оборудование, которое, с одной стороны, потребовало изменения отношения работника к процессу производства, а с другой – изменения отношения работодателя к самому работнику. Как в среде менеджмента, так и в научных кругах начались дискуссии по поводу поиска путей решения проблемы «человеческого фактора производства». И если до этого все силы государственных институтов и промышленного менеджмента были направлены на снижение социальной напряженности и установление именно с этой целью социального партнерства, то теперь этого оказалось недостаточно. Новому укладу производства необходима была новая мотивация труда, новое отношение

участника производства к своей работе. Социальное партнерство должно было приобрести новые качества в интересах использования возможностей научно-технического прогресса.

В течение всей первой половины XX столетия шел пересмотр оценки роли человека в энергично развивающемся производстве. Поскольку в этот период страны Европы были вовлечены в две мировые войны, большая часть исследований и разработок была выполнена на Американском континенте. О появлении новых тенденций в отношении к работникам наемного труда хорошо было сказано в то время Р. Уотерменом: «Было время, когда люди были «факторами производства». Управление ими немного отличалось от управления машинами и капиталом. Теперь этого больше нет. И если когда-то подобный метод управления людьми и позволял повышать производительность труда, то сегодня он дает обратный эффект» [52, с. 16].

К аналогичным выводам пришли исследователи и представители крупных промышленных фирм и компаний Европы, когда там были созданы условия для мирного развития производства. И тем не менее основные концепции изменения содержания трудовых отношений, удовлетворяющие интересам каждой из сторон этих отношений и способствующие развитию индустриального производства, были разработаны учеными и менеджерами США. В качестве примера можно назвать, например, такие научные проекты, как Хотторнский эксперимент профессора Чикагского университета Э. Мейо и его «концепцию человеческих отношений» [37, с. 391–392]. Можно вспомнить создателя теории современной мотивации трудовой деятельности А.Г. Маслоу и его труд «Мотивация и личность» [26]. Эти и ряд других научных открытий дали возможность лидерам промышленного менеджмента использовать в своих социальных технологиях широкую гамму социальных и психологических потребностей работника наемного труда, удовлетворение которых в процессе производственной деятельности создавало высокий уровень мотивации. С другой стороны, была обоснована необходимость отказаться от отношения к наемному работнику как к безгласному неодушевленному элементу производственного процесса и признать его право на уважительное отношение, на возможность высказывать свое мнение по поводу условий труда и деятельности менеджмента, на проявление инициативы и креативности.

Выработанные на этом этапе идеи постижения «человеческого фактора» позволили подойти к решению, казалось бы, неразрешимой задачи: заинтересовать работника наемного труда в повышении качества своего труда и проявление инициативы на предприятии, которое принадлежит предпринимателю. На этом

этапе развития промышленного производства социальное партнерство, утвердившееся в странах с развитой экономикой, приобретает еще одну форму своего проявления, которое можно было назвать «гуманизация трудовых отношений».

Современное развитие содержания социального партнерства

Во второй половине XX столетия развитие промышленного производства и его инфраструктуры приобрело характер научно-технической революции. Новые технологии, новые материалы, автоматизация и роботизация производственных процессов следовали непрерывным потоком вслед за новыми научными разработками и открытиями. Наука стала силой, непрерывно революционизирующей технику. Все это вновь кардинальным образом изменило требования, которые предъявлялись к производственному персоналу. Те самые требования, которые, казалось бы, еще совсем недавно устраивали производственно-технологический процесс. Новые требования касались не столько повышения уровня знаний и профессионализма работающих в производстве людей, их контактности и добродушия. Это были, прежде всего, требования к их качествам морально-нравственного порядка. Речь шла о таких свойствах, как добросовестность, чувство ответственности, искренность, фирменный патриотизм, активность и т. п.

Связано это было, прежде всего, с тем, что внедрение технологий и оборудования нового четвертого-пятого поколения сопровождалось, как правило, сокращением возможности внешнего, неразрушающего контроля над действиями работников, которые обслуживали конкретный участок производственного процесса [36]. Любая ошибка, допущенная ими в работе (случайное отклонение от заданного алгоритма или откровенная небрежность), могла быть обнаружена в этих условиях лишь на заключительной фазе производства, а в отдельных случаях только на стадии использования продукта (т. е. у потребителя).

Неустранимая, на первый взгляд, ситуация была в те годы названа «кризисом человеческой активности». Внесенные в первой половине XX столетия изменения в содержании трудовых отношений и практику мотивации труда оказались недостаточными для того, чтобы сформировать такое поведение персонала, которое соответствовало бы требованиям нового этапа модернизации производства. Фирмы и иные производственные организации, использующие новые технологические процессы, начали нести убытки от нештатных ситуаций с проданными заказчикам некачественными изделиями. Это, кстати, коснулось и новых космических аппаратов, нередко терпевших отказы из-за допущенной небрежности или нарушений технологических требований в процессе обработки и сборки. Все это стало

подтверждением того, что созданные в первой половине XX столетия системы взаимодействия работодателей с работниками наемного труда, основанные только на договорных обязательствах, сотрудничестве сторон и взаимоуважении, уже не гарантировали высокого качества, когда в работе начали использоваться технологии новой постиндустриальной эпохи.

Для многих руководителей мировых компаний это было неожиданностью. Рожденные научно-техническим прогрессом технологии предъявили новые и достаточно жесткие требования к людям, которым предстояло с ними работать. Причина заключалась в том, что социальное партнерство в рамках коллективно-договорной практики и «человеческих отношений», в которых оно было сформировано в первой половине XX столетия, не устраняло влияние главного «родового» порока наемного труда – отчуждения работника от своего труда, а точнее, от проявлений этого отчуждения в его деятельности. Новые отношения с работодателем усиливали мотивацию к труду, способствовали интенсификации в работе, но не устраняли безразличия участника производственного процесса к результатам работы предприятия, на котором он трудится.

В исторически короткие сроки пути решения этой новой проблемы были найдены. Они заложили основу дальнейшего развития идей социального партнерства. В основу этих дополнений была заложена концепция, опирающаяся на использование элементов демократизации и партисипативных методов управления [3, с. 80–85; 2, с. 53–60]. Это были меры, с помощью которых удалось в короткий срок сформировать у значительной части работников заинтересованное отношение к успеху предприятия, к его деятельности. Прежде всего, были рекомендованы и использованы различные варианты информационных технологий, которые поддерживали осведомленность персонала, как о текущей работе предприятия, так и о его целях и задачах. Но основное внимание было уделено реализации идей привлечения работников наемного труда к участию в управлении производственным процессом, к сотрудничеству в сфере организации труда. Это была рациональная, социально оправданная и не нарушающая принципы менеджмента демократизация управления. Осуществлялось делегирование ряда полномочий в сфере организации и управления производством специально созданным органам, в которые входили работники наемного труда, создавались условия для диалога вокруг преодоления недостатков в организации производства. В середине XX века об этом рассуждал Дж. Коул, позднее об этом писал А. Горц [12]. Речь шла о таких функциях, как участие в обсуждении деятельности фирмы на уровне ее отдельных подразделений; участие рядовых работников в различных производственных комиссиях; организация регулярных встреч с первым руководителем фирмы; участие персонала в рационализации, в разработке

предложений по улучшению работы предприятия, широкое использование соревновательной мотивации.

Такое сотрудничество с персоналом не входило в противоречие с принципами социального партнерства и стало очередным этапом его дальнейшего развития. Произошло формирование новых качеств деятельности персонала, отражающее изменение отношения работников к предприятию, на котором они работают. Исследователи стали давать этому новому качеству работников свои наименования. В зарубежных исследованиях появились понятия «преданность предприятию», «идентификация с предприятием» [35; 24]. В отечественной социологии для характеристики подобного поведения в исследованиях использовались термины «включенность в организацию» [22], «причастность к организации», «вовлеченность в деятельность предприятия», «лояльность к организации» [13, с. 107–111; 31, с. 220–228].

По своей сути такой путь изменения отношения наемных работников к своему труду носит инновационный характер. Ведь исторически сложилось так, что труд, совершаемый по найму, за деньги во все времена и во всех случаях сопровождался, да сопровождается и сейчас, естественным отчуждением человека и от того, что он делает, и от результатов, которые получены в результате его труда, и от своей собственной деятельности в процессе работы. Как отмечал еще К. Маркс, «деятельность рабочего не есть его самодеятельность, она принадлежит другому, она есть утрата рабочим самого себя» [25, с. 563]. Не изменилась сущность отчуждения, по мнению многих исследователей, и в наше время. Р. Кастель так характеризует смысл выражения «отчужденный труд»: «работать на другого, а не на себя, оставлять результаты своего труда кому-то чужому, кто будет их потреблять и продавать» [17, с. 416]. В рассматриваемой нами ситуации ученые и специалисты менеджмента, не имея возможности устранить отчуждение как объективный фактор поведения наемного работника и его отношения к предприятию, сделали все, чтобы максимальным образом нейтрализовать это влияние на поведение участника производства.

Здесь можно вспомнить о том, что в советский период ссылка на отчуждение труда, когда собственность на орудия труда по конституции считалась общенародной, никогда не использовалась. Хотя было очевидным, что ни один работник не рассматривал эти орудия труда своими. Такие качества, как небрежность, недобросовестность, безразличие к работе и ее результатам, обычно относили к огрехам воспитания того или иного человека. Разумеется, и в современных условиях воспитание может сказаться на трудовом поведении. Но социальная основа подобного поведения и отношения формируется на протяжении всей истории человечества под влиянием отчуждения труда: когда ни орудия труда, ни резуль-

тат труда человеку не принадлежат и глубоко ему безразличны, как и само предприятие, на котором он работает. Понятным ему результатом труда является лишь полученный им заработок. Даже не имея претензий к своему месту работы и будучи довольным им, работник, тем не менее, продолжал считать, что судьба и результаты работы этого предприятия его не касаются.

Промышленным фирмам и компаниям экономически развитых стран мира совместно с представителями науки удалось определить новый ориентир дальнейшего развития трудовых отношений, и это позволило существенно снизить социальные издержки отчуждения труда. Можно утверждать, что им удалось добиться того, чтобы работник наемного труда рассматривал предприятие не только как достойное место своей работы, но и был глубоко заинтересован в его успехе, представлял себе цели и задачи, к которым стремится это предприятие, знал о проблемах, которые необходимо решить, чтобы обеспечить достижение этих целей, и имел реальную возможность внести свой вклад в их решение [35].

Проводимые в последние годы исследования говорят о том, что если рассматривать формирование того высшего уровня социального партнерства, при котором работник становится идентифицированным с деятельностью предприятия, с позиций работающих, то можно обнаружить, что они, оказывается, также заинтересованы в этом. Значительная часть персонала любого предприятия обладает креативным потенциалом и испытывает чувство удовлетворения, если может его реализовать. Для многих работников предприятие, где они трудятся, является местом постоянной работы и профессионального роста, отвечающего их интересам, и его судьба им небезразлична. Для какой-то части тружеников работа именно на этом предприятии или по этой специальности является предметом их профессиональной гордости. Они внимательно следят за успехами предприятия, беспокоясь о своем будущем, оценивая надежность организации работы своего предприятия и его руководства. Все это является той объективной основой, которая создает почву для готовности работника наемного труда сотрудничать с работодателем и предпосылки для идентификации с деятельностью предприятия, на котором он работает [9, с. 118–123].

В новом тысячелетии в странах с развитой экономикой проблема идентификации персонала, судя по публикациям, решается достаточно успешно. Зарубежные промышленные фирмы и компании, продолжая движение по пути развития социального партнерства, внесли в свои программы управления трудовыми отношениями ряд элементов, существенно их демократизирующих.

Развитие партисипации, то есть привлечения работающих к участию в управленческой деятельности, рассматривается теперь как стратегическое направление деятельности администрации предприятий, способствующее идентификации персонала с фирмами или компаниями, где они работают.

Причем это имеет место даже в транснациональных компаниях. Расширяется круг работников, привлекаемых к решению управленческих задач на добровольных началах: от создания рабочих комиссий в подразделениях до включения представителей персонала в состав совета фирмы, компании. Существенно расширен объем информирования работников производственных подразделений о работе предприятия и его задачах. Созданы условия для регулярного общения работающих с первыми руководителями фирмы. В некоторых странах (например, в Германии и Франции) образованы рабочие советы, на обсуждение которых выносятся проблемы работы подразделений, предприятия и многое другое [38, с. 23–41; 53, с. 99–122]. Но подобное благополучие не исключает возникновения трудовых конфликтов. И прежде всего из-за разногласий в области оплаты труда и некоторых проблем социальной защиты. Возникающие остановки производства наносят большой ущерб фирмам. Но они уже не могут изменить ту культуру трудовых отношений, которая сформировалась на этих фирмах, и продолжает обеспечивать высочайшие показатели качества труда.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что произошедшие в конце XX столетия изменения в состоянии трудовых отношений не представляют собой какой-то отдельный эпизод в совершенствовании производства. Это еще один, очередной этап совершенствования социального партнерства. Когда рассматривался первый, начальный этап социального партнерства, мы говорили о том, что он соответствует периоду, когда началось заключение коллективных договоров между работодателем и работниками наемного труда, когда были выработаны порядок обоснования содержания этих договоров и система контроля за их выполнением. Этот этап соответствовал развитию отношений сотрудничества, взаимопонимания и взаимоуважения сторон. Возможно, что он может быть назван как «этап формирования коллективно-договорных отношений».

Второй этап развития социального партнерства предъявил более жесткие требования к менеджерам в части отношения к работникам наемного труда. Он соответствовал появлению новой, социальной мотивации труда, существенно изменив обстановку на предприятиях. Он может быть назван «этапом гуманизации труда».

Третий этап, относящийся к появлению производства, знаменующего собой торжество научно-технического прогресса, предполагал проведение коренных инновационных изменений в трудовых отношениях. Он потребовал от работодателя создать условия для включенности персонала в деятельность предприятия и его реального соучастия в управлении производственной деятельностью. Новый этап потребовал от работодателя создать условия для соучастия работников наемного труда в развитии производства, чтобы они могли внести свой

вклад в совершенствование работы своего предприятия, гарантирующее его развитие и создание условий для улучшения условий труда и жизни. Этот этап может быть назван «этапом идентификации персонала с деятельностью предприятия».

Не в меньшей степени, чем руководство предприятий и работающий там персонал, в совершенствовании социального партнерства заинтересованы и правительственные органы экономически развитых стран. Поэтому деятельность по развитию этих новых трудовых отношений постоянно и тщательно ими контролируется. В ЕЭС, например, для контроля привлечены исследовательские организации, которые осуществляют выборочную проверку отношения персонала к своему месту работы. В этой проверке используются два показателя: «преданность организации» и «идентификация с организацией» [23, с. 5–9]. Причем эти показатели рассматриваются не просто как оценка поведения участников производства. Они, прежде всего, характеризуют степень развития социального партнерства, состояние сотрудничества сторон трудовых отношений, осуществление ими требований трудового законодательства.

Показатель «преданность организации» характеризует степень стабильности работника на данном предприятии. Что касается показателя «идентификация с деятельностью организации», то он характеризует отношение работников к целям и задачам организации, в которой они трудятся, а также готовность содействовать их реализации. Это более высокий уровень интеграции с организацией и более высокий уровень надежд работодателя на качество труда и ответственное отношение к результатам работы предприятия. Будучи идентифицированными, «люди готовы пройти лишнюю милю за своим работодателем, когда люди беспокоятся о будущем своей компании, когда люди готовы, желают и способны прилагать максимум усилий, использовать максимум интеллектуальных возможностей и максимум креативности в своей работе на благо организации в целом» [24, с. 111]. Хранители устойчивости европейской экономики справедливо считают, что небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносит ущерб экономической политике всего содружества в целом. И к тем, кого уличают в этой небрежности, применяются внутрисоюзные санкции. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности каждой из стран Содружества в повышение качества труда и конкурентоспособности продукции, выпускаемой на их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы [24, с. 113].

Судя по сообщениям в научных изданиях, исследователи и менеджеры в экономически развитых странах Европы и Америки продолжают совершенствовать

контроль над дальнейшим развитием социального партнерства, перенося на общегосударственный уровень решение все большего объема социальных проблем производства. Они не прекращают работу по созданию новых социальных технологий и практик совершенствования механизмов социального партнерства.

Сегодня в странах развитой экономики создана не только общая концепция и система методов, направленных на формирование таких качеств, как «преданность» и «идентификация». И не только совершенствуются средства контроля над состоянием этих характеристик, но и осуществляется сам контроль. Систематическая работа в этом направлении в режиме мониторинга ведется, в частности, в странах ЕС. Хранители европейской экономики справедливо считают, что небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносят ущерб экономической политике всего содружества в целом. И к тем, кого уличают в этой небрежности, применяют внутрисоюзные санкции.

В практике Еврокомиссии, контролирующей осуществление мер по повышению качества труда в промышленности европейских стран, для оценки отношения персонала к своему предприятию используются две методики. Первая методика (она была создана еще на этапе функционирования преимущественно индустриального производства) предназначена для оценки преданности работников своей организации. Суть ее в том, чтобы определить, какая часть работников может быть оценена как стабильная. Это определяется на основе двух вопросов. Первый выясняет, кто намерен продолжать работу на данном предприятии, а второй – кто готов рекомендовать своим близким и знакомым трудоустроиться на нем. По сути, речь идет о стабильности персонала, степени его адаптации к условиям и правилам, действующим в фирме, к ее организационной культуре.

Вторая, более поздняя методика, предназначена для выяснения доли работников, идентифицированных с целями и задачами своей организации, фирмы или компании и готовых участвовать в решении ее проблем.

Специализированная организация International Survey Research (ISR) проводит на их основе регулярные исследования на предприятиях стран – членов Европейского союза и публикует результаты замеров по каждой стране. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности каждой из стран содружества в повышение качества труда и конкурентоспособности продукции, выпускаемой на их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы.

Оценка комиссией ЕЭС состояния идентификации работников промышленных предприятий с деятельностью предприятий, на которых они работают, и

преданности им выполняется ежегодно. В нашем распоряжении оказались данные за 2002 год.

Доля респондентов стран Евросоюза, отнесенных исследователями по результатам опроса к числу преданных предприятию, на котором они работают, и идентифицированных с предприятием по всем странам ЕЭС в целом (в процентах) за 2002 год:

Доля работников, преданных организации – 70,0.

Доля работников, идентифицированных с организацией – 51,0.

В пояснениях к цифрам говорится, что отдельные страны имеют отклонения от средней величины. Так, например, уровень преданности колеблется следующим образом. В Норвегии, Дании, Австрии и Испании отмечен наивысший уровень преданности работников своим фирмам – 76 %, самый низкий в Ирландии – 55 %, Великобритании – 59 %, Польше – 66 %.

Подводя итог анализу изменения содержания трудовых отношений в экономически развитых странах Европы и Америки, создавших социальные предпосылки для стремительного промышленного развития в XX столетии, мы можем констатировать, что им удалось сформировать в этой сфере весьма прогрессивную модель социального партнерства. В рамках партнерства реализуются такие концепции взаимодействия сторон, как сотрудничество и гуманизация отношений, демократизация управления работой предприятий и фирм, идентификация персонала с целями и задачами этих организаций.

Судя по сообщениям в научных изданиях, исследователи и менеджеры экономически развитых странах Европы и Америки продолжают совершенствовать контроль над дальнейшим развитием социального партнерства, перенося на себя с общегосударственного уровня решение все большего объема социальных проблем. Они не прекращают работу по созданию новых социальных технологий и практик совершенствования механизмов социального партнерства, потому что, судя по достигнутым успехам, только двигаясь в этом направлении можно открыть новые возможности для развития технического и экономического прогресса в промышленном производстве.

Возможности оценки состояния социального партнерства

В предыдущем разделе рассматривались усилия ученых и менеджмента экономически развитых стран по созданию условий для функционирования постиндустриальной модели социального партнерства, открывающей дорогу успешному освоению технологий и оборудования нового технологического поколения. Значительная часть работников наемного труда в этих странах представляет собой в настоящее время участников производства нового типа, которые идентифицированы с целями и задачами предприятий, на которых они

работали. В большинстве своем они способствуют их успехам и готовы оказать им поддержку, когда в этом будет возникать необходимость.

Советские социологи в те, еще советские годы, когда за рубежом шло формирование социального партнерства, имели об этих поисках и достижениях очень ограниченное представление. До конца 80-х годов прошлого века доступ к иностранной социологической литературе большей части исследователей, особенно периферийных, по идеологическим соображениям был «сурово ограничен». В стране отсутствовало социологическое образование. Доступ к информации о современном научном управлении был закрыт. Правда, в конце 1980-х годов руководство ряда предприятий страны предприняло шаги для изменения ситуации в области мотивирования активного поведения персонала. Но это были лишь отдельные опыты. Вызывающий тревогу низкий уровень качества и производительности труда (по сравнению с ситуацией за рубежом) на официальном уровне объяснялся низким уровнем сознательности отдельных недобросовестных работников. Для повышения этой сознательности инициировались меры по усилению «идеологической работы в массах», различных форм трудового соревнования, поощрения передовиков, политического просвещения и т. п.

Если же говорить о работах социологов в эти годы, то мы обнаружили первое упоминание в отечественной социологической литературе требований, которое предъявляет современное производство к работникам промышленности, о необходимости формирования у них новых качеств для овладения достижениями научно-технического прогресса еще в 1975 году. Об этом писали в вышедшей тогда книге «Теория и практика социального планирования» Н.И. Лапин и Н.Ф. Наумова. Написанная ими глава посвящена обоснованию необходимости формирования работника нового типа, необходимого производству в условиях современного этапа освоения достижений научно-технического прогресса. Опираясь на достижения американских и европейских исследователей, авторы заявляли о том, что определяющей характеристикой такого работника должна была стать его идентификация с целями и задачами предприятия, на котором он работает. Эти цели должны стать значимыми для него. Чтобы соответствовать новым требованиям, участник производства должен быть заинтересован в успешной деятельности предприятия и проявлять инициативу для содействия этому успеху. В той книге авторы ограничились очень сжатым изложением значения этого нового качества, не раскрывая способов его формирования и оценки. Само же качество работника они назвали «включенностью в деятельность предприятия». К сожалению, в те годы это была единственная конкретная информация о социальных преобразованиях в управлении людьми на производстве, которые приобрели за рубежом глобальный характер.

Исследовательский коллектив, к которому мы имеем непосредственное отношение, имел в те годы статус социологической лаборатории Самарского государственного университета. Начиная с 1970-х годов, здесь настойчиво занимались проблемами трудовой сферы (с 1988 г. на основе этой лаборатории были созданы НИИ «Социальные технологии» и социологический факультет Самарского госуниверситета). К идеям по поводу изменения требований участников производства в новых условиях технических преобразований здесь отнеслись достаточно серьезно. Начался поиск информации об инновационных изменениях в области трудовых отношений и мотивации труда на предприятиях. Собранные по крупицам сведения были приняты на вооружение и начали использоваться в наших исследованиях, выполняемых в те годы на только что вступившем в строй АвтоВАЗе (г. Тольятти). Во второй половине 1980-х годов, благодаря перестройке, нам стали доступны более полные данные об исследованиях, выполняемых в области перестройки трудовых отношений за рубежом. Появилась возможность познакомиться с исследованиями, выполняемыми в странах Европы. Мы получили возможность совершенствовать наш инструмент и методы оценки уровня идентификации (в нашем варианте — вовлеченности) и преданности (в нашем варианте – приверженности) [48, с. 250–261]. Начиная с 1995 года методика оценки включенности работников в деятельность организации стала одним из инструментов исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы Поволжского региона». Исследования в рамках мониторинга выполняется с 1995 года по настоящее время сотрудниками НИИ «Социальные технологии» СамГУ (научный руководитель – доцент Н.В. Авдошина).

В качестве методической разработки описание этой методики было опубликовано в 2011 году в материалах V научно-практической конференции «Социологические методы в современной исследовательской практике» (г. Москва, 22 февраля 2011 г.). Конференция была посвящена памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского [51, с. 124–129].

Мы исходили из того, что уровень включенности персонала в деятельность предприятия должен рассматриваться, с одной стороны, как индикатор готовности персонала предприятия к работе в условиях нового постиндустриального уклада производства, а с другой стороны, доля работников наемного труда, включенных в деятельность предприятия, на котором они работают, может рассматриваться и как результат восприятия работниками сформированных на предприятии отношений социального партнерства, как оценка степени соответствия трудовых отношений требованиям модернизации производства.

Несмотря на то, что используемая нами методика в современном виде практически идентична методике комиссии ЕЭС и мы не можем претендовать на авторство (мы начали использовать эту методику в начале 1980-х, не имея возможности ее увидеть и зная лишь основные задачи, которые она призвана решать), мы сочли полезным включить описание ряда основных ее положений в текст данной статьи. Мы рассчитываем на то, что знакомство с этой разработкой в нашей интерпретации, с одной стороны, сделает ее использование более доступным, а с другой – подтолкнет читателей к поиску других, более совершенных вариантов и направлений оценки состояния социального партнерства, создаст предпосылки для дискуссий по этому поводу.

Оценка включенности персонала в деятельность предприятия

Обращаясь к причинам, которые вызвали к жизни новые показатели оценки отношения работников наемного труда к предприятию, где протекает их трудовая деятельность, мы еще раз напомним о том, что по мере все большего насыщения промышленного производства достижениями научно-технического прогресса все больше меняются требования к людям, которые в нем заняты. Причем на современном этапе речь идет не только (и не столько) о необходимости повышения уровня их профессионализма. В условиях появления высокотехнологичной техники особое значение приобретает их отношение не только к закрепленному за ними рабочему месту, но и прежде всего к предприятию, на котором они трудятся, к результатам его деятельности.

Главным образом это связано с тем, что по мере изменения технического уклада производства и внедрения новых наукоемких технологий, наряду с немалым числом получаемых при этом позитивных производственных результатов, происходит достаточно рискованное сокращение возможности внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя, обслуживающего тот или иной агрегат или установку. Допущенное при этом нарушение технологии (отклонения от заданного алгоритма или откровенное упущение) может быть обнаружено лишь на заключительной фазе производства, а иногда только на стадии потребления произведенной продукции. В результате этого предприятие оказывается заложником состояния отношения рядовых исполнителей к своему месту работы, состояния их заинтересованности в успехе всего производства в целом и чувства личной ответственности за судьбу выпускаемой продукции.

Как мы уже отмечали выше, новые качества работника получили в разных странах разное наименование. Появились понятия «преданность», «идентифи-

кация», «вовлеченность» в деятельность предприятия. В отечественной социологии для характеристики такого поведения, вспоминая работу Н.И. Лапина и Н.Ф. Наумовой, стал использоваться термин «включенность в организацию», а также его составляющие: «приверженность» и «вовлеченность».

Включенность в организацию в социологическом словаре получила определение характеристики степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как личностно значимые для него [50, с. 31–32]. Чем в большей степени человек воспринимает как значимые лично для него задачи и проблемы предприятия, на котором он трудится, тем выше его готовность и способность поддерживать цели, стоящие перед предприятием, на котором он работает, способствовать его успеху.

В настоящей статье мы сочли полезным, насколько возможно кратко, познакомить читателей с содержанием используемой нами методики. Тем из них, для кого методические материалы не представляют интереса, мы рекомендуем перейти сразу к пятому разделу статьи.

Итак, в используемой нами методике оценка включенности в деятельность предприятия формируется с помощью двух составляющих.

Это, во-первых, «приверженность» работе именно на данном предприятии. Слово «приверженный» в толковании Словаря русского языка С.И. Ожегова означает «преданный кому-либо или чему-либо; сторонник кого-либо, чего-либо» [40, с. 527]. Определяя степень «приверженности работе на предприятии», мы в процессе опроса выясняем две составляющих этой характеристики. Прежде всего, отсутствие намерения сменить место работы. Но при этом выясняется не просто отсутствие у респондента желания покинуть предприятие, но и наличие у него достаточно серьезных аргументов, чтобы остаться. Для этого используется вопрос: рекомендовал бы он своим родным и близким трудоустроиться на предприятие, где сейчас работает. Сочетание ответов на эти два вопроса позволяет получить достаточно надежный ответ о действительной приверженности работника данному предприятию, исключая вариант, когда в данной местности просто негде больше трудоустроиться.

И вторая составляющая – «вовлеченность» в решение важнейших задач предприятия, когда работник рассматривает эти задачи как значимые для себя и проявляет готовность способствовать их достижению и решению. Для этого работник, безусловно, должен быть информирован о ситуации на предприятии, о его планах и важнейших задачах.

На основе сочетания полученных данных появляется возможность определить долю работников, «включенных в деятельность своего предприятия». Ниже более подробно приводится методика этого анализа.

Определение степени приверженности респондентов работе на своем предприятии

Как уже было сказано, оценка приверженности респондента работе на предприятии складывается из двух компонентов: это стабильность респондента, то есть его намерение не покидать предприятие (а), и его готовность рекомендовать трудоустроиться на этом предприятии своим друзьям и близким (б).

Состояние первого компонента оценивается с помощью двух вопросов, задаваемых в процессе представительного опроса. Первый вопрос выясняет наличие у респондента намерения сменить свое место работы: «*Хотели бы Вы сменить место работы?*»

Варианты ответов:

1. Да, хотел/а бы.

2. Нет, не хотел/а бы.

3. Затрудняюсь ответить.

Следует учитывать, что не все респонденты, высказавшие желание сменить рабочее место, намерены покинуть предприятие. Какая-то часть из них может преследовать другую цель. Например, сменить характер, условия труда, перейти на рабочее место с более высокой квалификацией, но в пределах своего предприятия. Для того чтобы выяснить, какова доля таких респондентов, в опросный лист или путеводитель интервью включается второй, уточняющий вопрос: «*Если на предыдущий ответ Вы ответили утвердительно, то предполагаете ли Вы при этом…*»

Варианты ответов:

1. Сменить рабочее место (цех, отдел) внутри предприятия.

2. Сменить предприятие или место жительства (переехать в другой населенный пункт).

3. Еще не решил/а, куда уйти.

Полученные ответы дают возможность определить долю тех респондентов, которые по каким-либо причинам не удовлетворены работой на своем предприятии и намерены его покинуть. Это те, кто отметил вариант ответа 2. Такая готовность к увольнению по собственному желанию рассматривается в исследованиях как потенциальная текучесть. Тех, кто дает ответ «Еще не решил/а, куда перейти» (ответ 3) также относят к этой группе. Негативный характер потенциальной текучести заключается в том, что человек, решивший покинуть предприятие, теряет в той или иной степени интерес к своей нынешней работе и не связывает с ней свое будущее. Он/а не только является пассивным исполнителем, но может стать также и невольным побудителем негативного отношения к предприятию у работающих рядом коллег.

Группа работников, не намеренных увольняться с предприятия, составляет стабильную часть персонала. При оценке состояния «приверженности» исследователя интересует именно эта доля стабильных работников.

Второй компонент приверженности своему месту работы – это готовность респондента рекомендовать своим знакомым и близким людям трудоустройство на предприятии, на котором он работает. При этом может быть использован такой вариант вопроса и ответов на него: «*Если бы друзья или знакомые обратились к Вам за советом по трудоустройству, Вы рекомендовали бы им устроиться на работу на Ваше предприятие?*»

Варианты ответов:

1. Да, порекомендовал/а бы.

2. Нет, не порекомендовал/а бы.

3. Трудно сказать.

Анализируя полученные ответы, исследователь исходит из того, что респондент только в том случае станет рекомендовать трудоустройство на предприятии своим родным и близким, если он/а считает, что условия работы на нем как минимум соответствуют общепринятым нормам. (Чтобы ему не было стыдно в дальнейшем за свою рекомендацию.) И это становится вторым аргументом приверженности работе на предприятии.

Завершающей операцией оценки уровня приверженности своему месту работы является сопоставление данных о стабильности и готовности рекомендовать свое предприятие для трудоустройства своим близким. К категории «приверженных к работе на своем предприятии» могут быть отнесены только те, кто одновременно относится и к группе стабильных работников, и к группе тех, кто проявляет готовность рекомендовать предприятие, на котором трудится, для трудоустройства своим близким. Выяснение их доли в общем числе респондентов является первым шагом к получению итоговой характеристики – «включенность в деятельность предприятия».

Определение уровня вовлеченности респондентов в деятельность своего предприятия

Вовлеченность в деятельность предприятия является второй частью комплексной характеристики работника, которую мы называем «включенность в деятельность предприятия». Характеристика «вовлеченность» означает, что работник не рассматривает предприятие, на котором работает, как нечто для него постороннее и безразличное. Он воспринимает цели и задачи предприятия как значимые для него лично. Он заинтересован, чтобы дела на предприятии шли хорошо. В практике правительства ЕЭС эта характеристика носит наименова-

ние «идентификация с целями и задачами предприятия». Такой работник может связывать свое будущее с работой на этом предприятии. Как и дирекция, он может быть заинтересован в отсутствии простоев и рецессии (сокращения персонала). Ему может импонировать известность предприятия, фирмы, где он работает, высокая оценка потребителями качества производимой здесь продукции, масштабы целей по постоянному улучшению процесса производства. Наконец, он может считать, что это достойное место работы, где признаются его заслуги, где он может стать профессионалом высокого класса. И он готов приложить свои личные усилия для содействия этому, даже если это конкретно в данный момент и не сулит ему материальной выгоды.

Степень вовлеченности работников в деятельность предприятия, в процесс решения его актуальных задач оценивается в исследовании на основе их ответов в процессе опроса на такие вопросы:

Известны ли работнику конкретные задачи предприятия на ближайшее будущее?

Имеет ли для него значение: будут решены эти задачи или нет?

Готов ли работник проявить инициативу и способствовать успешному решению этих задач?

Первый вопрос направлен на выяснение общей информированности работников о задачах своей организации на ближайшее будущее. Он может быть сформулирован следующим образом: «*Известно ли Вам, какие основные задачи должно решить Ваше предприятие в ближайшее время, чтобы обеспечить успешную работу?*»

Варианты ответов: 1. *Да, известно. 2. Нет, не известно.*

Информированность работников о планах, задачах и проблемах предприятия, на котором они работают, представляет собой исходную позицию для формирования их вовлеченности в деятельность предприятия. Конечно, здесь можно возразить в том смысле, что для того, чтобы быть информированным, надо еще иметь и какой-то интерес к подобного рода информации. Между тем интерес к информации о работе предприятия должен пробуждаться руководителями предприятия у персонала еще на первых этапах формирования отношений социального партнерства. Опыт исследований показывает, что именно низкий уровень информированности работников становится первым препятствием на пути становления их позитивного отношения к целям предприятия и его успехам. Обнаруживаются факты, когда перспектива работы предприятия не только не доводится до сведения персонала, но и скрывается от него.

Второй характеристикой вовлеченности работника является его мнение о значении для него лично успешного решения тех задач, которые ставит перед

собой предприятие. Не следует забывать, что этот вопрос (об отношении респондента к задачам предприятия) может быть задан только тем работникам, которые информированы об этих задачах (которые сообщили об этом, отвечая на первый вопрос). Для оценки этой характеристики может быть использован такой вопрос: «*Если Вам известны основные задачи и цели предприятия, то имеет ли для Вас какое- то значение: будут они решены или нет?*»

Варианты ответов: 1. *Да, имеет значение. 2. Мне это безразлично. 3. Трудно сказать.*

Полученные в результате анализа данные могут быть использованы не только как второй индикатор вовлеченности в деятельность предприятия. Они имеют и самостоятельное значение. Исследователь, а с его подачи и заказчик – руководитель предприятия могут на основе этих ответов получить представление об отношении работающих к деятельности предприятия. Не меньшее значение для каждого из них имеют данные о том, в каких именно социальных группах или структурных подразделениях интерес к положению дел на предприятии сведен к минимуму, а где он, наоборот, высок.

В качестве третьего индикатора вовлеченности респондентов в решение актуальных задач предприятия рассматривается готовность работника проявить инициативу по содействию администрации в достижении поставленных перед предприятием задач. В исследовании в ходе опроса для получения этой информации служит вопрос о готовности респондента проявить личную бескорыстную инициативу, направленную на решение этих задач: «*Готовы ли Вы проявить инициативу, направленную на решение этих задач?*»

Варианты ответов: 1. *Не стал бы проявлять инициативу – мое дело маленькое, пусть у начальства голова болит. 2. Бесплатно не буду, а если заплатят, то мог/ла бы предложить или сделать что-нибудь полезное. 3.Да, я готов/а проявить такую инициативу, даже если мне это не выгодно. Для меня важно, чтобы у предприятия дела шли лучше.*

Теперь, когда состояние всех трех индикаторов исследователю известно, он может свести их к общей оценке вовлеченности каждого из респондентов в решение задач предприятия, на котором они работают. Для этого необходимо сопоставить ответы на три вопроса по каждому опрошенному и на основе его ответов на поставленные вопросы определить, к какой группе по уровню вовлеченности он/а относятся:

— группа 1 – респонденты, у которых признаки вовлеченности не обнаружены;

— группа 2 – респонденты, у которых фиксируется неопределенная, противоречивая ситуация, отмечаются лишь некоторые признаки вовлеченности;

— группа 3 – респонденты, обладающие высокой степенью вовлеченности. Это те респонденты:

а) которые информированы о задачах и целях работы предприятия или организации, где они работают;

б) для которых имеет значение, будут ли выполнены задачи, которые ставит перед собой это предприятие или организация;

в) которые готовы проявить инициативу, чтобы способствовать успеху предприятия, даже если сами лично не рассчитывают на выгоду для себя.

Таким образом, исследователь имеет возможность получить по каждому структурному подразделению обследуемого им предприятия и по каждой социальной группе массива респондентов распределение оценок по степени «приверженности к данной организации (предприятию)» и по степени «вовлеченности в ее деятельность». Зарубежные исследователи, с работами которых мы знакомы, на этом анализ и завершают. Они ограничиваются двумя характеристиками персонала: «преданность организации» (в нашем случае «приверженность») и «идентификация с организацией» (в нашем случае «вовлеченность»).

Определение уровня включенности респондентов в деятельность предприятия

Как уже сказано выше, в используемой нами методике используется еще одна характеристика отношения работника наемного труда к предприятию, на котором он работает. Это «включенность в деятельность предприятия или организации». Она относится к тем участникам производственной деятельности, которые сочетают в себе оба рассмотренные выше качества. Они соответствуют требованиям, предъявляемым к «приверженным» к своему предприятию работникам и к тем, кто «вовлечен в деятельность предприятия», на котором трудится. Доля таких работников, как правило, оказывается меньшей, чем доли каждой из тех двух групп, которые мы рассматривали выше. Выполнение дополнительной обработки данных с целью определения величины группы «включенных в деятельность предприятия» дает возможность увидеть, что, например, далеко не все из тех, кто вовлечен в работу организации, где трудится, являются стабильными работниками. И также, далеко не все из тех, кто не собирается покидать нынешнее место работы и высоко оценивает условия труда, готовы проявлять инициативу и заботиться о проблемах своего предприятия. Такие несовпадения не противоречат реальным условиям в работе предприятия или организации. И мы полагаем, что использование введенного нами суммирующего показателя отношения работников к предприятию, на котором они трудятся, может быть полезным для

оценки сложившейся социальной ситуации. Внимание к такому несовпадению социальных характеристик, определяющих «включенность» работающего, дает дополнительные основания для критической оценки состояния социального партнерства на предприятии, а главное, стимулирует поиск путей устранения негативных факторов, формирующих подобное рассогласование.

Следует признать, что первые наши опыты по оценке включенности на предприятиях, которые являлись объектами наших исследований, первоначально нас в какой-то степени обескуражили. Доля работников, которых в соответствии с методикой можно было отнести к числу «вовлеченных» и «включенных в деятельность предприятия», оказалась весьма мала. Но, к сожалению, это соответствовало действительности. Безразличие персонала к деятельности предприятия, на котором они работают, и в советский период, и в настоящее время представляет одну из самых серьезных социальных проблем развития промышленного производства. Оно является практически непреодолимым препятствием на пути модернизации промышленных предприятий, порождает проблемы с качеством выпускаемой продукции. В современную эпоху основным средством изменения отношения работников наемного труда к предприятию является кардинальное изменение трудовых отношений. Необходимо осуществлять меры по формированию социального партнерства во всех известных мировой практике формах. Но с глубоким сожалением приходится констатировать тот факт, что прошедшие со времени рыночных реформ два с половиной десятка лет оказались для решения этой важнейшей социально-производственной проблемы напрасно потерянным временем. Исследования свидетельствуют о том, что в подавляющей части случаев отношение работающих к предприятиям не только не улучшилось, но в какой-то степени ухудшилось.

Вот, например, как выглядят данные о состоянии включенности персонала в деятельность своих предприятий одного из регионов Поволжья, оцениваемые в режиме мониторинга (данные получены исследователями НИИ «Социальные технологии» СамГУ на предприятиях обрабатывающего промышленного производства) (табл. 1).

Таблица 1. **Характеристика вовлеченности персонала (в %)**

Год	Привержены к работе на предприятии	Вовлеченность в его деятельность	Соответствуют состоянию включенности
2005	38,0	24,1	19,2
2006	41,1	20,0	13,9
2007	33,5	16,8	10,0
2008	24,7	16,0	5,7
2013	34,4	0,3	0,3

Сравнивая эти результаты с вышеприведенными данными комиссии ЕЭС, видим, что на отечественных предприятиях цифры оказались значительно ниже. Полученные за девять лет результаты, особенно по «вовлеченности в деятельность предприятия», имеют нисходящую динамику. И в то же время значительная часть администраторов российских предприятий, их собственников и правительственных чиновников по-прежнему верят лишь во всемогущество материального стимула. Но дело в том, что этого стимула уже давно недостаточно. Лишь сочетание социальной и материальной мотивации труда, коренной пересмотр и модернизация норм и правил социального института наемного труда в России могут в современных условиях обеспечить высокую культуру производства, решить проблему конкурентоспособности предприятий на внутреннем и внешнем рынках. Между тем промышленные менеджеры не спешат осваивать искусство формирования социального партнерства. В государстве созданы столь благоприятные условия для сохранения дешевой рабочей силы, что работодателям пока нет необходимости задумываться ни об автоматизации и роботизации операций, ни о смене характера трудовых отношений.

Трудовые отношения на предприятиях России

После всего сказанного в предыдущих разделах появляется естественное желание более полно разобраться с тем, в каком состоянии и на каком этапе формирования находятся трудовые отношения на отечественных промышленных предприятиях. В какой степени получило здесь свое развитие социальное партнерство. Осуществляя этот анализ, мы опирались, прежде всего, на работы российских авторов, выполненные в последние годы, а также на собственные исследования. В их число входит и комплекс прикладных исследований в рамках исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы» в Поволжском регионе.

В этом разделе изложим наше представление о том, каково состояние отношений между работодателями и работниками наемного труда, которые сложились на значительной части отечественных предприятий обрабатывающей промышленности. Нас интересовало, насколько эти отношения соответствуют представлениям о трудовых отношениях в условиях социального государства. Так вот, информация, которой располагают авторы, позволяет сделать вывод о том, что на большей части предприятий обрабатывающей промышленности они совершенно не похожи на отношения в сфере труда, которые в настоящее время характерны для предприятий стран Европы и Америки. Более того, напрашивается вывод о том, что в настоящее время в России в сфере трудовых

отношений действуют культурные нормы и правила, характерные для упомянутых выше стран, но в раннекапиталистический период, в годы XIX столетия, то есть в ту эпоху развития европейского производства, когда там имел место беспрекословный диктат работодателя в сфере наемного труда, индивидуальный характер общения работодателя с персоналом, отсутствие его юридической ответственности за соблюдение норм трудового законодательства и вообще за судьбу наемного работника. Данные отечественных исследований говорят о том, что для сегодняшних российских собственников и их администраторов рабочий также не является фигурой, с которой надо особо считаться. Месяцами ему может не выплачиваться заработная плата, без проблем увольняются работники, требующие соблюдения своих прав, традиционные профсоюзы лишены возможности защищать права работников, а вновь образующиеся ячейки профсоюза вытесняются с предприятий.

Обобщая сказанное, можно утверждать, ссылаясь на данные исследований, что на большей части отечественных предприятий царит культура трудовых отношений, которую современный мир капитала за рубежом уже давно изжил. Причем сделал это не столько под давлением национальных политических сил, сколько в результате победы здравого смысла. Потому что для поступательного развития бизнеса, для модернизации его промышленной базы, означающей переход к новым укладам производства, социальная политика произвола и авторитаризма невыгодна и недопустима. Но отечественные собственники, судя по всему, мало заботятся о будущем. С удивительным упорством они продолжают жить и работать по лекалам позапрошлого века. У сложившейся в отечественной сфере труда социально-экономической ситуации, разумеется, есть свои объяснения. Это, прежде всего, то обстоятельство, что в начале 90-х годов, когда было принято решение о переходе к рыночной экономике и передаче в частную (акционерную) собственность значительного числа отечественных предприятий, никто даже не подумал о том, какого рода трудовые отношения будут складываться в стране. Судьба рабочего класса, судя по принимаемым в ту пору мерам, не очень беспокоила первое демократическое правительство новой России. Оно было занято исключительно проблемами либерализации экономики. А попыткам более продуманной регламентации взаимодействия сторон трудовых отношений был противопоставлен лозунг: «рынок сам все расставит на свои места».

Не стало поводом для раздумий о формировании трудовых отношений и недавнее прошлое. В течение 70 лет население страны отучалось от понятия «наемный труд». Оно работало на государство, что рассматривалось как почетная, но и безоговорочно безропотная деятельность. Какие-либо организованные, коллективные требования к руководству производством исключались. Более того – не допускались. Мы хорошо помним, чем окончилась забастовка рабочих

в 1960-е годы в г. Новочеркасске. Поэтому нет ничего удивительного в том, что в начале 1990-х существовало весьма слабое представление о том, как должны строиться отношения в трудовой сфере после того, как она стала частнокапиталистической.

В то же время новые хозяева производства, обретя собственность, не теряли времени и формировали жесткую социальную политику в своих отношениях с наемными работниками, которая учитывала исключительно только их интересы. Сохранившиеся с советских времен профсоюзные организации и объединения были не готовы и не способны противостоять этому. Справедливости ради следует сказать, что такие попытки ими предпринимались. Но не надо забывать и о сложном положении профсоюзов в новой обстановке с учетом их положения в прошлом. Профсоюзы в СССР никогда не рассматривались как заслуживающая внимания оппозиция руководству предприятий. Все годы советской власти они носили «почетное» звание «приводной ремень партии к рабочему классу». Они были «школой коммунистического воспитания». Им традиционно доверялся лишь «бытовой сектор». Поэтому у них и не было серьезного опыта противостояния нарушениям трудовых прав работников наемного труда. А по ряду причин они и не стремятся к этому.

Данные наших опросов свидетельствуют о том, что в настоящее время членами профсоюзов, входящих в систему ФНПР, считают себя лишь около половины опрошенных работников (деятельности альтернативных профсоюзных структур на обследованных предприятиях в последние годы исследований НИИ социальных технологий СамГУ зафиксировано не было). Ниже приведены данные о доле респондентов, являющихся членами профсоюза за ряд лет (в процентах). Как следует из беглого просмотра этих цифр, профсоюзы не представляют сегодня большую часть работающих (табл. 2).

Таблица 2. **Членство в профсоюзе**

Год	Доля членов профсоюза, %
2000	62,5
2004	65,0
2008	57,3
2012	51,0
2013	53,2

Все замеры в рамках мониторинга свидетельствуют о существовании четкой зависимости уровня профсоюзного членства от стажа работы респондентов на предприятии – «новички» гораздо реже вступают в профсоюз. Приведем данные опросов 2012–2013 годов (табл. 3).

Таблица 3. **Зависимость членства в профсоюзе от стажа работы**

Стаж работы на предприятии, лет	Доля членов профсоюза, %	
	2012 г.	2013 г.
до 1	30,3	28,2
1–3	31,1	32,6
3–5	40,2	35,63
5–10	58,5	54,8
10 и более	75,7	77,9

Приведенные данные позволяют отметить, что членство в рядах профсоюза из года в год все меньше привлекает вновь поступающих на работу. Невелика и доля тех членов профсоюза, которые считают, что профсоюз в той или иной мере влияет на улучшение условий и оплаты их труда на предприятии. В 2013 году об этом заявили 39,3 % опрошенных членов профсоюза.

В ходе опросов, выполняемых в рамках исследований, работникам, являющимся членами профсоюза, традиционно задается вопрос: «*А у Вас не появляется желание выйти из профсоюза?*». В исследованиях 2004–2007 годов о своем желании покинуть ряды профсоюза сообщало 41–45 % отвечавших. В 2008 и 2013 годах об этом заявляло уже более половины отвечавших (в 2008 г. – 53,2 %; в 2013 г. – 53,9 %).

Помимо отсутствия у отечественных профсоюзов исторического опыта борьбы в защиту интересов работников наемного труда следует отметить и еще одно серьезное обстоятельство. Новое трудовое законодательство лишило профсоюзы главного орудия борьбы за справедливость и защиту позиций наемного труда. Новый Трудовой кодекс считает забастовки законным и допустимым элементом трудовых отношений в тех случаях, когда работодатель грубо нарушает достигнутые договоренности, отказывается от переговоров. Но при этом обставляет это право на забастовку такими немыслимыми бюрократическими процедурами, что делает подобный шаг неосуществимым. Кроме Канады, ни одно государство в мире не решилось заблокировать право работников на забастовку. С одной стороны, такой законодательный ход полностью исключил перерывы в деятельности предприятий (в России уже несколько лет нет официальных забастовок). Но, с другой стороны, это лишило профсоюзы страны их главного орудия борьбы с нарушением трудовых прав, которым владеют все профсоюзы мира, и увеличило диапазон возможностей для проявления беззакония собственниками. Практический запрет забастовок – это потакание произволу собственников. Ведь профсоюзам совсем не обязательно объявлять забастовки «через день». Значительно важнее то, что когда работодатель знает, что пришедший к нему представитель профсоюза

владеет правом остановить производство, он совсем иначе относится к переговорам с ним. Он начинает вести себя ответственно и воспринимать его как равного партнера. И это поддерживается государством во всех промышленных странах. А в России это равенство сторон и ушло вместе с фактической отменой забастовок.

Сложившемуся в отечественном промышленном производстве в 1990-е годы бесправию работников наемного труда способствовало также то обстоятельство, что в течение 10 лет в стране отсутствовало трудовое законодательство, адекватное рыночной экономике. Отдельные законы, принятые в те годы, не определяли единой политики государства в сфере наемного труда. Ссылка на то, что в то время действовало трудовое законодательство советского времени, ничего, кроме грустной улыбки, вызвать не может. В реальности на предприятиях в те первые десять лет новой России царили правовая самодеятельность и рыночный произвол.

Первый шаг по пути нормализации трудовых отношений был сделан в 2001 году. В стране был принят в установленном Конституцией порядке новый Трудовой кодекс РФ (ТК РФ). Он представлял собой документ, обобщивший отечественный и зарубежный опыт формирования норм и правил трудовой деятельности и взаимодействия сторон трудовых отношений. Правда, наряду с этим он до неприличия заметно учел интересы правящей партии и некоторых политических и экономических структур страны, включая собственников промышленного производства. Тем не менее, значительная часть положений этого нового правового документа была с одобрением встречена как работодателями, так и работниками наемного труда. Но было высказано и немало критических замечаний, в том числе и со стороны ученых социологов и экономистов.

Безусловной новизной в новом ТК РФ стало определение и провозглашение социально-политической цели формирования трудовых отношений. Она обозначена как «Социальное партнерство» [6, с. 358–359]. Содержание этого нового для России, но знакомого по истории развития трудовых отношений в экономических развитых странах понятия было интерпретировано в новом кодексе так: «Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений» (ст. 23 «Понятие социального партнерства в сфере труда» в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ) [44].

В тексте кодекса перечислены принципы такого типа трудовых отношений, стороны и уровни социального партнерства, а также формы его реализации на предприятиях. На эти формы следует обратить особой внимание, поскольку именно по их присутствию в трудовых отношениях можно судить о реальной степени развития самого социального партнерства.

В соответствии с текстом ТК РФ «Социальное партнерство осуществляется в формах:

— коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров, соглашений;

— взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— участия работников, их представителей в управлении организацией;

— участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 «Формы социального партнерства» в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ) [44].

В числе включенных в перечень форм оказались формы, весьма похожие на те, которые получили свое развития на предприятиях экономически развитых стран зарубежья и были описаны нами во втором и третьем разделах этой статьи. В настоящем анализе нам представляется целесообразным обратить внимание на состояние и степень использования в современных российских условиях двух из этих форм. Речь идет о «коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключении коллективных договоров и соглашений», то есть о форме, которая составляет основу цивилизованных трудовых отношений, определяет оплату, условия, режим труда и т. д. Относительно второй, упоминавшейся ранее формы, направленной на идентификацию работников с местом своей работы, в тексте кодекса указывается: «участие работников, их представителей в управлении организацией». Данные наших исследований позволяют оценить состояние реализации этих форм на предприятиях, которые были обследованы с нашим участием, и дать оценку степени развития на их основе отношений социального партнерства.

Итак, первая оценка относится к состоянию такой формы социального партнерства, как коллективные переговоры и заключение коллективного договора или соглашения. Как мы уже говорили раньше, эта форма практически открыла в Европе в конце XIX столетия эпоху социального партнерства, существенно сократив социальную напряженность в производственной сфере.

Поэтому свои исследования мы, как правило, начинаем с анализа состояния коллективно-договорного процесса. И для начала посещаем областное Управление труда того региона, где проводится исследование. Сведения, которые мы получаем там, свидетельствуют о том, что коллективные договоры подписываются практически на всех промышленных предприятиях, в том числе и на тех, которые обследовались нами. Действующая практика контроля за подписанием этих коллективных договоров заключается в том, что этот подписанный сторонами документ сдается в региональный Отдел труда. И его появление в Управлении труда региона является главным и, как нами было установлено, единственным критерием того, что на предприятии соблюдается трудовое законодательство. Между тем, как показали наши исследования, это совершенно не означает, что на самом предприятии этот документ прошел необходимую процедуру согласования, утверждения и доведен до сведения каждого работника.

По нашим данным, на многих промышленных предприятиях коллективные договоры вообще не заключаются (не подписываются сторонами). Тут остается лишь гадать, каким образом они появляются в Отделах труда регионов. На тех предприятиях, где коллективный договор подписан представителями сторон и вроде бы обсуждался, хотя протоколы такого обсуждения отсутствуют, о его подписании не информированы в среднем около 1/3 опрошенных работников обрабатывающих производств, а в процедурах переговоров или информирования о них на собрании не участвуют 3/4 работников. Иначе говоря, даже если коллективный договор есть и он появился путем его подписания руководством профсоюза, то знают о нем, мягко говоря, далеко не все. Как правило, принимается этот нормативный акт без участия большей части работников, в узком кулуарном кругу. Ни Федеральная инспекция по труду, ни региональные Управления труда не считают нужным разбираться с тем, каким образом в реальности заключается коллективный договор, знают ли о нем работники, имели ли место встречи представителей персонала с руководством предприятия. А вот некоторые цифры, которые дают представление о соблюдении процедуры принятия коллективного договора.

Доля тех, кто сообщает о проведении пусть формального, но имевшего место переговорного процесса, невелика (табл. 4).

Таблица 4. **Доля респондентов, указавших наличие на предприятии переговорного процесса, %**

Год	2008	2012	2013
Доля респондентов	31,8	39,2	35,2

О существовании самого коллективного договора знает бóльшая часть работающих. Об этом им сообщает руководство, профсоюз. Такая же их часть может что-то сказать о содержании самого коллективного договора (табл. 5).

Таблица 5. **Знание о коллективном договоре (%)**

Показатель	2008	2012	2013
Доля работников, указавших, что на предприятии действует коллективный договор	65,9	65,7	70,8
Доля респондентов, указавших, что в коллективном договоре учитываются их интересы	69,1	68,9	76,5
Доля респондентов, указавших, что коллективный договор выполняется работодателем	66,7	63,6	69,5

Такое отношение к коллективному договору, когда работники, не видя его, не участвуя в его обсуждении и не внося туда свои поправки и предложения, считают возможным говорить о его соответствии их интересам, о его выполнении, становится еще одним доказательством безразличия значительной части работников наемного труда к делам предприятия, на котором они работают. Они давно отвыкли от того, чтобы обсуждать отрыто с руководством решение жизненно важных социальных вопросов, начиная со справедливой оплаты труда.

Отсутствие реального коллективно-договорного процесса, а значит, и нормального диалога между субъектами трудовых отношений является не только утраченной возможностью наладить деловой диалог между сторонами трудовых отношений. Это еще одна из причин социальной напряженности и скрытых (и прикрываемых тем же профсоюзом) трудовых конфликтов в организациях. Отсутствие прямых контактов с представителями администрации, где может состояться обсуждение социальных и производственных проблем, перспектив по изменению условий труда и иных претензий сторон, не остается без последствий. Оно еще более усиливает отчуждение работающих от предприятия, на котором они трудятся, от результатов своего труда и перспектив развития предприятия.

На некоторых предприятиях обсуждение коллективного договора осуществляется с приглашением некоторого числа работников, представителей профсоюзной организации. Организационно это очень удобно. Но впоследствии результаты таких переговоров не становятся достоянием большинства работников, а острые проблемы трудовых отношений не становятся предметом обсуждения и разъяснения. Это в настоящее время и является причиной того, что даже там, где реально подписываются коллективные договора, основная часть занятых на производстве не воспринимает это подписание как проявление партнерских отношений. Поощряя келейность в реализации этой ответственной

процедуры, избегая демократизации этого процесса, руководство предприятием и контролирующие структуры не делают ни шага вперед по пути становления социального партнерства.

Помимо упрощения, а практически фальсификации процедуры заключения коллективного договора, собственники и администрация предприятий, пользуясь бесконтрольностью, нередко подменяют содержание ряда пунктов коллективного договора мерами, которые должны осуществляться независимо от наличия коллективного договора. Нередко важнейший пункт коллективного договора о заработной плате, ради чего этот договор изначально и был «изобретен», в отечественных условиях превращается в «отписку». Например, в раздел «Оплата труда» вносится такой текст: «Решения об изменении заработной платы будут приниматься в связи с обстановкой». И ни слова о согласованной в ходе переговоров минимальной оплате труда, тарифных соглашениях, об оплате труда выпускников учебных заведений, о квартальной индексации заработной платы и т. п. Немалая часть действующих коллективных договоров не содержит не только каких-либо положений социального характера (социального пакета), но и норм, закрепляющих более выгодные для работника условия по сравнению с указанными в законодательстве. Не оговаривается контроль над действиями администрации при увольнении работников. Ряд коллективных договоров, по данным наших исследований, содержит нормы, ухудшающие положение работника на предприятии, а в ряде случаев — противоречащие федеральным и региональным законодательным актам и отраслевым соглашениям. Инспекторы труда после прочтения таких договоров нередко пишут работодателям письма о необходимости внести в коллективные договоры изменения, устранить допущенные нарушения. Но на эти письма, как правило, реакции не бывает. Потому что никто этот процесс не контролирует.

Подводя некоторый итог анализа одной из важнейших форм социального партнерства: обсуждения и заключения коллективных договоров, можно констатировать абсолютное неблагополучие в этой сфере. Сложившаяся на значительной части промышленных предприятий негативная ситуация, очень близкая по своему содержанию к фальсификации договорного процесса, бесперспективна. Она ни на шаг не приближает трудовые отношения значительной части отечественных промышленных предприятий к становлению там социального партнерства. Она способствует тому, что работники наемного труда теряют всякую веру в возможность добиться справедливости в защите своего права на устраивающую его зарплату, условия и режим труда, на свою перспективу и улучшение жизненных условий.

Немалую роль в существовании произвола в процессе заключения и контроля за выполнением коллективных договоров играет отсутствие подробной, утвержденной на государственном уровне социальной технологии колдоговорного процесса – технологии, которая отвечала требованию приобщения всего персонала предприятия к обсуждению договора; технологии, которая гарантировала бы выполнение принятых сторонами обязательств; технологии, которая была бы обязательной и соблюдалась на каждом предприятии и в каждой организации, выполнение которой было бы возможно контролировать Федеральной инспекцией труда.

Найдя пути для ухода от реального, гласного обсуждения с персоналом предприятия коллективного договора и от гласного контроля за его выполнением, работодатели полностью лишили работников наемного труда возможности реализовать свое право на справедливость. Прежде всего, это касается оплаты труда и уважения к их праву быть услышанными. Поэтому на подавляющей части предприятий заключение коллективных договоров так и не стало средством формирования цивилизованных трудовых отношений, которые должны и по закону, и по логике развития общества приобретать черты социального партнерства. Оно превратилось в «бюрократический спектакль». Широкое распространение хитроумных способов ухода от демократизации коллективно-договорной практики, ограничение состава комиссий, создаваемых для согласования его содержания, о которых ничего не знают остальные работники, ни на шаг не приближает стороны трудовых отношений к тому сотрудничеству и взаимной поддержке, которые являются необходимым социальным условием модернизации промышленного производства.

Исключение возможности объявления забастовок полностью развязало руки работодателям и в сфере оплаты труда. Разумеется, они вынуждены считаться с ситуацией на рынке труда, с дефицитом по отдельным профессиям, но и только. И, пожалуй, только этим и можно объяснить некоторое повышение среднего уровня оплаты труда за последние годы. Между тем все это продолжает болезненно отражаться на состоянии уровня жизни работников промышленных предприятий.

Парадоксально, но все годы замеров в режиме мониторинга неизменно сохраняется группа работников, получающих заработную плату, величина которой ниже величины официально установленного ПМ для трудоспособного населения (в 2013 г. она составила 5,6 %). Это люди, которые оказались в условиях нищеты. Чтобы не голодать, они вынуждены, компенсируя свои низкий заработок, подрабатывая на стороне. Ни о какой включенности в деятельность предприятия, которое является их основным местом работы, не может быть и речи. Они экономят силы для дополнительных заработков. Не следует считать,

что 5,6 % – это незначительная величина. В переводе на абсолютные цифры по обрабатывающим производствам региона, где проводилось исследование, это около 22 тыс. работников.

С другой стороны, доля работающих в промышленности, чья заработная плата превышает «порог бедности» в 3 ПМ, по данным наших исследований, не увеличивается (в 2007 г. она составила 13,3 %, в 2008 г. – 21,4 %, в 2012 г. – 11,0 %, в 2013 г. – 15,4 %). Между тем, к слову сказать, согласно конвенции МОТ (Международной организации труда), принятой в 1973 году, минимальный размер оплаты труда должен соответствовать трем ПМ. У нас в стране эта конвенция не одобрена и не принята. А реальная ситуация такова: около половины работников обследованных предприятий получает зарплату от 1 до 2 ПМ, оставаясь в зоне бедности, – такой уровень оплаты может обеспечить лишь биологическое выживание работника, однако для него закрыты возможности полноценного медицинского, культурного и спортивного обслуживания, становится бессмысленным разговор о рождении детей, не говоря уже о жилье и транспортных расходах.

Невысокая заработная плата заставляет работников, как уж говорилось выше, искать дополнительные заработки. Поступив на вторую работу (по данным наших исследований, в 2012–2013 годах это коснулось каждого четвертого занятого в промышленности), такие люди становятся работниками с рабочим днем, значительно превышающим законный 8-часовой рабочий день. Они подрывают свое здоровье, работают «на износ», с меньшей отдачей на основном рабочем месте, теряют заинтересованность к качеству своего труда и соблюдению всех видов дисциплины по основному месту работы.

Основным аргументом тех, кто не видит ничего тревожного в социальной обстановке, складывающейся в промышленном обрабатывающем производстве, является отсутствие трудовых конфликтов. Между тем отсутствие в нашей стране забастовочного движения вовсе не означает, что в этой сфере сложилась спокойная и благополучная обстановка. Отсутствие забастовок (трудовых конфликтов) связано не с благополучием, а со страхом оказаться за воротами предприятия. И такие условия создал новый Трудовой кодекс РФ, принятый в 2001 году. Выше мы уже говорили об этом. Напрашивается вывод, что такими мерами законодательства остановлен действующий во всем мире процесс естественного регулирования и развития трудовых отношений. Но не предложено ничего другого.

Законодатель, равно как и Правительство РФ, не озаботились тем, чтобы компенсировать фактический запрет на использование демократических мер принуждения к соблюдению трудового законодательства. Они не установили в этой сфере действенного административного или иного контроля. В то же время

существующая Федеральная инспекция труда не имеет, практически, возможностей для контроля над соблюдением трудового законодательства на предприятиях. Ее хватает только на фиксацию несчастных случаев и производственного травматизма. Что же касается организаций профсоюзов (где они есть), то, как уже говорилось ранее, они лишены права на эффективные и оперативные меры воздействия на работодателей, если те нарушают законодательство. Причем даже сами руководители профсоюзной организации не имеют надежных гарантий защиты от работодателя. А ведь они не собираются всю жизнь находиться в должности профсоюзного лидера и должны вернуться на свое рабочее место.

Нельзя не вспомнить также и о том, что единственная поддерживаемая властными структурами профсоюзная организация, сохранившаяся со времен СССР, – профсоюзное объединение ФНПР, – наряду со многими своими недостатками сохранила странный для рыночной экономики порядок, при котором ее членами наряду с рабочими являются и работники администрации предприятий, включая директора. Бóльшую бессмысленность в условиях придумать трудно. В такой ситуации для руководства профсоюзной организацией может быть, при поддержке и давлении администрации, продвинут и в реальности продвигается, например, начальник цеха, который в дальнейшем собирается стать заместителем директора предприятия. В советский период такая практика была обычной. От председателя профкома никто среди членов профсоюза ничего не ждал. Но в настоящее время такая ситуация дает основание для вопроса: а чьи интересы будет защищать такой председатель? Какой объективной оценки деятельности администрации можно ожидать при таком председателе? Трудно представить себе, чтобы такой «профсоюзный вождь» противостоял дирекции в защиту интересов рядовых работников.

Разумеется, мы сумели коснуться в этом разделе далеко не всех обстоятельств и особенностей, связанных с заключением на предприятиях отечественного промышленного производства коллективных договоров между сторонами трудовых отношений. Те данные исследований, которыми мы располагаем, свидетельствуют о том, что в большей части случаев процедура заключения коллективных договоров остается пока что на бессмысленно формальном уровне. На некоторых предприятиях такие договора вообще не заключаются или допускается их фальсификация. И это несмотря на то, что заключение коллективного договора в нашем законодательстве рассматривается как одна из важнейших форм становления социального партнерства на предприятиях.

Второй важной формой развитии трудовых отношений, которую мы исследовали в процессе анализа, является «участие работников, их представителей в

управлении организацией». Создание условий для вовлечения работников наемного труда в решение проблем производственной деятельности предприятия имеет длительную историю в мире промышленного производства. Оно требует серьезных шагов по изменению отношения администрации к персоналу, осуществлению мер по демократизации некоторых управленческих процедур, широкому информированию работников наемного труда о задачах, которые необходимо решить предприятию для достижения устойчивой работы и успеха, и еще многое другое. К мерам по развитию инновативного поведения работающих относится развитие рационализации и изобретательства, поощрение наиболее успешных работников, постоянный контакт персонала с первыми руководителями предприятия. Мы уже говорили ранее о том, что в экономически развитых странах Европы и Америки все XX столетие было посвящено поиску социальных технологий, позволяющих преодолеть последствия отчуждения труда и способствовать формированию партнерских отношений на предприятиях.

Но на предприятиях, которые оказались в сфере нашего внимания за последнее десятилетие, лишь в единичных случаях удалось обнаружить инициативу менеджмента по вовлечению работников в деятельность по рационализации и изобретательству, по созданию условий для подачи предложений по улучшению организации производства, по проведению рабочих собраний с обсуждением итогов работы. Ни на одном предприятии не было зафиксировано создания рабочих органов управления с участием работников наемного труда. Не было зафиксировано практики регулярного общения первых руководителей предприятия с работниками наемного труда. Отсутствует практика постоянного информирования работающих о положении дел на предприятии. Им не сообщаются данные о результатах работы, о возникающих трудностях. Общая тенденция такова, что руководители, как могут, избегают любой демократизации управленческого процесса. Они опасаются угрозы для своих властных полномочий. Они еще не поняли возможности достижения разумного компромисса в новых условиях. И это позволяет говорить о том, что большая часть руководителей предприятий не осознали главного – того, что производственный процесс в условиях сохранения «палочного режима мотивации» и создания условий для отчуждения персонала от деятельности предприятия не имеет будущего, не имеет перспектив развития.

Наряду с этим обратим внимание на то, что, включив в ТК РФ положение об использовании такой формы социального партнерства, как участие работников в управление производством, законодатель не определил, как это должно осуществляться. В Трудовом кодексе не сказано четко – кто и что должен делать для

выполнения требования о вовлечении наемных работников в управление производством. Не сказано также и о том, как и кто будет осуществлять контроль над выполнением подобного положения законодательства. Напомним, что в законодательстве европейских стран прямо прописано, что должен конкретно выполнить владелец предприятия или его администрация, решая эту задачу. Какие органы управления должны изменить свой состав или быть созданы заново, чтобы обеспечить участие работников наемного труда в управлении производством, и кто должен контролировать выполнение этих требований. Создается впечатление, что российский законодатель остерегается или избегает вовлекать в формирование социального партнерства собственника-работодателя. И действительно, если внимательно просмотреть раздел ТК РФ «Социальное партнерство», то мы не найдем там ни одного требования, осуществление которого было бы возложено на работодателя. В основном там фигурируют профсоюзы. Уж не думает ли законодатель, что формирование социального партнерства можно отнести к профсоюзно-общественным мероприятиям?

Все то, на что мы сумели обратить внимание в этой статье, свидетельствует, по нашему мнению, о существовании серьезных проблем в состоянии трудовых отношений на отечественных предприятиях, не напоминающих пока того социального партнерства, формирование которого является одной из важнейших задач модернизации производства. В то же время, мы понимаем, что названы далеко не все проблемы, нерешенность которых создает препятствия на пути развития отечественной обрабатывающей промышленности, а также ее социального капитала. Мы не сомневаемся в том, что в процессе дальнейших исследований отечественным ученым, исследователям, специалистам удастся поставить немало других вопросов, требующих конкретных ответов и серьезных изменений в социально-трудовой сфере. Но даже на основе того, что здесь было сказано, можно утверждать, что сложившиеся на предприятиях «раннекапиталистические» трудовые отношения, построенные на «чистогане» в присутствии феномена отчуждения труда, не формируют сегодня ни сотрудничества с работниками наемного труда, ни их добросовестности и заинтересованности в успехе предприятия, на котором они трудятся, то есть того самого социального партнерства, к которому призывает уже более десяти лет новый российский Трудовой кодекс. Социальное партнерство работодателей и работников наемного труда, близкое к европейской или американской культуре наемного труда, можно, к сожалению, обнаружить лишь на отдельных отечественных предприятиях, причем достаточно редко.

Мы убеждены в том, что современное состояние трудовых отношений в нашей стране не только создает препятствия на пути модернизации отечественного производства. Оно уже привело к тому, что в стране существенно снизилась

привлекательность труда в промышленном производстве. Этот вид занятости проигрывает сегодня сферам обслуживания и торговли. Идет процесс сокращения доли молодежи на промышленных предприятиях. Наибольшей возрастной группой в составе рабочего класса становятся пенсионеры. Обучаться рабочим профессиям соглашаются преимущественно отстающие ученики школ. А разве такие кадры нужны современному производству?

Продолжая разговор в этом направлении, нельзя не сказать о том, что труд специалистов, которые обучают новое поколение будущих рабочих-профессионалов в специализированных учебных заведениях, оплачивается недопустимо низко. Ни один уважающий себя мастер обрабатывающего предприятия, даже выйдя на пенсию, не согласится пойти при такой оплате труда на работу в профессиональное учебное заведение.

Все сказанное позволяет утверждать, что российские властные структуры, ведающие трудом, производством и экономикой в целом, явно недооценивают провальную ситуацию с развитием трудовых отношений в обрабатывающей промышленности. Прилагая большие усилия для привлечения инвестиций в интересах развития технической базы экономики, федеральное правительство и органы управления субъектов Федерации недопустимо недостаточное внимание уделяют социально-трудовой сфере промышленных предприятий и, в частности, формированию там трудовых отношений нового типа. Это тем более странно, что реализация этой социально-экономической и правовой стратегии в сфере трудовых отношений, как правило, не требует государственных капитальных вложений. Она требует лишь грамотного, научно обоснованного и ответственного отношения к своему делу правительственного аппарата страны и регионов.

Библиографический список

1. Авдошина Н.В. Включенность в организацию персонала промышленных предприятий: динамика и последствия // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. Вып. 2. / Гос. ун-т – Высшая школа экономики, ф-т менеджмента; науч. ред. М.Ю. Шерешева. Москва: ГУ ВШЭ, 2010.

2. Авдошина Н.В. Партисипативные методы управления в активизации трудового поведения // Сборник научных трудов ученых и аспирантов социологического факультета / ред. Е.Ф. Молевич, Б.Г. Тукумцев, А.С. Готлиб. Самара: Издательство «Самарский университет», 2001. С. 53–60.

3. Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Партисипативные методы управления в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 80–85.

4. Бочаров В.Ю. Включенность работников в деятельность предприятия как механизм переформатирования конфигурации трудовых отношений // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие». Уфа, 22–25 октября 2012 года. (CD-ROM издание.)

5. Бочаров В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Самарский университет, 2010.

6. Бочаров В.Ю. Трудовой кодекс (ТК) // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 358–359.

7. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Солидарность работников наемного труда в современных условиях // Управление устойчивым развитием социально-экономических систем: сб. статей участников Международной научно-методической конференции. Челябинск: Изд-во ЮурГУ, 2001. С. 154–158.

8. Вебб С., Вебб Б. История тред-юнионизма. Вып. 1: Происхождение тред-юнионизма. 2-е изд., пересмотр. Москва: РИО ВЦСПС, 1923.

9. Великобритания: вовлеченность работников // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 3. С. 118–123.

10.Волков Ю.Г. Креативное общество как цель российской модернизации // Социологические исследования. 2011. № 11. С. 25–32.

11.Гордон Л.А., Клопов Э.В. Потери и обретения в России девяностых: в 2 т. Т. 1: Меняющаяся страна в меняющемся мире: предпосылки перемен в условиях труда и уровне жизни. 2000; Т. 2: Меняющаяся жизнь в меняющейся стране. 2001. Москва: Эдиториал УРСС, 2000–2001.

12.Горц А. Метаморфозы труда: поиск смысла: критика экономического разума / реф. пер. Ю.А. Кимелева, Н.Л. Поляковой // Современная западная социология: классические традиции и поиски новый парадигмы (к XII Всемирному социологическому конгрессу, Мадрид, 1990). Москва: ИС АН СССР, ИНИОН, 1990. С. 15–16.

13.Доминяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-микс. 2003. № 1 (14). С. 107–111.

14.Займалин Е.П. Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству. Ульяновск: Симбирская книга, 1996.

15.Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. 3-е изд. перераб. и доп. Москва: Аспект-Пресс, 1996.

16.Здравомыслов А.Г. Социология. Теория, история, практика / отв. ред. Н.И. Лапин. Москва: Наука, 2008.

17.Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. Санкт-Петербург: Алетейя, 2009. (Gallicinium.)

18.Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. Москва, 1997.

19.Кирдина С.Г. Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России // Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / отв. ред. М.В. Каргалова, К.Д. Крылов. Москва: ТК «Велби»; Проспект, 2003.

20.Козина И.М. Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13–19.

21.Кузьминов Я.И., Набиулина Э.С., Радаев В.В., Субботина Т.П. Отчуждение труда: история и современность. Москва: Экономика, 1989.

22. Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. Москва: Политиздат, 1975.

23. Лютенс Ф. Организационное поведение. Москва: ИНФРА-М, 1999.

24. Майтленд Р. Преданность работников в Европе: характеристики, причины, последствия // Персонал Микс. 2003. № 4.

25. Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений. Москва, 1956.

26. Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург: Питер, 2013. 352 с. (Мастера психологии.)

27. Мау В. Экономическая политика в 2004 году: поиск модели консолидации роста // Вопросы экономики. 2005. № 1. С. 7.

28. Мраморнова О.В. Международная организация труда (МОТ) // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 138–140.

29. На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России: от односторонне-командного управления к трехстороннему сотрудничеству / под общ. ред. Л.А. Гордона. Москва, 1993.

30. Олимпиева И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. Москва: Московский общественный научный фонд: Центр независимых социол. исслед., 2010.

31. Останина М.В. Лояльность персонала предприятия – теоретические подходы к анализу // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. № 12. С. 220–228.

32. Пашерстник А.Е. Коллективный договор. Москва: Изд-во АН СССР, 1951.

33. Почукаева О.В. Инновационно-технологическое развитие машиностроения. Москва: МАКС Пресс, 2012. 472 с.

34. Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни / ред. совет: Н.В. Авдошина, В.Ю. Бочаров, В.Я. Мачнев, П.В. Романов, Б.Г. Тукумцев, В.А. Ядов. Самара: Универс-групп, 2007. 386 с.

35. Дик Рольф Ван. Преданность и идентификация с организацией: пер. с нем. Харьков: Гуманитарный центр, 2006.

36. Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов: СГТУ, 2000. 216 с.

37. Романов П.В. Хотторнский эксперимент // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 391–392.

38. Сердюк В.А. Трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах // Кадры предприятия. 2003. № 10. С. 23–41.

39. Сизова И.Л. Модернизация государственности благосостояния в странах Экономического сотрудничества и развития (1980–1990). Нижний Новгород: НИСОЦ, 2008.

40. Словарь русского языка / сост. С.И. Ожегов; под ред. С.П. Обнорского. Москва: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1953.

41. Современное общество и труд: сб. науч. ст. / ред. кол.: Р.В. Карапетян (отв. ред.), А.А. Русалинова, О.А. Таранова. Санкт-Петербург: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. 909 с.

42. Становление трудовых отношений в постсоветской России / ред. совет: Д. Де Барделебен, С. Климова, В. Ядов. Москва: Академический проект, 2004.

43. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Москва: Моск. науч. изд-во, 1918.

44. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (действующая ред. от 28.06.2014) // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/ popular/tkrf.

45. Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол.: В.А. Ядов (отв. ред.), Н.В. Авдошина, Ю.В. Васькина, Б.Г. Тукумцев; СамГУ, СИ РАН, НИК РОС, СПАС. Самара: Самарский университет, 2013. 264 с.

46. Тукумцев Б.Г. Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6, № 3. С. 319–338.

47. Тукумцев Б.Г. Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 31–32.

48. Тукумцев Б.Г. Оценка включенности в организацию персонала промышленных предприятий // Контексты социального знания. Самара: Универс-групп, 2005. С. 250–260.

49. Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 41–50.

50. Тукумцев Б.Г. Трудовые отношения // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. 426 с.

51. Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике / отв. ред. О.А. Оберемко. Москва: НИУ ВШЭ, 2011. С. 124–129.

52. Уотермен Р. Фактор обновления. Москва: Наука, 1988.

53. Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Политические исследования. 1993. № 1. С. 99–122.

54. Шершнева Е.А., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. Санкт-Петербург: Петрополис, 1999.

55. Ясин Е.Г. Приживется ли демократия в России. 2-е изд., расшир. и доп. Москва: Фонд «Либеральная миссия»; Новое либеральное обозрение, 2012. С. 729.

56. Blauner R. Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry. Chicago: University of Chicago Press, 1964. 111 p.

57. Dunlop J.T. Industrial Relations Systems. New York: Henry Holt and Winston, 1958.

58. Farnham D., Pimlott J. Understanding Industrial Relations. Second edition. London: Cassell, 1983.

59. Ferner A., Hyman R. Industrial Relations in the New Europe. Oxford: Blackwell, 1992.

60. Flanders A. & Clegg H.A. The System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford: Blackwell, 1960.

61. Hyman R. Industrial Relations in Europe: Theory and Practice // European Journal of Industrial Relations. 1995. Vol. 1, № 1.

62. Hyman R. Industrial Relations. London: Macmillan, 1975.

63. Kerr C., Staudoha P.D. (eds.). Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions. Cambridge: Harvard University Press, 1994.

64. Meyer I.P., Allen N.I. A Tree-Component Conceptualization of Organizational Commitment // Human Resource Management Review. 1991. Vol. 1. P. 61–89.

65. Moerel H. The Study of Labour Relations // Labour Relations in Transition / H. Moerel (ed.). Nijemegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.

66. Poole M. Towards a New Industrial Democracy: Workers' Participation in Industry. London and New York: Routledge & Kegan Paul, 1986.

67. Salamon M.W. Industrial Relations: Theory and Practice. London: Prentice Hall International (UK) Ltd, 1987.

68. Webb S. and Webb B. Industrial Democracy. Longmans, London, 1902.

Раздел 3
СОЦИОЛОГИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Б.Г. Тукумцев

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ *

В настоящей публикации предпринята попытка представить некоторые результаты анализа влияния наиболее значимых социальных факторов инновационной деятельности на процесс осуществления нововведений. Актуальность такого анализа обусловлена утверждением как в мировой экономике, так и в нашей стране инновационной стратегии развития. Ориентация на инновационный путь становится в настоящее время принципиально новым условием успешного решения глобальных экономических, политических и социальных проблем в трансформирующемся российском обществе. В промышленно развитых странах преимущественное использование инноваций для достижения глобальных экономических и социальных целей уже давно стало обычной практикой. Эффективность подобной стратегии опирается в промышленно развитых странах на сформировавшиеся за десятилетия организационно-экономические и социальные механизмы, связывающие процесс создания инноваций и новых технологий с реальным производством товаров и услуг и получившими название национальных инновационных систем (НИС).

И это очень важно, поскольку развитие инновационной деятельности сопровождается, как за рубежом, так и в отечественных условиях, актуализацией большого числа проблем самого разного содержания, без решения которых эта деятельность становится малоэффективной. Совершенно очевидно, что в отечественных условиях значительная часть подобных проблем связана со спецификой российской действительности, когда рыночные отношения делают лишь первые шаги в экономическом пространстве, когда государство еще не до конца определило свое место в управлении развитием экономики, когда разрушены связи между наукой и производством. И тем не менее опыт инновационной деятельности, накопленный на протяжении последних десятилетий,

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Социальные механизмы инновационных процессов // Актуальные проблемы социального знания: сборник трудов преподавателей и аспирантов кафедры социологии и политологии социологического факультета / отв. ред. В.Я. Мачнев. Самара: Универс-групп, 2006. С. 46–59.**

постепенно, но все более настойчиво подводит практику к пониманию необходимости решения в рамках этой деятельности не только ее экономических, организационных, но и социальных проблем.

Используя в своей работе понятие «социальный механизм», мы понимаем под этим достаточно общий конструкт, который представляет собой обобщение системы социальных регуляторов, оказывающих влияние на поведение людей. А в случае, когда речь идет о сфере нововведений, на их инновационное поведение. Этими регуляторами является, прежде всего, совокупность социальных Институтов, которые возникли на основе организационно установленных или исторически сложившихся в социальных общностях и группах ценностей, норм, правил и образцов поведения в инновационной сфере.

Обращение к анализу социальных институтов, как и других социальных факторов инновационной деятельности не случаен. Оно обусловлено тем, что поведение участников инновационных процессов, обеспечивающее успешное внедрение новшеств, равно как и их отношение к различным аспектам развития этих процессов, не являются независимыми переменными. Они формируются под влиянием широкого круга экономических и социальных условий, но, в первую очередь, тех институциализированных ценностей, правил и норм поведения в рамках инновационной деятельности, которые действуют в конкретном регионе, в научном учреждении или на предприятии и представляют собой инновационную культуру этих территорий и организаций.

Постоянное внимание к развитию инновационной культуры, повышение качества институциализируемых образцов инновационного поведения, оптимизация трудовых, управленческих и внутриорганиационных отношений становится в современных условиях императивом. На необходимости изменения положения человека в процессах решения глобальных экономических и социальных задач и, прежде всего, на путях инновационного развития общества уже давно акцентирует внимание мировое научное сообщество. В соответствие с его рекомендациями правительства экономически развитых стран создают условия для постоянного роста инновационного потенциала своих государств и особенно его социальной составляющей.

В противоположность этому отечественная наука и производство пока еще не имеют столь значительных успехов в создании инновационных технологий и методов развития реальной экономики. Совершенно недостаточно число инновационных проектов, созданных на основе фундаментальных исследований академической науки. Приводимые в научных изданиях сравнительные данные о состоянии инновационной деятельности, основанной на результатах высокоинтеллектуального научного труда, зарубежных странах и в России свидетельствуют не в пользу отечественной науки. «Присутствие России на

международном рынке наукоемкой продукции весьма незначительно, – говорится в одной из публикаций, анализирующей данные международной статистики, – Ее доля составляет, по разным оценкам, от 0,35 до 1 %. Это ниже показателей не только развитых стран мира, но и развивающихся стран Азии» [1].

Для преодоления столь масштабного отставания, для интенсификации инновационной деятельности логично использовать все доступные возможности. В том числе и социальные. Но для этого, прежде всего, необходимо их знать.

Очевидная актуальность социологического знания в этой области, еще даже в те времена, когда государственные управленческие структуры еще не проявляли к инноватике какого-либо интереса, побуждала отечественных исследователей социологов обращать внимание на эти проблемы. Известны ряд крупных исследований, которые были выполнены за последние два десятилетия в нашей стране.

Это исследование социальных механизмов инновационной деятельности Л. Косалса (Новосибирск, вторая половина 80-х годов); исследовательский проект «Нововведения в организациях», выполненный под руководством Н.И. Лапина, А.И. Пригожина, Б.В. Сазонова (ВНИИ системных исследований АН СССР, 1980–1987 гг.); Исследование на современных российских предприятиях «Управление инновациями и модернизация постсоветской промышленности» (руководители В.И. Кабалина, С. Кларк 1998–2002 гг.). Эти и некоторые другие, менее масштабные исследования безусловно стали этапными в отечественной социологии. Была проделана значительная работа по накоплению социологического знания в области инноватики и управления инновационными процессами.

В то же время нельзя не отметить того обстоятельства, что эти исследования были ориентированы на анализ деятельности инноваторов только на этапе диффузии (т.е. непосредственно в производстве или в сфере обслуживания, где осуществлялось внедрение или тиражирование новшеств). Между тем, с позиций современных подходов, эта деятельность рассматривается лишь как часть инновационного процесса, как конечный этап в жизненном цикле инноваций. При таком выборе объекта анализа, как правило, исключалась возможность получить представление о социальных условиях генерации идей, создания наукоемких технологий, их коммерциализации и т. п. Но, учитывая исторические реалии, нельзя винить авторов вышеперечисленных проектов за такой подход. На протяжении многих лет с тех пор, как в 50-е годы прошедшего столетия у исследователей ряда стран начал проявляться интерес к инновационным процессам, мало кем осознавалось, что научное обоснование, разработка нового продукта, технологий входит в понятие инновационной деятельности наряду с

его освоением в производстве. Общепринятое мнение о том, что инновационные процессы начинаются с генерации идей, сложилось лишь на грани веков [2]. Большое влияние на такую трансформацию представлений о месте науки в инновационной деятельности сыграли новые теории постиндустриального и информационного обществ, переосмысление роли научных знаний в развитии социума.

Тем не менее, выполненные исследования дали немало новых идей, определяющих новые подходы к анализу нововведений. Так, например, еще в восьмидесятых годах прошлого столетия отечественные исследователи Л. Косалс и А. Пригожин высказали идею о том, что далеко не всякое внедрение новшеств представляет собой инновацию. Организации и территории могут – считают они, – производить обновление каких-то технологий, оборудования, новых средств управления (т. е. внедрять какие-то новшества), не изменяя при этом характера деятельности людей, производственно-технического уклада или воздействия на окружающую среду. Действуя таким образом, они способствуют лишь постепенному или разовому нарастанию уже имеющегося характера качества или количества деятельности организации или региона, не внося в их систему принципиальных изменений [3, с. 186–187; 8, с. 10]. Такие изменения в производственной и непроизводственной сфере более корректно называть рационализацией.

Справедливость этих идей получила свое подтверждение в 1997 году в методологическом документе «Руководство Осло», разработанном и принятым Организацией экономического сотрудничества стран Европы совместно с Евростатом, в котором проведена четкая грань между теми новшествами, внедрение которых может рассматриваться как инновация, и теми, внедрение которых к инновациям не относится. В 2002 году попытку определить критерии новшеств предпринял и Госкомстат РФ.

С учетом всех этих идей и рекомендаций при оценке степени «инновационности» новшества следовало бы прежде всего учитывать преобразующую роль его воздействия на объект инновации. А самому термину «инновация» (используя идеи Н.И. Лапина и А.И. Пригожина) можно было бы дать такое определение:

Инновация (нововведение) – форма управляемого развития. Это переход некоторой системы из одного состояния в другое. А точнее перевод, т.е. инициируемые и контролируемые изменения, обеспечивающие не только получение положительного экономического или научно-технического эффекта, но и изменение способов деятельности людей в результате формирования элементов нового технико-технологического уклада производства, нового уровня функционирования организаций, а также принципиально новых подходов к защите

окружающей среды. Но такой инновация может, как правило, стать лишь тогда, когда в ее основу будет положено крупное научное открытие, глубокая научная разработка.

Анализируя с этих позиций практику отдельных регионов, которые предпочитают не создавать условий для использования потенциала отечественной науки и создании наукоемких производств, а приобретать эти производства у зарубежных фирм или создавать условия для их размещения, следует прежде всего отметить, что такая практика, как правило, к инновационному развитию отношения не имеет. С точки зрения социальных последствий следует обратить внимание прежде всего на то, что приобретаемые или размещаемые предприятия это, в основном, «отверточные», конвейерные производства, три четверти рабочих на которых это неквалифицированный и малоквалифицированный труд. Они не рассчитаны на работу в условиях российского рынка труда, который характеризуется как общим дефицитом рабочих рук, так и особенно дефицитом работников малоквалифицированного труда в связи с высоким уровнем образования населения.

Импортные технологии, как показывает практика, носят «тупиковый» характер. Их не удается развивать дальше, на их основе отечественные специалисты никогда не создадут что-то принципиально новое, лучшее и всегда будут проигрывать в конкурентоспособности тем фирмам, которые эти технологии создали и продали. Ведь покупаются только технические и организационные воплощения чьих-то идей. А сами идеи продолжают развиваться, но не там, где действует проданное предприятие, проект, технология, а на той территории, где они были созданы. Вся история нашего отечественного автомобилестроения убедительный аргумент для такого вывода.

И, наконец, не трудно предположить, что будет с отечественной наукой и, особенно, с ее академическим сектором, если в регионах подобная практика ориентации на зарубежный рынок научно-инженерной продукции станет всеобъемлющей.

К настоящему времени в отечественных организациях, а также в работах отечественных исследователей накоплен немалый негативный опыт по внедрению инноваций (т.е. опыт провала инновационных проектов, их бесконечного внедрения или имитации успеха). На этой основе неоднократно предпринимались попытки проанализировать объективные основания появления социальных механизмов не только не способствующих, но препятствующих реализации нововведений. У А.И. Пригожина в работах, анализирующих негативное отношение к инновациям, появился даже такой термин, как «социология невнедрения». Этим самым признавалась необходимость искать социальные закономерности «провала» новых идей.

Разумеется, неудачи с реализацией нововведений могут иметь самые разные причины, но в том числе и социальные. На наш взгляд в первую очередь следует выделить три негативных социальных фактора, анализ которых позволяет не только объяснить причины появления значительной части антиинновационных социальных механизмов, но и попытаться выйти на формулировку конкретных рекомендаций по созданию благоприятной инновационной среды.

Первым таким негативным условием или фактором является объективное противоречие между инновационной идеей и традиционным порядком, способом или методом, которое появляется после первой же попытки изменить условия, содержание или характер чьей-то деятельности с помощью какого-либо нововведения. Такое противостояние между функционированием и развитием естественным образом вызывает скрытый или открытый протест людей, действующих в соответствии с их сложившимися целями, связями, нормами. Автор любого инновационного проекта не может не понимать, что важнейшим условием его реализации является преодоление противоречия, о котором говорилось выше. А для этого необходим глубокий анализ происходящих и предстоящих социальных изменений.

Второй негативный фактор, который относится к числу объективных условий внедрения инноваций – это определенная инертность культуры, в результате чего формирование и институциализация новых ценностей, норм и правил отстает по времени от происходящих в экономике изменений, что создает препятствия для нормального восприятия новшеств.

Нельзя не учитывать того, что новые социальные нормы (глобальные и локальные), как правило, никогда не могут быть созданы «с чистого листа», без учета того, что постоянно вырабатывалось еще в предшествующие периоды и эпохи, и применительно к деятельности в самых разных сферах, закреплялось общепринятых правилах, государственном законодательстве и исторической памяти людей. Поэтому, осуществляя переход к стратегии инновационного развития и создавая новые «правила игры», нельзя рассчитывать на быстрое создание в инновационной деятельности адекватных социальных институтов. Наивно надеяться на беспроблемное формирование отвечающей запросам времени инновационной культуры.

В советский период, в условиях плановой экономики в рамках инновационной деятельности к науке и производству предъявлялись, в отличие от наших дней, совсем иные требования. Ничто не побуждало руководство страны к ориентации на инновационный путь развития, ибо ни предприятия, ни наука, ни государство не испытывали давления конкуренции с зарубежным миром, а внутренний рынок практически отсутствовал.

Доставшиеся в наследство новой российской экономике эти социальные нормы, как всякие социальные институты, оказались достаточно инерционны и трудноизменяемы. Поэтому не исключено, что вопреки действующим постановлениям и призывам значительная доля действующих в новых современных условиях институциализированных норм и правил на самых разных уровнях управленческой, научной и производственной деятельности в области инноваций сохраняют глубокие корни, уходящие вглубь застойных времен.

И наконец, третьим фактором, способствующим формированию неблагоприятной социальной среды в сфере инноваций, следует назвать недооценку важности благоприятных социокультурных условий инновационной деятельности органами управления, Ответственными за реализацию курса инновационного развития экономики.

Прежде всего это проявляется том, что содержание федеральных и региональных инновационных программ выглядит таким образом, как будто их собираются осуществлять в безлюдном пространстве. Анонсируя перспективы инновационного развития России в соответствие с этими программами, их авторы-разработчики основное внимание уделяют двум составляющим инновационного потенциала России: ресурсам (материальным возможностям) и науке (как некоему объёму накопленных знаний). Человеческий и территориальный аспекты рассматриваются при этом лишь как подсобные, вспомогательные условия, не имеющие решающего значения [4].

Между тем абсолютизация экономических и административных рычагов в инновационной политике не имеет ничего общего с императивами современного рынка. Здесь сталкиваются прежде всего интересы, носителями которых являются конкретные люди. Участники инновационных процессов и их руководители имеют низкий уровень инновационной культуры, негативное отношение к самой инновационной деятельности и отсутствие представления о том, как вообще следует строить взаимоотношения с партнерами по реализации нововведения. Взаимонепонимание имеет место и между участниками инновационной деятельности, действующими на разных этапах инновационного цикла. «В высокорисковой инновационной деятельности многое определяется построением баланса интересов участников процесса, – пишет декан факультета инновационно-технологического бизнеса АНХ при Правительстве РФ, один из исследователей инновационных процессов в современных условиях В.Г. Зинов – который представляет не только результат договорных отношений, но и результат сложившихся ожиданий, сложившегося понимания справедливости при распределении будущих доходов. Какие бы ни были аргументы у экспертов, но если участники процесса не верят этим объяснениям, то сотруд-

ничество не сложится. Потому важнейшим является культурный аспект адекватного понимания собственных интересов участниками инновационного процесса» [5].

Между тем, социальные механизмы, их содержание и структуры формируются под влиянием не только тех негативных социальных условий, которые перечислены выше. Они не могут не зависеть от того, на каком этапе реализации инновационного процесса они формируются и действуют. Совокупность этих этапов рассматривается как жизненный цикл инноваций, который объединяет деятельность многих людей и организаций, занятых весьма неодинаковой, но тем не менее инновационной деятельностью. Их рассмотрение следует отнести еще к одному срезу выполненного анализа.

Под термином «жизненный цикл инноваций» обычно понимается периодически повторяющийся процесс последовательного создания инновационных продуктов – от выявления новой потребности, порождения идеи (концепции) до ее практического воплощения (внедрения) и сбыта на рынке. Придерживаясь этого толкования, у исследователей появляется возможность увидеть структуру инновационного процесса, проследить за его развитием по этапам.

Наиболее часто встречающаяся в отечественной научной литературе 1970-80 годов модель «Жизненного цикла инноваций» выглядела так: разработка, проектирование (оформление документации, создание конструкций, чертежей, опытных образцов и иной документации), изготовление установочной и полной серии, использование [6]. Основной недостаток этой и подобных моделей в том, что они ориентируются на нерыночный вариант инновационной деятельности. В них не отражен тот этап инновационного процесса, который связан с его коммерциализацией, с поиском инвестиций и организаций, готовых к освоению предлагаемого новшества [7]. Совершенно очевидно, что причины такого подхода объясняются спецификой времени, когда писались эти работы.

В том случае, если новая технология, образец или проект приобретается за пределами организации, то жизненный цикл нововведения становится еще «менее этапным», и, соответственно, более коротким по времени, и более спорным с точки зрения его отнесения к числу инноваций. В предлагаемой нами и приводимой ниже структуре жизненного цикла речь идет об инновациях, использующих потенциал научных организаций (научно-исследовательских институтов РАН, Университетов и т. п.). Как уже говорилось ранее, такой подход к содержанию инновационного процесса не случаен. Только с помощью реализации таких циклов можно достичь цели перевода страны на инновационный путь развития при сохранении потенциала отечественной науки. И модель инновационного цикла в этом случае имеет следующий вид.

1 этап. Генерация идей. Разработка инновационных проектов и концепций.

а) Осуществление фундаментальных исследований, ориентированных на инновационную перспективу.

б) Выполнение прикладных и экспериментальных исследований, обеспечивающих возможность использования научных от и иных перспективных идей для создания открытий, изобретений новшеств, имеющих инновационные перспективы.

в) Развитие системы информационного обеспечения научно-технической деятельности в научных учреждения.

г) Подготовка и вовлечение в научно-исследовательскую и инновационную деятельность новых научных сотрудников.

2 этап (А). Коммерциализация предлагаемых для использования новшеств.

а) Обеспечение патентной защиты инновационных идей, научных открытий и изобретений, иных результатов фундаментальных и прикладных исследований, которые могут быть защищены.

б) Организация экспертизы научно-технических и инновационных программ и проектов.

в) Использование средств научно-производственной и бизнес информации для представления результатов научных исследований, имеющих инновационную перспективу, с целью привлечения инвесторов, которых может заинтересовать данное новшество.

г) Представление результатов научных исследований, имеющих инновационную перспективу, на научных форумах и научно-промышленных выставках.

д) Развитие системы государственного и иного финансово-ресурсного обеспечения научно-технической и инновационной деятельности в научных учреждениях РАН.

2 этап (Б). Развитие инновационной инфраструктуры региона.

а) Обеспечение необходимых условий для создания и функционирования малых инновационных предприятий (МИП). Предоставление им в аренду помещений, дорогостоящего оборудования, экономических (налоговых) льгот и т.д.

б) Организация сертификации наукоемкой продукции, подготовленной и предложенной на рынок инвестиционных проектов.

в) Создание на территории региона организаций, осуществляющих информационное обеспечение инновационной деятельности, проведение научно-промышленных выставок.

г) Создание условий для привлечения банковского и иного частного капитала для финансирования инновационных проектов, в том числе использование на эти цели средств региональных органов власти.

д) Стимулирование развития малых инновационных предприятий, создающих образцы наукоемкой продукции и технологий.

3 этап. Использование новшества в производстве и в деятельности непроизводственной сферы.

а) Участие промышленных фирм в освоении наукоемких новшеств еще на стадии разработки проектов.

б) Осуществление маркетинговых исследований.

в) Участие банковского капитала в финансировании подготовки производства для тиражирования новшеств

г) Повышение качественных характеристик персонала для эффективного освоения наукоемких технологий и изделий.

д) Создание условий, при которых освоение инновационных изделий и проектов способствовало бы повышению конкурентоспособности фирмы. Деятельность консалтинговых фирм.

е) Стимулирование развития малых и средних высокотехнологичных компаний (занятых освоением и выпуском на рынок продуктов, в основе которых лежат научно-исследовательские разработки РАН).

Наличие этапов в жизненном цикле, каждый из которых реализует свои специфические функции, заставляет предположить, что на каждом из них могут возникнуть далеко не одинаковые социальные проблемы инновационной деятельности. Там могут функционировать достаточно разные по своему содержанию социальные механизмы.

Уже на этапе предварительного анализа, использующего мнения ученых, занятых инновационными проблемами, можно высказать ряд суждений о различии в содержании социальных механизмов инновационной деятельности в зависимости от того, на какой ступени ее жизненного цикла она осуществляется.

Так на первом этапе – генерирования идей и создания концепций, можно предполагать высокую степень включенности сотрудников научно-исследовательских учреждений в инновационную деятельность. Это обусловлено, прежде всего, творческим характером их труда, присущим ему стремлением к успеху и самоутверждению. Успешное осуществление инновации должно сопровождаться определенным материальным поощрением что также усиливает мотивацию участия в инновационных проектах. По-

этому социальные механизмы могут быть представлены на этом этапе институциализированными нормами поощрения инициатив, здоровой состязательности, справедливости, профессионального продвижения.

Социальные механизмы второго этапа направлены на регуляцию инновационного поведения несколько иной категории участников инновационных процессов. Здесь осуществляется функция доведения научных разработок до уровня готового проекта или изделия и их коммерциализации. Особенность организаций, в которых формируются и действуют социальные механизмы на этом этапе, заключается в том, что они относятся к инновационной инфраструктуре. Их сотрудники заняты деятельностью по реализации инновационного проекта, но не являются его творцами. Они содействуют его продвижению в соответствии со своими должностными обязанностями, т. е. относятся к группе «новаторов по должности». В то же время от их отношения к выполняемой работе практически зависит судьба реализации проекта. Не случайно именно на этот этап приходится более половины затрат на осуществление инновации.

Поэтому на втором этапе возникает объективная потребность идентификации непосредственных исполнителей реализуемых здесь функций с целями и задачами инновационного процесса в целом. Перед социальными механизмами здесь могут быть поставлены задачи формирования многоаспектной инновационной культуры, высокого профессионализма и заинтересованности в конкурентоспособности осуществляемого проекта.

На третьем этапе – этапе диффузии новшества, его тиражирования и освоения инновационный процесс сталкивается с низким качеством труда в производстве, отсутствием заинтересованности в успехе проекта и поиске оптимальных решений. В значительной степени наличие таких социальных проблем обусловлено сохранением в отечественной производственной сфере индустриального производственно-технологического уклада и соответствующего ему уровня трудовых и управленческих отношений.

Специфика требований к социальным механизмам инновационного процесса на этом этапе может быть обозначена как необходимость формирования ответственного, творческого отношения к своему труду, основанного на высокой степени идентификации работников с интересами своей организации и ее перспективами.

Подводя итог сказанному, нельзя не отметить, что даже краткий анализ одного этапа исследования дает представление о том, сколь велика роль социальных механизмов для успешного перехода к инновационному развитию отечественного производства и сферы обслуживания.

Библиографический список

1. Семенова А. Управление инновационными процессами // Экономист. 2005. № 5. С. 46.

2. Анализ инновационной деятельности РАН / Г.А. Месяц и др. // Инновации. 2005. № 3. С. 3.

3. Пригожин А.И. Современная социология организаций. Москва: Интерпракс, 1995.

4. Наука и высокие технологии России на рубеже третьего тысячелетия. Социально-экономические сегменты развития / под ред. В.Я. Макарова. Москва: Наука, 2001.

5. Зинов В.Г. Основные проблемы развития инновационной деятельности // Инновации. 2004. № 2 (69). С. 25.

6. Лапин Н.И. Формирование и реализация современной стратегии организаций // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы. Москва: Экономика, 2002.

7. Mensch G. Das technologische Patt. Innovationen uber winden Depression. Frankfurt-M, 1975.

8. Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов. Новосибирск: Наука, «Сибирское отделение», 1989.

Б.Г. Тукумцев

КУЛЬТУРА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАУЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И ВОЗМОЖНОСТЬ ЕЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ *

Актуальность анализа социальных аспектов инновационной деятельности ученых

Анализ социальных факторов, оказывающих влияние на характер инновационной деятельности отечественных научных учреждений, и, прежде всего, культуры этой деятельности, обусловлен потребностью поиска дополнительных, нетрадиционных для управления академической наукой социальных подходов, которые бы содействовали более полному использованию ее инновационного потенциала и ее развитию. Результаты такого анализа могут быть так же полезны, как новое знание о социальной среде, социальных механизмах инновационных процессов. Они могут быть использованы как методологические предпосылки для подготовки и осуществления серии прикладных эмпирических исследований, направленных на оптимизацию социального управления в этой сфере [1–27].

Особое внимание к социальным резервам деятельности по созданию и внедрению нововведений не случайно. Инновационные проекты, которые в современных условиях призваны стать локомотивами научно-технологического прогресса и социального развития общества, осуществляются и будут осуществляться не в безлюдном пространстве. Ими заняты люди, которые либо творят идеи и обосновывают предстоящие новшества, либо реализуют эти замыслы. Создание благоприятной социальной среды для успешной работы и тех, и других, формирование культурных правил, адекватных современной рыночной ситуации, рассматривается в настоящее время в качестве одного из важнейших, но слабо изученных ресурсов активизации их деятельности.

Заявленный руководством страны курс на инновационное развитие, то есть развитие на основе реализации целого комплекса самых различных по своей природе новшеств, становится в настоящее время важнейшим стратегическим ориентиром управления отечественной экономикой и обществом в целом. Инновационный путь развития рассматривается и учеными, и политиками как основной, а может быть и единственно возможный вариант прорыва России в

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Культура инновационной деятельности в научных учреждениях и возможность ее социологической оценки // Глобализация в российском обществе: сборник научных работ / отв. ред. И.И. Елисеева. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2008. С. 47–98.**

круг стран, располагающих необходимым потенциалом для достижения своих социальных и экономических целей [31; 32; 37].

В современных условиях глобализации только те страны смогут наращивать темпы развития и улучшения своего экономического положения, которые будут в состоянии непрерывно увеличивать рост инновационной экономики, то есть экономики, рост которой будет достигаться, прежде всего, за счет реализации наукоемких, принципиально новых технологий, высокоинтеллектуальных продуктов и социально значимых открытий. В таком положении финансовые результаты деятельности научных учреждений будут играть все возрастающую роль в увеличении национального дохода.

Между тем условия, необходимые для решения этой стратегически важной задачи в сжатые сроки, судя по всему, еще не созданы. Поэтому не исключено, что недостаточное внимание, уделяемое в настоящее время социальным проблемам инновационной деятельности, происходит не только из-за их недооценки, а в первую очередь, из-за того, что не созданы элементарные условия для развития самой инновационной деятельности. Попытки академических учреждений увеличить число разработок, имеющих инновационную перспективу, постоянно сталкиваются с большим числом препятствий правового, организационного, материального, финансового порядка, без устранения которых они не могут решить такую задачу в необходимых объемах. Значительная часть этих проблем связана со становлением новых рыночных отношений, овладение которыми требует не только больших усилий, но и времени. До сих пор отсутствует цивилизованный рынок наукоемкой продукции. Связи между наукой и производством, созданные в советский период, оказались разрушенными, а сама наука отпущена «в свободное плавание без компаса и лоций».

Провозгласив курс на инновационное развитие, государство до сих пор не сумело создать полноценных условий для развития масштабных, долгосрочных инновационных проектов в науке и не определило свое место в управлении этим процессом. Задача оказалась слишком трудоемкой. Национальная инновационная система и ее структурные элементы – особые экономические зоны, сервисные центры, технопарки, венчурные учреждения – только начали создаваться. Они еще не стали повсеместными, доступными для большей части научных центров и институтов. По мнению руководства Федерального агентства по особым экономическим зонам, отечественная национальная инновационная система делает лишь первые шаги в своем развитии и пока напоминает, скорее, «лоскутное одеяло».

Между тем ускоряющиеся процессы глобализации все в больших масштабах ведут к использованию в российской экономике современной наукоемкой продукции, выполненной в зарубежных научных центрах. Их

инновационные проекты легко преодолевают путь на российский рынок наукоемкой продукции. Они располагают длительным опытом продвижения инноваций и хорошо отработанной инновационной инфраструктурой. Совершенно очевидно, что российским ученым и разработчикам пока что трудно дать им адекватный ответ. «Современное состояние отечественной сферы НИОКР в целом характеризуется низкой эффективностью, – пишет в своей статье помощник руководителя администрации Президента РФ Е.В. Попова. – Например, внутренние затраты на исследования и разработки составили в 2004 году в России 16,5 млрд долларов, затраты США – 312,5 млрд долларов, Японии – 292,4 млрд долларов. Экспорт технологий из России в 2004 году составил 384 млн долларов, из США – 52,6 млрд долларов, из Великобритании – 28,2 млрд долларов» [28].

Приводимые международной статистикой сравнительные данные о масштабах продаж продуктов инновационной деятельности в зарубежных странах и в России также свидетельствуют не в пользу отечественной науки. Вот один из таких примеров, правда, несколько в ином ракурсе: «Присутствие России на международном рынке наукоемкой продукции весьма незначительно. Ее доля составляет, по разным оценкам, от 0,35 до 1,0 %. Это ниже показателей не только развитых стран мира, но и развивающихся стран Азии».

Такое отставание страны таит в себе не только экономическую угрозу, но и угрозу стабильности в меняющемся мире. «Мультицентричный мир будущего, – пишет З. Видоевич, – может быть стабильным только при ускоренном экономическом росте менее развитых стран и при равновесии сил как условий демократизации отношений между государствами, а также при создании эффективных национальных и наднациональных институтов, способных отвести угрозу новых войн» [2]. России сохранение сложившегося положения угрожает поте- рей высококлассных специалистов, ученых, которые будут вынуждены в целях продолжения своей научной работы покинуть страну, а это значит, что государству будет все труднее преодолеть порог, который отделяет развитые страны от мира стран развивающихся.

Исследователи располагают немалым числом фактов, когда не только экономические и правовые проблемы создают эффект торможения и социальной напряженности. Сами инновации, независимо от тех условий, в которых они осуществляются, по своей социальной сути весьма конфликтогенны. Проблемы и, прежде всего, социальные проблемы возникают объективно как следствие противоречий в самом инновационном процессе между новшеством и традиционным порядком, тем или иным методом, а также при изменении условий, содержания или характера чьей-то деятельности. При этом консерватизм акторов, которых касаются эти новшества, вполне закономерен. Он имеет свое

объяснение, будучи направлен на сохранение традиционных организационных и культурных систем.

Не менее реальна ситуация, когда задержка или срыв сроков выполнения научной разработки оказываются связанными с негативным отношением к необходимости ее выполнения со стороны исполнителей. Отрицание необходимости учета социальных аспектов научной инновационной деятельности порождает вопросы: а почему руководство научно-исследовательского института убеждено, что научный сотрудник, решая сложную творческую задачу, будет напрягать все свои усилия, чтобы справиться с ней в более сжатые сроки, что он будет испытывать чувство удовлетворения от полученных результатов и создаст нечто уникальное; почему оно думает, что те нормы и условия деятельности, которые существуют в институте, оптимальны для сотрудника и способствуют его успеху; почему, наконец, оно считает, что культура научной и инновационной деятельности, которая функционирует в институте, полностью соответствует интересам сотрудников и института. Отсутствие внятных ответов на поставленные вопросы свидетельствует о наличии тех социальных проблем, решение которых в настоящее время не менее актуально, чем решение проблем инновационной инфраструктуры.

Нам представляется, что для преодоления отставания отечественной науки в инновационной сфере логично использовать все доступные возможности влияния на ее деятельность. В том числе и с помощью социальных механизмов. Но для этого, прежде всего, их необходимо знать. Именно незнание возможностей социальных резервов инновационной деятельности научных и производственных организаций, неумение использовать их для оптимизации инновационных процессов лежит в основе их, мягко говоря, недостаточного использования. Только незнанием возможностей и последствий воздействия «человеческого фактора» на инновационные процессы в сфере науки можно объяснить анахроническое невнимание к нему со стороны значительной части управленческих структур науки и государства.

Анализ документов и публикаций дает немало иллюстраций ничем не оправданной недооценки влияния социальных и культурных факторов на ход развития инновационной деятельности. В частности, на успешность реализации федеральных инновационных программ. Так, например, анонсируя перспективы инновационного развития России в соответствие с этими программами, их авторы-разработчики основное внимание уделили двум составляющим инновационного потенциала России: ресурсам (материальным возможностям) и науке (как некоему объему накопленных знаний). Человеческий и территориальный аспекты рассматриваются ими при этом лишь как «подсобные, вспомогательные условия», не имеющие решающего значения.

Если сопоставить эту позицию с опытом, накопленным в области инновационной деятельности в развитых странах, то становится очевидным, что она выглядит весьма архаично, как пережиток индустриальной эпохи. Абсолютизация экономических и административных рычагов в инновационной политике не имеет ничего общего с императивами современного общества и механизмов рынка. В инновационной деятельности сталкиваются, прежде всего, интересы, носителями которых являются конкретные люди, имеющие неодинаковый уровень опыта и инновационной культуры, разное отношение к организации деятельности, которой они заняты. И успех приходит только к тем, кто успешно адаптирован к новым условиям. Контроль за ходом этой адаптации и усиление мотивации ее завершения является одной из главных проблем социального управления научной сферой.

Вне сферы учета и влияния оказываются в современных условиях противоречия и взаимонепонимание, которые имеют место между акторами инновационных процессов, действующих на разных этапах их жизненного цикла. Поэтому все большее значение приобретает анализ и прогнозирование социальных отношений между акторами, выполняющих смежные функции в реализации новшеств. «В высокорисковой инновационной деятельности многое определяется построением баланса интересов участников процесса, – пишет декан факультета инновационно-технологического бизнеса АНХ при Правительстве РФ, один из исследователей инновационных процессов в современных условиях В.Г. Зинов, – который представляет собой не только результат договорных отношений, но и результат сложившихся ожиданий, достигнутого взаимопонимания справедливости при распределении будущих доходов. Какие бы ни были аргументы у экспертов, но если участники процесса не верят этим объяснениям, то сотрудничество не сложится. Потому важнейшим является культурный аспект адекватного понимания собственных интересов участниками инновационного процесса» [10].

К сожалению, федеральные и региональные инновационные программы в настоящее время не сопровождаются социальными технологиями их реализации, учитывающими эти реалии, и создаются без их учета. Такая практика является еще одним подтверждением того, что недооценка социальной составляющей при решении глобальных проблем отечественной экономики, включая сюда и проблемы инновационные, с каждым годом становится во все большей степени ахиллесовой пятой ее развития.

Осуществляемая в области инноваций социальная политика вызывает справедливую критику со стороны ученых и практиков, работающих в этой области. В работах по актуальным проблемам инновационного развития все чаще

встречается понятие «инновационная культура», и даже «инновационная антикультура», как стремление подчеркнуть значение человеческого фактора инновационной деятельности. Правда, содержание категории «инновационная культура» при этом не раскрывается. Авторы рассчитывают на ее общеупотребительное понимание.

О необходимости развития большего внимания человеческому фактору деятельности при решении инновационных проблем как об общей беде нашей практики управления пишет и известный экономист В. Мау: «Главное конкурентное преимущество современной высокоразвитой страны связано с человеческой личностью и с теми факторами, которые непосредственно обеспечивают жизнедеятельность человека» [22].

Примерно каждая четвертая публикация по проблемам инноватики за последние несколько лет содержит в себе ссылки на удачный или неудачный опыт преодоления социальных препятствий в инновационной деятельности. Их авторы подчеркивают актуальность создания необходимых социальных условий для успешной реализации инновационных процессов.

Очевидная потребность в получении необходимого для практической деятельности знания о социальных аспектах инновационной деятельности хоть и не столь часто, но побуждала отечественных исследователей-социологов в конце XX века обращать внимание на эти проблемы. Правда, в них не затрагивались социальные проблемы инновационной деятельности научных учреждений. В ряде крупных исследований, которые были выполнены за последние два десятка лет в нашей стране – до и после начала реформ, речь шла об инновационной деятельности в сфере производства.

Во второй половине 1980-х годов в Новосибирске Л. Косалс выполнил исследование инновационных процессов на предприятия сельского хозяйства, где основное внимание было сосредоточено на изучении социальных механизмов инновационной деятельности. Исследователем была предпринята попытка осуществить институциональный подход к анализу инновационной деятельности [18].

В 1980–1987 гг. сотрудники ВНИИ системных исследований АН СССР осуществили ряд исследований в рамках проекта «Нововведения в организациях» (руководители исследований: Н.И. Лапин [20;21], А.И. Пригожин, Б.В. Сазонов). Здесь подробно анализировались различные типы инноваций и социальные проблемы, которые были связаны с их реализацией. Материалы этого проекта опубликованы в семи томах трудов конференций и семинаров ВНИИСИ.

В 1998–2001 гг. было осуществлено весьма масштабное эмпирическое исследование инновационных процессов на современных российских предприятиях: «Управление инновациями и модернизация постсоветской промышленности». Исследование носило международный характер и было профинансировано программой Европейского сообщества INCOCOPERNICUS (руководители – В.И. Кабалина, Россия и С. Кларк, Англия) [12].

В 1998–2002 гг. лабораторией организационного развития ГУ ВШЭ (научный руководитель. – И.Б. Гурков [7]) было выполнено исследование «Инновационное развитие и конкурентоспособность». Исследование имело целью уяснить, каким образом отдельные виды нововведений связаны с конкурентоспособностью фирмы, какие формы организационного развития являются наиболее эффективными в отдельных отраслях и сферах бизнеса. Были обследованы предприятия в 73 регионах страны в 18 основных сферах народного хозяйства.

Все эти и некоторые другие менее масштабные проекты содействовали накоплению и углублению социологических знаний в области инноватики, создавали более обоснованное представление о характере обнаруженных ими социальных проблем и социальных механизмов инновационной деятельности. В то же время нельзя не отметить того важного обстоятельства, что эти исследования, как правило, были ориентированы на оценку деятельности инноваторов на этапе диффузии новшеств. Понятие *диффузия инновации* интерпретируется в литературных источниках как тиражирование и распространение инноваций в обществе, расширение среды, в которой эти инновации принимаются, одобряются, применяются, а также меры при их устаревании.

С позиций современного подхода этот этап рассматривается лишь как конечный в жизненном цикле инноваций. В тот период, когда осуществлялись перечисленные исследования, подход к определению границ инновационного процесса был иным. И здесь, на этом примере, уместно подчеркнуть, с какой стремительностью меняются в современном мире научные парадигмы, идеи, подходы. Исследователи работали на производственных предприятиях и в организациях, тиражирующих или осваивающих разработанные, или приобретенные модели, проекты новшества. Они не ставили перед собой задачи дать оценку состоянию коммерциализации научных открытий или изобретений. Не ставили они перед собой и таких задач, как исследование действия социальных механизмов инновационных процессов на начальных этапах инновационного цикла, начиная с появления научного открытия и разработки проекта его ис-

пользования в практических целях и кончая моментом насыщения рынка соответствующим продуктом. Преследовались другие цели и другие задачи. И это было не случайно.

На протяжении многих лет, с тех пор как в 50-е годы прошедшего столетия исследователи ряда стран начали проявлять интерес к инновационным процессам, мало кем осознавалось, что «создание идеи нового продукта, технологии входит в понятие инновационной деятельности наряду с их освоением в производстве». Общепринятое сейчас мнение о том, что инновационные процессы начинаются с генерации идей, сформировалось лишь на грани веков (в конце 2000 – начале 2001 г.). Большое влияние на такую трансформацию представлений о месте науки в инновационной деятельности сыграли новые теории постиндустриального и информационного обществ, переосмысление роли научных знаний в развитии человечества.

Поэтому нет ничего удивительного в том, что в настоящее время исследователи придерживаются иного подхода в определении объектов исследования инновационной деятельности, расширяя границы жизненного цикла инноваций. Они ориентируются на анализ социальных аспектов инновационной деятельности на всех общепризнанных в настоящее время этапах ее жизненного цикла, начиная с открытий и разработки идей и завершая этапом реализации новшества на практике. Вполне естественным является то, что наибольшее внимание при этом уделяется стадии генерирования идей и разработки проектов, обладающих инновационным потенциалом.

Нельзя сказать, что в предшествующий период экономическим, финансовым, управленческим проблемам инновационной деятельности науки со стороны исследователей уделялось недостаточное внимание. Создан значительный объем научных публикаций, позволяющих достаточно полно оценить сложившуюся ситуацию с наличием необходимых материальных и организационных условий эффективной работы ученых. Но зато можно смело утверждать, что социальные резервы повышения эффективности этой деятельности анализировались недостаточно. «Человеческий фактор» инновационной сферы науки еще ждет своих исследователей. Успех инновационного развития страны зависит от уровня развития знаний не только в предметной области соответствующей науки, но и в области формирования соответствующей культуры научной деятельности, позволяющих создать оптимальные условия для повышения ее отдачи.

Настоящая работа предполагает внести свой скромный вклад в решение этой проблемы. В ней рассматриваются некоторые методологические вопросы социологических исследований инновационной деятельности; раскрывается

возможная направленность этих исследований. Особое внимание уделено анализу культуры инновационной деятельности как основного социального механизма ее формирования и изменения поведения актора в этой сфере. Автор стремиться показать, что социокультурный подход наиболее адекватен при анализе различных видов деятельности, включая инновационную. Эмпирические исследования, выполненные на основе предложенных разработок, могут стать источником информации о состоянии элементов культуры инновационной деятельности, а также об их влиянии на реальное поведение участников инновационного процесса.

Инновационный процесс и структура жизненного цикла нововведений

Прежде чем приступить к анализу социальных фактов, определяющих культуру инновационной деятельности в научных учреждениях, представляется уместным рассмотреть, какое место занимает эта деятельность в общем процессе создания нововведений. Инновации или нововведения, даже когда они осуществляются в достаточно ограниченном пространстве и времени, производятся не одномоментно. Их реализация представляет собой сложную диверсифицированную деятельность. Здесь можно говорить о некоей протяженности, которая в исследовательской практике именуется как *инновационный процесс.* Наиболее часто встречающееся определение этого понятия с некоторой корректировкой выглядит так: «*Это совокупность последовательных действий, направленных на создание, распространение и использование новшеств. Его структура и содержание определяется внутренней, предметной логикой инновационной деятельности. Основными характеристиками инновационного процесса являются его направленность, жизненный цикл, протяженность во времени, масштабы диффузии, социальная и экономическая эффективность*».

Авторы модельного закона «Об инновационной деятельности» предлагают более краткое определение. «Инновационный процесс – совокупность действий (работ), связанных с организацией и осуществлением инновационной деятельности, направленных на разработку новшеств и осуществление нововведений».

В соответствии со спецификой настоящей работы, которая призвана обосновать подходы к анализу инновационной деятельности, берущей старт в научных учреждениях, можно было бы использовать и такое определение инновационного процесса, которое учитывает это обстоятельство. Такое определение дает в своей работе «Инновационный менеджмент»

С.Д. Ильенкова: «*Инновационный процесс – процесс преобразования научных знаний в инновацию, связанный с созданием, освоением и распространением инновации* (на наш взгляд, здесь следовало бы употребить термин «новшества». – *Б. Т.*); *главная его черта – обязательное завершение инновации, то есть получение результата, пригодного для практической реализации,* и (добавим) его диффузия».

Инновационный процесс объединяет людей и организации, занятые разными видами инновационной деятельности. К ним относится научная, инженерная, экспериментальная, информационная, инвестиционная, маркетинговая, производственная и некоторые другие виды деятельности. Все они выстраиваются в один общий, объединенный общей целью, последовательный ряд сменяющих друг друга частных действий или процессов. Такой целенаправленный комплекс, с помощью создания и внедрения одного или целого ряда новшеств, способен воздействовать на развитие организаций, осваивающих эти новшества, на изменение содержания и результатов их деятельности и способов действия занятых там людей. Одновременно с этим нельзя не отметить, насколько сложной является координация деятельности всех этих участников инновационного процесса, которые должны согласованно и с высокой долей ответственности содействовать осуществлению всего цикла создания и внедрения новшества.

Инновационные процессы существенно различаются между собой по временным параметрам, по структуре и по количеству участников, включенных в инновационную деятельность. Инновации могут осуществляться как в пределах одной организации, так и с участием значительного числа акторов и организаций. В последнем случае участниками одного инновационного процесса могут, например, оказаться сотрудники научных учреждений с их системами экспертизы и защиты авторских прав, разработчики технологий, использующих эти научные открытия, агенты информационных организаций и промышленных выставок, представители банковского капитала, производственники с их маркетинговыми службами или инноваторы из непроизводственной сферы.

В зависимости от структуры инновационного процесса время его протекания может существенно изменяться. Как правило – чем больше взаимодействующих организаций, тем дольше длится инновационный процесс. В то же время далеко не всегда (и не обязательно) продолжительность процесса нововведения зависит исключительно от сложного характера структуры инновационной деятельности. В неменьшей степени это связано с социально-профессиональными характеристиками акторов и организаций, участвующих в этом процессе, с их

отношением к целям инновационного процесса, а также с общим уровнем их инновационной культуры, которые в совокупности и создают социальные условия для осуществления всех необходимых процедур в заданные сроки.

Анализ социальных, экономических, организационно-управленческих и других условий реализации инновационных процессов показывает, что на разных этапах этих процессов, от зарождения новой идеи до ее воплощения в практику, они существенно различаются. Их различие определяется тем, какие функции выполняют на каждом из этих этапов участники инновационной деятельности, каково содержание их труда и степень ответственности за конечные результаты. На начальном этапе этого процесса мы имеем дело с высокоинтеллектуальным научным трудом, который создает новое знание, оригинальные идеи или открытия, а также обосновывает возможности их воплощения в реальный, необходимый для развития общества высокоинтеллектуальный продукт.

В последующем, по мере продвижения к коммерциализации и материализации инновационного продукта, его подготовки для тиражирования и внедрения в практику, он неоднократно оказывается в ведении акторов, чья работа носит нетворческий, рутинный характер и не располагает исполнителей к заинтересованности в его конечном успехе. На разных этапах инновационной деятельности формируются неодинаковые отношения между их участниками, разные нормы и правила поведения, разный характер ценностей, принятых большинством работающих в группе.

Исследователи, анализирующие инновационный процесс, подчеркивают особую сложность и стохастический характер этой деятельности на начальном этапе, на этапе генерирования идей и их преобразования в директиву к действию. С другой стороны, они констатируют определяющий характер этой деятельности для конечного результата всей инновационной цепочки. Поэтому не случайно анализ первого этапа, этапа инновационной научной деятельности требует к себе особого внимания. В то же время каждый актор первого этапа, формирующий стартовые позиции нововведения, должен хорошо представлять себе всю протяженность инновационного процесса, его этапность и содержание, ибо от успешного преодоления этих этапов зависит конечный результат инновационной деятельности.

Совокупность всех этапов каждого инновационного процесса представляет собой по действующей в инноватике терминологии «*жизненный цикл инновации*». Пространство жизненного цикла не только объединяет деятельность многих людей и организаций, занятых выполнением неодинаковых функций, но и позволяет определить трудоемкость и длительность этой деятельности, разную продолжительность каждого этапа. Это позволяет прогнозировать

время, необходимое для реализации инновации, планировать затраты труда на каждом этапе инновационного процесса.

В одном из толкований «жизненный цикл инновации (нововведения)» определяется как «динамика взаимодействия инновационного процесса с его средой на пути от появления научной идеи или открытия до диффузии (распространения и использования) результатов данного нововведения его потребителями». Некоторые исследователи делают акцент, прежде всего, на возможности с помощью этого понятия определить временные параметры жизненного цикла инноваций. Очевидно, именно поэтому разработчики «Руководства Осло» толкуют его «*как период времени до момента коммерциализации или ожидаемый период окупаемости*».

В противоположность этому в приложении к проекту «Основы политики Российской Федерации в области развития национальной инновационной системы на период до 2010 года и дальнейшую перспективу» временная характеристика вообще не используется. Жизненный цикл определяется как «периодически повторяющийся процесс последовательного создания инновационных продуктов – от выявления новой потребности порождения идеи (концепции) до ее практического воплощения (внедрения) и сбыта на рынке…».

Наиболее часто встречающаяся в научной литературе 70–80-х годов минувшего столетия модель такого цикла выглядела так: разработка (фундаментальные исследования, проектирование, теоретические расчеты), проектирование (оформление документации, создание конструкций, чертежей, опытных образцов и иной документации), изготовление установочной и полной серии, использование. Минус этой модели в том, что она, будучи разработана в дореформенный период, ориентируется на нерыночный вариант инновационной деятельности. В ней не нашел себе места тот этап инновационного процесса, который связан с его коммерциализацией, с поиском инвестиций и организаций, готовых к освоению предлагаемого новшества. Еще один минус этой модели связан с тем, что она ограничивается описанием цикла инновационной деятельности только в рамках производственной организации. Причиной такого ограничения протяженности инновационного цикла является то, что до недавнего времени, как уже говорилось ранее, основное внимание исследователей было сосредоточено на этапе диффузии, в рамках производственных организаций, где жизненный цикл нововведений может быть описан всего тремя стадиями: разработка–изготовление–внедрение (распространение, реализация). В настоящей работе, учитывая поставленные задачи, внимание акцентируется, прежде всего, на анализе жизненных циклов тех инновационных процессов, в которых реализуется потенциал академических институтов.

В связи с этим представляет собой определенный интерес модель жизненного цикла инновационного процесса, созданная департаментом инновационного развития Минпромнауки РФ в 2003 году. Она включает в себя три этапа [24].

Модель жизненного цикла инноваций

1. Генерация знаний:

а) развитие научной среды;

б) прорывные направления в науке.

2. Создание и коммерциализация технологий:

а) выбор приоритетов инновационного развития и стимулирование концентрации ресурсов;

б) развитие инновационной инфраструктуры.

3. Модернизация промышленности и выход на рынок:

а) формирование и реализация крупных проектов совместно государством, бизнесом и научным сообществом;

б) поддержка процессов интеграции в мировой рынок;

в) стимулирование развития малых и средних высокотехнологичных компаний.

Эта модель обращает внимание на возможность выделения трех сфер анализа социокультурных аспектов инновационной деятельности. Включает она в себя и этап генерации знаний, участия науки в разработке инновационных проектов. Тем не менее, по нашему мнению, она не лишена недостатков. К ним, в первую очередь, следует отнести подмену конкретного функционального содержания деятельности акторов перечнем общих задач развития инновационной деятельности. Это, в частности, затрудняет определить состав акторов каждого этапа.

Приведенная выше модель упускает, по нашему мнению, ряд существенных этапов в жизненном цикле современного наукоемкого инновационного процесса. Здесь не отражена роль рынка наукоемкой продукции. Отсутствует функция развития правовой, информационной и обучающей деятельности в организациях, включенных в инновационный процесс. Совершенно не видна роль территориальных органов власти в развитии инновационной деятельности, которые несут ответственность за создание условий для инновационного развития страны.

Мы считаем возможным, с учетом сделанных замечаний, предложить для анализа несколько иной, разработанный нами вариант модели «жизненного цикла инноваций». В процессе разработки учитывалась необходимость адаптировать ее к реальному объекту анализа, с которым мы имеем дело. Модель эта

рассматривается нами как базовая. В зависимости от конкретных условий деятельности участников жизненного цикла она может трансформироваться.

Модель жизненного цикла инноваций (СИ РАН)

1. Генерация инновационных идей:

а) осуществление фундаментальных исследований, ориентированных на инновационную перспективу;

б) выполнение прикладных и экспериментальных исследований, обеспечивающих возможность использования научных открытий, изобретений и иных перспективных идей для создания новшеств, имеющих инновационные перспективы;

в) развитие системы информационного обеспечения научно-технической и инновационной деятельности в научных учреждениях;

г) подготовка и вовлечение в научно-исследовательскую и инновационную деятельность новых научных сотрудников.

2.1. Коммерциализация предлагаемых для использования новшеств:

а) обеспечение патентной защиты инновационных идей, научных открытий и изобретений, иных результатов фундаментальных и прикладных исследований, которые могут быть защищены.

б) организация экспертизы научно-технических и инновационных программ и проектов;

в) использование средств научно-производственной и бизнес информации для представления результатов научных исследований имеющих инновационную перспективу с целью привлечения инвесторов, которых может заинтересовать данное новшество;

г) представление результатов научных исследований, имеющих инновационную перспективу, на научных форумах и научно-промышленных выставках;

д) развитие системы государственного (венчурного) и иного финансово-экономического обеспечения научно-технической и инновационной деятельности в научных учреждениях РАН.

2.2. Развитие инновационной инфраструктуры региона:

а) создание необходимых условий, обеспечивающих формирование и функционирование технопарков. Предоставление им в аренду помещений, лизинг дорогостоящего оборудования, экономических (налоговых) льгот;

б) организация сертификации наукоемкой продукции, подготовленной и предложенной на рынок инвестиционных проектов;

в) создание на территории региона организаций, осуществляющих информационное обеспечение инновационной деятельности, проведение научно-промышленных выставок;

г) создание условий для привлечения банковского и иного частного капитала для венчурного финансирования инновационных проектов. В том числе использование на эти цели средств региональных органов власти;

д) стимулирование развития малых инновационных предприятий, создающих образцы наукоемкой продукции и технологий.

3. Диффузия – тиражирование новшества, многократное его повторение на других объектах:

а) участие промышленных фирм в освоении наукоемких новшеств, их привлечение к подготовке производства еще на стадии разработки проектов;

б) осуществление маркетинговых исследований;

в) участие банковского капитала и средств венчурных фондов в финансировании подготовки производства для тиражирования новшеств;

г) повышение качественных характеристик производственного персонала и персонала непроизводственных организаций для эффективного освоения наукоемких технологий и изделий;

д) создание условий, при которых освоение инновационных изделий и проектов способствовало бы повышению конкурентоспособности фирмы. Развитие деятельности консалтинговых фирм;

е) стимулирование создания и развития малых и средних высокотехнологичных компаний, ориентированных на тиражирование конкретного новшества.

4. Использование новшества в производстве и в деятельности непроизводственной сферы:

а) рутинизация новшества. Его реализация в стабильных, постоянно функционирующих элементах соответствующих объектов;

б) рационализация функционирования нововведения и его использования;

в) устаревание нововведения. Исчерпание его возможностей, появление альтернативных новшеств.

Приведенные в этой модели элементы жизненного цикла инноваций, на наш взгляд, более полно (по сравнению с моделью Минпромнауки РФ [24]) отражают тот объем конкретных действий, который может быть востребован в процессе осуществления нововведений. Однако распределение этих элементов между акторами (участниками) инновационного процесса может весьма различаться в зависимости от конкретных условий. Наибольшее влияние на неизбежность такого разнообразия оказывает тот факт, что регионы в настоящее время практически слабо подготовлены к тому, чтобы сыграть заметную роль в реализации научных достижений и воспользоваться их плодами, хотя в Санкт-Петербурге имеются примеры активного участия региональных структур в развитии объектов инновационной инфраструктуры.

На практике можно встретить такие варианты, когда научные учреждения сами создают в пределах своей компетенции организации, обеспечивающие патентование, сертификацию новых идей и образцов. Они осуществляют инженерную разработку своих научных достижений, открытий, имеющих прикладную перспективу, с помощью МИП (малых инновационных предприятий), созданных на своей базе или в кооперации с другими организациями, а затем используют Интернет для поиска заказчика или предприятия, готового взять на себя тиражирование созданного нововведения.

Но «пропускная способность» такой «карманной» инновационной инфраструктуры, созданной на базе научных учреждений Академии наук и университетов, по опыту недавнего прошлого, весьма ограничена. Нельзя не учитывать того, что до последнего времени на пути ее развития стояли мощные шлагбаумы запретов на хозрасчетную деятельность. Как известно, в бюджетных организациях она всегда была под запретом. И можно только удивляться тому, как в этих условиях некоторые институты сумели создать собственную инфраструктурную базу, способную удовлетворить свою потребность в реализации выполненных разработок.

Наряду с этим набирает силы еще один вариант создания инновационной инфраструктуры. Она начинает создаваться на больших предприятиях по образу и подобию крупнейших зарубежных фирм и некоторых отечественных компаний ВПК. Создаются свои собственные научно-исследовательские подразделения с необходимым комплексом инфраструктуры. На них возлагается задача поиска путей создания новых продуктов, используя при этом новейшие достижения соответствующих наук, а также результаты самостоятельных научных исследований. Как правило, эти подразделения налаживают тесную связь с научными учреждениями академической и университетской науки, открывая для них возможность использования своей инфраструктуры. По мнению руководителей этих предприятий, создание своих собственных научных подразделений позволяет добиться ускорения реализации инновационных проектов (своих или созданных учреждениями науки) за счет объединения процесса разработки нововведения с его моделированием, испытанием и внедрением в производство.

В советский период функцию связи научных учреждений с производственной сферой, где новшество получало «путевку в жизнь», были призваны осуществлять отраслевые научно-исследовательские институты, которые входили в структуру всех промышленных министерств. После того, как в результате реформирования экономики они были почти полностью ликвидированы, была разрушена сложившаяся в советский период система связи между наукой и

производством. Ее рыночный эквивалент еще только создается, причем с большим трудом. Деятельность по созданию территориальных объектов инфраструктуры для содействия использованию передовых достижений науки пока что не пользуется популярностью в большей части регионов. И научно- исследовательские подразделения на предприятиях как бы восполняют это недостающее звено. Но при этом нельзя не учитывать того, что эти подразделения сохраняют в своей деятельности значительное число тех недостатков, которые имели старые отраслевые институты. Большая их часть была порождена и порождается сейчас определенным монополизмом положения научных структур на предприятиях. Располагая стабильным составом сотрудников и прямым доступом к определению перспектив развития производства, они «перекрывают» каналы для доступа на предприятия иных (не своих) инновационных идей, препятствуют использованию при этом рыночных механизмов, конкуренции.

За рубежом, а теперь и у нас, распространен вариант, когда инновационные внедренческие компании создаются вне пределов научных учреждений и промышленных предприятий. Они берутся осуществлять инженерную проработку перспективной идеи, родившейся в научном учреждении или обоснованной ими самостоятельно, и доводят ее до уровня образца будущего изделия или технологии. При этом они обеспечивают ее патентную защиту и сертификацию, а затем решают проблему ее диффузии и сопровождения в процессе применения. Идеальным вариантом таких организаций являются технопарки или инновационные центры, располагающие определенными льготами со стороны государства. Остается надеяться на то, что первые шаги таких организаций в отечественных условиях повлекут за собой развитие подобной практики в значительно более широком масштабе.

Разумеется, не следует считать, что этими вариантами моделей инновационных процессов ограничивается управленческая мысль отечественных научных организаций и предприятий. Дальнейшее изучение опыта инновационной деятельности, который накоплен в стране, наверняка покажет еще большее разнообразие способов и средств их организации. Оценивая деятельность того или иного варианта деловых связей между создателями новшеств и внедряющими их в практику организациями, необходимо подчеркнуть некоторые акценты. Не следует упускать из виду особую роль научной организации в создании действительного нововведения. Только современная наука, ее институты и организации способны положить начало созданию и дать гарантию высокого современного качества наукоемкого продукта, представляющего собой подлинную инновацию в жизни общества. Все остальное вторично. Поэтому и

справедливость заключаемых соглашений, и соблюдение прав науки на интеллектуальную собственность должны находиться под пристальным вниманием государственного законодательства и правоохранительных органов.

Инновационная деятельность в условиях глобализации

Условия, в которых отечественным ученым приходится осуществлять свою инновационную деятельность, как правило, не способствуют их успешной работе. В то же время они хорошо представляют себе условия, в которых работают их коллеги за рубежом. Речь идет о преимуществах в экспериментальной базе, в организации процесса работы, в финансировании проектов и оплате труда. Отечественные ученые теперь, при наличии глобальной сети, не изолированы от внешнего мира. Глобализационные процессы способствуют их сотрудничеству с зарубежными учеными, работающими в одной и той же научной области. Научные сотрудники российских научных учреждений нередко бывают за рубежом, выезжают туда на конференции для выполнения экспериментальных работ на современном оборудовании, а иногда и остаются там. Продажа отечественных инновационных разработок в зарубежные организации также не является сегодня редкостью. Как пишет Н. Покровский: «В России наблюдаются не замедленные процессы адаптации к общемировым изменениям, а, напротив, в силу значительной ослабленности социальной структуры Российского общества, активно реализуют себя большинство глобалистических тенденций в их яркой “гибридной” форме». Только вот масштабы выхода на мировой рынок отечественной наукоемкой продукции пока что не соответствуют даже сохранившемуся потенциалу отечественных научных учреждений. Используя это обстоятельство, зарубежные научно-технологические фирмы делают все возможное, чтобы в больших масштабах закрепиться на российском рынке наукоемкой продукции.

Как ни странно это выглядит, но происходящая ломка границ и барьеров, ведущая к снижению конкурентоспособности отечественной науки на внутреннем рынке, захват внутреннего рынка и крупных инвестиционных проектов, не рассматриваются рядом исследователей как нечто опасное. Они считают, что закрепление за собой в России научных и технологических позиций определенными группами зарубежных фирм, а также достаточно бесцеремонное утверждение здесь глобальных стандартов жизни являются естественной, объективной тенденцией. Они не видят необходимости в противопоставлении этим процессам глобализации каких-либо ограничений или поиска альтернатив. В чем-то они правы. Разворачивающаяся глобализация действительно представляет собой объективный факт, обусловленный естественными законами развития человеческого общества.

Между тем на этот счет существуют и другие мнения и позиции. Они исходят из защиты и сохранения в сложившихся национальных границах культурных традиций и исторически сложившихся способов развития общества, не отвергая в то же время полностью общую тенденцию глобализации. «Идти в русле общемировых процессов не означает игнорировать специфические особенности и проблемы страны, – пишет Г.М. Денисовский [8]. – Это проявляется буквально везде – и в Германии, и во Франции, и в Америке, и в Японии, – словом, по всему миру. Все страны, которые развиваются в рамках единого мирового процесса, стремятся сохранить свои специфические особенности». Пример развитых стран позволяет говорить о возможности и необходимости принятия конкретных мер со стороны российского государства по противопоставлению «научно-технологической агрессии» коренного изменения условий и поддержки функционирования отечественной науки. Нет сомнений в том, что начинающему участнику глобального инновационного рынка необходима поддержка. Поэтому не следует во всех случаях рассматривать глобализационные процессы на территории страны как неприкасаемую данность.

Нельзя забывать о генеральной задаче государства, которая была сформулирована как необходимость создания условий, при которых отечественная научная деятельность способствовала бы инновационному развитию экономики, притом что она сама должна стать высокодоходной отраслью российской экономики. Такая постановка весьма актуальна, поскольку пока что не потеряна надежда на восстановление и развитие российского научного потенциала. Как пишет В.Ж. Келле: «Россия, несмотря на уменьшение ее научно-технологических ресурсов, еще сохранила возможность опираться по многим направлениям на собственные разработки» [15].

В то же время нельзя не видеть неудовлетворительного состояния условий инновационной деятельности научных учреждений, их правовую беспомощность на рынке наукоемкой продукции, отсутствие возможности для доведения изобретения до «товарного вида». Материалы исследований дают основание говорить о наличии в научных учреждениях значительного числа нерешенных экономических, правовых и организационных проблем.

Обращает на себя внимание несовпадение интересов государственных органов власти, органов власти регионов и самих научных учреждений при планировании их перспектив. Государство все еще откладывает кардинальное решение одной из самых тревожных проблем российской современности – проблемы восстановления научной деятельности в стране. Не случайно программы инновационной деятельности, разрабатываемые в академических институтах, нередко ориентируются не на то, что актуально для государственного и регионального управления, а на то, в чем заинтересованы сами институты. И

в этом их трудно винить. Не располагая информацией о запросах и намерениях властных структур, о приоритетах государственных интересов, о ресурсах, которые могут быть выделены государством под серьезную работу, научные организации не спешат тратить силы на масштабные инновационные проекты, судьба которых не ясна никому.

При таком отношении к мерам по оживлению инновационной деятельности научно-исследовательские учреждения лишаются перспектив развития. Более того, значительная часть производственных и иных компаний, а также властных структур регионов, судя по данным последних исследований, до сих пор предпочитают не включаться в общий инновационный цикл с отечественной наукой, которая пока еще недостаточно уверенно встроена в глобальный рынок наукоемкой продукции. Они стремятся приобрести технологии, оборудование и целые предприятия «под ключ» за рубежом, не думая о последствиях таких решений для технологической безопасности страны и судьбе отечественной науки. Самое парадоксальное заключается в том, что они убеждены, что тем самым способствуют инновационному развитию экономики отечества. К сожалению, в большинстве случаев это далеко не так. Закупаются предприятия, которые относятся по своим социально-экономическим характеристикам к пройденному индустриальному периоду развития промышленности, с использованием конвейерного и малоквалифицированного труда. За рубежом заказываются установки, медицинское и учебное оборудование, которое находится на этапе «устаревания», но которое, тем не менее, создает зависимость отечественных организаций от зарубежных поставщиков.

Но дело не только в объемах предпочтения зарубежных изделий своим. Есть еще один немаловажный аспект. «…Процессы глобализации в области исследований и разработок, – пишет О.Г. Голиченко [5], – как показывает опыт, не уменьшили важность и значимость развития и усиления национальных баз знаний в области фундаментальных исследований. Попытки жить “вольными наездниками” (free riders), то есть пользоваться плодами “чужих” фундаментальных исследований, не ведя своих собственных, оказались в мире нежизнеспособными. Для того чтобы хотя бы адсорбировать созданные за рубежом инновационные продукты, созданные в результате проведения фундаментальных исследований, оказалось необходимым развивать свои собственные научные исследования в определенных областях».

Такой позиции придерживаются в настоящее время многие ученые. В своей статье «О пределах инновационных заимствований» В.Ж. Келле [15] и его коллеги из Института математического моделирования РАН обосновывают необходимость сохранять и увеличивать отечественный научный потенциал,

реализуемый в инновационной деятельности. Они считают, что это должно делаться в интересах экономической и политической безопасности страны, в интересах ее будущего. Государства, которые делают ставку на преимущественное использование зарубежных научных разработок в развитии своей экономики, пишут они, обречены в перспективе не только на относительно низкий жизненный уровень населения, но и на утрату своей экономической самостоятельности [16; 17].

Разумеется, нельзя не согласиться с тем, что в отдельных случаях нет смысла создавать технологии и продукцию, если в перспективе такая продукция не будет осваиваться отечественными производителями. Но приобретается зачастую та, которая имеет и своего отечественного производителя. Вполне возможно, что зарубежные изделия лучше тех, которые создаются на отечественных предприятиях. Но они ни при каких условиях не в состоянии помочь отечественной экономике стать конкурентоспособной на международном рынке. Разве только тем, что заставляют отечественного производителя на грани разорения улучшать качество своего изделия.

Но это еще не все. Закупаемые импортные технологии вчерашнего дня не позволяют в полной мере использовать тот образовательный потенциал, которым располагают отечественные регионы. Зачастую это оборудование, обслуживание которого не требует образования даже в объеме начальной школы. В дополнение к этому импортные технологии, как показывает практика, носят «тупиковый» характер. Их не удается развивать дальше. На их основе отечественные специалисты никогда не создадут что-то принципиально новое, лучшее и всегда будут проигрывать в конкурентоспособности тем фирмам, которые эти технологии создали и продали. Ведь покупаются только технические и организационные воплощения чьих-то идей, а сами идеи продолжают развиваться, но не там, где действует купленное предприятие, проект, технология, а на той территории, где они были созданы. Вся история отечественного автомобилестроения в XX столетии – убедительный аргумент для такого вывода.

Анализируя инновационную политику наиболее развитых стран, исследователи находят все больше подтверждений тому, что наиболее значительные, прогрессивные изменения достигаются инновациями, в основе которых лежат национальные научные разработки, открытия. Страна, которая отказывает себе в возможности сохранить свою передовую науку, имеет перспективу превращения в «отверточное государство».

Прогнозируя возможные варианты развития российского государства, известный исследователь инновационных процессов Ю.В. Яковец достаточно жестко связывает его перспективу в условиях глобализации с направленностью

инвестиционной политики. Он пишет, что если сохранятся преобладавшие в 1990-е годы тенденции технологической деградации и отказа федеральных властей от поддержки базисных инноваций, то страну ждет перспектива отката на периферию мирового технологического переворота. Это приведет к снижению конкурентоспособности товаров и услуг и потере позиций не только на внешнем, но и на внутреннем рынках. При этом под базисными ин новациями он понимает инновационные проекты, в основе которых лежат крупные, прорывные научные открытия и разработки.

Если верх возьмет иной сценарий, то есть будет обеспечена ориентация на стратегию научно-технологического прорыва, на реальный переход к инновационному типу развития страны на основе избранных приоритетов, а государство будет активно поддерживать инновации по этим приоритетам, содержащим потенциал прорыва, то возможно, считает Ю.В. Яковец [38], некоторое сближение технологического уровня страны с наиболее развитыми государствами. Однако, даже в этом случае, будет, по его мнению, только сближение, а не возвращение в число технологических лидеров. Слишком большие потери допущены и, прежде всего, в кадрах, разрушены многие научные и научно- технические школы. Поэтому даже при оптимистическом сценарии положение России в мировом инновационном поле будет выглядеть не блестяще.

На фоне столь тревожной оценки ситуации трудно не согласиться и с тем, что без коренного изменения темпов развертывания в стране инновационных программ, без признания особой, определяющей роли ученых в создании изобилия инновационных идей и открытий, а также без перестройки социального управления многогранной инновационной деятельностью не приходится надеяться на восстановление и сохранение самостоятельности страны в глобальном мире современных наукоемких технологий.

Интерпретация некоторых основных понятий, используемых в исследовании инновационной деятельности

Анализ социальных механизмов инновационных процессов и культуры инновационной деятельности был бы затруднен, если бы исследователями не было выполнено уточнение толкования некоторых основных, относящихся к тезаурусу инноватики, понятий. Тем более что они в той или иной степени используются в настоящей работе. Это имеет значение еще и потому, что в теории инноваций до настоящего времени не сложилось единого подхода к толкованию используемого понятийного аппарата. В публикациях за последние годы просматривается определенное разночтение в понимании отдельных категорий и терминов. В этом разделе основное внимание хотелось бы уделить понятиям «новшество» и «нововведение (инновация)».

Понятие «*новшество*» широко используется в отечественной научной литературе, хотя не имеет своего строго научного определения. При его использовании предполагается воспринимать его в том значении, которое оно имеет в общеупотребительном смысле. В словаре русского языка (Москва: ИРЯ АН СССР, 1958) ему дается такое определение: «*Что-либо новое, вновь созданное, примененное и т. п.*».

А. Пригожин пишет о том, что новшество может представлять собой новое оборудование или новый обряд, новую форму отчетности или новое сырье, новый метод организации или новую технологию. Но при этом оно является всего лишь *предметом* нововведения (инновации). Вне рамок и целей инновационного процесса оно, разумеется, может улучшить какие-то количественные или качественные параметры производственной или общественной деятельности. Но это не может способствовать переходу организации в принципиально новое состояние. Для этого необходимо комплексное инновационное воздействие, как правило, не ограничивающееся одним новшеством и влекущее за собой изменения во всех сферах деятельности организации-инноватора.

Значительно большего внимания требует к себе толкование понятия «*нововведение (инновация)*». Разночтение в его интерпретации все чаще дает о себе знать в последнее время. Очевидно, это связано в значительной степени с изменением за последние десятилетия оценки роли новшеств в технико-экономическом и социальном развитии общества.

Прежде всего, обращает на себя внимание то, что термин «нововведение (инновация)» используется для обозначения как законченного инновационного действия, так и процесса организации его осуществления. И хотя авторы отдельных публикаций считают возможным признать допустимость сосуществования этих двух трактовок, преобладают те, кто придерживается лишь одного из определений. Отмечается, что эти различия связаны с тем, в какой стране работает ученый. Отечественные ученые в большей части случаев предпочитают рассматривать инновацию как *результат* внедрения новшества. Ученые стран Европы рассматривают ее как «*сложную и диверсифицированную деятельность*».

Следует сказать и о присутствующих в этих определениях двух терминах: «нововведение» и «инновация». Исследователи, с работами которых удалось познакомиться в процессе настоящего анализа, считают, что эти понятия синонимичны. Для иллюстрации определения нововведения (инновации) как результата реализации новшества, может быть использовано толкование, которое представлено в кратком терминологическом словаре ЦИСН: «Инновация – конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на

рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности либо в новом подходе к социальным услугам» [33].

Более широкое толкование этого термина «как законченного действия» дается в Приложении к проекту «Основы политики РФ в области развития национальной инновационной системы на период до 2010 года и дальнейшую перспективу». Здесь говорится: «Инновация (нововведение, инновационный продукт) – результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового продукта, услуги и технологии и/или новой организационно-экономической формы, обладающий явными качественными преимуществами при использовании в проектировании, производстве и утилизации продуктов, обеспечивающий дополнительную по сравнению с предшествующим продуктом или организационно-экономической формой экономическую (экономия затрат или дополнительная прибыль) и/или общественную выгоду».

Вторая трактовка, когда инновация рассматривается как процедура внедрения новшества, может быть проиллюстрирована определением, предложенным академиками Г.А. Месяцем, В.М. Бузником [23] и их коллегами: «Инновация – процесс, завершающийся внедрением новшества, обеспечивающего получение положительного экономического, социального или научно-технического эффекта, а также повышение качества жизни населения». К такой трактовке близки позиции цитированных ранее социологов. Н. Лапин считает, что «нововведение – это процесс создания, распространения и использования новшества как практического средства для удовлетворения потребностей людей, общества».

А. Пригожин [30] и Л. Косалс [18] придерживаются такого же толкования этого термина, но с одним уточнением, которое они обосновали еще до начала 1990-х годов и которое рассматривали и рассматривают как весьма принципиальное. Суть их позиции в том, что не всякое внедрение новшеств есть нововведение или инновация. В своих работах они подчеркнули необходимость более строгого подхода к использованию понятия «нововведение» и поставили возможность его применения в зависимость от характера последствий внедрения новшеств. По их мнению, организации и территории могут производить обновление каких-то процессов, технологий, оборудования, новых средств управления, то есть внедрять новшества, которые не изменяют содержания деятельности людей, не способствуют развитию производственно- технического уклада и не уменьшают вредного воздействия на окружающую среду. Однако, действуя таким образом, они способствуют лишь постепенному или разовому нарастанию уже имеющегося характера качества или количества деятельности

организации или региона, не внося в их систему принципиальных изменений. Развития организации или региона в этих условиях не происходит.

А. Пригожин считает, что такие новшества вообще не следует относить к категории нововведений или инноваций. При этом он не ставит под сомнение полезность внедрения таких рационализаций-новшеств. Просто они не должны рассматриваться как инновации и заслонять подлинные нововведения. В предыдущем разделе мы уже упоминали об обосновании такого же мнения другими авторами. «Нововведение, – писал А. Пригожин еще в конце 1980-х годов, – есть такое целенаправленное изменение, которое вносит в среду внедрения (организации, поселения, общества и т. д.) новые, относительно стабильные элементы… *Нововведение суть процесс, то есть переход некоторой системы из одного состояния в другое*».

Как ни странно, но такой подход длительное время рассматривался как спорный, хотя в его основе содержится абсолютно здравая идея. Она заключается в том, чтобы более объективно подходить к оценке качества инновационной политики и инновационной деятельности конкретных организаций, региона, государства в целом. *Новшества*, которые не способствуют отказу от старых, относящихся к индустриальной эпохе, технологий и видов производства, не могут рассматриваться как перспективные, способствующие инновационному развитию экономики и общества в целом *инновации.* Не может рассматриваться как прогрессивное воспроизводство конвейерного использования трудового потенциала, технологических процессов, наносящих урон экологии, технологий и программ, не повышающих качество жизни, не влияющих на снижение заболеваемости или на рост гражданской активности населения. Внедрение таких новшеств, по мнению А. Пригожина, не может быть отнесено к категории инноваций, и с этим мы считаем возможным согласиться [29].

Конечно, можно соглашаться или не соглашаться с приведенным мнением, но сам анализ качества нововведений по этому основанию вполне перспективен и даже необходим. Слишком велик соблазн на уровне государственной отчетности, отчитываясь по результатам инновационной деятельности, выдавать за инновации обыденную рационализацию.

Не исключено, что именно такого рода идеи о недопустимости считать каждое новшество инновацией стали одной из причин появления в 1997 году в странах Европы методологического документа «Руководство Осло», подготовленного Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) совместно с Евростатом, который содержит рекомендации в области статистики инноваций. Эти рекомендации признаны в качестве международных статистических стандартов. В документе проведена четкая грань между теми

новшествами, внедрение которых может рассматриваться как инновация, и теми, внедрение которых к инновациям не относится. Критерием такого разграничения в этом документе является, в первую очередь, наличие объективного усовершенствования в результате инновации функциональных характеристик продукта или деятельности организации его внедряющей.

В 2002 году, используя в России эту общепринятую за рубежом идею, вышла в свет инструкция Госкомстата РФ, в которой дается перечень видов деятельности и новшеств, которые не могут рассматриваться в качестве инноваций.

К их числу отнесены:

— организационные и управленческие изменения, включая переход на передовые методы управления, внедрение существенно измененных организационных структур, радикально новых или значительно измененных направлений экономической стратегии предприятия;

— внедрение стандартов качества;

— эстетические изменения в продуктах (цвете, декоре и т. п.);

— незначительные технические или внешние изменения в продукте, оставляющие неизменным его конструктивное исполнение, не оказывающие достаточно заметного влияния на параметры, свойства, стоимость того или иного изделия, а также входящих в него материалов и компонентов;

— расширение номенклатуры за счет ввода в производство продукции, не выпускавшейся ранее данной организацией, но уже достаточно известной на рынке сбыта видов продукции (возможно, непрофильной) с целью обеспечения сиюминутного спроса и доходов организации.

Появление таких, пусть даже весьма скромных, ограничений свидетельствует о том, что сделаны первые шаги в правовом пространстве на пути признания некорректным объявления без разбору любого новшества инновацией. И это хорошее начало.

Однако процесс уточнения содержания понятия «инновация (нововведение)» еще далек от завершения. Даже в Европе, где инновационная деятельность имеет куда более серьезные масштабы, цели инноваций зачастую ограничиваются решением проблем предприятий и организаций.

Позиция «Руководства Осло» по этому вопросу выглядит весьма осторожно и нелогично. В ней просматривается стремление не обострять отношения с разработчиками новшеств и их инвесторами. Приведем определение инновации, которое принято в этом документе и которое используется в зарубежной статистической практике при изучении явлений и процессов в области инноваций.

«Инновация – сложная и диверсифицированная деятельность со многими взаимодействующими компонентами. Определение состава инновации затруднено тем, что большинство продуктов и, конечно, процессов, их создающих, являются сложными системами. Инновации определяют изменения в отношении свойств и характеристик эффективности продукта в целом и изменения в компонентах продукта, которые повышают его эффективность, включая характер услуг, которые он обеспечивает».

Некоторым недостатком всех приведенных выше определений является также то, что они используют три разных термина для толкования феномена «инновация». Они толкуют ее либо как «процесс», «организацию», либо как «деятельность». Это способно создать определенную путаницу в понятийном аппарате инноватики, включающем такие понятия, как «инновационный процесс» и «инновационная деятельность».

Учитывая, что «инновация» – это, в том числе, и сложная организационная деятельность, можно было бы остановиться на ее толковании с помощью термина «организация». Но здесь может последовать возражение о том, что в этом случае определение уводит исследователей от другой, более актуальной сущности этого термина: от его направленности на развитие, преобразование в результате внедрения какого-то новшества. Поэтому при толковании термина «нововведение (инновация)», на наш взгляд, представляется целесообразным, прежде всего, учесть преобразовательную роль его воздействия на объект инновации. С учетом этого определение термина может выглядеть так: «*Нововведение – это форма управляемого развития. Это переход некоторой системы из одного состояния в другое. А точнее, перевод, то есть инициируемые и контролируемые изменения, обеспечивающие не только получение положительного экономического или научно- технического эффекта, но и изменение способов деятельности людей в результате формирования элементов нового технико-технологического уклада производства и нового уровня функционирования организаций, в том числе и в непроизводственной сфере*».

Предлагаемое нами определение, как нетрудно заметить, рассматривает инновацию, или нововведение, как некую деятельность, деятельность по организации каких-то изменений. Однако это совсем не означает, что мы отвергаем другой подход к определению инновации – как к результату внедренного новшества. На наш взгляд, каждый из этих подходов правомочен. Все зависит от того, какие задачи стоят перед исследователями инновационной деятельности в каждом конкретном случае.

В тех случаях, когда осуществляется анализ социальных или каких- либо иных результатов инновационной деятельности, целесообразно рассматривать

инновацию как завершенную реализацию новшества. И в этом случае все внимание исследователей сосредоточивается на ее последствиях, произошедших изменениях. Если же ставится задача по оценке влияния социальных механизмов или других факторов на ход реализации инноваций, то, естественно, нам необходимо рассматривать инновацию как некую протяженность.

В современных научных публикациях можно обнаружить дифференцированный подход к инновациям в зависимости от их роли в изменении тех структур, где они осуществляются, от тех социальных последствий в обществе, которые они несут с собой. Тем самым делается попытка еще раз ответить на генеральный вопрос – является ли внедрение любого новшества инновацией? Ставится вопрос о создании классификации инноваций по уровню новизны: от тех, которые влекут за собой прогрессивные макроизменения в обществе, до тех, которые оказывают лишь незначительное влияние на развитие человеческой деятельности в локальном объеме или, практически, такого действия вообще не оказывают?

Примером такого распределения может стать континуум, предложенный Ю.М. Яковцом [38]. Он допускает возможность классификации инноваций по масштабам вносимых ими изменений в жизнь общества:

— *эпохальные инновации*, осуществляются раз в несколько столетий и ведут к существенным трансформациям той или иной сферы жизни, несут с собой переход к новому технологическому или экономическому способу производства, очередной мировой цивилизации;

— *базисные инновации* выражаются в радикальных изменениях в технологической базе и способах организации производства, государственно-правового и социокультурного строя, духовной жизни и т. п. Волны базисных инноваций в последние столетия наблюдаются примерно раз в полвека, при переходе к очередному технологическому укладу. Они отражаются в создании новых отраслей, форм организации производства, государственных правовых институтов, научных и художественных школ; улучшающие *инновации,* направлены на развитие и модификацию базисных инноваций, их распространения в разных сферах жизнедеятельности общества. По своим масштабам улучшающие инновации на порядки многочисленнее базовых инноваций. И хотя они отличаются меньшей степенью новизны и более коротким жизненным циклом, именно они закрепляют успех базисных инноваций и в общей сумме дают больший эффект от своей реализации;

– *микроинновации,* преследуют цель улучшения отдельных параметров выпускаемой продукции, используемой технологии, экономических, социальных и политических систем. Обычно они не отличаются сколько-нибудь значитель-

ным эффектом. И, по нашему мнению, их следовало бы скорее называть *рационализациями*, которые совершенствуют технологические процессы и складывающиеся на их основе социальные отношения, но не ведут к их существенным изменениям;

– *псевдоинновации*, направлены на частичное улучшение и продление противоестественного, с экономической и социальной точки зрения, использования устаревших технологий, общественных систем и институтов. Псевдоинновации, как правило, появляются на заключительной фазе жизненного цикла уходящей системы, когда она уже в основном исчерпала свой потенциал. Такие изменения, с нашей точки зрения, также не следует относить к инновациям, способствующим развитию технической социальной и экономической систем, а нужно рассматривать как некие *вынужденные рационализации;*

– *антиинновации,* эта категория предлагается для обозначения внедрения тех новшеств, которые не только не способствуют развитию общественных, политических и технических систем, но представляют собой шаг назад в этом процессе.

Приведенная типологизация внедряемых новшеств при всей спорности ее отдельных утверждений, безусловно, представляет собой дополнительный аргумент в пользу отказа от огульного отнесения к категории инноваций любых внедренных новшеств. И это позволяет использовать ее при анализе и оценке реальной ситуации в инновационной сфере.

Существуют и другие классификации. В частности, достаточно продуктивным представляется соотнесение внедряемых нововведений с различными сферами жизнедеятельности общества. Еще во второй половине минувшего века инновации рассматривались преимущественно с точки зрения интересов технико-технологического развития производства. И лишь в канун XXI века появились первые идеи и были осуществлены первые целенаправленные программы инновационных преобразований в других отраслях экономики и духовной деятельности. Инновационные технологии начали распространяться в медицине, образовании, культуре, управлении и других сферах общества. Появилась возможность их классификации по другому основанию.

В конце 1980-х годов А. Пригожин предложил типологию нововведений, в основу которой положено предметное содержание внедряемых новшеств:

1) технико-технологические (новое оборудование, приборы, технологии);

2) продуктные (переход на выпуск новых изделий, материалов);

3) социальные (в широком смысле слова), к которым относятся:

– экономические (новые материальные стимулы, показатели, системы оплаты труда);

– организационно-управленческие (новые организационные структуры, формы организации труда, выработки решений, контроля над их выполнением и т. д.);

– собственно социальные, то есть целенаправленные изменения внутриорганизационных отношений (демократизация управления, создание новых общественных органов, изменения трудовых отношений);

– правовые, главным образом выступающие как изменения в трудовом и хозяйственном законодательстве.

Приведенная здесь типология А. Пригожина [29; 30] выгодно отличается от типологии, которая была предложена Й. Шумпетером в 70-х годах прошлого столетия и была ограничена рамками производственной деятельности.

Широкий диапазон использования инноваций еще раз подтверждает современное представление об инновационном развитии как о наиболее оптимальном условии общественного прогресса. В заключение подробного рассмотрения понятия «инновация» следует отметить, что в исследовательской практике термины «инновация» и «нововведение» рассматриваются в научных публикациях как синонимы.

Субъектами инновационных изменений в обществе выступают как отдельные его представители, так и организации. В публикациях представлено несколько попыток классификации инициаторов нововведений. Наиболее подробную типологизацию, на наш взгляд, разработал польский ученый П. Штомпка [35]. Он предлагает шесть типов субъектов, инициирующих перемены, которых он называет «инициаторами изменений».

Первый тип – это отдельные люди, выступающие с инновациями. Причем новшества, предложенные ими, не являются ожидаемыми результатами их деятельности, а, скорее, являются исключениями из правил и свойственны выдающимся субъектам (изобретателю, ученому, художнику, политику). Ибо для того чтобы общество приняло инновацию, оно должно доверять человеку, ее предлагающему – он должен быть достаточно популярен. «Если человек не обладает такого рода первичным признанием, любые его инновационные идеи, как правило, останутся частным делом или личными соображениями, которые не вызовут в обществе никакого резонанса и не приведут ни к каким социальным последствиям». Предлагаемые инициаторами первого типа изменения, как правило, весьма масштабны и касаются больших групп людей. Но инновационную активность такого рода, судя по всему, трудно прогнозировать.

Второй тип субъектов изменений – это инновационные роли. Это могут быть научные сотрудники, ученые, шаманы, чародеи, партийные функционеры, эксперты. В этом случае право предлагать обществу проекты каких-либо

изменений встроено в структуру социальной роли независимо от того, кто конкретно исполняет эту роль. Инновационное поведение, способность к инновациям входит в обязанность каждого такого субъекта и становится общественным ожиданием («инициатор по должности»). Невыполнение инновационных обязанностей может привести к тому, что данный человек потеряет право на исполнение роли такого типа.

Третий тип субъектов изменений – это инновационные организации (исследовательские организации, конструкторские бюро, «мозговые тресты», законодательные комитеты, парламенты и т. д.). Инициирование и проведение инноваций представляет собой обязанность таких субъектов, закрепленную в их статусе. Инновации появляются здесь как результат совместных действий – кооперации.

Четвертый тип – это группы, социальные круги новаторского характера, относящиеся к миру богемы или сектантства. Чаще всего они имеют негативный характер – относятся к различным видам контркультуры, нонконформизма. Они отбрасывают принятые в обществе нормы, обычаи, практики именно потому, что эти обычаи и практики являются «принятыми», распространенными. Отрицание такого рода ведет к тому, чтобы рано или поздно выработать и предложить альтернативные образцы или правила – новые обычаи, новый образ жизни, новый стиль и т. п.

Пятый тип субъектов изменений – это социальные движения, которые уже по самому своему определению направлены на изменение социальных норм или ценностей: молодежные, феминистские, экологические, религиозные, политические движения и т. д. Их целью является позитивное, конструктивное преобразование норм и ценностей в какой-либо отдельной, частной области (реформаторское движение) или во всей целостной структуре (революционное движение).

Шестой тип субъектов инноваций – это обычные люди. В своей повседневной жизни они вырабатывают какой-либо новый способ речи, одежды, прически, готовят новые блюда, по-новому обставляют свое жилище, заполняют свой досуг новыми формами развлечений и т. д. Эти практики после их одобрения окружающими постепенно могут распространяться и даже быть признанными в широкой среде, в чем- то изменяя стиль жизни какой-то части общества.

Перечисленные выше типы и субъекты обладают далеко не одинаковым инновационным потенциалом, который зависит от их отношения к той социальной системе, нормативная структура которой становится объектом изменений. Но тем не менее их участие в инициировании каких-либо изменений создает

тот инновационный фон, который не может не учитываться при изучении источников трансформации общества.

Рассмотренная в этом разделе некоторая часть понятийного аппарата анализа инновационной деятельности дает возможность исследователям более уверенно, и не допуская искажений в толковании используемых терминов, перейти к методологическому обоснованию социологического подхода к изучению социальных механизмов инновационной деятельности.

Социологические подходы к анализу инновационной деятельности

Выше уже отмечалась особая роль социальных механизмов в формировании эффективной инновационной деятельности. Говорилось о значении «человеческого фактора», о необходимости учитывать его влияние на успешное решение исследовательских и иных задач, которые должны решаться на всех этапах инновационного процесса.

Говорилось также о том, что успешное управление инновационной деятельностью требует, как минимум, знания состояния социальной среды, в которой она осуществляется, а также отдельных ее элементов, включая культурные правила, социальные институты, оказывающие влияние на характер инновационного поведения и его направленности. Весьма важны знания социальных отношений в среде акторов этой деятельности, оценка ими условий, в которых они работают. Большой научный интерес и значение для общества имеет анализ социальных последствий, выполненных и выполняемых инновационных проектов, и внедренных новшеств.

В соответствии с этим можно говорить о трех направлениях социологических исследований, которые проводятся и могут проводиться в инновационной сфере.

Во-первых, это исследования, целью которых является оценка социальных изменений, произошедших или ожидаемых (прогнозируемых) в результате осуществления тех или иных инновационных проектов. В качестве таких изменений могут рассматриваться изменения в содержании и условиях труда тех, кому предстоит использовать или обслуживать внедряемое или внедренное новшество. Здесь может анализироваться степень насыщения этого труда творческими элементами, требующими более высокого уровня знаний и профессионализма исполнителей, и, как следствие этого, повышение их удовлетворенности своей работой. К социальным изменениям, безусловно, относятся изменения трудовых и, в более широком плане, общественных отношений. Конечным результатом такого рода частных изменений может стать существенный рост производительности труда, изменение производственно-технического уклада производства и профессиональной структуры, новый уровень качества жизни людей.

Во-вторых, это исследования, преследующие своей целью анализ отношений субъектов инновационной деятельности к ее организации, к функционированию управленческих структур, которые призваны создавать необходимые условия для ее участников. Иногда такие исследования в качестве своего предмета выбирают «инновационный климат». В качестве основного инструмента при этом используются показатели удовлетворенности и социальной напряженности. Такие исследования можно рассматривать как своего рода изучение усредненного мнения акторов инновационного процесса по поводу состояния инновационной деятельности в научной, производственной, управленческой, потребительской и иной среде, где осуществляется работа с инновациями.

И наконец, в-третьих, это могут быть исследования, которые направлены на изучение условий и социальных механизмов, оказывающих непосредственное влияние на инновационное поведение участников процесса нововведения, на степень их активности, на качество их труда. Конечной целью этих исследований является поиск возможностей оптимизации инновационной деятельности за счет использования в социальном управлении нового знания методов изменения социальных механизмов, условий и средств управления.

Информация, которая может быть получена в результате регулярного проведения социологических исследований по этим трем направлениям, способна оказать существенную помощь в работе научных учреждений и региональных инновационных центров, как по реализации отдельных инновационных проектов, так и по оптимизации деятельности государственных и региональных инновационных систем. Она способна указать на те социальные резервы в инновационной деятельности, которые в настоящее время используются совершенно недостаточно. Кроме того, она способна дать научно-обоснованную оценку социальных последствий реализованных инновационных проектов.

К настоящему времени в отечественных организациях, а также в работах отечественных социологов, накоплен немалый опыт анализа позитивной деятельности по внедрению инноваций и анализу социальной успешности ее последствий. Наряду с этим накоплен и немалый опыт анализа неуспешной инновационной деятельности (то есть опыт провала инновационных проектов, их бесконечного внедрения или имитации успеха). Причем, что характерно, в значительной части случаев в качестве основных причин положительных результатов или неудач выступают социальные факторы. На основе анализа этих факторов предпринимались попытки исследовать объективные основания появления социальных условий не только не способствующих, но препятствующих реализации нововведений. В работах, анализирующих негативное отношение участников процесса внедрения инноваций к инновациям, по-

явился даже такой термин, как «социология невнедрения». Этим самым признавалась обоснованность поиска социальных закономерностей «провала» новых идей.

Разумеется, неудачи с реализацией нововведений могут иметь самые разные причины, но для управленцев науки важно уяснить то, что социальные причины при этом занимают далеко не последнее место.

Исследования, которые направлены на анализ социальных аспектов в инновационной сфере, в каждом из перечисленных выше направлений стремятся в пределах своего предмета определить способы влияния как на поведение акторов инновационного процесса, так и на социальные последствия этого поведения. Особое место в этих поисках занимает определение способов воздействия различных социальных факторов на деятельность акторов инновационного процесса. Еще в ранних исследованиях они получили общее название – социальные механизмы.

Социальные механизмы, определяющие характер деятельности человека в инновационной сфере, изучаются в современном мире многими научными дисциплинами: социологией, социальной психологией, психологией, этнографией, социальной антропологией и некоторыми другими. Каждая научная отрасль определяет свой предмет изучения этой деятельности и использует свой понятийный аппарат. В нашей работе функционирование социальных механизмов, влияющих на поведение участников инновационных процессов, анализируется с позиций социологической науки.

Социологический анализ характерен концентрацией внимания на деятельности, поведении изучаемых субъектов, а также на тех условиях, которые определяют характер, направленность и качественные характеристики этого поведения или деятельности.

В нашем случае мы имеем дело с «инновационной деятельностью», то есть с деятельностью акторов инновационного процесса. Причем акторов, которые заняты этим в научных учреждениях. Эта деятельность имеет свои характеристики, мотивацию, направленность. Она подвергается влиянию различных социальных условий и социальных механизмов, действующих на разных этапах создания и реализации нововведения.

Используемое здесь понятие «инновационная деятельность» может быть определено как *практики участников инновационного процесса, отвечающие целям этого процесса и обусловленные местом каждого участника в его жизненном цикле.*

В условиях научно-исследовательского учреждения инновационная деятельность представлена несколькими ее видами. Это *фундаментальные исследования,* главной задачей которых является приращение научного знания.

Сделанные на их основе научные открытия, новое видение изучаемых объектов и явлений становятся исходным пунктом инновационных разработок. В этом случае к разработке новшества подключаются другие специалисты – исполнители *прикладных исследований, экспериментаторы,* а затем *разработчики* прототипа нового научного продукта (проекта, модели, технологии, образца). Возможны и другие варианты взаимодействия.

У исследователей не было оснований не считать, что все участники инновационного процесса в научном учреждении не только профессионалы высокого класса, но и увлеченные люди, добросовестно стремящиеся в установленные сроки справиться с поставленной задачей. Но (надо признать, к сожалению), как показали исследования, у многих из них есть свои проблемы, свой взгляд на выполняемую работу и свое отношение к действующим в научных учреждениях порядкам. Поэтому их инновационное поведение, как правило, не одинаково. Для классификации этих различий мы прибегли к наработкам отечественных исследователей. Л.Я. Косалс [18] на основе анализа большого объема исследовательских данных считает возможным выделить пять основных стратегий инновационного поведения, которые могут быть обнаружены у участников инновационной деятельности. Применительно к научному учреждению эта классификация могла бы принять такой вид:

1. *Самостоятельность в выборе объекта исследования и безусловная оригинальность получаемых данных, проявление инициативы при определении характера разработки и материализации новой идеи, активный характер работы.*

2. *Активное поведение при осуществлении нововведений.* Такая стратегия поведения предполагает высокую степень включенности индивида в инновационный процесс (то есть идентификацию с его целями), ответственное отношение к выполняемой работе, а также предполагает некоторые элементы творчества. Она способствует высокому качеству инновационной деятельности.

3. *Участие в осуществлении нововведений без проявления активности и самостоятельности.* Эта стратегия проявляется в реализации исполнительских функций в рамках традиционной исполнительности и без особого интереса к содержанию выполняемой работы. Но соблюдение дисциплины в работе не вызывает нареканий. В тех условиях, когда инновационный процесс осуществляется по заданному алгоритму, такая стратегия поведения достаточна для его успешного завершения. Однако в практических условиях такая благоприятная ситуация складывается далеко не всегда. И в этих новых условиях такая стратегия оказывается недостаточной.

4. Пассивное поведение в осуществлении нововведений. Это такой тип стратегии, при которой участник инновационного процесса избегает самостоятельных действий и принятия каких-либо решений, отказывается от ответственности за порученную работу, сопряженную с нововведением, хотя и не препятствует общему ходу внедрения новшеств. Такой тип стратегии уже несет в себе реальную угрозу успешному осуществлению инновационных процессов.

5. Активное сопротивление внедрению новшества. Эта стратегия, как правило, порождается конфликтом интересов или страхом перед грядущими изменениями, может проявляться в самых разнообразных формах. Это может быть критика перспективного нововведения как ненужного, неэффективного и даже вредного. Известны случаи обвинения новаторов в авантюризме и корыстных соображениях. Иногда это может быть восхваление уже имеющихся решений и их преимуществ по отношению к новым идеям или принятие решений, затрудняющих внедрение новшества или делающих его появление бессмысленным.

Подобная классификация стратегий инновационного поведения дает возможность дифференцировать по этому признаку акторов инновационных процессов, которые окажутся в поле зрения исследователей и оценить соотношение этих групп на каждом этапе инновационного цикла или в каждой организации. Распределение респондентов по перечисленным выше группам может быть осуществлено с помощью экспертов или, что менее надежно, с помощью субъективных оценок своего поведения самими акторами, полученных в процессе опроса.

Но, при всей якобы простоте такого подхода к оценке деятельности, он не может ответить на вопрос об источниках именно такого поведения – чем оно определятся и каким образом может быть изменено. Если ограничить результаты исследования возможностями только такого подхода, то не будет никакой уверенности в том, что обнаруженный характер поведения сохранится и далее, что он не является реакцией на какие-то сиюминутные обстоятельства. Поэтому, на наш взгляд, здесь необходим такой социологический подход, который раскрывал бы не только различия акторов инновационного процесса по характеру поведения, но и различия в тех социальных механизмах, которые определяют их поведение.

В таком случае необходимо сказать несколько слов об объекте и предмете исследования, которое ставит перед собой задачу раскрыть содержание социальных механизмов, оказывающих влияние на инновационное поведение акторов инновационного процесса. Объектом самой социологической науки, как известно с момента ее возникновения, является общество. Но при этом речь идет не о конкретных людях или множестве людей. Современная социология

рассматривает общество не как конкретный коллектив или конкретную группу индивидуумов, а как некий вид активности, деятельности людей. Еще М. Вебер писал, что предметом социологии являются человеческие действия, формирующие тот конечный материал, из которого возникают различные структуры, организации, институты.

В настоящее время в социологических исследованиях используется большое разнообразие подходов к анализу различных видов социальных действий и деятельности в целом. В соответствии с этим появляется определение и предмета исследования.

Для исследований, которые направлены на изучение и оценку функционирования социальных механизмов, формирующих поведение акторов инновационного процесса, целесообразен выбор социокультурного (или в другом прочтении – культурного) подхода. А в качестве предмета исследования – культуры инновационной деятельности. Такой подход и такой предмет не являются чем-то новым в развитии социологии. Еще более полутора столетий назад, после жесткой дискуссии с прагматиками, то есть почти с самого начала существования социологической науки, культура была признана значительным числом ученых того времени в качестве ее научного предмета. М. Вебер и Э. Дюркгейм, стойко оберегающие социологию от ее превращения в социальную физику, то есть науку, которая рассматривала бы зависимость общества лишь от природной сферы, дали свое толкование этому понятию с позиций социологического подхода. «Культура» рассматривалась ими как неотъемлемая часть жизни группы, сообщества, общества в целом. Как та социальная среда, которая сопровождает человека всю его жизнь. В каждой отдельной общности (профессиональной, производственной, научной, преподавательской) культура имеет свою специфику, определяемую спецификой осуществляемой деятельности. Она представляет собой свойственный членам данной общности способ жизни, формирующий те образы действий и мыслей, которые приобретают обязательный характер для всех. Именно благодаря репрезентативной (то есть признанной всеми) культуре поведение человека становилось осознанным и предсказуемым. В то же время на протяжении всей своей жизни человек участвовал в трансформации этой социальной среды, создавая новые правила поведения, новые идеи и материальные предметы, пре вращая культуру в творение разума. И в этом единстве объективного и субъективного проявляется важнейшее качество культуры как основного социального механизма, изменяющего поведение и жизнь людей, их идеологию и сознание в группах, сообществах, обществе.

Нельзя сказать, что на протяжении более чем столетия, отделяющего нас от отцов-основателей социологии, эта их позиция всегда находила постоянных

последователей. Презентировались и другие, более понятные для своего времени направления и подходы социологической теории. Но по прошествии многих лет, на протяжении которых социологи, в борьбе школ и парадигм, сменили не одну научную концепцию и, соответственно, не один подход к социологическому анализу общественных явлений, все вновь возвращается «на круги своя». Поиск альтернативных подходов к анализу социальных явлений и деятельности в социологической теории существенно ослаб. Социокультурный или культурный подход сегодня вновь признается доминирующим. Это именно такой подход, который позволяет более глубоко и всесторонне взглянуть на содержание социальных регуляторов, определяющих поведение людей.

Как уже отмечалось в первом разделе этой работы, под социальным механизмом инновационного процесса в социологии понимается некий условный конструкт, который представляет собой обобщение системы социальных регуляторов, оказывающих влияние на инновационное поведение. Культурный подход дает возможность раскрыть содержание этих механизмов, оказывающих влияние на поведение членов того или иного сообщества. Дает возможность понять причины конкретного поведения и способ его коррекции. Его использование позволяет выяснить, какими культурными правилами, традиционными установками и идеалами руководствуется индивид в своей деятельности и как он их воспринимает, а также в какой степени эти элементы культуры соответствуют потребностям общества, организации и самого индивида.

Инновационная культура, возможности ее анализа и коррекции

Если культура – это совокупный способ жизни, характерный для рассматриваемой группы или общности, то инновационная культура представляет собой лишь часть этого способа жизни, относящуюся к участию индивидов непосредственно в инновационной деятельности. Это те правила, нормы и идеалы поведения, которые установлены самими людьми как образцы, соблюдение которых обязательно для каждого члена группы или сообщества. Определение понятия «инновационная культура», по нашему мнению, таково: *Инновационная культура – это система ценностей, социальных норм, обычаев, правил и поведенческих практик в сфере инновационной деятельности, которая сложилась (естественно-исторически или/и под воздействием управленческих мер и неформальных практик) в организациях, учреждениях или в аппарате органов власти и в значительной степени определяет инновационное поведение акторов инновационной деятельности.*

Большую роль в процессе формирования инновационной культуры играет влияние как территориальных, так и профессиональных, исторически сложившихся культурных ценностей и образцов поведения. Но не меньшее значение

в формировании новых культурных правил и замене устаревающих имеют неформальные практики, которые постоянно множатся в процессе деятельности, обогащаясь новыми идеями и опытом нового решения традиционных проблем. Их институциализация представляет собой сложный, но неизбежный процесс, обеспечивающий повышение результативности научной или управленческой организации. Здесь не может не найти своего отражения влияние глобализационных процессов, мирового рынка и мировой науки.

Инновационная культура того или иного научного учреждения, организации может оцениваться как высокая или низкая в зависимости от того, в какой степени культурные нормы, правила и ценности данной организации содействуют успешной реализации целей инновационной деятельности, а также от того, какая часть участников идентифицирована с этими ценностями, целями, нормами и правилами.

Анализ состояния, формирования и изменений инновационной культуры в любом сообществе представляет собой достаточно кропотливое и трудоемкое занятие, если учесть многообразие социальных норм и правил, ценностей и ориентиров, традиций и убеждений. Исследователь вынужден здесь вести кропотливый поиск или создавать «трудосберегающие технологии» и методики избирательного подхода.

Следует признать, что в значительной степени осложняет применение социокультурного подхода неоднозначное толкования самого понятия «культура». Оно очень по-разному интерпретируется как в исследовательской практике социальных наук, так и в общественной сфере. Поэтому, прежде чем приступать к исследованиям на основе социокультурного подхода, необходимо четко определиться с пониманием термина «культура».

Л.Г. Ионин считает, что в мировой научной литературе отстаивают свое право на жизнь более 150 толкований этого термина. Максимально обобщив известные интерпретации, он свел имеющее место многообразие к минимуму, образовав несколько групп толкований [14].

Во-первых, понятие культура используется учеными для обозначения общества, основанного на праве, порядке, мягкости нравов, толерантности и т. д. В таком случае применяется словосочетание «культурное общество». По смыслу оно совпадает со значением слова «цивилизация». Такому обществу противопоставляется общество некультурное, нецивилизованное. Используют такое словосочетание обычно историки, журналисты, политики.

Частным случаем такого толкования понятия «культура» является признание присутствия у человека таких качеств, как образованность, эрудиция, широта мнений и взглядов («культурный человек», «специалист высокой

культуры»). Или же термином «культурный» подчеркивается безупречное соблюдение кем-то общепринятых этических норм. Во-вторых, понятие «культура» используется как абстрактное указание на особенность способа существования или образа жизни, свойственных какой-то группе или периоду: «греческая культура», «культура народов Севера». Такой подход используется в работах социальных антропологов, этнографов, филологов и историков.

В-третьих, наиболее распространенное и популярное использование термина «культура» как абстрактное обозначение форм и продуктов интеллектуальной и, прежде всего, художественной деятельности. Иногда, в советские времена, давалось такое толкование: «все, чем занимается Министерство культуры». Такое применение термина «культура» свойственно практически всем.

Наконец, четвертый вариант, когда под понятием «культура» понимается способ жизни, свойственный данной общности, группе, сообществу, обществу в целом – тот, признанный в данном сообществе «способ жизни», который формирует образы действия, сознания, многочисленные нормы и правила, обязательные для всех или для определенной категории ее членов. Это тот способ жизни, который застает человек, появляясь на свет, и который он на протяжении всей своей жизни, подчас не замечая этого, изменяет.

Как уже говорилось выше, еще с момента появления социологии это толкование и было принято в качестве определения предмета новой общественной науки. Именно тогда было определено, что социология необходима для изучения общества и его развития. А культура определялась как предмет этой науки, открывающий путь к анализу социальных механизмов обеспечивающих и стабильность, и происходящие в группе, в общности и обществе в целом изменения.

Ценности, нормы и образцы поведения, получившие наименование «культурные правила», традиции, мифы, ритуалы на всем протяжении жизни человека сопровождают его, передаются из поколения в поколение, постепенно изменяя свои формы и содержание. Они составляют его социальную реальность, объективную социальную среду, с которой он не может не считаться, будучи членом данного сообщества, данной группы. Каждое новое социологическое исследование в области культуры раскрывало все новые стороны и структурные элементы этого социального феномена. Даже элементарное перечисление функций культуры позволяет получить представление о сложности ее содержания.

У П. Штомпки мы находим такое описание ее структуры.

Во-первых, это *нормативная культура.* Она тесно связана с понятиями долженствования или, напротив, запрета. Это нормы, образцы поведения, а также ценности поведения, ради которых оно совершается. Все вместе это, как

отмечалось выше, носит название «культурных правил», которые должны соблюдаться людьми, считающими себя членами данного сообщества (группы).

Во-вторых, это *идейная (духовная) культура.* Она определяет стандартные способы мышления, устанавливает смыслы событий и явлений, разделение которых становится в данной группе обязательным.

И в-третьих, это *материальная культура.* Под этим понимается своеобразный комплекс материальных предметов, используемых в данном сообществе, конструктивных идей, реализованных в этих предметах, а также умение правильно пользоваться этими предметами и технологиями.

На каждом уровне приведенной выше структуры функционирует ценностно-нормативная система. Ее основу составляют простейшие элементы – культурные правила с их двумя составляющими – нормами и ценностями [36].

Если набор культурных правил, связанный с выполнением значимых социальных функций, признается членами данного сообщества, а невыполнение этих правил влечет за собой неотвратимые социальные санкции, такой набор правил получает название «социальный институт». По сути, социальные институты вносят и сохраняют новые нормы и правила в жизнь того ли иного сообщества. При появлении в общности или организации нового института не исключается возникновение противоречий, связанных с появлением взаимоисключающих требований к поведению людей. Но в процессе устранения этих противоречий, когда происходит смена устаревших норм и правил на более прогрессивный тип культурных правил, создаются условия для развития данной общности, группы, организации. Если предусмотренные в том или ином социальном институте санкции за невыполнение культурных правил перестают использоваться, такой институт прекращает свое существование.

При анализе инновационной деятельности научного учреждения в качестве социальных институтов может рассматриваться значительное число культурных правил, положений, образцов поведения, способствующих упорядочению инновационных процессов.

Не следует также исключать и того, что в связи с продолжительной деятельностью научных учреждений там могут существовать нормы и порядки, корни которых уходят в далекое прошлое. И тем не менее для какой-то части сотрудников они по-прежнему могут быть руководством к действию. Предельных норм для такого рода отклонений пока что не существует. Но совершенно очевидно, что при чрезмерном различии в составе признаваемых сотрудниками норм и правил можно будет говорить о низком уровне институциализации норм, рекомендованных управленческими структурами и, соответственно, о низкой управляемости инновационными процессами.

Если бы в исследовании при оценке состоянии культуры было необходимо учитывать только присутствие в организации перечисленных выше элементов инновационной культуры, задача была бы, возможно, не столь сложной. Дело в том, что люди далеко не одинаковы, и они по-разному реагируют на воздействие со стороны социальной среды. Одни безропотно соглашаются с необходимостью признать и соблюдать действующие в сообществе нормы и правила. Их можно назвать конформистами и рассчитывать на предсказуемость их поведения. Другие не склонны соглашаться с этими правилами и нормами и поступают им вопреки. Поведение таких «девиантов» создает обстановку неопределенности. Да и сила регулирующего влияния культурных правил может быть неодинаковой.

В любом научном учреждении или в управленческой структуре можно встретить *культурные императивы*, то есть категорические требования определенного способа поведения. Они выступают в форме приказов или в форме запретов. Как правило, они положены в основу действующих социальных институтов.

Так, например, плагиат категорически *запрещен* и рассматривается как аморальный поступок. Сотрудник НИИ *обязан* в присутственные дни посещать свой отдел, сектор. *Недопустимо* единолично использовать результаты исследования, полученные совместно с другими сотрудниками. По итогам года научный сотрудник обязательно должен иметь как минимум две публикации.

К следующему уровню, содержащему *меньший уровень обязательности*, относятся нормы и правила, связанные, например, с участием сотрудников в инновационных разработках и проектах прикладного характера, соблюдение порядка в документации, выступление с докладами по результатам работы.

Третий уровень культурных правил по степени их воздействия носит еще более свободный характер. Это *рекомендации и советы*. К ним может быть отнесено участие в конференциях и семинарах, повышение уровня знаний в какой-то определенной сфере, работа в библиотеке.

От степени обязательности тех или иных норм зависит и сила их влияния на поведение участника исследовательской деятельности, в том числе и инновационной. Тем не менее в исследовательской практике приходится сталкиваться с произвольной переквалификацией этих требований по уровню обязательности. Так, например, посещение конференций нередко является в административной практике обязательным условием переаттестации. Но зато категорическое требование о появлении в институте в присутственные дни может не выполняться.

Важнейшим средством идентификации акторов инноваций с нормами инновационной культуры организации, где они действуют, является создание

условий для заинтересованного отношения к деятельности в инновационной сфере, то есть отношения как к деятельности, значимой для каждого из них лично. Активное отношение позволяет сделать вывод о присутствии высокой мотивации у персонала, гарантирующей необходимое качество и темпы их труда. Получение такого результата может рассматриваться как серьезный успех в управлении инновационной деятельностью.

В качестве основного критерия оценки этого отношения, по мнению исследователей, может быть использован такой показатель, как «*включенность в инновационную деятельность*», или «*идентификация с целями и задачами инновационной деятельности*».

Включенность в инновационную деятельность – это комплексный показатель, характеризующий отношение человека к этой деятельности. Здесь должно учитываться не только формальное участие актора в инновационном процессе, но и степень его идентификации с научными и инженерными идеями, положенными в основу предмета его разработки, с его целями и перспективами. Важными индикаторами «включенности» является проявление творчества в разработках, отсутствие желания оставить работу над данным проектом (разработкой), степень удовлетворенности процессом и итогами работы, уровень заинтересованности в успешной реализации проекта.

Используя возможности социологического культурного подхода для оценки состояния культуры инновационной деятельности в научном учреждении, исследователи могут получить широкий спектр социальной информации и оценок, начиная от простейших количественных соотношений до выявления сложных противоречий, складывающихся в восприятии норм и правил, установленных в системе социального управления. Самый общий взгляд на описанные выше исследовательские возможности позволяет наметить вопросы, на которые можно было бы получить ответы в процессе такого исследования:

– в какой степени признаются, одобряются и соблюдаются формальные и неформальные культурные правила инновационного поведения научными сотрудниками;

– каково соотношение официальных и неформальных норм и ценностей в регуляции инновационного поведения;

– какие из культурных правил и социальных институтов не способствуют развитию инновационной деятельности;

– какие неформальные нормы и правила следовало бы признать и институциализировать для улучшения условий инновационной деятельности и повышения ее культуры;

– какие культурные традиции необоснованно преданы забвению и заслуживают восстановления;

– какая часть сотрудников может рассматриваться как идентифицированные с культурными правилами инновационной деятельности научной организации;

– следование каким ценностям становится предпосылкой успеха в инновационной деятельности.

Ответы на эти вопросы представят лишь скромное начало большой работы по изучению инновационной культуры, результаты которой должны помочь и исследователям, и управленческим структурам найти компромисс интересов и методы изменения культурных правил, нацеленного на научный успех.

Библиографический список

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва, 1999.
2. Видоевич З. Глобализация, хаотизация и конфликты в современном мире // СОЦИС. 2005. № 4.
3. Винокуров В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций // Инновации. 2004. № 4 (81).
4. Время принять вызов. Интервью с М. Рычевым // Инновации. 2006. № 5.
5. Голиченко О.Г. Национальная инновационная система России. Состояние и пути развития. Москва, 2006.
6. Гордиенко Т.И. Политика и вклад государства в развитие высоких технологий и венчурной индустрии // Наука Москвы и регионов. 2004. № 1.
7. Гурков И.Б., Тубалов В.С. Инновации в российской промышленности: создание, диффузия и реализация новых технологий и социальных практик // Мир России. 2004. № 3.
8. Денисовский Г.М. Интервью // Глобализация и постсоветское общество. Москва, 2001.
9. Дойль П. Инновации и разработка нового продукта // Менеджмент: стратегия и тактика. Москва, 1999.
10. Зинов В.Г. Основная проблема развития инновационной деятельности // Инновации. 2004. № 2 (69).
11. Инновации в организациях. Труды конференций и семинаров ВНИИСИ / отв. ред. Н.И. Лапин. Москва, 1980–1987.
12. Инновации в постсоветской промышленности / под ред. В.И. Кабалиной. Москва: Институт сравнительных исследований трудовых отношений. Ч. 1. Сыктывкар, 2000; Ч. 2. Москва, 2001.
13. Инструкция по заполнению формы федерального государственного статистического наблюдения №4 – инновация «Сведения об инновационной деятельности организации» (утв. пост. Госкомстата России от 22.07.2002 № 156).
14. Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва, 1998.
15. Келле В.Ж. О пределах инновационных заимствований / В.Ж. Келле [и др.] // Проект № 00.05.80096. E-mail: shved@imamod.ru.
16. Келле В.Ж. Инновационная система России. Москва: Наука, 2003.
17. Келле В.Ж. Ценность и цена научного знания // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. Санкт-Петербург, 2005.
18. Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов. Новосибирск, 1989.

19. Кун Т. Структура научных революций. Москва, 2002.

20. Лапин Н.И. Формирование и реализация современной инновационной стратегии организаций // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / рук. авт. кол. Д.С. Львов, А.Г. Поршнев. Москва, 2002.

21. Лапин Н.И. Жизненный цикл инноваций // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург, 2006.

22. Мау В. Экономическая политика в 2004 году: поиск модели консолидации роста // Вопросы экономики. 2005. № 1.

23. Месяц Г.А. Анализ инновационной деятельности РАН / Г.А. Месяц, В.М. Бузник [и др.] // Инновации. 2005. № 3.

24. Модельный закон «Об инновационной деятельности» // Инновации. 2007. № 1.

25. Наука и высокие технологии России на рубеже третьего тысячелетия. Социально-экономические сегменты развития / под ред. В.Я. Макарова. Москва, 2001.

26. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Международный журнал. Теория и практика управления. 2001. № 5.

27. Покровский Н.Е. Транзит Российских ценностей: нереализованная альтернатива, аномия, глобализация // Глобализация и постсоветское общество. Москва, 2001.

28. Попова Е.В. Будущее России – технологическая держава или сырьевой «придаток»? // Инновации. 2007. № 1.

29. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. Москва, 1989.

30. Пригожин А.И. Современная социология организаций. Москва, 1995.

31. Семенова А. Управление инновационными процессами // Экономист. 2005. № 5.

32. Смехова Т. А. Инновационная деятельность и инновационный процесс: в чем отличие? // Инновации. 2004. № 2 (69).

33. Статистика науки и инноваций: Краткий терминологический словарь. Москва: ЦИСН, 1998.

34. Шендрик А.И. Социология культуры. Москва: Юнити-Дана, 2005.

35. Штомпка П. Социология. Москва: Логос, 2005.

36. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. Москва: Логос, 2005.

37. Ядов В.А. Современная теоретическая социология. Санкт-Петербург: Интерсоцис, 2006.

38. Яковец Ю.В. Эпохальные инновации XXI века. Москва: Экономика, 2004.

Б.Г. Тукумцев

АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАУЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: КУЛЬТУРАЛЬНЫЙ ПОДХОД *

На протяжении ряда последних лет в Социологическом институте РАН ведутся разработки методологии сравнительно нового, культурального подхода применительно к исследованию инновационной деятельности в научных учреждениях. При этом в качестве предмета социологического анализа рассматривается состояние культуры деятельности научных сотрудников академических учреждений в инновационной сфере. Результаты выполненных теоретических разработок и предварительного анализа проблемы, опубликованы в ряде изданий[1].

В течение 2008–2009 гг. на подготовленной методологической основе осуществлен экспериментальный этап исследования. Он выполнялся силами сотрудников сектора «Социология науки и инноваций» СИ РАН под научным руководством автора этой статьи. Полученные материалы – результаты «полевого» этапа, позволяющие сделать первые выводы о состоянии культуры инновационной деятельности в академических научных учреждениях в современных условиях. Они позволяют также судить о значении совершенствования культуры этой деятельности для повышения ее успешности.

Преимущества культурального подхода связаны с возможностью выделить и определить в процессе исследования направленность социальных механизмов формирования и регулирования социального поведения членов изучаемого сообщества. А это, в свою очередь, дает ключ к прогнозированию их поведения и возможность его изменения. Применение такого подхода не умаляет преимуществ других методологических подходов, используемых в социологии для анализа деятельности и не исключает возможности их совместного использования в прикладных исследованиях.

Сегодня в мире никто не сомневается в том, что только научный поиск способен дать людям ключ к использованию новых, неизвестных ранее средств

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Анализ инновационной деятельности в научных учреждениях: культуральный подход // Петербургская социология сегодня. 2010. № 2. С. 310–361.**

[1] См., напр. Тукумцев Б.Г. Методологические предпосылки исследования инновационной культуры в научных организациях // Наука и высшая школа в инновационной деятельности. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2006. С. 10–31; Его же. Культура инновационной деятельности в научных учреждениях и возможность ее социологической оценки // Глобализация в Российском обществе: сб. науч. работ / отв. ред. И.И. Елисеева. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2008. С. 47–98.

ускорения технического, социального и экономического прогресса, развития благосостояния людей. Пришло понимание того, что только новые научные идеи и знания могут помочь сохранить жизнь на Земле, предупреждая социальные, космогенные и техногенные катастрофы. Лидирующая роль науки в осуществлении прогрессивных экономических и социальных преобразований, как известно, начала проявляться и была осознана человечеством сравнительно недавно. Исследователи самих нововведений и инновационных процессов долгое время не воспринимали науку как основной начальный этап инновационного цикла. Ее стартовая роль в осуществлении крупнейших инноваций была осознана и постулирована лишь на грани XX–XXI вв. И это стало поводом для повышения интереса к анализу инновационной деятельности в научных учреждениях.

Наше внимание привлекла проблема недостаточного знания о состоянии и функционировании культурных механизмов, оказывающих влияние на инновационную деятельность ученых, а также о средствах получения такого знания. Речь при этом идет, прежде всего, именно о феномене культуры как о способе инновационной деятельности, причем в данном конкретном случае – в условиях отечественной академической науки. Подобный анализ инновационной деятельности в сфере науки с использованием культурального подхода в рамках социологического исследования, насколько нам известно, осуществлялся впервые. Тем не менее, исследователи не считали свою работу лишь научным экспериментом. Предполагалось (и это подтвердили результаты исследования), что новое знание о состоянии культуры инновационной деятельности может иметь и практическое значение. Суть его заключается в том, что оно обращает внимание на возможности более полного раскрытия интеллектуального потенциала научных организаций, связанных с внедрением нововведений, за счет изменения ряда культурных правил их деятельности.

Основная цель такого исследования заключается, на наш взгляд, в том, чтобы выяснить, насколько существующие культурные нормы и культурные ценности, функционирующие в академических научных учреждениях и формирующие способы инновационной деятельности, содействуют успешной работе ученых. И если нет, то чем это вызвано. Сопутствующей темой стало выяснение того, в какой степени действующие культурные правила соответствуют тем генеральным задачам, которые выдвигают перед российской наукой потребности общественного развития. Наконец, новый методологически подход позволил получить ответ на вопрос, как научные сотрудники воспринимают ныне функционирующую культуру инновационной деятельности, какие

культурные нормы и правила, по их мнению, нуждаются в замене либо в модернизации[1].

Подробная интерпретация в нашем прочтении основных положений методологии культурального подхода, использованного в настоящем исследовании, основана, в том числе и на некоторых основных положениях «сильной программы» Дж. Александера, изложенной в его «Культуральной социологии»[2]. Концепция исследования и некоторые результаты были представлены на методологических семинарах в Москве в ИС РАН (декабрь 2009 г.) и в Санкт-Петербурге в СИ РАН (в март 2010 г.).

Экспериментальное исследование осуществлялось в течение двух лет. Объектами исследования стали ученые четырех петербургских институтов РАН. Были использованы качественные методы. Интервью и данные специальных процедур были получены более чем от 40 научных сотрудников и руководителей. В настоящее время работа над этим проектом продолжается. Некоторая часть полученных материалов исследования использована при написании этой статьи.

Инновации и инновационная деятельность

Прежде чем говорить о состоянии инновационной деятельности, о ее культуре, следует, на наш взгляд, сделать некоторые терминологические уточнения, относящиеся к объекту исследования. Первое уточнение касается обозначения продукта инновационной деятельности ученых. Насколько правильно новшества, созданные в процессе теоретических либо прикладных разработок в научно-исследовательских институтах, называть инновациями? Такое обозначение можно встретить в некоторых публикациях последнего времени. Опираясь на сложившийся к настоящему времени в сфере инновационной деятельности понятийный аппарат, следует признать, что этого делать нельзя. Термин «Инновация» в настоящее время рассматривается в российском научном сообществе как обозначение некоторого итога процесса, который называют инновационным. Именно так выглядит определение понятия «инновация», которое дается словарем ЦИСИ:

«*Инновация – конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса,*

[1] Тукумцев Б.Г. Социологический анализ культуры инновационной деятельности в научных учреждениях // Инновации. № 10. Октябрь, 2008. С. 85–91.

[2] Alexander J.C. The Meanings of social Life. A Cultural Sociology. Oxford: University press, 2003.

используемого в практической деятельности либо в новом подходе к социальным услугам. Инновация рассматривается сегодня в российском научном сообществе как некоторый итог процесса, который называют инновационным»[1].

Так что говорить о том, что предметом труда ученого является инновация – некорректно. Сами ученые, судя по их высказываниям в процессе общения с исследователями, также не считали, что предмет их труда – инновации. Более того, они весьма скептически относятся к попыткам таким образом обозначить их деятельность. Сами они предпочитают говорить, что они занимаются теоретическими исследованиями, прикладными разработками, участвуют во внедренческих проектах. Все это является элементами инновационной деятельности, ее составными частями. И не исключено, что в перспективе, при соответствующей заинтересованности промышленных или социальных организаций, разработанные новшества могут стать успешными инновациями.

Берущая свое начало на столе ученого инновационная деятельность не ограничена рамками научно-исследовательского учреждения. Свое продолжение она находит на последующих этапах так называемого «жизненного цикла инновации». Жизненный цикл инновации охватывает весь инновационный процесс – от зарождения идеи новшества до ее реализации в практических интересах. Получив «путевку в жизнь», эта идея находит свое продолжение в проектной или технической разработке, в поиске источника финансирования этой работы, в сертификации и патентовании. Но это еще не все. Инновационная разработка, для того чтобы попасть к потребителю, должна пройти этап диффузии. Только после этого, при наличии благоприятной рыночной перспективы она станет новшеством, внедренным в практику. И лишь тогда, убедившись в наличии экономического или социального эффекта от внедрения этого новшества, мы сможем констатировать факт состоявшейся инновации.

На каждом последующем этапе инновационного процесса, уже за рамками этапа научных разработок, также осуществляется инновационная деятельность. И исследователи при наличии интереса к продолжению инновационного процесса также имеют возможность анализировать деятельность действующих там акторов, используя те или иные методики анализа.

Само понятие «инновационная деятельность» трактуется нами следующим образом: «*Инновационная деятельность – это практики участников инновационного процесса, отвечающие целям этого процесса и обусловленные местом каждого участника в его жизненном цикле».*

Завершая обсуждение термина «инновационная деятельность», необходимо заметить, что в зарубежных публикациях, наряду с приведенным выше

---

[1] Статистика науки и инноваций: краткий терминологический словарь / под ред. Л.М. Гольберта. Москва, 1998. С. 87.

толкованием, существует и иная трактовка понятия «инновация». Некоторые авторы определяют ее как «сложную и диверсифицированную деятельность по созданию новшеств»[1]. Так что при использовании зарубежных источников это необходимо учитывать.

Следующее уточнение связано с тем, какого рода деятельность в научно-исследовательском институте следует относить к инновационной. Традиционно мы представляем себе наличие в академических институтах естественного профиля двух видов занятий. Это, с одной стороны, фундаментальные исследования, с другой – прикладные исследования и разработки. В общепринятом толковании представляется логичным такое описание функций этих двух видов научной работы. Теоретическая деятельность направлена на получение нового знания. Соответственно, прикладная деятельность – это применение полученных новых знаний на практике. Теоретики открывают новое знание, а прикладники занимаются практическим применением этих знаний. Отсюда напрашивается вывод: инновационная деятельность – это тесно связанные с практическим выходом прикладные исследования и разработки. А фундаментальные теоретические исследования к инновационной деятельности отношения не имеют. Однако, по мнению самих ученых, все не так просто.

На практике, говорят они, новые (фундаментальные) знания нередко появляются неожиданно, в результате не только теоретических, но и прикладных исследований. Например, когда в процессе материального воплощения какой-либо новой идеи открываются существенные дополнения нового знания. Или, наоборот, выясняется, что теоретическая концепция новшества требует дополнительных обоснований и что это не было учтено в теоретическом исследовании. Возможен и другой вариант: новый метод или технология, обоснованные теоретически, в результате фундаментальной работы могут непосредственно использоваться практиками. В некоторых странах научные центры системно подходят к вероятности такого использования. В Голландии, например, по сведениям, почерпнутым нами в ходе интервью, даже действует правило обязательного обсуждения возможности практического использования каждого результата фундаментальных исследований. Ему не дают «залежаться на полке». Можно, наконец, вспомнить и о том, что в основе самых грандиозных инноваций нередко лежат открытия, сделанные именно фундаментальной наукой. Все это говорит не в пользу отнесения к инновационной деятельности только прикладной науки.

---

[1] Винокуров В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций // Инновации. 2004. № 4 (81). С. 6.

Наконец, мы не можем не учитывать и тесного переплетения этих двух видов научной деятельности в повседневной жизни. Вот что по этому поводу замечает М. Бабуров: «В реальности ни фундаментальная, ни прикладная наука никогда не встречаются в чистом виде. На практике в любой проблеме присутствуют обе науки в различных пропорциях. И фундаментальной мы называем проблему, в которой велика доля нового, неизвестного знания, а прикладной – ту, в которой как нам представляется, неизвестного значительно меньше»[1].

Все это побуждает нас к тому, чтобы в качестве причастных к инновационной деятельности рассматривать как работу в области прикладных исследований, так и в области фундаментальной науки. В то же время, анализируя содержание инновационной деятельности в каждой из научных сфер, исследователь не может не учитывать существенного различия конечных целей этих двух видов научной деятельности. Прикладная наука «по своим целям, принципам и организации значительно больше походит на обычный бизнес, чем на свою однофамилицу – науку фундаментальную»[2], пишет М. Бабуров. Ее результат не только предсказуем, но может планироваться, то есть поддается управлению. В то же время результат теоретических исследований, как правило, несет в себе нечто новое и непредсказуемое. Именно в этой непредсказуемости многие видят особое значение фундаментальных исследований. Все это обуславливает различия в содержании этих двух видов деятельности, которое в свою очередь требует разных типов мотивации и организации научного труда, а также различия в ценностных ориентациях, жизненных целях людей, взявшихся за выполнение этих двух неодинаковых видов инновационной деятельности.

Участие академических институтов в инновационном процессе

С начала 90-х гг. XX в. до настоящего времени Российская академия наук испытывает на себе разрушительное влияние финансово-экономического и социально-политического кризиса, который был порожден эпохой перестройки и реформ. Современные аналитики сходятся на том, что к настоящему времени источники этого всероссийского кризиса в основном преодолены. Между тем о его последствиях для Академии наук этого сказать пока еще нельзя. Они попрежнему удерживают подавляющую часть Академических научных учреждений на грани выживания.

Одним из первых таких последствий стало катастрофическое сокращение финансирования ее научно-исследовательской деятельности. Существенно

[1] Бабуров М. Две науки: «настоящая» и «прикладная» // ТВ. 2009. №1 6. С. 2.
[2] Там же.

снизились объемы и прикладных разработок. Замедлилась, а в отдельных случаях остановилась значительная часть исследований, которые выполнялись в институтах. В первую очередь это коснулось экспериментальной деятельности. Обезлюдели производственные мастерские. Была прекращена закупка оборудования, были отменены заказы (за рубежом и внутри страны) на создание установок и приборов. В результате этого началось ускоряющееся отставание существующей материальной базы научных исследований от требований современной науки. Напомним, что речь идет, прежде всего, об институтах естественнонаучного профиля, деятельность которых наиболее тесно связана со сферой материального производства.

Отсутствие нормальных условий работы стало причиной того, что значительная часть ученых покинула страну и уехала работать за рубеж. Несмотря на это, некоторая (правда, незначительная) часть академических научных школ сохранила пока еще свой авторитет в мировом научном сообществе. Но резко сократились объемы работ по созданию современных наукоемких технологий и других инновационных продуктов. Судя по данным статистики, в последние годы Россия оказалась способной конкурировать на международном рынке наукоемкой продукции и технологий только с развивающимися странами[1]. Разумеется, не одна Академия наук за это в ответе. В стране немало других крупных научно-исследовательских организаций. Но академическая наука всегда рассматривалась как головной научный центр государства, определяющий направления, темпы и объемы развития науки в стране. Сформировалась реальная угроза для воспроизводства научных кадров. Выпускники высших учебных заведений перестали ориентироваться на работу в РАН. Оплата труда молодых ученых, даже после ее повышения, перестала создавать условия для их нормальной жизни. В институтах сформировалась кризисная демографическая ситуация. Средний возраст сотрудников приблизился к пенсионному возрасту. Выполненное, в качестве условия повышения оплаты труда, сокращение штата научных сотрудников в академической науке не только не улучшило, но еще более усугубило кадровую ситуацию. Теперь в институтах РАН не стало вакантных мест, куда можно было бы пригласить молодых исследователей, даже если они захотят там работать.

Вторым последствием кризиса 90-х гг. следует назвать разрушение того связующего звена между академической наукой и реальной экономикой, на которое в советский период было возложено внедрение в практику результатов научных открытий и исследовательских новшеств фундаментальной науки. Сама Академия наук на протяжении всего послевоенного (1945–1989) периода

[1] См.: Кузык Б.И. Россия в цивилизационном измерении: фундаментальные основы стратегии инновационного развития. Москва, 2008. 864 с.

были ориентирована главным образом на выполнение фундаментальных исследований. Внедрение же прикладных научных результатов осуществлялось с помощью технологической внедренческой цепочки, в которую входили прикладные научно-исследовательские институты и производственные организации, находящиеся за пределами Академии. Все они относились к ведению соответствующих отраслевых министерств. Ниже приведен примерный перечень участников инновационного процесса того времени, отражающий этапы движения результатов научных исследований от академического института до внедрения в практику.

Академический Научно-исследовательский институт
↓
Отраслевой (прикладной) научно-исследовательский институт
↓
Конструкторское бюро или лаборатория промышленного предприятия
↓
Производство (тиражирование)
↓
Потребитель

Отраслевые научно-исследовательские институты осуществляли прикладные разработки, используя результаты фундаментальных исследований, полученных академическими организациями. Конструкторские подразделения предприятий и лаборатории, куда попадали эти разработки, проектировали соответствующий технологический процесс тиражирования новшества. Далее новшество попадало к потребителю и проходило этапы адаптации, рационального использования и устаревания.

Конечно, не следует сбрасывать со счетов, что эта система была, и об этом говорят многие ученые, в значительной степени «забюрократчена» и действовала далеко не всегда эффективно. Отраслевые интересы далеко не всегда совпадали с интересами академическими. И те, и другие не всегда соответствовали реальным потребностям государства. Хорошо выглядевшая на бумаге система продвижения инноваций не полностью использовала возможности ускорения научно-технического прогресса на основе использования достижений научной мысли[1]. Впрочем, такой упрек может быть высказан в адрес всей плановой системы отечественной экономики.

И тем не менее ликвидация, а точнее – развал этой системы, этого формального моста, соединяющего науку и экономику, без замещения его чем-то

[1] См., например, Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. Москва, 1989. С. 75–76.

адекватным рыночной экономике, лишил академические институты основного канала реализации своих научных результатов. И это оказалось, по мнению респондентов нашего исследования, не менее тяжелым фактором кризисной ситуации в деятельности академических научных учреждений, чем ограничение ее финансирования. Академические институты лишились легитимного «выхода» для превращения результатов теоретических исследований в инновационный продукт. Справедливости ради нельзя не сказать о том, что отдельные научные подразделения даже в условиях этой ситуации получали (и получают) заказы и заключали солидные договоры с государственными структурами. Как правило, это касается работ, связанных с космосом, с оборонными заказами, с международными обязательствами. Но это относится лишь к малой части академических учреждений. И, что особенно важно подчеркнуть, при этом использовалась незначительная часть того научного потенциала, которым пока что располагает Академия наук. Остальные сотрудники научных подразделений и учреждений проходили курс выживания в условиях, близких к эпохе российского НЭПа.

Оценивая современное положение академической науки, нельзя не упомянуть еще одно существенное для нее последствие глобального экономического и политического кризиса советской системы. Речь идет о той ситуации неопределенности, в которой оказалось само существование государственной научной деятельности в форме академических научных учреждений. Выше уже говорилось об объективных причинах кризиса в отечественной науке. Но они усугублялись субъективными соображениями управленческих элит. Новая команда руководителей государства еще в 90-е гг. посчитала избыточным, не соответствующим канонам новых экономических отношений содержание на бюджетной основе такого затратного учреждения, как Академия наук, занимающегося преимущественно фундаментальными исследованиями. Причем самым безответственным, но вполне традиционным для систем государственного управления в нашей стране фактом в этой истории является то, что к моменту принятия решения о сокращении финансирования науки у властных структур не было продуманной концепции реорганизации ее дальнейшей деятельности.

Строились планы перевода финансирования теоретических исследований на самоокупаемость. Авторов такого предложения не смутило то, что подобного нововведения еще не пыталось осуществить ни одно правительство в мире. Принятие таких планов означало бы реальное свертывание фундаментальных исследований в России. Шли (да, судя по публикациям, и сейчас идут) дебаты о перенесении центра тяжести в развитии науки на университетские

научные центры[1]. Основным аргументом в пользу такого перемещения выдвигается опыт зарубежных университетов, где наряду с прикладными исследованиями, развиваются и фундаментальные. Но при этом не учитываются некоторые немаловажные детали, в частности, то, что в зарубежных университетах исследования поддерживаются мощной системой государственных и частных грантов, которые в России в таком объеме отсутствуют. Не учитывается, что в подавляющем числе отечественных университетов серьезную исследовательскую базу надо создавать на пустом месте. Что в отечественных университетах в настоящее время отсутствуют условия для формирования высокой культуры осуществления фундаментальной исследовательской деятельности. А такого рода культура создается на протяжении поколений. Тот факт, что в настоящее время ряд университетов получил от государства поддержку с целью созданию там мощной научно-исследовательской базы, может только радовать. Но нельзя не понимать, что это еще эксперимент, причем с длительным сроком ожидания эффекта. А развитие фундаментальной науки нуждается в поддержке уже в настоящее время, в действующих научных школах, если еще не поздно.

В условиях сложившейся неопределенности и в печати, и на различных форумах можно сегодня услышать критику по поводу качества и отдачи работы Академии наук в современных условиях. Появились глашатаи отказа от академической науки в силу ее нерентабельности, неэффективности. При этом никто не упоминает, что Академия наук в течение почти двадцати лет не получала средств на обновление научно-исследовательского оборудования. Судя по этим безосновательным обвинениям, складывается впечатление, что в стране сформировалось и действует некое лобби, пытающееся всячески принизить значение академической формы организации научных учреждений, занятых фундаментальными исследованиями. При этом наиболее часто акцент делается на нецелесообразность бюджетного финансирования науки, на недопустимость выделения на ее переоснащение значительных средств. Правительственные чиновники и некоторые

«Думцы» не стесняются оскорбительных выражений в адрес Академии наук, чего не было за всю историю Государства Российского. Складывается ситуация, когда ученые вынуждены постоянно доказывать свою значимость для общества. Но доказывать в современных условиях нелегко, так как для этого у ученых отсутствуют элементарные условия, позволяющие продемонстрировать свои возможности в полной мере. И нет ничего удивительного в том, что отдельные ученые, взвесив все за и против, уезжают работать за рубеж. Трудно

[1] См.: Попова Е.В. Роль Российской Академии наук в национальной инновационной системе // Инновации. 2008. № 1. Январь. С. 3–10.

не согласиться с тем, что такая обстановка не способствует развитию творческого настроя в академических научных коллективах. Из советского прошлого невольно вспоминается персонаж великого сатирика Аркадия Райкина, который, стоя на трибуне, критиковал некую смету финансирования зоопарка: «Товарищи! Ну скажите, зачем советскому человеку слон? Какая от него польза? А вы видели, брюхо-то у него какое?»

И тем не менее на вопрос, прекратилась ли инновационная деятельность академических научно-исследовательских институтов, можно дать отрицательный ответ. Как это ни парадоксально, она не прекратилась и даже увеличилась в эти постперестроечные годы. Помимо упомянутых выше государственных заказов на исследования в области космических, ядерных и оборонных программ, сотрудники институтов развернули с начала 90-х гг. в индивидуальный поиск возможностей внедрения в практику результатов своих разработок. Начал складываться «дикий рынок» новшеств, которые могли быть использованы народившимися мелкими предпринимателями. Стали проявлять внимание к результатам российских инновационных разработок и зарубежные заказчики, чему не препятствовало новое законодательство. Разумеется, этот полуофициальный рынок по объему продаж совершенно не соответствовал, по мнению респондентов, научному потенциалу их институтов, их исследовательских подразделений, да и их самих. Тем не менее практика «инновационной самодеятельности» в работе академических институтов, начатая в 90-е гг. как реакция на бедственное положение ученых, получающих мизерную зарплату, сохранилась и действует и в настоящее время.

«*Внедренческие разработки по традиции всегда были своего рода средством, к которому прибегали научные сотрудники, чтобы повысить свой достаток. А дирекция на это смотрела сквозь пальцы*» (зав. лаб., д.ф-м.н., 51, м.), – заметил в интервью один из респондентов исследования.

Как хорошо известно, в советское время, а точнее, с 1923 г. до начала 1990-х гг., Академия наук рассматривалась как научное учреждение, занятое преимущественно фундаментальными исследованиями. Исключение составлял лишь некоторый узкий круг институтов, которые изначально были созданы для выполнения высокотехнологических заказов оборонных, космических, атомных и некоторых других государственных ведомств. Здесь осуществлялась плановая инновационная деятельность, для которой были созданы необходимые условия. Остальные институты, когда возникала потребность и возможность внедрения в практику очередного новшества, основу которого составляли открытие или изобретение, выполненное академическими науч-

ными сотрудниками, прибегали к помощи отраслевых институтов. В экстренных случаях, когда какой-то экспонат следовало представить на выставке или удовлетворить чей-то высокий интерес, избегая отраслевой волокиты, в дело включались институтские мастерские с их умельцами.

Однако, начиная с кризисных 90-х гг., в деятельности институтов произошли серьезные изменения. Прежде всего, оказалась разрушенной структура отраслевых институтов, которые по большей части были приватизированы и перестали служить связующим звеном между Академией наук и промышленностью. Большая часть академических институтов лишилась своей технологической инфраструктуры – мастерских, ремонтных служб. В условиях, когда финансирование академических учреждений резко сократилось, работники этих подразделений, не выдержав низкого уровня оплаты труда, ушли в другие организации.

«Низкооплачиваемыми» стали и сами творцы научных идей, научные сотрудники институтов. Их зарплата, ничем не компенсируемая в условиях суперинфляции, сократилась до неприличия. И тогда они для того, чтобы выжить, приступили к самостоятельному поиску источников дополнительного дохода. Наиболее логичным вариантом в этих условиях был поиск возможностей самостоятельной реализации своих собственных разработок и открытий. Альтернативным вариантом был отъезд на работу в зарубежные научные учреждения, чем и воспользовалась большая группа ученых. Но уехали далеко не все. Не все сумели найти возможность проявить и рыночную активность, но она, тем не менее, нарастала. В числе исполнителей внедренческих разработок, на которые нашлись покупатели, оказались различные категории научных сотрудников, которые до этого работали как творцы фундаментальных разработок, а также экспериментаторы, прикладники. Заказными инновационными разработками они стали заниматься по совместительству. Разумеется, что-то ими делалось и по плану НИР своего института. Но главные усилия уходили на выполнение заказов. С этой целью велись постоянные поиски заказчиков или внедренческих грантов. Велись самостийно, кто как сумел. Руководство прекрасно понимало ситуацию с материальным положением сотрудников и поэтому не препятствовало этим инициативам. Оно даже в какой-то степени было заинтересовано в такой «самодеятельности». От заключенных договоров в институт поступали деньги, а сотрудники не спешили увольняться и вести поиски другого места работы. Данные об объемах этих инновационных операций в академической статистике не отражают всю полноту сложившейся в этот период картины инновационного творче-

ства. Как следует из интервью с научными сотрудниками, некоторые договоры на инициативные инновационные разработки заключались в обход системы учета.

В целом же складывалась многообразная схема финансирования инновационных проектов и разработок. В настоящее время она имеет такой вид:

Государственные заказы и заказы государственных корпораций.

Инициативные внедренческие проекты:

а) осуществляемые на средства грантов отечественных и зарубежных фондов;

б) осуществляемые на средства отечественных и зарубежных заказчиков.

Государственные заказы, хоть они в настоящее время и увеличиваются в объеме, предназначены для весьма небольшой части научных подразделений. Внедренческие гранты (типа «Фонда Бортника») также составляют незначительную часть средств в общем объеме финансирования внедренческих разработок. Поэтому большая часть надежд возлагается, главным образом, на поиск заказчиков на «вольном рынке». В этом качестве выступают предприятия малого и среднего бизнеса, использующие «полезные новинки», некоторые большие предприятия, которые созрели для освоения высокотехнологичных изделий. Сюда же относятся и зарубежные фирмы, которые с удовольствием покупают российские наукоемкие продукты и для которых бренд «Российская академия наук» весьма значим.

Наряду с этим наши респонденты постоянно подчеркивали, что приобретаемые случайными заказчиками внедренческие разработки составляли и составляют очень незначительную часть потенциальных возможностей институтов. Хотя в то же время именно эти объемы составляют, по мнению респондентов, большую часть всех внедренческих работ в их институтах.

В 2009 г. руководство Академии получило разрешение Правительства создавать внебюджетные малые инновационные предприятия (МИПы). То есть вынести официально инновационные разработки за пределы бюджетной деятельности институтов. Тем не менее, в тех институтах, которые обследовались в процессе осуществления нашего проекта, это пока что не стало толчком к созданию инфраструктурных подразделений, которые бы оказывали поддержку сотрудникам в создании таких хозрасчетных подразделений, в организации их деятельности. Поиск внедренческих и сбытовых каналов до настоящего времени выполняется самими учеными, которые не имеют ни необходимых знаний, ни средств, ни опыта для налаживания финансовой, правовой и маркетинговой деятельности. Вот мнение респондента, научного сотрудника одного их институтов:

«У нас есть хорошие идеи, есть патенты, изобретения, но нет успешного опыта перевода этих вещей в практическую плоскость. У нас никогда не было толковой технологии внедрения идей. Был некоторый снобизм. Коль скоро можно было заниматься только фундаментальной наукой, то ученые старательно ограждали себя от прикладных вещей и занимались только фундаментальными исследованиями» (гл.н.с., д.ф.-м.н.,56 лет, м.).

В последние два года появились признаки кардинального изменения ситуации в академической науке в целом. В правительственных кругах принято решение возложить на академические научно-исследовательские институты все функции по доведению инновационных разработок до конечного результата, включая их реализацию на рынке наукоемкой продукции[1]. Важнейшей составной частью научной работы Академии наук должна стать, помимо фундаментальных исследований, инновационная (внедренческая) деятельность. Таким образом, академическим институтам практически предложено воссоздать в рамках своей деятельности ту систему внедрения инновационных разработок, которая существовала в советский период вне их рамок. Причем воссоздать на новой рыночной основе.

Нельзя сказать, что это решение необоснованно. Оно учитывает зарубежный опыт и опыт работы Академии наук СССР в 20–30-е гг. Учитывает и новые экономические реалии. Но в то же время это неожиданное решение. Поэтому нет ничего удивительного, что у значительной части сотрудников и руководителей академических институтов возник культурный диссонанс.

Исследователи не ставят перед собой задачи включаться в дискуссию по поводу целесообразности шага, сделанного руководством страны. Они не располагают для этого достаточной информацией. Конечно, есть основания думать, что это естественный и логичный выход из сложившейся ситуации в современных условиях. В то же время было бы существенной ошибкой ограничиться лишь такой мерой. Инновационную цепочку следовало бы опережающими темпами формировать не только со стороны Академии наук, но и идя от сферы тиражирования и потребления новшеств, от внутреннего и внешнего рынка наукоемкой продукции, от производства и сферы обслуживания, которые сегодня, как показывает практика, не заинтересованы по ряду причин ни в каких новшествах. В том числе и из-за своей неспособности работать на рынке высокотехнологичной продукции. Многие респонденты исследования обращали внимание именно на это препятствие на пути внедрения новшеств и новых технологий.

---

[1] Постановление Президиума РАН от 24 марта 2009 г. «Об утверждении Принципов инновационной деятельности Российской Академии наук». С. 3.

«Наша промышленность нами не интересуется вовсе. Потому что нет у нас такой промышленности, которая могла бы интересоваться нашими разработками. Разработанные нами технологии находятся на мировом уровне. Наша же промышленность очень отстала от мирового уровня и на уровне оборудования, и на уровне технологий. Поэтому она просто не может воспользоваться нашими разработками» (с.н.с., к.ф.-м.н., 38 лет, м.).

Из этого следует, что необходимо осуществить реформирование экономической государственной системы в части развития интереса к нововведениям у производителя и потребителя. То, что сейчас начало делаться в этой области, свидетельствует о том, что необходимость решении проблемы находит понимание у руководства страны.

Опыт отечественных реформ не оставляет места для сомнений в том, что Академия наук обеспечит самостоятельный выход в новых условиях на рынок высоконаучной продукции. Но необходимо отдавать себе отчет в том, что это будет означать для самой Академии. Это будет революционная перестройка всей ее деятельности. Она должна будет превратиться в иной социальный институт. Не рассуждая о том, хорошо это или плохо, нельзя не заметить, что к такому повороту Академия, судя по тому, что нам удалось увидеть, пока что не готова. При этом речь идет не только о наличии необходимой инфраструктуры или о производственных хозрасчетных подразделениях, МИПах и финансировании инновационных разработок. Речь идет и о формировании культуры инновационной деятельности. Такой культуры, которая бы обеспечивала высокую отдачу научного сотрудника. В прежние годы такая проблема просто не рассматривалась.

Культура инновационной деятельности

Современная социология подразумевает под культурой инновационной деятельности такой комплекс норм, правил, ценностей и целей деятельности, сформированный в организации, который предъявляет рациональные, продуманные требования к сотрудникам научных организаций и вспомогательных служб на всех уровнях работы института, включая его руководство, и способствует успеху по внедрению новшеств. Десятилетиями в академических институтах существовала совершенно иная управленческая доктрина, основанная на убеждении, что теоретические поиски, которыми занимались сотрудники, не нуждаются в особой организационной культуре и «не терпят суеты».

Однако изменения характера научной деятельности, происшедшие в XX столетии, требуют пересмотра многих сложившихся стереотипов. Работа научных сотрудников все в большей степени нуждается в специальном техническом оснащении, в новых комфортных условиях, в средствах обмена информацией, в производстве специального экспериментального оборудования

и приборов. Она становится все более материалоемкой. Она способствует созданию новых социальных сетей, все чаще приобретает на ряде этапов исследования коллективный характер. Именно поэтому научная деятельность в новых условиях требует тщательно обоснованных «единых правил игры». Она требует уделять больше внимания и заботы «человеческому фактору науки».

Культура научной и инновационной деятельности как раз и является сводом таких правил, от соблюдения которых зависит общий успех. Причем требования этих культурных правил обращены не только к научным сотрудникам. В такой же степени они обращены и к деятельности руководителей институтов, и к руководству Академии, и Министерства образования и науки. Материалы настоящего исследования говорят о совершенно недостаточной культуре научной и инновационной деятельности сегодня.

Осуществляя социологический анализ, мы считали весьма актуальным уточнить состояние культуры научной деятельности в отечественных институтах и, особенно, культуры инновационной деятельности. Для решения именно этой конкретной задачи был выбран современный методологический подход к исследованию, опирающийся на концепцию «культуральной социологии». Были выполнены методические и процедурные разработки, позволяющие осуществлять социологический анализ культуры инновационной деятельности в академических институтах.

В публикациях последних лет, описывающих результаты выполненных исследований, обращает на себя внимание чрезмерное многообразие методологических подходов. Создается впечатление, что каждый исследователь считает необходимым создать свой подход, обосновав его преимущества и оригинальность. Между тем, оглядываясь на путь, пройденный социологией за годы ее становления и развития, нетрудно убедиться в том, что исследовательские подходы не создаются произвольно. Каждая новая ориентация исследовательского поиска, как правило, соответствует очередному этапу развития социологического знания. И, как бы ни изощрялись авторы в поиске названия для своих «новорожденных» исследовательских ориентаций, они чаще всего неизбежно остаются в рамках уже сложившиеся ранее методологических концепций. В социологическом мире получило всеобщее признание не так уж много концепций, соответствующих известным теоретическим направлениям. В процессе развития социологического знания новые концепции пополняют его методологический капитал, но не исчезают. Они продолжают применяться в исследованиях, независимо от времени своего появления. Среди этих подходов чаще всего называют демографический, системный, структурный, активистский, культуральный, событийный[1]. Нельзя

[1] Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. Москва: Логос, 2005. С. 29.

сказать какой из них лучше, какой хуже. Каждый из них хорош для решения своих исследовательских задач. Исследователь выбирает себе тот подход или те несколько подходов, которые в наибольшей степени соответствует его рабочей концепции и цели.

Поскольку объектом нашего исследования была определена инновационная деятельность, то нам, на первый взгляд, следовало бы обратить внимание на активистский подход. Но нас интересовали не столько поступки, поведение работников науки, сколько социальная среда, социальная сфера, которая обуславливает, детерминирует их социальную деятельность в исследовательской практике. Мы стремились найти концепцию, которая бы помогла описать те «социальные факты», которые формируют культуру инновационной деятельности. То есть, те социальные механизмы, которые либо благоприятствует, либо, наоборот, не способствуют успешности этой деятельности. Располагая данными о состоянии этих социальных механизмов, исследователь получает возможность не только оценить состояние культуры инновационной деятельности, но и предметно определить содержание необходимых изменений.

Все сказанное выше говорило о том, что исследователям надо воспользоваться научным багажом социологии культуры. Между тем социология культуры никак не соответствовала решению задачи анализа культуры инновационной деятельности, так как она не рассматривает возможность непосредственного влияния культуры на социальную деятельность. Она не рассматривает культуру как активный социальный механизм общественного развития. Она отводит ей роль эпифомена, некоего результата деятельности социального сообщества.

Термин «культура» является одним из старейших терминов социологии. На протяжении всей истории этой дисциплины отношение к его использованию в исследованиях социального поведения существенно изменялось: от признания его исключительности в формировании поведения до отведения ему роли зависимой переменной. Дюркгейм рассматривал культуру как некий комплекс социальных фактов, образующих социальную среду, которая формирует социальное поведение человека. Он считал, что культура должна рассматриваться как основной предмет социологической науки. О большом вкладе М. Вебера в обоснование роли культуры говорит А.И. Шендрик в своей работе «Социология культуры»: «У М. Вебера культура превращается в основной фактор, детерминирующий всю общественную жизнь, обусловливающий специфичность проявления экономических, политических, нравственных отношений. Эта идея красной нитью проходит через все его работы, но наиболее полно и обстоятельно она изложена в его трудах, посвященных исследованию

проблем религии, которая, с точки зрения Вебера, является одной из важнейших культурных форм»[1]. Практически в такой же интерпретации термин «культура» использовался и некоторыми другими исследователями на протяжении времени, отделяющего нас от Э. Дюркгейма и М. Вебера. Здесь может быть названо немало имен: Ф. Знанецкий, Р. Мертон, Б. Малиновский и др.

Однако и за рубежом, и в нашей стране культурный подход практически не использовался социологическими дисциплинами, изучающими деятельность. Лишь в последние годы, судя по информации с социологических конгрессов, интерес к культурному (в новом звучании – культуральному) подходу в социологическом анализе начал возрождаться. В то же время в других социологических и гуманитарных дисциплинах в минувшем столетии термин «культура» получил весьма широкое распространение. Как в России, так и за рубежом он обрел почетное место в социологии культуры, в истории, в антропологии и этнографии, в культурологии и т. п. Термин «культура» стал одним из наиболее распространенных понятий. Каждая из дисциплин, использующая этот термин, наполнила его своим толкованием. Это породило определенный терминологический хаос. Л.Г. Ионин приводит данные о том, что в настоящее время понятие «культура» насчитывает более 150 толкований. Использование термина «культура» стало требовать разъяснений: что под ним конкретно имеет в виду исследователь. Максимально обобщив известные интерпретации, Л.Г. Ионин свел возникшее многообразие к минимуму, образовав несколько групп толкований.

Во-первых, понятие «культура» используется учеными для обозначения общества, основанного на праве, порядке, мягкости нравов, толерантности и т. д. В таком случае применяется словосочетание «культурное общество». По смыслу оно совпадает со значением слова «цивилизация». Такому обществу противопоставляется общество некультурное, нецивилизованное. Используют такое словосочетание обычно историки, журналисты, политики.

Во-вторых, понятие «культура» используется как абстрактное указание на особенность способа существования или образа жизни, свойственных какой-то группе или периоду – «греческая культура», «культура народов севера» и проч. Такой подход используется в работах социальных антропологов, этнографов, филологов и историков.

В-третьих, распространено использование термина «культура» как абстрактного обозначения форм и продуктов интеллектуальной и, прежде всего, художественной деятельности. Такое применение термина «культура» свойственно практически всем профессиональным группам.

---

[1] Шендрик А.И. Социология культуры. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. С. 52.

В-четвертых, термин «культура» используется для абстрактного обозначения общего процесса интеллектуального, духовного, эстетического развития[1].

Наряду с этим (что было очень важно для нашего поиска) Л.Г. Ионин отмечает, что в настоящее время происходит изменение роли культуры в обществе, меняется само понимание культуры. Культура опережает то, что происходит в реальности. «Все эти явления свидетельствуют о том, что культура прогрессирующим образом перенимает функции мотора, движителя общественного изменения и развития»[2]. Такое признание было воспринято нами как первый шаг к осознанию возможности и целесообразности анализа любых видов социальной деятельности посредством изучения культуры этой деятельности, которая сложилась в данном конкретном сообществе и оказывает непосредственное влияние на ее характер и результаты. Однако Л.Г. Ионин в дальнейшем тексте не акцентирует внимание на этом утверждении и не дает ему дальнейшего развития. В его работе все это выглядит как частный случай взаимодействия культуры и общества, который он констатирует.

Между тем такое утверждение об изменении положения культуры среди механизмов, формирующих социальную деятельность, и признание за ней роли «движителя» общественных изменений давало основание полагать, что назревает очередной существенный пересмотр функций, роли и содержания культуры как социологического феномена, а также очередное размежевание исследователей в толковании этого понятия. Именно на такой революционный шаг и пошла группа «культуральных социологов» в США во главе с Джеффри Александером. Они обосновали новую концепцию, обозначив ее как «сильную программу», которая предлагает совершенно иной взгляд на роль культуры в развитии и изменении общества.

Противопоставляя культуру в ее новом предназначении тому пониманию культуры, которым оперирует традиционная социология культуры, они считают необходимым подчеркнуть ее принципиальное отличие, именно с этой целью присвоив своему подходу название «культуральная социология». «Социология культуры, – пишут Дж. Александер и Ф. Смит, – если посмотреть на нее с расстояния, представляет собой ландшафт того же рода, что и культуральная социология. Мы видим общий понятийный репертуар терминов – таких как ценности, коды и дискурсы. Обе традиции утверждают, что культура играет важную роль в обществе и является благодарным объектом социологического изучения. Обе традиции говорят о недавнем “повороте к культуре”

[1] См.: Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва: Логос, 1998. С. 11.

[2] Там же. С. 5–6.

как о центральном моменте для социальной теории. Но эти сходства исключительно поверхностны. На уровне структуры мы находим глубокие противоречия»[1].

Далее они поясняют, в чем состоит суть этих противоречий. «Говорить о социологии культуры – значит предполагать, что культура является чем-то, что нужно объяснить посредством чего-то совершенно отделенного от сферы значения как такового. Говорить о социологии культуры – значит предполагать, что объяснительная сила лежит в изучении "прочных" переменных социальной структуры, так что структурированные наборы значений становятся суперструктурами и идеологиями, управляемыми более "реальными" и ощутимыми социальными силами. При таком подходе культура определяется как "слабая", отнюдь не независимая, на деле, переменная: в большей или меньшей степени ее роль ограничивается участием в воспроизводстве социальных отношений»[2]. И действительно, культура, в понимании социальных культурологов – это совокупность результатов деятельности людей, т. е. социальное наследие.

В культуральной же социологии культуре отводится совершенно иное место в деятельности людей. Она рассматривается как генератор, формирующий и регулирующий социальную деятельность.

Формирование культуры является результатом культурных и языковых договоренностей в той же степени, как и результатом других, более «объективных» действий и процедур. Но авторы концепции обращают внимание на то, что действующие в культуральной социологии культурные нормы и правила имеют идеальное основание. В то же время, по их мнению, это не означает уступки идеализму. По сути, это в какой-то мере возврат к Дюркгейму. К его идеям по поводу социальных фактов, определяющих поведение людей в общности.

После всего сказанного становится понятным, почему нами использовался культуральный подход, предметом анализа в котором была культура инновационной деятельности. Ее определение выглядит в нашем исследовательском проекте так: «*Культура инновационной деятельности – это система культурных норм, целей-ценностей, а также традиций в сфере инновационной деятельности, которая сложилась в научных организациях и в значительной степени определяет поведение акторов этой деятельности*». Это определение основано на понимании культуры как способа жизни, свойственного общности, группе, сообществу, обществу в целом. Это тот признанный в данном сообществе «свод культурных правил», который формирует

[1] Alexander J.C. The Meanings of social Life. A Cultural Sociology. Oxford: University press, 2003. P. 13.

[2] Там же.

образы действия, сознания, многочисленные нормы и правила, обязательные для всех. Входя в это сообщество, человек застает его уже сформированным. Но на протяжении всего своего пребывания здесь, вместе с остальными членами сообщества он может его изменять. Ценности, нормы и образцы поведения, получившие наименование «культурные правила», традиции, мифы, ритуалы на всем протяжении жизни человека сопровождают его, передаются из поколения в поколение, постепенно изменяя свои формы и содержание. Они составляют ту социальную реальность, объективную социальную среду, с которой он не может не считаться, будучи членом данного сообщества, данной группы[1].

Все остальные факторы – экономические, организационные, физиологические – вторичны относительно культурных норм. Высокую степень их влияния на поведение человека отрицать невозможно. Но при этом нельзя не учитывать, что их влияние и следование им постоянно находятся под контролем культурных норм.

Возможность воспользоваться концепцией культуральной социологии в исследовании инновационной деятельности стало существенной находкой для нашего исследовательского проекта. Разумеется, реально удалось опереться лишь на общую трактовку положения нормативной культуры и ее функций, действующих в культуральной социологии. Дело в том, что большая часть теоретико-методологических разработок Джеффри Александера касается проблем влияния на поведение людей таких элементов культуры, как мифы, нарративы, убеждения. В сфере его интересов, прежде всего, находятся факторы духовной жизни, разгадка научных основ религиозных социологий Вебера и Дюркгейма. Не исключено, что мы еще обратимся к этой части его работ. Но сегодня мы благодарны ему за четкие аргументы в пользу нового видения термина «культура» в русле сильной программы и за открытые новые возможности в исследовании социальной деятельности.

Утверждение нового подхода и использование культуры при анализе деятельности связано не только с логическим развитием накопленных ранее знаний, но, не в последнюю очередь, с глобальными изменениями в развитии самого общества. Общество все больше утрачивает свою зависимость от природной среды и все в большей степени изменяется под влиянием развития нового знания, иных, формируемых людьми, культурных норм и ценностей. То есть факторов, имеющих идеальное основание. «Если социальная история

[1] См. Ионин Л.Г. Социология культуры; *Шендрик А.И.* Социология культуры. С. 264; Ядов В.А. Современная теоретическая социология. Санкт-Петербург: Интерсоцис, 2006. С. 29–32.

трансформировалась из естественноисторического в социально-исторический процесс, – пишет В.А. Ядов, – то и функции культуры в социокультурной системе также трансформировались»[1].

Необходимо признать, что становление культуральной социологии сопровождается в социологическом сообществе большими разногласиями по поводу ее места в социологической теории. С одной стороны, ее возникновение рассматривается как естественный процесс дифференциации социологического знания. С другой стороны, высказывается опасение относительно наделения нового направления в социологии конкурентными преимуществами по отношению к системной социологии. Более того, предпринимаются попытки отказать ей вообще в каких-либо преимуществах.[2] Надо полагать, что подобные дискуссии, учитывая, что по обе стороны «барьера» находятся весьма заметные фигуры социологического сообщества, ничего, кроме пользы развитию социологической теории, не принесут. И эти дискуссии не являются препятствием для использования новой концепции в экспериментальном исследовании.

Наш интерес к состоянию культуры инновационной деятельности в научных учреждениях неслучаен. Культура рассматривается нами как важнейший социальный комплексный механизм, влияние которого определяет и успех, и интенсивность научно-исследовательской деятельности. Несоответствие культуры современным требованиям исследовательской деятельности представляет собой, по нашему мнению, одну из серьезных причин ослабления позиций отечественной науки. Социальные аспекты организации труда ученых перестали беспокоить государственные структуры. В духе худших российских традиций забота о них ушла на второй план или вообще исчезла из поля зрения руководителей государственного сектора науки. Внимание к социальным проблемам ограничилось лишь мерами по повышению уровня оплаты научных сотрудников до определенного Правительством уровня, который оно считает на сегодняшний день достаточным.

Повышение оплаты труда, безусловно, важный шаг для улучшения условий работы академических ученых. Но это только шаг. Всех проблем он, к сожалению, пока решить не смог. Как шутят некоторые ученые, их зарплата лишь «приблизилась к оплате труда водителя автобуса». Они, как и раньше, вынуждены «заниматься совместительством». Как и раньше, низкая оплата труда является тормозом для появления молодежи в академических институтах.

---

[1] Ядов В.А. Современная теоретическая социология. С. 61.

[2] См.: Давыдов А.А. Культуральная социология Дж. Александера и системная социология: сравнительный анализ // Социологические исследования. 2007. № 7. С. 11–21.

Но дело не только в этом. Сведение всех проблем активизации исследовательской и инновационной деятельности лишь к повышению материального вознаграждения было бы большим упрощением сложившейся ситуации. Не менее важным социальным фактором, регулирующим поведение и настроение людей, является состояние культуры исследовательской деятельности в научном учреждении. И с этим научные сотрудники сталкиваются постоянно. Если рабочее время ученого, предназначенное для творчества, перестает быть ценностью и используется для выполнения вспомогательных операций (для ремонта приборов, для переговоров об аренде исследовательского оборудования, для покупки в торговой сети необходимых для исследования реагентов), то совершенно очевидно, что в этом случае о высокой культуре научно-исследовательской деятельности говорить не приходится. Другой пример. Можно обвинять отечественных биологов в том, что они отстают в области генетики и не радуют отечество успехами в этой области. Но при этом не надо забывать, что эти ученые не располагают современными электронными микроскопами и компьютерными системами. Можно ли при такой культуре научной деятельности ожидать больших успехов?

Обращает на себя внимание и такой факт. Интерпретируя термин «культура исследовательской или инновационной деятельности», ряд отечественных специалистов сферы управления наукой сужает содержание этого понятия и сводят его к требованиям определенного уровня профессионализма, образования, эрудиции, включая степень осведомленности об особенности инновационной деятельности научных учреждений и т. п.[1] Столь ограниченное толкование понятия «культура» применительно к исследовательской и инновационной деятельности научных учреждений свидетельствует, очевидно, лишь о том, что время глубоких исследований и совершенствования культуры в этой сфере еще только начинается.

Методологическая основа социологического анализа

Если в предыдущем разделе речь шла о теоретических аспектах современного культурального подхода к анализу инновационной деятельности, то здесь предполагается рассмотреть методологические основания процедурной и методической оснащенности такого исследования. Причем начать с анализа содержания культуры инновационной деятельности, представляющей собой предмет осуществляемого исследования, с рассмотрения ее структуры.

---

[1] См.: Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Теория и практика управления (международный журнал). 2001. № 5; Зинов В.Г. Основная проблема развития инновационной деятельности // Инновации. 2004. № 2. С. 25–26.

Структура культуры инновационной деятельности

В удачном определении Бирстедта говорится о том, что к культуре относится все то, что люди делают, думают, чем они владеют[1]. Культура как социологический феномен имеет структуру, которая отражает именно эту триединую целостность.

Первая ее составляющая – это *нормативная культура.* Она тесно связана с понятиями долженствования или запрета и базируется на нормативных образцах. Нормативная культура в наибольшей степени связана с формированием поведения людей или целого отдельного сообщества, которое признало данные нормы в качестве обязательных. Поскольку нормативная культура на уровне организаций, ведомств (организационная культура), государства (законодательство) создается управленческими структурами, ее соблюдение может достаточно жестко контролироваться. Как правило, нормы, относящиеся к оргкультуре и законодательству, институционализированы и контролируются представителями руководства организации, ведомства, группы. Нормативная культура формируется и на межличностном уровне, в виде принятых на уровне взаимодействия между отдельными сотрудниками сложившихся правил взаимоотношений и взаимодействий. Несмотря на свой неформальный характер, они могут достигать высокой степени институциализации с применением санкций общественного неодобрения к нарушителям этих культурных норм.

Второй сегмент культуры – это *идейная (духовная) культура.*

Она определяет стандартные способы мышления, устанавливает смыслы событий и явлений, разделение которых становится обязательным. В сфере духовной культуры также проявляется тенденция долженствования и запрета. Следует признавать то, что составляет своего рода общую мудрость общности, общепризнанные этические нормы. Значительную роль в формировании духовной культуры научного сообщества играет содержание ценностных ориентаций сотрудников.

Третий сегмент культуры, относящийся ко всему тому, чем люди владеют, носит название *материальной культуры.* Сюда относятся предметы и инструменты самого различного назначения, постройки и иные сооружения, которыми пользуются члены данного сообщества, а также навыки и опыт использования этих предметов и сооружений. Иногда эту часть культуры называют «материальной или технической цивилизацией»[2].

Нельзя не увидеть, что структура культуры, призванной формировать определенную социальную деятельность, достаточно сложна. Осуществить в

---

[1] Bierstedt R. The Social Order. New York: MeGraw Hill, 1963. P. 129.

[2] Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. С. 156–158.

исследовании анализ столь многостороннего феномена – весьма трудоемкая задача. Но исследовательский опыт подсказывает, что для анализа культуры деятельности на первом этапе анализа можно ограничиться оценкой только одного сегмента культуры – нормативного. На этапе экспериментальной части исследования мы пошли именно по этому пути. Но на втором этапе намечен подробный анализ состояния духовной культуры, связанной с инновационной деятельностью научных сотрудников.

Ценностно-нормативная система

Следующим шагом на пути подготовки методической оснащенности исследования стало определение показателей, на основе которых появлялась бы возможность давать оценку состояния самой нормативной культуры.

В качестве показателей инновационной культуры в исследовании рассматривались «культурные правила» – своеобразные социальные механизмы, формирующие и регулирующие деятельность. Они формируются и закрепляются самими людьми в процессе совместной деятельности или руководителями различных управленческих структур, организующими данную деятельность. По мере накопления опыта и знаний в области регулирования инновационной деятельности культурные правила могут меняться, одновременно изменяя и культуру деятельности.

При анализе культуры деятельности могут быть выделены два вида правил: *культурные цели-ценности и культурные нормы. К культурным целям-ценностям* относятся правила, предметом которых являются цели, которые преследует или должен преследовать актор, осуществляющий это действие. *Культурные нормы* – это правила, предметом которых являются способы или средства, используемые для достижения поставленных целей. Они указывают, как должны достигаться поставленные цели. В целом оба вида этих правил представляют собой ценностно-нормативную систему той или иной сферы деятельности.

Культурные правила вырабатываются, создаются людьми, членами сообщества или их управляющими органами. Они длительное время могут существовать в виде идей, проектов, пожеланий. Но для того чтобы оказывать влияние на деятельность, эти правила должны быть закреплены с помощью социальных институтов. Потому что только с их помощью эти правила приобретают обязательность на неформальной или формальной основе и начинают контролироваться людьми. Способность социального института влиять на соблюдение всеми членами сообщества того или иного правила, нормы объясняется его возможностью применять санкции в отношении нарушите-

лей. Появление новых социальных институтов означает утверждение в качестве обязательных для сообщества новых культурных правил и культурных изменений. Другими словами, для того чтобы придать общепризнанной культурной норме обязательный характер, характер императива, сообщество принимает меры для введения санкций за ее несоблюдение. Утрата социальным институтом возможности применения установленных санкций ведет к его исчезновению или замене другим институтом. А охранявшиеся ранее им нормы становятся достоянием истории.

Здесь хотелось бы подчеркнуть одно обстоятельство, которое недостаточно четко учитывают сторонники институционального подхода, противопоставляя этот подход культуральному. Социальные институты сами по себе не создают культурные правила поведения. Они лишь делают их в той или иной степени обязательными за счет того, что общность признает необходимым сопровождать эти культурные правила и нормы санкциями большей или меньшей степени жесткости. Культурные нормы формируются в сознании людей, в служебных кабинетах и на совещаниях задолго до того, как они будут институциализированы. И уже после того как институт перестал существовать, охраняемая им до этого норма еще длительное время оказывает влияние на поведение сообщества, действует в качестве традиции, представляет собой духовное наследство. Поэтому, на наш взгляд, культура как комплекс ценностных ориентаций, культурных норм, традиций и мифов представляет собой несравненно более широкое социальное пространство, чем свод норм, контролируемых институтами. Может быть, даже логичнее считать, что культурная норма, обретая санкции, на какое-то время приобретает статус института.

Институты – это наиболее актуальные культурные правила, которые действуют в данный момент. Но вокруг них существует огромное пространство идей, содержащих альтернативные культурные правила, которые либо уже когда-то были институциализированы и утратили защищавшие их санкции, либо готовят изменения в социальной среде и социальной деятельности, то есть могут быть институциализированы. Существует значительное число социальных механизмов культуры, которые далеко не всегда нуждаются в институциализации. Это традиции, мифы, ценности. Это также важнейшие составляющие культуры. Границы всех этих культурных элементов выходят далеко за пределы функционирования институтов. И их влияние достаточно значимо при прогнозировании будущих событий развития общества, в том числе для прогнозирования смены институтов.

Чрезвычайно значимым является то, что «концепция неоинституционализма выдвигает на передний план не сами институты-структуры, а субъектов,

их поддерживающих или изменяющих. Это переносит фокус внимания исследователей с институтов, как структур, на процессы их формирования»[1]. И позволяет рассматривать институционализацию нормативной структуры (ценностно-нормативной системы) с позиций оценки деятельности тех управленческих команд организации или инициаторов изменений, которые причастны к ее созданию.

Институциализированные культурные правила несут в себе больший или меньший груз обязательности. Они оказывают далеко не одинаковое влияние на состояние инновационной деятельности. Это тесно связано со степенью их институциализации. Будучи *культурными императивами*, например, «они могут быть сформулированы двояко: в позитивном плане как *приказы* и в негативном плане как *запреты*. Первые отвечают тем общественным ожиданиям, которые можно выразить словом «надо» (или «должен»). Вторым отвечают те ожидания, которые можно выразить словом «нельзя» или «невозможно» («недопустимо»)[2].

С другой стороны, мы имеем дело с разрешениями, с указаниями на допуск какого-то рода поведения в определенных рамках. Здесь также возможна институциализация подобного правила и применение санкций при нарушении этих рамок. Но это скорее регулирующая, а не запрещающая норма.

При слабой или недостаточной степени институциализации культурные правила приобретают характер советов, рекомендаций, традиций. Например, рекомендацию систематически посещать определенные семинары, конференции, использовать интернет-журналы, публиковаться в зарубежных журналах и т. п.

Многоуровневость ценностно-нормативной системы

Для анализа сформированных в данной общности культурных правил, которые в той или иной степени оказывают влияние на инновационную деятельность, существенное значение имеет тот уровень социальных или ведомственных структур, на котором эта норма была сформулирована и институциализирована. Знание этого источника позволяет более конкретно представить себе характер происхождения тех или иных социальных ограничений или требований по отношению к акторам инновационной деятельности. Позволяет лучше понять, чьими инициативами порождены культурные диссонансы в научно-исследовательской организации и от кого следует ожидать изменений в тех действующих нормах, которые не способствуют успешной работе.

---

[1] См.: Ядов В.А Современная теоретическая социология. С. 40.

[2] См.: Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. С. 273.

Представляется, что может быть выделено, по крайней мере, четыре уровня источников, на которых реально инициируются и институциализируются культурные правила инновационной деятельности в НИИ.

Во-первых, это низовой, межличностный уровень. Здесь люди непосредственно общаются между собой в процессе инновационной деятельности. Здесь могут формироваться и поддерживаться культурные правила и ценности, которые создают наиболее устраивающий всех порядок выполнения работ, а также правила взаимодействия. Эти культурные правила формируются и признаются обязательными самими членами группы в процессе взаимодействия. Здесь также происходит институциализация культурных правил, но она носит неформальный характер.

Второй уровень – организационный, уровень НИИ. Здесь формируется культура организации, или «организационная культура», как ее называют в социологии организаций и управления. Культурные правила здесь носят преимущественно формальный характер. Они создаются управленческим аппаратом и официально институциализируются. К выработке и обсуждению этих культурных правил может привлекаться и коллектив сотрудников. В комплексе правил организационной культуры может фигурировать и некоторое число неформальных культурных норм, которые либо преследуют цель облегчить процесс управления исследовательской деятельностью в неблагоприятных экономических условиях, либо позволяют обходить формальные запреты со стороны вышестоящих организаций.

Третий уровень – территориальный или ведомственный. Это уровень территорий, на которых размещаются и функционируют организации, либо уровень ведомств, в подчинении которых они находятся. В нашем случае речь может идти о культурных правилах, традиционных и формируемых вновь в рамках Академии наук. Этот набор официальных правил и норм деятельности, обязательный для сотрудников научных организаций, входящих в академическую структуру, является еще одним источником происхождения действующих в институтах культурных правил. Их содержание не подлежит обсуждению в организации, а становится жестким императивом.

И, наконец, четвертый, общенациональный или государственный уровень культурных правил. Он формируется, прежде всего, в виде правовых норм, определяющих меру свобод и ограничений различных видов деятельности в масштабах государства. Наряду с этим существуют неформальные культурные правила, отражающие уровень цивилизационного развития государства, и поддерживаемая в той или иной форме государственная идеология. Применительно к инновационной деятельности в рамках академической науки на государственном уровне издаются постановления о порядке реализации этой

деятельности и ее масштабах, а также законодательные акты, определяющие правовые рамки такой деятельности.

Совершенно очевидно, что культурные нормы, институциализированные на высшем, государственном уровне, должны учитываться и соблюдаться на всех нижних уровнях иерархии. Для этого они должны быть интерпретированы на каждом нижележащем уровне применительно к уровню ответственности функционирующих здесь акторов инновационной деятельности.

Оценка восприятия и соблюдения культурных правил на каждом из рассмотренных выше четырех уровней представляет собой как научный, так и практический интерес. Совершенно очевидно, что успешность инновационной деятельности академических научных учреждений в значительной мере зависит от того, в какой степени культурные правила, порожденные на всех четырех уровнях управленческой структуры науки, согласованы между собой и отвечают потребностям успешной инновационной деятельности. Тем не менее, исследователи не располагали достаточными ресурсами для осуществления в одном исследовании анализа всех этих уровней. Поэтому на первом этапе эмпирического исследования мы сосредоточили свои усилия на организационном и межличностном уровне, то есть на уровне культуры инновационной деятельности научно-исследовательских институтов и их научного персонала.

Культурные правила, формирующие продуктивное поведение научных сотрудников институтов в инновационной сфере, представляют собой комплекс требований, которые адресуются не только работающим в академических институтах научным сотрудникам. Их требования относятся и к управленческому аппарату этих институтов, и к персоналу инфраструктурных подразделений. Формирование современной культуры инновационной деятельности носит всеобщий характер и является задачей всех уровней структуры НИИ. Без ее успешного решения нельзя рассчитывать на создание необходимых условий для высокой результативности инновационной деятельности.

Исследовательские процедуры и методическое обеспечение

Для выявления культурных норм, действующих в академических институтах, и оценки степени их адекватности выполняемой научной работе исследователями использовались процедуры, традиционно применяемые в эмпирических исследованиях. Это, прежде всего, работа с документами – изучение положений и должностных инструкций, действующих в научной организации, отчетов разных уровней, Постановлений Президиума РАН, Государственных законодательных документов. Исследователям удалось привлечь к работе над проектом экспертов – компетентных ученых, сотрудников

Санкт-Петербургского научного центра Российской академии наук. Существенным источником информации оказались выступления научных сотрудников, как в научных, так и в публицистических изданиях. Но наиболее содержательной базой данных стали, разумеется, материалы полуформализованных и неформальных интервью, выполненных в некоторых научно-исследовательских институтах, неформальное общение с учеными.

Используя всю эту совокупность источников, исследователям удалось выявить значительное число комплексов культурных норм, определяющих характер и содержание различных видов инновационной деятельности. Наряду с этим с респондентами обсуждались нормы, введение которых было бы желательно, но которые не рассматриваются в академических институтах как актуальные. Поскольку значительная часть респондентов исследования работала в командировках, за рубежом, в зарубежных научных центрах, у них была возможность сравнения отечественной и зарубежной культуры инновационной деятельности. Это придавало аргументам в пользу замены некоторых традиционных, устаревших норм определенную обоснованность.

К большому удовлетворению, в процессе работы нам удалось установить творческое сотрудничество с некоторыми учеными обследуемых академических институтов, привлечь их к корректировке исследовательского инструмента, к обсуждению наиболее острых проблем инновационной деятельности. Благодаря этому используемые в исследовании методики и другие программные документы прошли достаточно серьезный пилотаж. В последующем наши добровольные коллеги с большой пользой для исследования приняли участие в обсуждении полученных результатов, в интерпретации полученных данных.

Начальной задачей полевой части исследования было выявление тех культурных норм, которые в настоящее время действуют в обследуемых НИИ и дают представление о функционирующей там культуре инновационной деятельности. Полученные комплексы таких норм с достаточно высокой степенью полноты, были описаны и составили перечень, дающий представление о культуре инновационной деятельности.

Комплексы культурных норм инновационной деятельности, которые подвергались анализу в процессе опроса

- Нормы поиска заказчиков и ведения переговоров
- Нормы деятельности инновационной инфраструктуры
- Нормы обслуживания рабочих мест исследователей
- Нормы финансирования инновационных разработок
- Нормы защиты интеллектуальной собственности
- Нормы оценки труда сотрудников института

• Нормы информационного обеспечения ученых

• Нормы работы с аспирантами и их закрепления в институтах, а также некоторые другие.

Последующая направленность исследовательской работы сводилась к тому, чтобы выяснить у респондентов насколько действующие нормы способствуют эффективному выполнению научно-исследовательских, прикладных и внедренческих работ. В ходе интервью эта задача решалась по каждому комплексу культурных норм. Одновременно с этим была предпринята попытка выяснить содержание норм, которые должны были бы, по мнению респондентов, действовать в институте, но они отсутствуют, либо не соответствуют потребностям выполняемой работы.

О преимуществах культурального подхода

В завершение методологического раздела статьи имеет смысл сказать о том, в чем же исследователи, избравшие в качестве своего направления исследования культуральный подход к социологическому анализу инновационной деятельности, видят его преимущество в сравнении с другими подходами, широко используемыми в исследовательской практике.

а) Культуральный подход позволяет раскрыть содержание социальных механизмов (культурных правил), оказывающих влияние на формирование инновационной деятельности и выяснить отношение к ним акторов этой деятельности.

б) Он дает возможность определить наличие действующих в сообществе субкультур и оценить масштабы девиантного поведения.

в) Позволяет выявить культурные правила, которые признаются акторами, как более адекватные требованиям инновационной деятельности, чем действующие.

г) Дает возможность предлагать культурные инновации, изменяющие характер и содержание инновационной деятельности в сторону повышения ее продуктивности.

Оценка состояния некоторых фрагментов культуры инновационной деятельности в академических учреждениях

Приведенные в этом разделе мнения, суждения респондентов и комментарии к ним дают представление о современном состоянии инновационной деятельности в обследованных академических институтах. Они позволяют перейти к ответу на основной вопрос исследования: как выглядят культурные нормы, которые формировали и формируют в настоящее время инновационную деятельность научных сотрудников институтов. В этой статье мы коснемся лишь двух комплексов культурных норм:

1) норм, относящихся к работе с заказчиком инновационного продукта, включая ведение переговоров;

2) норм, относящихся к обслуживанию акторов инновационной деятельности в академических институтах.

Культурные правила работы с заказчиком инновационной разработки

Выполнение любого инновационного проекта имеет смысл лишь в том случае, если у него есть конкретный заказчик, потребитель ожидаемого результата. Заказчик уточняет потребительские требования к создаваемому инновационному продукту, гарантирующие ему место на рынке, решает вопросы его промышленного освоения, тиражирования и внедрения (продаж). Словом, осуществляет все те функции инновационного цикла, которые относятся к сегменту, носящему наименование «диффузия». После перехода страны к рыночной экономике наличие заказчиков стало основным и главным условием инновационной активности научных учреждений. А ситуация в отечественной экономике сложилась в силу ряда причин так, что число заказов в сфере производства оказалось существенно ниже потенциальных возможностей академической науки. Ученым приходится искать заказчиков. Причем, по словам респондентов, далеко не все новшества имеют шанс вообще найти заказчика в России. Отечественная промышленность за годы застоя и кризиса 90-х гг. катастрофически отстала от мирового уровня. И она не в состоянии на имеющейся технологической базе тиражировать изделия, требующие оборудования, относящегося к постиндустриальному укладу производства.

Поэтому неслучайно авторам наукоемких разработок приходится надеяться лишь на зарубежных заказчиков. Но тут начинаются упреки в антипатриотизме. Обвинения в продаже за рубеж разработок, созданных на бюджетные деньги.

Если говорить о внутриведомственных проблемах, то серьезным препятствием на пути развития инновационных инициатив до последнего времени было нежелание руководства Академии наук и ее институтов признавать это направление в качестве составной части своей научной деятельности. Правда, это не мешало им рассматривать заключаемые учеными договоры на инновационные разработки как источник дополнительного дохода. С каждого такого инициативного договора или гранта институт, по положению, отчисляет в свой бюджет установленный процент. И тем не менее эти разработки, по мнению респондентов, не рассматривались до последнего времени руководством РАН как деятельность, заслуживающая поддержки и внимания. Вот мнение одного из руководителей институтов.

«Руководство АН с самого начала разделило эти два вида научной деятельности (бюджетную и договорную). Определило нашу базовую, программную, уставную деятельность, за которую мы имеем базовое финансирование. И сказали, что мы можем заниматься сверх этой деятельности различными проектами, на которые найдем финансирование. Для этого есть специальные фонды, в том числе и для занятий прикладными вещами. Но это сугубо факультативно. Никто нас сверху этим заниматься не заставляет» (в.н.с., д.ф.-м.н., 56 лет, м.).

В соответствии с такой установкой повели себя и руководители большей части академических институтов. Они как бы «умыли руки», предоставив своим сотрудникам самим решать вопрос о развитии «самодеятельной» инновационной деятельности в институте. В результате в академических институтах до последнего времени не была сформирована организационная культура инновационной деятельности.

Неформальные культурные нормы, которыми она направляется в настоящее время, являются плодом самодеятельности самих научных сотрудников, которые создают «инновационные правила игры» по своему опыту и разумению.

Вот типичные для такой ситуации высказывания респондентов:

«В той сфере, где я занимаюсь прикладными работами, руководство инс-титута ничем нам не помогает. Все делаем сами, изучаем спрос на эти ра-боты, ищем заказчиков. Ведем с ними переговоры» (с.н.с., к.ф.-м.н., 38 лет, м.).

В результате такой «политики невмешательства» со стороны администрации заказчики обращаются непосредственно к создателям инновационных продуктов, а те, минуя администрацию, – напрямую к заказчикам, лишь формально уведомляя руководство о заключении договоров. Вот еще два высказывания на эту тему.

«Руководство института поиску заказчиков и получению финансирования инновационных работ практически никак не способствует. Заказчики находят нас сами по той информации, которую мы публикуем в статьях и размещаем на сайте лаборатории. В нашем подразделении этим занимаемся мы сами. Кто занимается этим в институте и занимается ли кто-нибудь этим вообще, мне неизвестно» (зав. лаб., к.б.н., 37 лет, ж.).

«Мне кажется, но я не утверждаю это категорично, что каждый спасается сам. Каждое подразделение ищет само заказчиков на свои исследования и прикладные разработки» (с.н.с., к.ф.-м.н., 48 лет, м.).

Эти и многие другие высказывания позволяют сделать вывод, что в институтах, где проводилось исследование, практически действует неформальная культурная норма «хочешь заниматься инновационной деятельностью – помоги себе сам. Найди заказчика или получи грант, организуй выполнение проекта, но не

забывай отчитываться по основной теме». В соответствие с такой нормой ученые этих институтов независимо от возраста, ученой степени и должности становятся коммивояжерами, менеджерами по продажам, юристами, вспоминают старые связи с промышленными предприятиями и другими организациями и ищут инвесторов для своих инновационных разработок. Вся ответственность за поиск заказов и заказчиков, за организацию работ и своевременность их выполнения возложена на тех, кто проявляет в этой области инициативу.

Справедливости ради отметим, что в некоторых институтах в действии нормы «инновационной самодеятельности» есть небольшие исключения. В соответствии с высказываниями респондентов там руководители проявляли хоть какую-то заботу о поиске заказчиков внедренческих разработок. Правда, пока без особых результатов. Вот пример такого мнения:

«Руководство института в последнее время активно включилось в такую деятельность. Специальной структуры, осуществляющей поиск потребителей прикладных разработок института, нет. Но в то же время такая работа ведется дирекцией института, пока особых результатов нет, но в этом направлении ведется работа» (д.ф.-м.н., зав. лаб., 55 лет).

Итоги исследования говорят о том, что соотношение тех, кто ощущает поддержку института в своей инновационной деятельности и тех, кто ее не ощущает, выглядит как один к четырем. В то же время между респондентами не было полного согласия по поводу помощи со стороны администрации института в поиске заказчиков на инновационную продукцию, по поводу характера этой помощи. Некоторые респонденты считают, что при том хаосе на рынке инновационного продукта, который неизбежен на начальной стадии его становления, участие самих исследователей в поиске инвестора-заказчика оправдано и может играть не меньшую, а может быть, и большую роль, чем усилия администрации. Свою мысль они формулируют так:

«В поиске инвесторов институтские структуры вряд ли помогут. Здесь нужен очень большой личный интерес, а они там будут "перекладывать бумажки". Необходим личный и научный интерес в доведении разработок до реализации. Кроме того, для инвесторов очень важны "регалии" разработчика, личный контакт с ним» (с.н.с., к.ф.-м.н., 62 г.).

«Я слышал, что в институте есть какой-то центр сопровождения инноваций, но по опыту общения с коллегами из других подразделений института я понял, что конкретные группы разработчиков ищут потребителей сами. У нас столько тематик, что никакой центр не сможет обеспечить поиск заказчиков для всех разработок» (с.н.с., к.ф.-м.н., 51 год, м.)

Основную роль администрации в обеспечении инновационных заказов эти сотрудники видят в постоянном участии института в организации выставок и конференций, усиленного рекламирования достижения ученых института на всех уровнях. Необходимо рассматривать, считают они, посещение конференций сотрудниками различных форумов, включая зарубежные, как часть этого поиска, и предусматривать на эти цели соответствующие финансовые средства. В ходе проводимых интервью респондентами обращалось внимание на плохую организацию этих выставок. Экономя на презентации научных результатов и их инновационных воплощений, по их мнению, институты не получают необходимого эффекта. В материалах исследования это звучит так:

«Прежде всего, должны быть выставки. Причем в выставках должны быть заинтересованы люди, которые нормально занимаются бизнесом. Нормальный ответственный бизнес, который заинтересован в развитии инноваций, а не чиновники, которые для проформы будут делать вид. Нужны также информационные центры» (с.н.с., к.ф.-м.н., 68 лет, м.).

«Я знаю, что институт участвует в выставках. Это скорее ритуальная процедура, когда надо столичным чиновникам показать, что наш институт работает, находится на мировом уровне. Сам я в выставках пока не участвовал» (с.н.с., к.ф.-м.н., 35 лет).

Исследователи обратили внимание на то, что из сорока двух респондентов, с которыми они побеседовали в процессе исследования, в выставках, проводимых институтами, никто из респондентов со своей тематикой ни разу не участвовал, в том числе в составе своего подразделения. Трудно объяснить это только случайностью.

В поисках заказов на разработки и на готовые инновационные продукты, которые могут найти покупателя на рынке, сотрудниками институтов используются самые различные пути и средства, начиная от Интернета и заканчивая поиском старых знакомых, перешедших в бизнес. Поэтому неслучайно, что масштабы многих таких разработок и продаж оказываются нередко чрезвычайно скромными – вплоть до продажи нескольких килограммов реагента, приготовленного в академической лаборатории. Заказчики представлены очень широким диапазоном партнеров от известной зарубежной фирмы до малого предприятия строительной индустрии, делающего разовую покупку. Все это оказывается весьма далеким от цивилизованного рынка наукоемкой продукции. Тем более что оформление этих сделок и соблюдение охраны интеллектуальной собственности нередко не контролируется никем и выполняется без участия специалистов – маркетологов и экономистов.

Не вникает администрация институтов и в содержание договора на выполнение и передачу соответствующего продукта. Договор составляется сотрудниками, которые берутся выполнить работу. Институт ставит лишь свою подпись и печать на текст договора. Но где гарантии, что в договоре чего-то не предусмотрели? Ведь покупатели приезжают даже и из-за рубежа. А где гарантии того, что исследователи определили правильно стоимость своего продукта? Где гарантии, что разработка запатентована и не перекочует в чужую интеллектуальную собственность? Специалистам в области физики, биологии, нанотехнологий не так легко разобраться со всеми тонкостями, которые должны учитываться при составлении такого сложного юридического документа, как договор. Но в реальности помочь им в этом некому.

«Отечественная наука на международных рынках наукоемких технологий выглядит на уровне Африканских стран. И не только потому, что мало чего можем предложить. Но еще и потому, что сделки нередко оформляются безграмотно, и выглядят на уровне контрабанды, без достаточной защиты права на интеллектуальную собственность» (с.н.с., к.ф.-м.н., 41 год, ж.).

На момент проведения исследования в обследованных институтах отсутствовали специалисты или подразделения, которые бы представляли собой инновационную инфраструктуру института. Этому не приходится удивляться. Институты по своей традиционной направленности не рассчитаны на ведение инновационных разработок и их реализацию. Судя по печати, в некоторых академических институтах такая инфраструктура сегодня создана. Но это не стало правилом для всей системы Академии наук. Между тем потребность в такой структуре остро ощущается.

«Хорошо бы, если в институте существовала некая структура, которая бы помогала инновационной деятельности, защищала наши права, в том числе на инновационную собственность. В принципе, мы могли бы расширять такую нашу деятельность. Нам пока в лаборатории доходов от нее хватает, но мог бы получать выгоду и институт в целом. Работа перспективная, зарубежный рынок есть» (к.б.н., зав. лаб., 37 лет).

«Ученому, который занимался всю жизнь фундаментальными разработками, очень трудно представить ситуацию заказчика, что ему нужно. Нужен какой-то маркетинг этих услуг, что ли. Это должна быть какая-то дополнительная структура» (с.н.с., к.ф.-м.н., 38 лет).

До последнего времени, пока еще Академия наук жила надеждой сохранить свой статус «храма фундаментальной науки», создание такого рода «инновационных пристроек» воспринималось как неизбежная уступка интересам сотрудникам и покушение на не вполне обоснованную диверсификацию деятельности институтов. Но после выхода в свет Постановления Президиума РАН (от 24 марта 2009

г.) о возложении на академические институты деятельности по продвижению инновационных разработок на внешний и внутренний рынок высокотехнологичной продукции, вопрос о пересмотре структуры академических научно-исследовательских институтов стал более актуальным. К сожалению, исследователи не располагают информацией о том, как институты определились с тем, как они будут решать новую задачу. В то же время у научных сотрудников оказались по этому поводу свои соображения, которыми они и поделились с исследователями. Одно из них приводится ниже.

«Между наукой и потребителем ее разработок должно быть некое промежуточное звено, своя институтская экспертиза. Хорошо бы на каждом направлении работы института иметь менеджера, который бы занимался такой экспертизой. Я хорошо знаком с такими менеджерами по опыту работы за рубежом. Это должны быть выходцы из науки. Просто менеджер с экономическим образованием здесь ничего не сделает. Их можно, на мой взгляд, вырастить из аспирантов, склонных к менеджерской работе. Они должны получить степень по научной специальности, а потом дополнительное образование в сфере научного менеджмента». Кстати, в МГУ уже есть такая специализация по переподготовке» (с.н.с., к.ф.-м.н., 41 год).

Еще один важный аспект комплекса культурных правил работы с заказчиком касается порядка финансирования разработок. Некоторая часть сотрудников, выполняющих инновационные разработки, получает средства из внедренческих фондов РАН. Но это незначительная часть исследователей. Остальные должны находить эти средства сами. Возможны два источника: венчурное финансирование и аванс заказчика. Практика показывает, что ни тот, ни другой источник для научного подразделения или самодеятельной группы ученых недоступен. Венчурные фонды имеют дело с официальными организациями, а заказчики склонны платить только за готовый продукт.

Руководство института, даже тогда, когда оно зарегистрировало у себя заключенный договор с заказчиком, в силу ряда формальных причин, включая отсутствие средств на расчетном счете института, не осуществляет финансирование работ, связанных с заказом.

Авторы инициативных инновационных разработок в этом «заколдованном круге» отказов используют все мыслимые и немыслимые способы, чтобы найти деньги на осуществление своего проекта, но об их источниках предпочитают не распространяться.

«Предварительного финансирования на разработку наших продуктов мы не получаем. Заказчики (в том числе иностранные) покупают у нас уже готовый продукт» (к.б.н., зав. лаб., 37 лет).

«Многие разработки мы осуществляем по своей инициативе, а потом ищем на них заказчиков. Заказчики дают деньги только после того, как могут что-то "пощупать", нужен работающий образец» (с.н.с., к.ф.-м.н., 70 лет).

В связи с этим появление в процессе работы над инновационным заказом материалов, оплаченной энергии, эксплуатации оборудования и тому подобного становится загадкой. Какие культурные нормы регулируют эту сторону деятельности научных сотрудников? Если эти работы выполняются не официально, то какова практика учета затрат и финансирования этих работ? Наши респонденты говорили в интервью, что тратят на это собственные средства. В это, честно говоря, трудно поверить. Или получается, что они ведут какие-то беззатратные работы.

Становится очевидным, что внедренческие работы выполняются за счет финансирования все тех же фундаментальных разработок. Вот откровенные признания нелегального пути финансирования разработки новшества: *«Использовали мы гранты РФФИ на разработку якобы фундаментальных исследований, но деньги тратили на прикладные, заказные разработки» (с.н.с., к.ф.-м.н., 62 года).*

Поэтому неслучайно некоторые наши респонденты откровенно критиковали использование таких правил, а точнее – сплошного бескультурья при финансировании инновационных разработок и говорили о необходимости введения четких правил в этой области.

«Необходимо легализовать такую нашу деятельность. Нам не мешают заниматься такими работами, но это делается как бы «полуподпольно» (к.ф.-м.н., зав. лаб., 37 лет).

Все это свидетельствует о том, что в академических институтах действует не вполне цивилизованный способ финансирования инициативной инновационной деятельности. Это еще раз подтверждает суждения сотрудников о том, что «инициативная» инновационная деятельность в институтах в значительной своей части имеет для руководства «побочный характер». Академический сотрудник уподобляется по характеру этой деятельности «кустарю», который сам изготавливает продукт, сам его финансирует, сам выходит с ним на рынок продавать и сам находит покупателей. При такой инновационной культуре трудно рассчитывать и на большой успех, и на большие масштабы деятельности. Создается впечатление, что как за формирование культуры работы с заказчиком, так и за успешность собственно инициативной деятельности в обследованных институтах никто в настоящее время никакой ответственности не несет.

Исследователи считают важным обратить внимание то, что экспертами по оценке функционирования и состояния культурных норм работы с за-

казчиками инновационной продукции в исследовании выступали респонденты исследования – научные сотрудники обследованных институтов. Обращало на себя внимание их единодушие в оценках. Они считают, что такое состояние культуры внедренческой деятельности является следствием нежелания рассматривать инициативную деятельность по созданию инновационных разработок в качестве целевого направления, призванного способствовать развитию потенциала науки. Как и в 90-х гг., в некоторых институтах его продолжают рассматривать как способ повышения материального уровня ученых. Не менее важно и то, что до настоящего времени культура инновационной деятельности, относящаяся к инициативной работе с заказчиками, не имеет формальной основы. Она не институциализирована в академических учреждениях и не стала их официальной организационной культурой.

Культура обслуживания инновационной деятельности научных сотрудников

Каждый академический институт должен иметь какое-то число структурных подразделений, составляющих инфраструктуру исследовательской, экспериментальной и инновационной деятельности. В их задачи должно входить обслуживание, ремонт и подготовка исследовательского оборудования к работе, приобретение и изготовление необходимых приборов, материалов, реактивов, словом всего того, что необходимо для выполнения исследователями и разработчиками инновационных продуктов своих плановых работ. Своевременное и качественное выполнение заказанных сотрудниками услуг является важнейшей культурной нормой деятельности любого научного учреждения. Четко организованное обслуживание научно-исследовательской деятельности является организационной основой продуктивности работы. От содержания установленных для этих вспомогательных подразделений культурных норм деятельности и степени их институциализации в значительной степени зависит успешность исследований и соблюдение установленных сроков их выполнения. Поэтому вполне логичным является требование, чтобы исследователи и разработчики не отвлекались для выполнения работ, которые не относятся к их обязанностям. Они должны иметь возможность все свое рабочее время заниматься исследованиями, инновационными разработками.

Высказанные научными сотрудниками в ходе интервью оценки состояния культуры обслуживания рабочих мест и деятельности исследователей свидетельствуют о том, что ситуация в этой сфере деятельности инфраструктурных подразделений институтов далека от совершенства. Более

того, она все более ухудшается. Респонденты без особого восторга вспоминали культуру обслуживания рабочих мест исследователей в советский период. Но, тем не менее, они обращали внимание на то, что в те времена им не приходилось самим ремонтировать аппаратуру и приборы, закупать оборудование. В настоящее время положение ухудшается на глазах. Все более актуальным становится слоган, превратившийся в культурную норму, – «помоги себе сам». Разумеется, это происходит не просто потому, что руководители институтов не понимают значения этой проблемы. Хотя это, по мнению респондентов, тоже имеет место. Основную негативную роль здесь, разумеется, сыграл кризис, который переживает академическая наука. Низкий уровень оплаты труда вспомогательного персонала, его бегство из подразделений инфраструктуры привели к резкому сокращению возможностей хоть какого-то обслуживания исследовательского процесса. А это в свою очередь привело к использованию не по назначению рабочего времени высококвалифицированных научных сотрудников. Теперь им самим все чаще приходится покупать, налаживать и готовить аппаратуру для экспериментов, самим решать проблемы аренды времени работы на аппаратуре коллективного пользования. Все это они делают за счет своего рабочего времени, ломая все свои графики и планы работы. Об этом исследователям говорили сотрудники институтов в ходе интервью.

«Должен быть обслуживающий и технический персонал. У нас же сейчас мы сами выполняем все работы по обслуживанию оборудования и подготовке исследований» (с.н.с., к.ф.-м.н., 41 год, м.).

«У нас нет обслуживающего персонала – механиков, лаборантов. Мы сейчас сами чиним наше старое оборудование и сами выполняем все вспомогательные работы. Руководство института знает о наших проблемах и старается помогать, но у него нет механизмов решения этих проблем» (н.с., к.б.н., 42 года, ж.).

Существенно ухудшилась в последние годы, по мнению научных сотрудников, работа по снабжению исследователей всем необходимым для осуществления плановых работ. Сроки выполнения заказов не контролируются и вынуждают ученых самих заниматься закупочной деятельностью.

«Раньше я писал заявку на покупку оборудования, и отдел снабжения занимался его доставкой. А сейчас, пока сам не купишь, никто тебе не купит. В существовавшей раньше системе снабжения исследований были свои трудности. На зарплату с договоров отводилось очень мало, зато статьи на оборудование и материалы выполнялись неукоснительно» (д.н., зав. лаб., 70 лет).

К существенным потерям времени исследователей приводит введенная сравнительно недавно система контроля над нецелевым использованием средств,

выделяемых для исследовательских нужд. По мнению ученых, она достаточно формальна и мало чем помогает выявить нарушения, зато требует значительных затрат времени на составление многочисленных форм. Невольно возникает вопрос: почему именно ученый должен составлять эти контрольные отчеты? Разве недостаточно, если он подпишет уже подготовленный сотрудником инфраструктуры финансовый или материальный отчет?

«Мы часто подходим к этим документам формально. Пишем, лишь бы отвязались. Тем более что настоящая отчетность идет по результатам исследования или разработки. Ведь эта писанина отнимает время от основной работы» (с.н.с., к.ф.-м.н., 38 лет, м.).

Наиболее значительны потери времени при приобретении каких-либо приборов, оборудования. Они вызывают недоумение у сотрудников институтов.

«Необходимо прекратить кавардак с закупками. Создали такую систему, что ничего нельзя нормально купить, нужно оформлять кучу бумаг. Я не могу никак купить для своих исследований новый компьютер. Кроме того, нужно прекратить этот вал отчетов, которые мы пишем по каждому поводу. Раньше этого не было, и нормально работали. Я нигде в мире этого не встречал» (д.ф.-м.н., в.н.с., 64 года).

Совершенно очевидно, что при создании новых форм контроля «главную скрипку» играли финансовые органы, которым безразлична степень вносимых ими неудобств. Но почему Академией наук при этом не рассматривается возможность смягчения ущерба для работы ученых? Ведь решение любой бюрократической задачи всегда позволяет рассмотреть несколько вариантов и выбрать наиболее оптимальный. Разумеется, легче всего возложить всю такую отчетность на того, кто осуществляет исследование. Но насколько это рационально, особенно с позиций бережного отношения к рабочему времени ученого?

Справедливо выдвигая перед учеными академических институтов, требование добиться создания конкурентоспособных высоконаучных технологий и других наукоемких продуктов и открытий, руководство, как правительственных структур, так и самой Академии наук не может не понимать, что одних призывов для этого недостаточно. Да, действительно, в настоящее время научный потенциал академических институтов еще высок. Несмотря на многие пессимистические высказывания, он еще в определенной своей части может работать на мировом уровне. Но можно ли реализовать эту возможность, если будет продолжаться столь пренебрежительное отношение к проблемам культуры научно-исследовательской, внедренческой, инновационной деятельности? При том уровне неуважения к труду ученых, которое проявляется, начиная от речей депутатов Госдумы, обвиняющих отечественную науку во

всех смертных грехах, до принуждения ученого в своем институте заниматься малоквалифицированным трудом по самообслуживанию?

В советские времена были годы, когда ученых посылали на уборку картошки. На эту тему сочинялись памфлеты с критикой политики власти в сфере науки. Но зададимся вопросом – чем отличается практика использования ученых на вспомогательных и технических видах труда от времен картофельных баталий? Только тем, что все это происходит в здании института. И эта практика институализирована управленческим аппаратом как сложившаяся культурная норма организации работы сотрудников научного учреждения. Хотя, по сути, это один из примеров совершенно нерационального использования научно-исследовательского потенциала академической науки.

Значительным толчком к появлению идей по поводу необходимости и возможности повышения эффективности труда возникли у ученых после поездок за границу, на стажировку, на временную работу в зарубежные научные центры. Они обратили внимание на то, как бережно там относятся к рабочему времени ученого. Насколько продуманно планирование рабочего времени. Как строго выполняются культурные нормы обслуживания труда научного сотрудника.

Оказалось, что среди респондентов исследования почти каждый второй имел опыт работы в зарубежных научных центрах. Их рассказы о своих впечатлениях были наполнены восхищением от увиденного там и одновременно глубокой завистью, поскольку о такой культуре научного труда они пока не могут даже мечтать. Прежде всего, респонденты обращали внимание на организацию труда обслуживающего персонала. По их мнению, в зарубежных центрах она подумана до мелочей, и ученые освобождены от побочных работ.

«Что у них там хорошо – это организация обслуживания труда ученых. Все необходимое для работы можно заказать, и оно тут же поступит исследователю» (с.н.с., к.т.н., 68 лет, м.).

«Что нам нужно взять у них – это организацию научного труда. Ученый должен быть освобожден от несвойственных для него функций. Должен быть обслуживающий и технический персонал. У нас же сейчас мы сами выполняем все работы по обслуживанию оборудования и подготовке исследований» (с.н.с., к.ф.-м.н., 41 год, м.).

«Там много инженерного и обслуживающего персонала. У нас всего этого сейчас нет. Например, у нас в лаборатории нет вообще ни одного инженера и лаборанта» (н.с., к.ф.-м.н., 35 лет, м.).

Но дело не только в обеспечении всем необходимым выполняемых исследований и разработок. Научных сотрудников не устраивает и общая организация

выполняемых исследований, которая нередко порождает неразбериху с их материальным обеспечением и большие потери времени на получение всяческих согласований. Рассказывая о зарубежном опыте организации исследовательской работы, они высказывают недоумение по поводу отсутствия желания у академического руководства и руководителей институтов даже попытаться позаимствовать такой опыт. Если на возрождающихся отечественных промышленных предприятиях с приходом новых технологий и оборудования происходит смена организации труда, в рамках ее традиционного российского бескультурья, то про научные учреждения это можно сказать далеко не всегда.

Переход к работе по реализации инновационных проектов требует от Академии наук, по мнению ученых-респондентов, инновационной перестройки всей организационной культуры, культурных правил научно-исследовательской, инновационной деятельности. Респонденты, с которыми имели дело исследователи, считают, что для начала надо просто использовать тот опыт работы, который накоплен за рубежом.

«Что можно было бы у них перенять – это организацию процесса исследования, от момента появления идеи и до ее технического воплощения. У них понятно, что нужно делать и как нужно делать, чтобы реализовать научную идею. Понятно, где искать деньги, понятно, где покупать соответствующее оборудование или где оно может быть произведено. Понятно, где это оборудование можно установить и понятно, как на нем нужно работать. У нас этого ничего нет. Вернее, это все потеряно за последние 20 лет» (с.н.с, к.ф.-м.н., 41 год, м.).

Об отсутствии четкой организации научно-исследовательской и инновационной деятельности исследователям говорили не только сотрудники, но и многие руководители подразделений институтов. Они также не удовлетворены действующей организационной культурой научной деятельности и имеют свои претензии к необоснованным потерям времени и сил.

«Мне приходится совмещать должность научного руководителя, организатора работ и завхоза. Это отнимает крайне много времени непосредственно от научной работы. А за рубежом этими вопросами занимаются специальные люди, которым ученый просто заказывает все, что ему нужно. А мы ждем уже заказанные реактивы по 3 месяца. Там доступно любое оборудование, там нет проблем с ремонтом приборов» (зав. лаб., к.б.н., 37 лет, ж.).

Высокая культура организации научного труда в зарубежных научных центрах, о которой говорят побывавшие там отечественные ученые, это не только средство комфортного самочувствия работающих. *«Там намного комфортнее организация науки», – говорят наши респонденты (с.н.с., к.ф.-м.н., 35 лет, ж.)*. Не допуская потерь рабочего времени, за счет улучшения обслуживания исследовательского труда, в зарубежных центрах повышается его отдача, сокращаются

сроки исследований, обеспечивается рост производительности научной деятельности. Надо полагать, что для отечественной науки, перед которой стоят весьма масштабные задачи в развитии инновационной деятельности, решение этих проблем не менее актуально. Научная деятельность, как всякая деятельность, стремящаяся к совершенству, требует научной организации. И соответствующая культурная норма, которую следовало бы институциализировать в академических институтах, по мнению респондентов, должна была бы выглядеть так.

«Научные сотрудники не должны тратить время на выполнение несвойственных им функций. Например, на обеспечение своей работы необходимыми приборами, материалами, на подготовку к работе экспериментальных установок. Они не должны они также вести переговоры о предоставлении оборудования в центрах коллективного пользования. Их должны своевременно обслуживать соответствующие подразделения инфраструктуры института».

Обсуждая культурные нормы, действующие в зарубежных научных центрах, респонденты обратили особое внимание на обязательность соблюдение сотрудниками этих учреждений продолжительности рабочего дня. Необычным для них показалось следующее.

«Там, в таких же, как у нас, институтах, которые занимаются фундаментальными исследованиями, работают «от звонка до звонка», то есть строго рабочий день. Рабочий день кончился, и все – по домам. Мы же работаем по мере потребностей работы. Можем работать и сутки подряд, если есть такая потребность» (к.ф.-м.н, .зав. 68 лет, м.). На такую жестко соблюдаемую культурную норму обратили внимание многие респонденты исследования. Им представляется странным, что ученые зарубежных центров ходят на работу ежедневно, к определенному времени, «как на завод». Они работают здесь весь свой рабочий день. Здесь находится их компьютер, записи, журналы и книги, взятые в библиотеке, словом, все, что необходимо для полномасштабной работы. В противоположность этому дома они ничего, связанного с работой, не имеют. Дома они отдыхают, общаются с семьей, смотрят телевизор, встречаются с друзьями. Четкое разграничение сферы труда и сферы отдыха создает благоприятные условия для полнокровной жизни и успешной работы. Разговоры о том, что российские ученые могут противопоставить такому распорядку готовность работать 24 часа в сутки, воспринимаются их зарубежными коллегами не иначе, чем как практика авралов, как результат неорганизованности, бескультурья. И это близко к истине.

Почему возникает такая необходимость – работать сутками? Как правило, это объясняется отсутствием порядка, требующего оперативного, своевременного обслуживания разработчиков всем необходимым. Сначала создается простой в работе, потом наступает аврал. И выясняется, что академические

институты в этом отношении мало чем отличаются от захудалой стройки. При социализме можно было сослаться на дефицит. Теперь это время ушло. Все можно купить. Но не действует требование, культурное правило, обязывающее дать ученому все необходимое, причем строго вовремя. Где-то это записано, но не институциализировано. Не стало культурной нормой. И никто не переживает и не несет ответственности за то, что начало работ из-за отсутствия, допустим, каких-то реагентов или невовремя перечисленных средств задержалось на длительное время.

Вернемся к проблеме рабочего времени. Справедливости ради следует признать, что необязательность появления на работе в течение рабочего дня представляет собой широко распространенную практику в отечественных академических институтах. В значительной части случаев научные сотрудники предпочитают помимо обязательных присутственных дней работать дома. И в институтах укоренилась неформальная культурная норма несоблюдения в какой-то части формальной, но слабо институциализированной нормы распорядка рабочего дня.

Однако было бы ошибочным с места в карьер осудить такую ситуацию и потребовать ее коренного изменения. Может быть, не так уж неправы руководители институтов, которые «сквозь пальцы» смотрят на соблюдение графика рабочего дня. Здесь есть все основания, чтобы посмотреть, в каких условиях работают научные сотрудники за рубежом, которые аккуратно каждый день проводят в научных центрах свое рабочее время «от звонка до звонка». Какие требования предъявляются там к рабочему месту ученого? Их хорошо иллюстрирует статья профессора Льва Клейна «Работа по-английски» в газете «Троицкий вариант» (№ 16–35 от 18 августа 2009 г.). Будучи приглашен в Даремский университет в Великобритании, он, как и все преподаватели этого университета, прежде всего, получил свой кабинет *(«Я никогда имел его на родине, ни до того, ни после того», – пишет он. – В коридорах пусто: все сидят по своим кабинетам»).* Причем считается неприличным в рабочее время заходить в кабинет к коллеге и отрывать его от дела. Люди действительно работают, используя созданные для этого условия.

Отечественная же практика обустройства рабочих мест научных сотрудников ориентируется на практику коллективного труда. В одной комнате размещаются три и более сотрудников. Каждый старается отгородиться от остальных шкафом, книжной полкой, создавая своеобразную планировку помещения, которую профессор Клейн очень точно назвал «офисной коммуналкой». Каждый имеет право включить «Скайп», мобильный телефон, попить чаю, откашляться, порыться в шкафу. В такой обстановке сосредоточиться чрезвычайно трудно.

Требовать от своих коллег соблюдения правил публичной библиотеки – дело малоперспективное. Но и ожидать от них полноценной продуктивной мыслительной деятельности становится делом сомнительным. Прежде всего, именно поэтому отечественные ученые предпочитают свое рабочее место в институте библиотеке или домашнему кабинету. Возникает вопрос – в состоянии ли отечественные академические институты предоставить своим сотрудникам изолированные кабинеты? Способны ли они создать для них такие же условия работы, как это делается в зарубежных научных учреждениях? К сожалению, пока что такая культура организации рабочего места для всех наших институтов непосильна. Но было бы ошибкой не думать о такой перспективе. Ибо это еще один аспект высокой культуры научной деятельности, который создает предпосылки для успехов в творчестве.

Краткие выводы

Анализ содержания и применения формальных и неформальных культурных правил, которые институциализированы в сфере инновационной деятельности обследованных социологами академических научно-исследовательских институтов и в соответствии с которыми эта деятельность осуществляется, позволяет нам сделать следующие выводы.

Инновационная культура академических научно-исследовательских институтов, как важнейшая часть их организационной культуры, находится в стадии трансформации. В современном виде она совершенно не отвечает потребностям интенсивного развития исследовательской и внедренческой деятельности. Здесь преобладают культурные нормы, традиции и ценности, сформированные в период кризиса и реформ 90-х гг., когда на первое место выдвинулись проблемы выживания и сохранения самой академической науки. Здесь не соблюдаются элементарные условия цивилизованного порядка создания и продаж инновационного продукта. В большей части научных подразделений не созданы оптимальные условия для плодотворной научной работы. Негативное впечатление усиливается, если сопоставить сформированную здесь культуру с культурой научной деятельности в зарубежных центрах.

В современных условиях кардинальная трансформация культуры научно-исследовательской и внедренческой (инновационной) деятельности в академических учреждениях должна рассматриваться как важнейшая часть программы инновационного развития страны. При этом должен учитываться опережающий опыт формирования культуры в зарубежных научных центрах.

Б.Г. Тукумцев

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КУЛЬТУРНЫХ ПРАВИЛ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАУКЕ *

На протяжении ряда последних лет в Социологическом институте РАН ведутся разработки методологии культурального подхода применительно к исследованию инновационной деятельности в научных учреждениях. В качестве предмета социологического анализа рассматривается состояние культуры деятельности научных сотрудников Академических учреждений в инновационной сфере. То есть состояние тех социальных механизмов (норм, правил, общепринятых ценностей), которые составляют культуру повседневного поведения на своем рабочем месте. Результаты теоретических разработок и предварительного анализа проблем, выполненные в процессе подготовки к полевому этапу исследования, опубликованы нами в ряде академических и некоторых других изданий.

Современная социологическая наука подразумевает под культурой инновационной деятельности научного учреждения (иногда ее называют организационной культурой) комплекс как институционализированных, так и неформальных норм, правил, ценностей, который призван создать условия для эффективной работы и взаимодействия всех подразделений этого учреждения. Настоящее исследование ставило перед собой задачу выяснить насколько культурные правила, нормы и ценности, функционирующие в академических научных учреждениях и формирующие содержание и способы инновационной деятельности, способствуют успешной работе ученых. И если нет, то чем это вызвано. Предполагалось выяснить, в какой степени действующие культурные правила соответствуют тем генеральным задачам, которые стоят перед академической наукой в настоящее время.

В порядке уточнения используемых понятий, необходимо сказать о том, какого рода деятельность сотрудников научно-исследовательском института рассматривается в наших исследованиях как инновационная. Традиционно в Академических институтах естественного профиля предполагается наличие двух видов занятий. Это, с одной стороны, фундаментальные исследования, а с другой, прикладные исследования и разработки. Обычно в общепринятом толковании представляется логичным такое описание функций этих двух видов научной работы: теоретическая деятельность – это деятельность, направленная на получение нового знания; соответственно, прикладная деятельность – это

* **Источник: Тукумцев Б.Г. Социологический анализ культурных правил инновационной деятельности в науке // Инновации. 2011. № 1 (147). С. 82–85.**

применение полученных новых знаний на практике. Теоретики открывают новое знание, а прикладники занимаются практическим применением этих знаний.

Отсюда напрашивается вывод: инновационная деятельность – это тесно связанные с практическим выходом прикладные исследования и разработки. А, следовательно, фундаментальные теоретические исследования к инновационной деятельности отношения не имеют. Однако, по мнению самих ученых, все не так просто [1–3].

На практике, говорят они, новые (фундаментальные) знания нередко появляются неожиданно в результате не только теоретических, но и прикладных исследований. Или, наоборот, выясняется, что теоретическая концепция новшества требует дополнительных обоснований и что это не было учтено в соответствующем исследовании. Возможен и другой вариант, когда новый метод или технология, обоснованные теоретическим путем, становятся одновременно практическим результатом фундаментальной работы, то есть могут непосредственно использоваться практиками. Все это не говорит в пользу отнесения к инновационной деятельности только прикладной науки.

Наконец, мы не можем не учитывать и тесного переплетения этих двух видов научной деятельности в повседневной жизни. Вот что по этому поводу замечает в своей статье М. Бабуров: «В реальности ни фундаментальная, ни прикладная наука никогда не встречаются в чистом виде. На практике в любой проблеме присутствуют обе науки в различных пропорциях. И фундаментальной мы называем проблему, в которой велика доля нового, неизвестного знания. А прикладной – ту, в которой как нам представляется, неизвестного значительно меньше». Все это побуждает нас к тому, чтобы в качестве причастных к инновационной деятельности рассматривать оба вида научно-исследовательских работ как работу в области прикладных исследований, так и работу в области фундаментальной науки.

Экспериментальная часть нашего исследования осуществлялась в течение двух лет (в 2007–2008 годах). Объектами исследования стали ученые четырех Академических институтов Санкт-Петербурга естественно-научного профиля. Интервью и результаты иных исследовательских процедур были получены от 42-х научных сотрудников и руководителей.

К сожалению, учитывая ограничения в объеме настоящей статьи, мы сможем привести здесь для иллюстрации лишь небольшую часть полученного нами материала, характеризующего состояние культуры инновационной деятельности в обследованных нами научных учреждениях. В связи с этим нам представляется целесообразным остановиться здесь на оценках норм и правил,

относящихся к сфере обслуживания инновационной деятельности сотрудников. Показать тот аспект культуры научных учреждений, те условия, в которых она осуществляется.

Каждый научно-исследовательский институт имеет какое-то число структурных подразделений, составляющих инфраструктуру исследовательской, экспериментальной и инновационной деятельности. В их задачу входит обслуживание, ремонт и подготовка исследовательского оборудования к работе, приобретение и изготовление необходимых приборов, материалов, реактивов, словом всего того, что необходимо для выполнения исследователями и разработчиками инновационных продуктов в соответствии со своими индивидуальными планами. Своевременное и качественное выполнение услуг, заказанных сотрудниками, является важнейшим условием нормальной деятельности научно-исследовательского учреждения. Оно составляет организационную основу продуктивности его работы. Поэтому вполне логичным является и другое требование: чтобы исследователи и разработчики не отвлекались для выполнения работ, которые не относятся к их обязанностям. Они должны иметь возможность все свое рабочее время заниматься исследованиями, либо прикладными разработками.

Сформированные и институционализированные культурные нормы, которые определяют характер их деятельности, могут признаваться как оптимальные только в том случае, если они удовлетворяют потребностям своевременного и качественного выполнения этой деятельности.

Совершенно очевидно, что лучше всех эти потребности представляют себе ученые, которые непосредственно заняты инновационными проектами или теоретическими исследованиями. По мнению этих научных сотрудников, которые стали респондентами нашего исследования, культуре организации продуктивной работы ученых на протяжении уже многих лет уделяется совершенно недостаточное внимание. Общепринятой нормой уже давно стал слоган – «помоги себе сам». Разумеется, это не просто результат непонимания кем-то актуальной проблемы. Основную негативную роль здесь сыграл кризис, из которого до сих пор не вышла академическая наука. Низкий уровень оплаты труда и сокращения в подразделениях инфраструктуры привели к резкому сокращению обслуживающего и вспомогательного персонала. А это в свою очередь привело к тому, что сотрудники в значительной части случаев сами стали налаживать и готовить аппаратуру для экспериментов, сами приобретают теперь в магазинах реактивы, сами решают проблемы аренды времени работы на аппаратуре коллективного пользования. Все это осуществляется за счет рабочего времени, с ломкой всех графиков и планов

работы. И, что самое тревожное, к этому все привыкли, как к чему-то естественному.

Вот о чем исследователям говорили сотрудники институтов в ходе интервью. Здесь и ниже мы приводим лишь очень небольшую часть высказываний.

«Должен быть обслуживающий и технический персонал. У нас же сейчас мы сами выполняем все работы по обслуживанию оборудования и подготовке исследования». (снс. кфмн. 41. м.)

«У нас нет обслуживающего персонала – механиков, лаборантов. Мы сейчас сами чиним наше старое оборудование и сами выполняем все вспомогательные работы. Руководство института знает о наших проблемах и старается помогать, но у него нет механизмов решения этих проблем». (нс, кбн, 42. ж.)

Существенно ухудшилась в последние годы, по мнению научных сотрудников, работа по снабжению исследователей всем необходимым для осуществления плановых работ. Сроки выполнения заказов не контролируются. Это вынуждает ученых самих заниматься закупочной деятельностью.

«Раньше я писал заявку на покупку оборудования, и отдел снабжения занимался его доставкой. А сейчас, пока сам не купишь, никто тебе не купит. В существовавшей раньше системе снабжения исследований были свои трудности. На зарплату с договоров отводилось очень мало, зато статьи на оборудование и материалы выполнялись неукоснительно». (дтн, завлаб, 70)

Существенные потери времени исследователей создает введенная сравнительно недавно система контроля над нецелевым использованием выделяемых для исследовательских нужд средств. По мнению ученых она бессодержательна и формальна, и мало чем помогает выявить нарушения. Зато требует значительных затрат времени на составление многочисленных форм.

«Мы часто подходим к этим документам формально. Пишем, лишь бы отвязались. Тем более, что настоящая отчетность идет по результатам исследования или разработки. Ведь эта писанина отнимает время от основной работы». (снс. кфмн. 38. м.)

Наиболее значительны потери времени при закупке каких-либо приборов, оборудования или материалов. Они вызывают недоумение и возмущение у сотрудников институтов.

«Необходимо прекратить кавардак с закупками. Создали такую систему, что ничего нельзя нормально купить, нужно оформлять кучу бумаг. Я не могу никак купить для своих исследований новый компьютер. Кроме того, нужно прекратить этот вал отчетов, которые мы пишем по каждому поводу. Раньше этого не было, и нормально работали. Я нигде в мире этого не встречал». (дфмн, внс, 64)

Совершенно очевидно, что при создании новых форм контроля «главную скрипку» играли финансовые органы, которым безразлична степень вносимых ими неудобств. Но наших респондентов удивляет, почему Академией Наук при этом не рассматривалась возможность смягчения ущерба для работы ученых? Ведь решение любой бюрократической задачи всегда позволяет рассмотреть несколько вариантов и выбрать наиболее оптимальный. Наконец, если отказаться от громоздкой отчетности никак невозможно, следует ввести в аппарате администрации специальных технических сотрудников, которые будут готовить руководителям проектов соответствующие отчетные документы.

В современных условиях, когда значительное число сотрудников побывало за рубежом, появилась возможность с чем-то сравнивать условия работы в отечественных научных учреждениях. Респонденты, побывавшие в зарубежных научных центрах, прежде всего обращают внимание на организацию труда обслуживающего персонала. По их мнению, в зарубежных центрах она очень хорошо организована, и ученые освобождены от побочных работ.

«Что у них там хорошо – это организация обслуживания труда ученых. Все необходимое для работы можно заказать, и оно тут же поступит исследователю». (снс. ктн. 68 .м.)

«Что нам нужно взять у них – это организацию научного труда. Ученый должен быть освобожден от несвойственных для него функций. Должен быть обслуживающий и технический персонал. У нас же сейчас мы сами выполняем все работы по обслуживанию оборудования и подготовке исследований». (снс. кфмн. 41. м.)

«Там много инженерного и обслуживающего персонала. У нас всего этого сейчас нет. Например, у нас в лаборатории нет вообще ни одного инженера и лаборанта». (нс, кфмн, 35. м.)

Но дело не только в обеспечении всем необходимым выполняемых исследований и разработок. Научных сотрудников не устраивает и общая организация выполняемых исследований, которая порождает нередко неразбериху с их материальным обеспечением и большие потери времени на получение всяческих согласований. Рассказывая о зарубежном опыте организации исследовательской работы, они высказывают недоумение по поводу отсутствия желания у академического руководства и руководителей институтов позаимствовать такой опыт.

«Что можно было бы у них перенять – это организация процесса исследования – от момента появления идеи и до ее технического воплощения. У них понятно, что нужно делать и как нужно делать, чтобы реализовать научную идею. Понятно, где искать деньги, понятно, где покупать соответствующее обо-

рудование или где оно может быть произведено. Понятно, где это оборудование можно установить и понятно, как на нем нужно работать. У нас этого ничего нет. Вернее, это все потеряно за последние 20 лет. (снс. кфмн. 41. м.).

Об отсутствии четкой организации научно-исследовательской инновационной деятельности исследователям говорили не только сотрудники, но и многие руководители подразделений институтов. Они также неудовлетворенны действующей организационной культурой научной деятельности и имеют свои претензии к необоснованным потерям времени и сил.

«Мне приходится совмещать должность научного руководителя, организатора работ и завхоза. Это отнимает крайне много времени непосредственно от научной работы. А за рубежом этими вопросами занимаются специальные люди, которым ученый просто заказывает все, что ему нужно. А мы ждем уже заказанные реактивы по 3 месяца. Там доступно любое оборудование, там нет проблем с ремонтом приборов». (зав. кбн. 37. ж.)

Даже этот краткий обзор оценок, который дают состоянию культуры работающие в научных учреждениях ученые, свидетельствует о значительном числе не решенных там проблем Инновационная культура этих институтов как важнейшая часть их организационной культуры, находится в настоящее время, в лучшем случае, в стадии трансформации. В существующем виде она совершенно не отвечает потребностям интенсивного развития внедренческой деятельности. Здесь преобладают культурные нормы, традиции и ценности, сформированные в период кризиса и реформ 90-х годов, когда на первое место выдвинулись проблемы выживания и сохранения самой академической науки. Кардинальная трансформация культуры научно-исследовательской деятельности должна рассматриваться как важнейшая часть программы инновационного развития страны. При этом, безусловно, должен учитываться опережающий опыт инновационной культуры в зарубежных научных центрах.

Библиографический список

1. Тукумцев Б.Г. Методологические предпосылки исследования инновационной культуры в научных организациях // Наука и высшая школа в инновационной деятельности. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2006. С. 10–31.

2. Тукумцев Б.Г. Культура инновационной деятельности в научных учреждениях и возможность ее социологической оценки // Глобализация в российском обществе: сб. науч. работ / отв. ред. И.И. Елисеева. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2008. С. 47–98.

3. Бабуров М. Две науки: «настоящая» и «прикладная» // ТВ. 2009. № 16. С. 2.

Б.Г. Тукумцев

КУЛЬТУРАЛЬНЫЙ ПОДХОД В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ АНАЛИЗЕ ИННОВАЦИОННОЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ *

Исследование, которое завершается нами в настоящее время, посвящено социальным аспектам инновационной деятельности в Российских академических научных учреждениях и, прежде всего, проблемам культуры этой деятельности. Анализ инновационных аспектов такого рода деятельности достаточно актуален. В качестве генерального направления развития России на долгие годы вперед определено инновационное обновление производства, систем управления, социальной сферы. То есть развитие на основе использования самых современных научно-технических достижений. Это однозначно определяет место отечественной науки в осуществлении поставленной цели, как генератора новых идей, открытий и изобретений. Только действительно революционные научные открытия способны повлечь за собой существенные, радикальные нововведения. Уровень производства именно такого нового знания, и созданных на его основе наукоемкой продукции и современных технологий определяет в современном мире конкурентоспособность экономики и благополучие государства в целом.

Между тем, в наши дни ни у кого не возникает иллюзий по поводу сложной ситуации, которая сложилась в Российской науке в области инновационной деятельности. Академические учреждения страны переживают нелегкие времена, начало которым положили еще политические и экономические реформы 90-х годов. Особенно наглядно это неблагополучие просматривается при оценке ситуации на мировых рынках наукоемкой продукции.

Данные об объемах продаж такой продукции, обнародованные помощником руководителя Администрации Президента Поповой Е.В., выглядят следующим образом: «Экспорт технологий из России в 2004 году составил $384 млн. Для сравнения: из США – $52,6 млрд., из Великобритании – $28,2[1] млрд. Нетрудно представить себе, чем может обернуться для нашего отечества дальнейшая стагнация уровня этого важнейшего показателя цивилизационного развития, если не добиться изменения ситуации.

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Культуральный подход в социологическом анализе инновационной научной деятельности / Социология вчера, сегодня, завтра. III Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста / под ред. О.Б. Божкова. Санкт-Петербург: Эйдос, 2011. С. 96–109.**

[1] Попова В.Е. Будущее России – технологическая держава или сырьевой «придаток» // Инновации. 2007. № 1 (99). С. 4–5.

Поэтому, не случайно, столь большое внимание и государства, и Академического сообщества уделяется сегодня поиску путей преодоления допущенного отставания, созданию условий для активизации фундаментальной и инновационной деятельности, возвращению страны в технологические лидеры мировой экономики.

В то же время, при знакомстве с опубликованными по этому поводу правительственными и академическими документами, бросается в глаза весьма характерная для российской действительности деталь. В решении столь грандиозной общегосударственной проблемы, как восстановление дореформенных объемов исследовательской деятельности и дальнейший рост этих объемов, практически, не принимаются в расчет ее социальные аспекты. Внимание к социальному фактору ограничилось лишь повышением уровня оплаты труда научных сотрудников. Он повышен в три этапа до величины, которую Правительство сочло на сегодняшний день достаточной. Повышение оплаты труда, безусловно, важный шаг для улучшения условий работы академических ученых. Но это только шаг. Многих, очень важных проблем он, к сожалению, пока решить не смог. Как шутят некоторые ученые, их зарплата лишь «приблизилась к оплате труда водителя автобуса». Они, как и раньше, вынуждены заниматься «совместительством». Как и раньше, низкая оплата труда является тормозом для появления молодежи в академических институтах. На зарплату младшего научного сотрудника прожить молодому интеллектуалу просто невозможно.

Но дело не только в этом. Сведение всех проблем активизации исследовательской и инновационной деятельности лишь к повышению материального вознаграждения, представляется большим упрощением сложившейся ситуации. Нам представляется, что находясь в состоянии конкурентной борьбы с научными организациями развитых стран, нельзя не обращать внимания на то отличие в состоянии культуры исследовательской и инновационной деятельности, которое имеет там место. Культуру деятельности нельзя не рассматривать, как важнейший социальный механизм, регулирующий поведение людей. Она нуждается в постоянном внимании и совершенствовании. Так, например, если рабочее время ученого, предназначенное для творчества не рассматривается как ценность и используется для выполнения вспомогательных операций (для ремонта приборов, для переговоров об аренде исследовательского оборудования, для покупки в торговой сети необходимых для исследования реагентов), как это имеет место в наших институтах, то это лишь свидетельствует о том, что до высокой культуры научно-исследовательской деятельности еще далеко. Если отечественных биологи отстают в области генетики и не радуют отечество успехами в этой области, то есть ли тут их вина? А если вспомнить, что

им не на чем работать, если они не располагают необходимым количеством и качеством современных электронных микроскопов, то есть, лишены экспериментальной базы для исследований на мировом уровне. Можно ли в этих условиях говорить о высокой культуре их научной деятельности? Совершенно очевидно, что только путем повышения оплаты труда эти проблемы решить нельзя.

Несовершенство и отставание по времени исследовательской и инновационной культуры отечественных научных учреждений особенно заметно, когда ее сравнивают с культурой в Европейских лабораториях, побывавшие там отечественные ученые. За последние годы для работы на современном оборудовании и в порядке стажировок за рубежом побывало несколько тысяч научных сотрудников России. Сегодня они хорошо представляют себе состояние культуры научной деятельности в научных центрах зарубежных стран, почувствовали эффективности действующих там культурных правил и социальных институтов. Об этом они говорят в своих интервью. Но в наших научных учреждениях этот опыт пока что не востребован. Он не рассматривается как пример для подражания.

Более того, обращаясь к термину культура исследовательской или инновационной деятельности, ряд отечественных специалистов в области управления наукой сужают содержание этого понятия и сводят его к уровню профессионализма, образования, эрудиции, включая степень осведомленности об особенности инновационной деятельности научных учреждений и т. п.[1] Столь ограниченное толкование понятия «культура», применительно к исследовательской и инновационной деятельности научных учреждений свидетельствует, очевидно, лишь о том, что время глубоких исследований культуры в этой сфере у нас еще только начинается.

Приступая к анализу культуры инновационной деятельности в научных учреждениях, мы столкнулись с тем, до начала нового XXI столетия в отечественной практике проблемы инновационной деятельности в научных учреждениях социологами не рассматривались. Все подобного рода исследования во второй половине XX века, о которых сегодня известно, осуществлялись в диффузионной сфере инновационного цикла, то есть на этапе тиражирования новшества и его внедрения. И хотя социальные проблемы науки в целом не оставлены вниманием, но в и содержании выполняемых исследований превалирует оценка условий и ориентации работы, миграционные процессы и некоторые другие аспекты. Нам не известны попытки

[1] См.: Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Теория и практика управления. 2001. № 5; Зинов В.Г. Основная проблема развития инновационной деятельности // Инновации. 2004. № 2. С. 25–26.

комплексного анализа инновационной деятельности на основе одного из социологических подходов.

Формируя методологическую базу своего исследования, мы пришли к выводу о необходимости использовать в нашем социологическом исследовании так называемый культуральный подход. В отечественной практике его обычно называют социокультурным и даже культурным. Тем не менее, авторы современных культуральных исследований предпочитают свое, не очень благозвучное наименование, чтобы отграничить предлагаемый подход от социологии культуры. К числу этих авторов относится, прежде всего, известный американский социолог Джеффри Александер, который, как раз и выдвинул идею о создании «культуральной социологии»[1].

Д. Александер обосновал различие в понимании термина «культура» используемого в культуральной социологии и в социологии культуры. Если описать это различие, – пишет он – «можно сказать, что более традиционная социология культуры рассматривает культуру как зависимую переменную, тогда как в культуральной социологии она является «независимой переменной», обладающей относительной автономией в организации действий и институтов, внося всякий раз столь же существенный вклад, как и более материальные или инструментальные силы»[2].

Если быть последовательным, то следует признать, что «культурный (культуральный) подход» в социологии известен, практически, со времени ее возникновения. Изначально мы обязаны обоснованию этого подхода великим социологам XIX столетия – Э. Дюркгейму и М. Веберу.

В частности, еще М.Вебером «культура» рассматривалась как неотъемлемая часть жизни группы, сообщества и общества в целом. Как та социальная среда, которая, будучи творением разума, сопровождает членов сообщества всю жизнь. На протяжении всей своей жизни человек участвует в трансформации этой социальной среды, создавая новые правила поведения, новые идеи и материальные предметы. Под влиянием общепризнанных культурных норм поведение человека становилось осознанным и предсказуемым. Культурные нормы для каждого вступающего в общество объективны. В то же время всей своей деятельностью ее актор изменяет их и они, таким образом, становятся результатом (следствием) субъективного. В этом единстве объективного и субъективного проявляется важнейшее качество культуры, как основного социального механизма, регулирующего поведение и жизнь людей, их идеологию и сознание. В отличие от социоло-

[1] Alexander J.C. The Meanings of social Life. A Cultural Sociology. Oxford, University Press, 2003.
[2] Ibid. P. 12.

гии культуры, где изменения культуры рассматриваются в качестве следствия структурно-функциональных изменений, а сама культура их эпифоменом, культуральная социология относит культуру к числу основных источников изменений в общественной деятельности, как и более материальные и инструментальные силы.

В качестве предмета нашего исследования была определена культура инновационной деятельности. Обращение к культуральной социологии и к такому предмету социологического анализа, как культура (способ жизни, образ жизни), имеет бесспорные преимущества. Оно позволяет выделить те нормы, правила и ценности, т. е. те социальные механизмы конкретной общности, которые изначально определяют социальное поведение ее членов. Под влиянием общепризнанных культурных норм поведение человека становилось осознанным и предсказуемым. Культурные нормы для него выступают первоначально как нечто объективное. В то же время всей своей деятельностью он изменяет их, и они становятся результатом субъективного. В этом единстве объективного и субъективного проявляется важнейшее качество культуры, как многоаспектного социального механизма, регулирующего поведение и жизнь людей, их идеологию и сознание.

Все иные факторы общественного поведения – экономические, организационные, физиологические вторичны относительно культурных норм. Высокую степень их влияния на поведение человека отрицать невозможно. Но при этом нельзя не учитывать того, что их влияние и следование им постоянно находится под контролем культурных норм.

Завершая представление избранного нами подхода, необходимо заметить, что использование термина «культура» в исследовательской практике существенно осложняется многообразием его толкования и использование в научных работах не только социологии культуры, но и немалого числа других дисциплин. С середины XIX столетия он постепенно обретал все большую популярность среди ученых самых разных областей знания. «По всему миру культура упрямо пробивала себе дорогу, чтобы оказаться в центре дебатов не только по теории социологии, но и во всех гуманитарных науках»[1]. Поэтому, прежде чем приступать к исследованию на основе культурального анализа, необходимо определиться с толкованием его основного понятия и с какими определениями того же понятия, но в рамках иных дисциплин и подходов исследователь неизбежно будет сталкиваться.

Л.Г. Ионин считает, что в мировой научной литературе отстаивают свое право на жизнь более 150 толкований этого термина. Максимально обобщив известные толкования, он свел имеющее место многообразие к минимуму.

---

[1] Alexander J.C. The Meanings of social Life… P. 11.

Так, например, в одной из групп интерпретаций «Культура» трактуется как обозначение состояния общества, основанного на праве, порядке, мягкости нравов. В этом смысле культура совпадает с одним из значений слова «цивилизация». Используя такое толкование, некоторые авторы противопоставляют страны высокой и низкой культуры. Хотя многие критерии такого сопоставления представляются большой части научной общественности весьма спорными.

В другом толковании слово «культура» является абстрактным указанием на особенности способа существования или образа жизни, свойственных какому-то историческому периоду, какому-то обществу, группе людей. Такой подход используется историками, социальными антропологами, этнографами (греческая культура, культура народов Севера и т. д.).

Наконец, термин «культура» используется для обозначения форм и продуктов интеллектуальной и, прежде всего, художественной деятельности, всего того, чем занимается Министерство культуры. Такая трактовка понятия «Культура» имеет широкое распространение и в обыденном сознании[1].

Опираясь на небольшой экскурс в область истории использования этого, ставшего в известном смысле многоликим понятия, мы предприняли попытку дать его определение с позиций культуральной социологии.

Культура представляет собой систему ценностей, культурных правил, идеалов и мифов, языка и обычаев, а также социальных институтов. В осуществлении своих функций по регуляции социального поведения элементы этой системы действуют совместно, взаимодополняя друг друга и представляя собой сложную систему регуляции самых различных видов человеческого поведения в обществе и жизни общества в целом.

Предложив на начальном этапе провозглашения социологии в качестве научной дисциплины в качестве предмета этой науки использовать понятие «культура», «отцы основатели» этой науки и их последователи вложили в содержание этого феномена весьма широкий диапазон социальных механизмов. Даже элементарное перечисление функций культуры дает представление о сложности ее содержания. Вот как выглядит ее структура, по мнению П. Штомпка.

Первый сегмент – это нормативная культура. Она тесно связана с понятиями долженствования или напротив – запрета. Это нормы, образцы, а также ценности поведения, ради которых оно совершается. Все вместе это, как отмечалось выше, носит название – «культурных правил», которые должны соблюдаться людьми, считающими себя членами данного сообщества, группы.

---

[1] Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва: Логос, 1998. С. 11–12.

Второй сегмент – это идейная (духовная) культура. Она определяет стандартные способы мышления, устанавливает смыслы событий и явлений, разделение которых становится в данной группе обязательным.

И, третий сегмент – материальная культура. Под эти понимается своеобразный комплекс материальных предметов, используемых в данном сообществе, конструктивных идей, реализованных в эти предметах, а также умение правильно пользоваться этими предметами и технологиями[1].

В каждом сегменте приведенной выше структуры функционирует ценностно-нормативная система. Ее основу составляют простейшие элементы – культурные правила с их двумя составляющими – нормами и ценностями. Если набор культурных правил, связанный с выполнением значимых социальных функций, признается членами сообщества, а невыполнение этих правил влечет за собой социальные санкции, такой набор правил получает название «социальный институт». Набор норм и ценностей, связанный с конкретной социальной позицией, носит название – социальная роль. Культурные правила, будучи продуктами социальных институтов, наряду с мифами, идеями, новыми знаниями, становятся содержанием культуры[2]. Изучая содержание и изменение этих культурных правил, поддерживающих и изменяющих социальные институты и роли можно получить представление о содержании и изменении культуры того или иного сообщества и об их влиянии на интересующую исследователя сферу деятельности.

Основываясь именно на этих методологических предпосылках, была сформирована теоретическая концепция исследования. Применительно к целям этого исследования, определение понятия инновационной культуры, которую исследователям предстояло анализировать на объектах нашего исследования, выглядело так: «Инновационная культура – это система ценностей, социальных норм, обычаев, правил и поведенческих практик в сфере инновационной деятельности, которая сложилась (естественно-исторически или/и под воздействием управленческих мер и неформальных практик) в организациях, учреждениях или в аппарате органов власти и в значительной степени определяет инновационное поведение акторов инновационной деятельности».

Инновационная культура, как и культура в целом имеет три сегмента, которые в той или иной степени оказывают влияние на поведение общности, группы или общества в целом. Но анализ ценностно-нормативных систем всех

---

[1] Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. Москва: Логос, 2005. С. 252.

[2] Ядов В.А. Современная теоретическая социология. Санкт-Петербург: Социополис, 2009. С. 60.

трех сегментов был бы непосильным для участников первого «поискового» исследования в этой области знаний. Поэтому мы, на первом этапе, решили ограничиться одним, поведенческим сегментом, культурного влияния. Принимая такое решение, мы учитывали также мнение одного из основных теоретиков в этой области – П. Штомпки, который пишет, что: «…главным предметом социального регулирования являются действия. И правила, которые касаются того, «что делается» («что мы делаем»), гораздо в большей мере, чем то, «что мы думаем» и «чем мы обладаем», мы рассматриваем как особый, центральный сегмент культуры, отделяя его от общественного сознания и стилей материальной культуры».[1] Поэтому, как и некоторые европейские исследователи, мы ограничились лишь наиболее интересным для нас с точки зрения задач исследования, первым сектором культуры – нормативной культурой. На этапе получения социальных данных нас интересовали главным образом культурные правила поведения, установленные для научных сотрудников и их руководства, степень их выполнения, их дифференциация по источнику формирования. Мы рассматривали их как комплекс индикаторов культуры исследовательской, инновационной деятельности. В процессе анализа нам было необходимо оценить с помощью респондентов их состояние и влияние на ход, качество и успешность исследовательской работы.

При осуществлении этого анализа мы исходили из того, что культурные правила, оказывающие влияние на поведение акторов представлены в двух видах. Это, прежде всего, правила, определяющие цели (ценности) деятельности. А также правила, определяющие средства достижения этих целей, нормы деятельности, которые соответствуют принятым целям. Первые носят название культурных ценностей, а вторые – культурных норм. Приступая к выявлению и оценке состояния этих норм, учитывалось, что они формируются не на каком-то одном уровне. Работая в научно-исследовательском институте, сотрудник испытывает на себе влияние культурных норм, сформированных на разных уровнях структуры управления научной деятельностью.

Это, прежде всего культурные правила инновационной деятельности на низовом уровне, на уровне групп сотрудников НИИ. Их появление и контроль за соблюдением носит, как правило, неформальный характер. Тем не менее, здесь можно обнаружить и институциализацию этих норм, ибо санкции, хоть и неформальные могут быть здесь использованы. Причем, даже более жестко, чем в формальном варианте.

Затем следуют культурные правила, которые, устанавливаются администрацией института для координации исследовательской деятельности, и контроля за ее состоянием. Это уровень организационной культуры.

---

[1] Штомпка П. Социология… С. 272.

Следующий уровень территориальный и ведомственный, к которому относятся культурные правила, устанавливаемые общим собранием Академии наук, его президиумом, Президентом Академии наук. Они закрепляются в уставных документах, специальных управленческих документах, относящихся к инновационной деятельности.

И, наконец, государственный, общенациональный уровень, где формируются самые общие и наиболее значимые для общества культурные нормы и цели-ценности работы академических учреждений. Эти культурные правила закрепляются законодательно, в виде правительственных постановлений и указов Президента.

На всех уровнях культурные нормы могут быть институциализированы. Они дополняются санкциями за их несоблюдение. Но это правило соблюдается далеко не везде и не всегда. И такая необязательность соблюдения этих норм создает определенные проблемы в осуществлении инновационной деятельности. Общее число действующих культурных норм достаточно велико. Все вместе они создают ту культурную сферу, которая регулирует и направляет исследовательскую и инновационную деятельность ученых, работающих в научных учреждениях. Анализировать весь объем этих норм навряд ли имеет смысл. Это стало бы достаточно трудоемким мероприятием, требующим к тому же формулирования дополнительных задач исследования. Между тем исследователей, интересовали, прежде всего, те культурные правила, которые должны способствовать инновационной деятельности, но по какой-то причине они не соблюдаются. Либо они не эффективны, либо вообще отсутствуют. Анализ и оценка необходимости и соблюдения таких культурных норм и культурных ценностей осуществлялся с помощью полуформализованных интервью. В качестве респондентов выступали руководители научных учреждений РАН, руководители научных подразделений, научные сотрудники. Всего в четырех НИИ было проведено более 40 интервью. То, что работа велась на нескольких объектах, позволило обнаружить проблемы, имеющие общий характер для всех объектов нашего исследования. Для выявления культурных правил, которые относятся к высшим уровням управления научной деятельностью (государственному и ведомственному), исследователи использовали официальные документы: протоколы совещаний правительственных организаций, Устав РАН, Постановления Президиума РАН и т. п.

Используя официальные источники, у исследователей появилась возможность выделить, те наиболее значимые культурные правила, устанавливаемые на высших уровнях управления научными учреждениями, которые определяют наиболее значимые цели и средства их достижения в инновационной деятельности ученых.

В итоге на высшем, государственном уровне было выделено две наиболее общих культурных нормы деятельности академических научных учреждений.

– «Научные учреждения должны обеспечить отечественную экономику и социальную сферу России принципиально новыми технологиями, материалами, методами управления и знаниями, необходимыми для ее становления на путь инновационного развития».

– «Отечественная наука должна вернуться в мировые технологические лидеры».

Разумеется, в правительственных документах и документах законодательного собрания можно найти и ряд других культурных норм – целей, отражающих государственную потребность в решении актуальных социальных, экономических и социальных проблем, где решающую роль должна сыграть наука. Но нам представляется, что уже эти первые две перечисление здесь нормы-цели-ценности дают возможность представить себе ориентацию государственной политики в отношении к деятельности РАН в инновационной сфере. Культурные нормы-цели, поставленные на государственном уровне, уточняются и конкретизируются на втором, ведомственном уровне, дополняя их культурными нормами, определяющими механизм реализации поставленных целей. То есть на уровне Академии наук и ее управляющих структур. В разработанных Президиумом Академии наук «Принципах инновационной деятельности» (24 марта 2009 года, Постановление Президиума РАН №85) мы находим такие культурные правила деятельности академических научных учреждений.

1. «содействовать формированию экономического базиса, правовых и административных предпосылок для развития инновационной деятельности РАН и ее организаций как особых субъектов государственной инновационной политики»;

2. «содействовать созданию организаций РАН, предусмотренных ее Уставом, встроенных в национальную инновационную инфраструктуру, включающую инновационные и инновационно-технологические центры, технопарки, научно-образовательные центры, бизнес-инкубаторы и иные организации и подразделения, необходимые для инновационного использования результатов исследовательских работ и для повышения эффективности деятельности этих элементов инновационной инфраструктуры РФ»;

3. «содействовать эффективной правовой охране и использованию результатов научно-технической деятельности»;

4. «усилить поддержку ведущих ученых-изобретателей, научных и научно-педагогических школ, которые сформировались в научных организациях РАН и ВУЗах и способны обеспечить высокий мировой уровень образования, научных исследований и технологических разработок».

Таким образом, на ведомственном уровне культура инновационной деятельности Академии наук определяется правилами и нормами, определяющими требование к этому управляющему органу в части финансирования инновационных разработок, создания специальных инновационных подразделений в составе научных учреждений, создания условий для правовой охраны инновационных продуктов и поддержки наиболее активных акторов инновационной деятельности. Наряду с этими общими организационными культурными правилами управляющие органы Академии наук в своем постановлении указывают на необходимость соблюдения ряда культурных норм-средств, которые должны способствовать реализации инновационной деятельности научных учреждений РАН. К ним относятся:

а) техническое перевооружение РАН;

б) создание центров коллективного пользования;

в) содействие разработке и производству приборов, оборудования, компонентов для них в высокотехнологичных компаниях, связанных с научными организациями РАН;

г) поддержка инноваций и разработок РАН;

д) интеграция науки и образования;

е) заключение двусторонних и многосторонних соглашений с государственными корпорациями, фондами, фондами венчурного финансирования и проведение конкурсов проектов в рамках этих соглашений;

ж) Особо следует выделить такое культурное правило, как определение критериев оценки деятельности научных сотрудников в академических научных учреждениях.

Соблюдение этих культурных норм на ведомственном уровне призваны содействовать развитию инновационных процессов на уровне академических научных организаций. Они становятся частью культуры инновационной деятельности на организационном уровне, где непосредственно совершаются инновационные процессы.

Но академические научные учреждения помимо тех норм, что предписываются им свыше, имеют и свои, адаптированные к уровню организации культурные правила инновационной деятельности. Значительная часть таких норм и правил традиционны, Они устраивают всех и не вызывают негативной реакции. Сюда относятся правила утверждения исследовательских тем, комплектования рабочих групп, нормы профессионального роста, право теоретика

продолжить работу над инновационным выходом своих исследований в качестве разработчика новшества и многое другое. Поэтому они и не упоминаются ниже. В число норм, соблюдение которых анализировалось в исследовании, вошли те, которые в процессе проводимых интервью были выделены как проблемные. То есть именно их несоблюдение рассматривалось как причина существенного ухудшения уровня инновационной культуры. Разумеется, нет гарантии, что исследователям с первой попытки удалось выделить все проблемные нормы. Тем не менее, подробный анализ того, что удалось выявить, представляет собой и научный, и практический интерес. Вот их перечень:

а) инновационная (внедренческая) практика рассматривается в институте как важнейшее направление научной деятельности;

б) научные сотрудники должны быть обеспечены необходимой для работы научной и научно-технической информацией;

в) Исследователи и разработчики не должны тратить время на выполнение несвойственной им функций по обеспечению своей работы необходимыми приборами, материалами, по подготовке к работе экспериментальных установок. А также на переговоры о предоставлении оборудования в центрах коллективного пользования;

г) Сотрудники вспомогательных подразделений обязаны выполнять заказы разработчиков инновационных продуктов в установленный срок;

д) поиск потребителей созданных и создаваемых в институте инновационных продуктов осуществляет специально созданное подразделение института;

е) В переговорах с заказчиком (или покупателем) инновационного продукта должны участвовать помимо создателей новшества, специалисты в области права и маркетинга. Юридически грамотно оформленная продажа научной разработки гарантирует сохранение авторства и обоснованный размер цены продаваемого продукта;

ж) Началу работ над каждым инновационным проектом предшествует тщательный анализ степени конкурентоспособности и востребованности на рынке;

з) существенным источником дохода исследователя являются его патенты.

Состояние выполнения этих культурных правил подробно рассматривается в настоящем исследовании с учетом оценок, полученных в ходе интервью от его респондентов. Каждая норма потребовала подробного самостоятельного анализа и оценки. Такой же была процедура анализа культурных правил на низшем, групповом уровне. Здесь были выделены культурные правила, которые действуют или должны действовать в процессе инновационной деятельности, являясь при этом продуктом творчества сотрудников и их руководителей на групповом уровне, в лабораториях, отделах, секторах и т. п.

а) Основной культурной целью-ценностью работы научного сотрудника института является научный интерес, стремление к созданию или открытию чего-то нового;

б) Каждое подразделение института и каждый руководитель группы сами ведут поиск заказчиков на свои разработки, обеспечивая более высокий уровень оплаты труда своим сотрудникам;

в) каждый сотрудник института должен постоянно проявлять инициативу в поиске грантов или возможности участия в исследовательских проектах за рамками института;

г) с формальными нормами, которые не устраивают научных сотрудников и не способствуют продуктивной работе, следует не бороться, а учиться сосуществовать;

д) инновационный продукт сотрудника или группы сотрудников может быть продан по договору, оформляемому институтом, а в отдельных случаях по договору, оформляемому заказчиком без участия института, без оформления патентной защиты и без учета права собственности института, где выполнялась работа.

е) каждое новое знание, полученное в результате фундаментальных исследований должно рассматриваться коллегиально с позиций его использования в инновационном плане.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что приведенный выше перечень культурных правил инновационной деятельности в академических научных учреждениях не претендует на завершенность. Это результат первого, в какой-то степени экспериментального поиска в этой сфере. Тем не менее, нам представляется, что перечисленные выше культурные цели-ценности и культурные нормы создают достаточно полную куртину той инновационной культуры, оценку которой исследователи стремились получить с помощью респондентов, опрошенных в ходе интервью. Результаты этого анализа представляют содержание следующей нашей статьи.

Б.Г. Тукумцев

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВОСПРИЯТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАУЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ *

Признание определяющей роли науки в зарождении и развитии инновационных процессов способствовало появлению в тезаурусе научного сообщества значительного числа новых терминов, берущих свое начало от слова «Инновации». В то же время общение социологов – исследователей с сотрудниками ряда научно-исследовательских учреждений показали, что многие из них достаточно скептически относятся к практике некоторых СМИ, а также разного рода чиновников именовать предмет их деятельность «инновацией». Они относят это к попыткам некомпетентных лиц соответствовать современным политическим лозунгам, к незнанию ими реальной структуры современного инновационного процесса. И следует согласиться с тем, что в этом они абсолютно правы. Напомним, как выглядит толкование понятия «Инновация» в словаре ЦИСИ.

«Инновация – это конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам. Инновация рассматривается сегодня в российском научном сообществе как некоторый итог процесса, который называют инновационным»[1].

Поэтому говорить о том, что предметом труда ученого является инновация – некорректно. Сами научные работники предпочитают говорить, что они занимаются либо теоретическими исследованиями, либо находят новые решения практических задач или разрабатывают на основе полученного нового знания образец или новую технологию, продукт и готовят их к внедрению в практику. Но при этом все эти типы научно-исследовательских работ представляют первый этап «инновационной деятельности».

Получив «путевку в жизнь» на столе ученого или изобретателя, новая идея или открытие находят свое продолжение в проектной или технической разработке, в поиске источника финансирования этой работы, в экспертизе

---

* **Источник: Тукумцев Б.Г. Социологический анализ восприятия инновационной деятельности в научных учреждениях // Социология вчера, сегодня, завтра. V Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста / под ред. О.Б. Божкова. Санкт-Петербург: Эйдос, 2012. С. 71–87.**

[1] Статистика науки и инноваций: Краткий терминологичесий словарь / под ред. Л.М. Голберта. Москва, 1998. С. 87.

и патентовании. Для того чтобы попасть к потребителю, создаваемое новшество должно пройти этап диффузии, внедрения в практику. Только после этого, при наличии благоприятной рыночной перспективы она займет свое место в практической деятельности общества. И вот тогда, получив подтверждение экономического или социального эффекта его внедрения, можно будет констатировать факт состоявшейся инновации. Таким образом, если научная деятельность и кладет начало процессу создания инноваций, ученые не являются их «повивальной бабкой». За исключением, разумеется, тех случаев, когда это касается инновационных изменений в собственно научной деятельности.

Следующий шаг анализа инновационной деятельности в научных учреждениях, направлен на то, чтобы уточнить, какие, конкретно, виды научно-исследовательских работ могут быть отнесены к инновационной деятельности в научно-исследовательских учреждениях. Традиционно мы представляем себе наличие в научно-исследовательских учреждениях естественного профиля двух видов занятий. Это теоретические (фундаментальные) исследования и прикладные исследования и разработки. Практически эта структура несколько сложнее. Прикладные исследования включают в себя помимо экспериментальных исследований и создания образцов нового продукта еще и конструкторско-технологическую деятельность (НИОКР) по подготовке новшества к внедрению. Поэтому описание структуры научно-исследовательской деятельности может быть более подробным. Тогда оно включает в себя три взаимосвязанных, но все же различных типа научно-исследовательских работ: теоретические (фундаментальные) исследования, прикладные (экспериментальные) исследования и исследовательские проектно-конструкторские разработки, которые нередко также относят к прикладным исследованиям[1].

Содержание перечисленных типов научно-исследовательских работ можно представить себе следующим образом:

Теоретические (фундаментальные) исследования представляют собой исследования, направленные на получение нового знания о явлениях и законах действительности. Именно они в первую очередь способствуют развитию науки. С учетом неодинаковости в целеполагании теоретических исследований, науковеды делят их на два вида: свободные и целенаправленные[2]. Свободное (поисковое) исследование, предполагает полную самостоятельность

[1] Котенко В.П. Наука XXI в.: фундаментальная или прикладная? // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов: международный ежегодник. Вып. XXV: материалы XXIV сессии Международной школы социологии науки и техники / под. ред. проф. С.А. Кугеля. Санкт-Петербург: Наука, 2009. С. 33.

[2] Кармин А.С., Бернацкий Г.Г. Философия. Санкт-Петербург, 2001. С. 432.

ученого в определении целей выполняемого им исследовательского проекта. Получив добро на выбранное направление научного поиска, исследователь получает право самостоятельно определить задачи работы и средства их решения.

А вот в целенаправленном теоретическом исследовании перед ученым ставится конкретная цель, достижение которой рассматривается как обязательное условие выполнения работы. Отклонение от поставленной цели не приветствуется и пресекается. Организация, которая заказывает и финансирует подобного рода исследование, ожидает от ученого теоретического обоснования конкретного практического решения. Такого рода практика осуществления целенаправленных теоретических исследований является обычным атрибутом выполнения оборонных заказов, крупных целевых проектов по созданию новых продуктов производства, строительства, создания фармацевтических средств и т. п.

Второй тип научно-исследовательской работы – прикладная деятельность – это, прежде всего, экспериментальная проверка и подтверждение в практических условиях выводов, новых знаний и представлений, которые были получены теоретиками в мыслительном процессе научного поиска. В некоторых случаях прикладное исследование становится этапом решения сугубо практических задач.

Третий тип прикладной научно-исследовательской деятельности являются проектно-конструкторские разработки (НИОКР). Они имеют своей целью выполнение конкретных заданий, направленных на создание на основе полученных и проверенных в ходе эксперимента новых научных знаний приборов, технологий, проектов, использующих эти новые знания.

Теперь, после конкретного описания характера выполняемых в научных учреждениях научных работ можно вновь вернуться к вопросу о том, какие типы этих научно-исследовательских работ могут быть отнесены к инновационной деятельности в научно-исследовательском учреждении. Это описание дает основание для такого представления о разделении труда ученых: теоретики открывают новое знание, а прикладники (второй и третий этап) занимаются практическим применением этих новых знаний. Поэтому напрашивается вывод о том, что инновационная деятельность – это тесно связанные с практическим результатом прикладные исследования и разработки. А фундаментальные теоретические исследования к инновационной деятельности как бы отношения не имеют. Однако, по мнению самих ученых, все не так просто.

На практике, пишут и говорят они, новые (фундаментальные) знания нередко появляются неожиданно в результате не только теоретических, но и прикладных исследований. Например, когда в процессе материального воплощения какой-либо новой идеи открываются существенные дополнения

нового знания. Или, наоборот, выясняется, что теоретическая концепция новшества требует дополнительных обоснований и что это не было учтено в теоретическом исследовании. Возможен и другой вариант, когда новый метод или технология, обоснованные теоретическим путем, становятся одновременно практическим результатом фундаментальной работы, то есть могут непосредственно использоваться практиками. На это обращает внимание и В.П. Котенко: «Развитие фундаментальных и прикладных наук идет в тесной взаимосвязи. Все явственнее становятся процессы «фундаментализации» прикладных исследований и вместе с тем умножается число случаев целенаправленного проникновения фундаментальных исследований в такие области знания, которые наиболее необходимы для практики»[4].

В некоторых странах научно-исследовательские центры системно подходят к учету вероятности прикладной ценности фундаментальных исследований и практикуют введение в процедуру экспертизы их результатов дополнительных процедур. Так, например, в научно-исследовательских центрах Голландии, по сведениям, почерпнутым нами из интервью, которое мы получали у сотрудников, работавших за рубежом, действует правило обязательного обсуждения возможности практического использование каждого результата фундаментальных исследований, полученных в этом центре. Бережное отношение к результатам теоретических исследований наряду с постоянным повышением уровня их финансирования представляет сегодня одну из тенденции развития научной деятельности в развитых странах мира. Там не забывают о том, что в основе самых грандиозных инноваций, как правило, лежат открытия, сделанные именно фундаментальной наукой. Выступая на Парламентских слушаниях, обсуждавших проект «Инновационный центр «Сколково», академик Ж.И. Алферов привел слова крупнейшего физика современности, лауреата Нобелевской премии Джорджа Портера: «Вся наука прикладная, и разница только в том, что отдельные приложения возникают очень быстро, а некоторые спустя столетия»[5].

Наконец, нельзя не учитывать и тесного переплетения этих типов научной деятельности: фундаментальной и прикладной, в повседневной жизни исследователей. По этому поводу автор статьи о структуре научно-исследовательской деятельности М. Бабуров пишет: «В реальности ни фундаментальная, ни прикладная наука никогда не встречаются в чистом виде. На практике в решении любой проблемы присутствуют обе науки в различных пропорциях. И

---

[4] Котенко В. П. Наука XXI в.: фундаментальная или прикладная? С. 40.

[5] Стенограмма парламентских слушаний Комитета Государственной думы по экономической политике и предпринимательству на тему» Законодательное обеспечение создания и реализации проекта.

фундаментальной мы называем проблему, в которой велика доля нового, неизвестного знания, а прикладной – ту, в которой, как нам представляется, неизвестного значительно меньше»[6].

Все сказанное говорит не в пользу отнесения к инновационной деятельности научных учреждений только прикладной науки. Оно побуждает нас к тому, чтобы в качестве инновационной деятельности рассматривать оба вида научных работ: как работу в области прикладных исследований, так и в области фундаментальной науки. Придание теоретическим исследованиям статуса инновационной деятельности имеет в какой-то степени стратегическое значение. Оно лежит в основе вывода о том, что чем более развита и продвинута в стране теоретическая исследовательская деятельность, тем выше шансы появления эпохальных и крупномасштабных новшеств – инноваций на важнейших направлениях современной жизни.

И с большой тревогой приходится констатировать, что к концу первого десятилетия 21 века отечественная фундаментальная наука переживает нелегкие времена. На правительственном уровне ведутся дискуссии по поводу целесообразности оплаты из бюджета теоретических проектов в науке. Ряд государственных деятелей выступая в Государственной думе и на некоторых других форумах, где обсуждаются бюджетные проблемы, обвиняют ученых в увлечении фундаментальными исследованиями, которые проводятся по их мнению «для удовлетворения собственной любознательности ученых». Происходящее на этом фоне сокращение финансирования фундаментальных исследований, о чем в тревоге пишут сегодня и отечественные и зарубежные ученые, свидетельствует о полном непонимании в государственных структурах страны механизма рождения и внедрения инноваций.

Завершая анализ структуры инновационной деятельности в научных учреждениях и сделав вывод о необходимости включения в нее не только прикладных исследований и разработок, но также и теоретических исследований, следует, тем не менее, учитывать те различия, которые имеют эти виды научно-исследовательской деятельности. Несмотря на то, что каждый из них представляет собой определенный сегмент инновационной деятельности, по характеру и содержанию труда они существенно отличаются друг от друга. Нельзя не учитывать и существенного различия конечных целей этих видов научной деятельности и особенно их неодинаковой роли в создании перспектив инновационного развития. Уже упоминавшийся выше М. Бабуров считает, что прикладная наука «по своим целям, принципам и организации значительно

[6] Бабуров М. Две науки: «настоящая» и «прикладная» // ТВ. 2009. № 16. С. 2.

больше походит на обычный бизнес, чем на свою однофамилицу – науку фундаментальную»[7], Ее результат не только предсказуем, но может планироваться, то есть поддается управлению. В то же время результат теоретических исследований, как правило, всегда неожидан, и несет в себе нечто новое и непредсказуемое. Причем в этой непредсказуемости, как считают многие, и заключается особое значение фундаментальных исследований. Все это обусловливает различия в содержании этих видов научно-исследовательской деятельности, которое в свою очередь требует разных типов мотивации и организации научного труда. Различный характер этих разных видов научно-исследовательской деятельности не может не сопровождаться различием в ценностных ориентациях, жизненных целях людей, взявшихся за выполнение этих двух неодинаковых видов инновационной деятельности. Здесь могут присутствовать существенно различные типы мотивации.

Развитие прикладных исследований, включающих проектно-конструкторские разработки (НИОКР) имеют реальный шанс стимулироваться потребностями рынка наукоемкой продукции, перспективами выгодной реализации созданного новшества, как в своей стране, так и за рубежом. В то же время увеличение объемов фундаментальных, теоретических исследований поощряется потребностями рынка в значительно меньшей степени. Оно зависит от государственных и частных инвестиций в науку. Инвестиций, которые не дают никаких гарантий на окупаемость в каждом конкретном случае, но гарантируют возможность выхода на новый, более высокий уровень научного знания, необходимого для создания условий появления инноваций более высокого, современного уровня. Государство, которое поощряет развитие фундаментальных исследований, безусловно, выигрывает в инновационной перспективе.

Все это говорит о не простом сочетании теоретических и прикладных исследований. С одной стороны, они взаимодополняют друг друга, оказывая благотворное влияние на развитие каждого из них. Но, с другой стороны, каждое самостоятельно решает в своей сфере разные проблемы инновационного развития. Насыщение рынка отечественной наукоемкой продукцией ведет к усилению экономических и социальных позиций государства в мировом сообществе, а развитие отечественной фундаментальной науки способствует усилению его инновационного потенциала. О последствиях недопонимания этого очень убедительно пишет О.Г. Голиченко: «…Процессы глобализации в области исследований и разработок, как показывает опыт, не уменьшили важность и значимость развития и усиления национальных баз знаний в области фундаментальных исследований. Попытки жить «вольными наездниками»

[7] Бабуров М. Две науки…

(free riders), т. е. пользоваться плодами «чужих» фундаментальных исследований, не ведя своих собственных, оказались в мире нежизнеспособными. Для того, чтобы хотя бы адсорбировать созданные за рубежом инновационные продукты, созданные в результате проведения фундаментальных исследований, оказалось необходимым развивать свои собственные научные исследования в определенных областях»[8].

То, что сегодня в науковедческих работах теоретические исследования относятся к инновационной деятельности, как к исходной точке создания новшеств, позволяющих рассчитывать на значительный практический эффект, имеет чрезвычайно важное значение. В последние годы внимание со стороны правительственных органов к комплексному развитию инновационной деятельности в отечественных научных учреждениях проявляется весьма противоречиво. По мнению многих авторов статей, оно не носит конструктивного характера и не подкреплено серьезными государственными мерами. Не сформирована, несмотря на десятилетие разговоров на эту тему, и государственная российская инновационная политика в целом. Отсутствует законодательство, институционализирующее инновационную деятельность. Вызывает тревогу отсутствие государственных мер по решению проблемы защиты интеллектуальной собственности, составляющую основу инновационного развития. Все государства мира, которые вступали и вступают на путь инновационного развития, начинают именно с этого. Они создают правовые условия, чтобы патент, полученный на их территории, превратился в полноценный товар, который приносит доход не только его создателю, но и государственной казне. О каком рынке высокотехнологической и наукоемкой продукции в России можно говорить, если право ученого, изобретателя на использование своего новшества, способного превратиться в инновацию и стать товаром на рынке, практически не обеспечено. Существующее патентное законодательство, созданное еще в советское время, не учитывает современных рыночных реалий и не распространяется на сделки с зарубежными партнерами. Российский ученый, автор новшества, ни на отечественном, ни на международном уровне не имеет серьезных гарантий защиты своих авторских прав. Любая перспективная разработка в таких условиях может быть безнаказанно похищена. Не имея общепринятой в мировой практике защиты, она не может быть достойно оценена при продаже, не способна обеспечить заслуженный доход ее создателю.

Выполненное нами экспериментальное исследование состояния ряда характеристик инновационной деятельности в научно-исследовательских учреждениях ставило одной из своих задач выяснение отношения ученых к

[8] Голиченко О.Г. Национальная инновационная система России. Состояние и пути развития. Москва: Наука, 2006. С. 102.

организации инновационной деятельности, их мнение о происходящем расширении функций своих научных учреждений, их маркетизации.

Как известно, в России функционирует около 4000 организаций, выполняющих исследования и разработки (по данным на 2007 год). Сюда относятся научные организации государственных корпораций, научные организации предпринимательского сектора, Российская Академия наук, научные организации крупных компаний. Общее число научных сотрудников, занятых в этих организациях, составляет более 390 тысяч человек. В это число не включены сотрудники вспомогательных подразделений научной инфраструктуры, которые составляют также около 400 тысяч человек[9].

В своих экспериментальных исследованиях мы не имели возможность проанализировать ситуацию с состоянием инновационной деятельности во всех группах, действующих в России научных организаций. В пределах внимания нашего проекта, оказались научно-исследовательские учреждения Российской Академии наук. Сотрудники Академии наук представляет собой относительно небольшую часть отечественных ученых (12 % от всех работающих в научных учреждениях страны). Тем не менее, в недалеком прошлом научные учреждения Академии были лидерами отечественной науки. В советский период они занимали, да и сейчас занимают по уровню выполняемых исследований ведущее место среди научных учреждений страны и имеют наиболее высокую продуктивность сотрудников[10]. 45 % всех научных публикаций страны выполняются сотрудниками академических научных учреждений. Нельзя упускать из вида того обстоятельства, что в советский период академические научные учреждения были ориентированы преимущественно на осуществление теоретических исследований. Конструктивная практическая разработка новшеств (создание образца, модели, проекта) и их дальнейшее внедрения в практику рассматривалась как деятельность побочная. Исключение составляли научно-исследовательские институты, которые работали на выполнение оборонных и ответственных государственных заказов. После 1990 года ситуация резко изменилась. Оказавшись в годы реформ в бедственном положении, практически без средств к существованию, ученые начали проявлять инициативу по заключению прямых договоров с предприятиями, зарубежными фирмами и другими организациями на выполнение для них разработок, которые имели у них платежеспособный спрос. Их инновационная деятельность на многие годы приобрела в какой-то степени рыночный характер, хотя осуществлялась она в очень ограниченных, абсолютно не соответствующих масштабам академии

[9] Российские ученые: штрихи к социологическому портрету / Л.М. Гохбер [и др.]. Москва: Государственный университет – Высшая школа экономики, 2010. С. 20–21.
[10] Там же. С. 105.

масштабах и по большей части далеко не цивилизованными методами и способами. Начиная с 2009 года, появились признаки изменения ситуации. В правительственных кругах было принято решение возложить на академические научно-исследовательские институты все функции по доведению своих инновационных разработок до конечного результата, включая их реализацию на рынке наукоемкой продукции[11]. Важнейшей составной частью инновационной деятельности Академии наук в ближайшем будущем, в соответствии с этим решением, должна стать, помимо научно-исследовательского этапа и внедренческая деятельность, связанная с подготовкой новшества к диффузионному этапу. Таким образом, академическим институтам, практически, было предложено воссоздать в рамках своей деятельности ту систему внедрения инновационных разработок, которая существовала в советский период вне академических рамок. Тогда этим занимались отраслевые министерства и их научные подразделения. Причем воссоздать ее на новой рыночной основе.

Новая ориентация Академической деятельности, связанная с доведением выполненных открытий и разработок до стадии внедрения означает существенные изменения характера и содержания инновационной деятельности исследовательских институтов и их сотрудников. Совершенно очевидно, что такая трансформация, резко изменяющая не только структуру организации, но и ценности-цели ее инновационной деятельности, воспринимаются и будет восприниматься научными сотрудниками не одинаково. И с этим нельзя не считаться. Ведь научно-исследовательская деятельность – это деятельность, которая в подавляющей части случаев носит сугубо индивидуальный характер. Ее продуктивность зависит не только от личностных характеристик и оснащения его рабочего места, но и от восприятия ученым условий, созданных для его работы, от его настроения и отношения к целям и задачам своей деятельности. Успешность инновационной деятельности создателей ожидаемых и неожиданных открытий и разработок может быть достигнута только в благоприятных для них условиях, в нормальной психологической обстановке. Поэтому одна из задач выполняемого социологам исследования заключалась в том, чтобы определить, как относятся сотрудники научно-исследовательских учреждений к планам расширения границ инновационной деятельности академических институтов, насколько они считают правомерной предполагаемую многофункциональность академических институтов. В ходе интервью в процессе, проводимого нами исследовании у респондентов, выяснялось, насколько традиционная ориентация на фундаментальные исследования совместима с новым ценностным ориентиром – внедрением создаваемых новшеств в практику.

[11] Постановление Президиума РАН от 24 марта 2009г. «Об утверждении Принципов инновационной деятельности Российской Академии наук). С. 3.

Выяснялось, как воспринимают научные сотрудники академических научных учреждений такое революционное изменение функций своих научных организаций. Насколько их устраивает или не устраивает предстоящее расширение масштабов инновационной деятельности. Всего в ходе опроса было получено 42 интервью от научных сотрудников институтов, различающихся по возрастным, гендерным и статусным характеристикам. Разумеется, выборка в 42 человека, не дает право говорить о ее представительности относительно всей совокупности академических институтов Санкт-Петербурга. Но с помощью все той же математической статистики, можно утверждать, что выводы, которые делаются на основе данных по обследованной группе в конкретных научных учреждениях, могут рассматриваться как достаточно надежные.

В результате обработки текстов интервью исследователям предстояло выявить степень адаптации научных сотрудников, у которых были взяты интервью, к той новой ситуации, которая сложилась в академических научно-исследовательских учреждениях в результате корректив, внесенных в их функции. Выяснить их отношение к тем новым целям, которые должны стать ориентирами их деятельности. При решении этой задачи нами была использованы модели адаптации индивидов к культуре и реакции общества или сообщества, предложенные в середине прошлого века Робертом Мертоном[12]. Методика Р. Мертона включает в себя пять типов реакций на изменение внешней ориентации. Они отличаются друг от друга в зависимости от адаптации к целям и ценностям сообщества, в котором они функционируют и в зависимости от признания и исполнения установленных в нем норм и правил деятельности.

Первую реакцию – Р. Мертон назвал *конформизмом*, или полным принятием норм и правил нового характера деятельности институтов, которые функционируют в данной общности. А также ценностей, которые при этом формируются. Можно предположить, что люди, характеризующиеся такой реакцией, полностью идентифицированы с деятельностью своей организации. И с их отношением к новым ориентирам не возникнет проблем.

Остальные четыре типа реакций представляют собой, по Р. Мертону, четыре типа девиации. Одну из них он назвал *инновацией*. Это полное принятие новых целей. Но при этом актор деятельности пытается достичь их каким-либо другим, чем это предлагается делать, способом, используя иные нормы-средства.

Следующий тип – *ритуализм*. Это строгое следование установленным нормам – средствам, но полное безразличие к цели – ценности или следование какому-то совершенно иному ее варианту, не предписанному действующим

[12] Постановление Президиума РАН от 24 марта 2009 г. «Об утверждении Принципов инновационной деятельности Российской Академии наук). С. 3.

социальным институтом. Этакий дисциплинированный «чужак» в организации.

Третий вариант девиации – это *ретритизм* – полное, но пассивное отстранение, несогласие и несоблюдение правил и норм, неприятие целей организации, невзирая на все санкции и требования. Такого можно назвать – молчаливый саботажник.

Четвертый вариант девиации – это тот же *ретритизм*, но на основе активной реакции. Такую позицию Р. Мертон назвал *мятеж, бунт.* Актор не пассивен. Он может делать попытки применения альтернативных правил и норм, ставить иные цели. Иногда такое восприятие приводит к деструктивным последствиям. Иногда оно находит понимание и влечет за собой меры по коррекции правил.

В процессе опроса научным сотрудникам, которые давали интервью, задавался вопрос об их отношении к появлению у целей академической исследовательской деятельности нового внедренческого аспекта. Высказанные по этому поводу мнения оказались весьма неоднозначными. Прежде всего, очень резко заявили о себе категорические противники перестройки Ан, выступающие против совмещения в одном академическом учреждении фундаментальных исследований и инновационных разработок. Их основным аргументом была тревога за сохранение в новых условиях поисковых исследований, которые ведутся без первоначально просматриваемого результата и которые носят пионерный, познавательный характер. Коммерциализация научной деятельности, говорили они, способна оказать неблагоприятное влияние на отношение руководителей научных учреждений к фундаментальным исследованиям. Она может стать ограничителем инвестиций в экспериментальные поиски. Развивая идею о негативных последствиях такой перестройки, они высказывали свои опасения. В частности, они говорили о том, что научные учреждения, типа академических институтов, не имеют ни опыта, ни соответствующих специалистов, которые бы были способны организовать внедренческую деятельность в необходимых масштабах. Вот как выглядят их высказывания:

«Я думаю, что развитие инновационной деятельности – это проблема государства. Академические институты должны заниматься фундаментальной наукой, а если в их исследованиях появляются прикладные следствия, то государство должно создать механизм использования таких прикладных выходов в практике» (нс. к.б.н., 42. м.).

«Я считаю, что инновациями мы заниматься не должны. Если возникают идеи по прикладным следствиям фундаментальных исследований, то они должны реализовываться за пределами института. Здесь их реализовать очень трудно. Учёные

должны думать о фундаментальных вещах. В противном случае затормозятся фундаментальные исследования» (к.ф-м.н, зав. лаб. 68. м.).

Те, кто придерживается очень похожих на приведенные выше взглядов, составили около пятой части наших респондентов. Они категорически не считают возможным рассматривать инновации, в качестве ценности научной деятельности в академическом институте и предлагают принципиально иные правила, определяющие порядок внедрения результатов теоретических исследований. Они убеждены в том, что прикладные исследования (прежде всего проектные и конструкторские разработки) и инновационная деятельность вообще должны рассматриваться в институте «как побочная деятельность». Если следовать типологии восприятия инновационной деятельности, созданной Р. Мертоном, эта группа может быть отнесена к четвертому типу девиации – (мятеж – бунт).

Вторая группа респондентов характерна определенным компромиссом. Они не одобряют предстоящие изменения, но понимают, что их не избежать. Они ищут пути, которые бы позволили более лояльно решить поставленную задачу. не признавая инновационную деятельности в качестве ценностного ориентира в работе академического института, они, тем не менее, соглашаются принять к исполнению связанные с ней правила и нормы. Они считают, что не всегда, но при определенных условиях внедренческие разработки могут осуществляться и в академических институтах. Представители этой группы опасаются потери той творческой свободы, которая должна сопровождать теоретический поиск. Опасаются жесткого планирования результатов фундаментальных исследований. Они склонны считать, что инновационная разработка в институте возможна, но она не должна подгонять теоретиков, мешать им. Вот примеры высказываний с позиций такого компромисса:

«Я не уверен, что это должно быть обязательным. А как факультативная деятельность – это даже желательно. Эта деятельность не является чужеродной по отношению к основной. Один и тот же человек, если у него есть интерес и возможности, может успешно сочетать оба вида исследований» (с.н.с., к.ф-м.н, 35. м).

«Инновационная деятельность – это побочная деятельность. Если у Академического института это получается, то там должны этим заниматься. Если какая-то разработка выходит на уровень прикладного применения, то он должен её «доводить». Если же по тематике института ничего не удается сделать прикладного, тогда он не должен этим заниматься, не надо никого «насиловать» (с.н.с., к.ф-м.н. 37. ж.).

По типологии Р. Мертона авторы приведенных и близких им высказываний относятся ко второй форме девиации, которую классик назвал ритуализм (отрицается ценность, регулирующая цель, но принимаются, хоть и частично, нормы–средства, соответствующие этой ценности-цели). Эту часть ритуалистов Р. Мертон называет «ритуалисты – соглашатели».

К той же группе «ритуалистов», следуя типологии Р. Мертона, следует отнести и респондентов-прагматиков, которые не просто отвергли инновационный характер деятельности как ценность. Они подменили ее другими ценностями-целями. В нашем случае основной целью для их участия в инновационной деятельности становится улучшение своего материального положения. Как правило, эта деятельность осуществляется по совместительству с основной – теоретической деятельностью. Объясняется это тем, что в академических учреждениях, несмотря на некоторое повышение уровня оплаты труда, еще не создано условий для того, чтобы сотрудники, особенно молодые научные сотрудники, да и многие уже «остепененные» ученые могли нормально жить без подработок на стороне. нередко такие подработки осуществляются даже не по своей теме. Преследуются цели сугубо прагматичные. Сами ученые рассматривают такое участие в инновационных разработках как меру вынужденную. Вот одно из мнений по этому поводу:

«Сотрудники нашей лаборатории, готовы заниматься инновационными разработками. В основном из-за тяжелой материальной ситуации. Однако работать с заказчиками многие не могут и не знают, кто бы мог заказать им работу» (с.н.с., к.ф-м.н. 41. м.).

Этих «ритуалистов», безразличных к целям–ценностям инновационной деятельности и рассчитывающих просто подработать, участвуя в разработках, называют «ритуалисты – прагматики».

В целом к группе «ритуалистов» (по Р. Мертону) можно отнести около трети респондентов исследования.

И, наконец, четвертой является группа, объединяющая респондентов, которые в ходе опроса высказали свое полное одобрение развитию в рамках Академии наук инновационной деятельности. Это те самые конформисты, которые позитивно воспринимают новый курс работы академических институтов и не возражают против участия в подготовке новшеств к внедрению. Они не опасаются того, что эта новая функция научно-исследовательских институтов станет препятствием для дальнейшего развития фундаментальных исследований. Они считают преодолимыми те возможные конфликты, которые могут возникнуть при распределении ресурсов между направлениями деятельности академического института. Они высказывались очень определенно и

конкретно за расширение в академических институтах инновационной деятельности. Аргументы, которые они при этом приводят, отличаются определенным разнообразием. Одни из них убеждены в утилитарной миссии науки, в необходимости ее содействия общественному развитию. Поэтому свое отношение к инновационной деятельности они высказывают очень определенно:

«Участие в инновационной деятельности для меня – несомненно. Наука – передовой край человеческой мысли и она должна решать насущные проблемы общества. А без инноваций это делать невозможно» (с.н.с., к.ф-м.н., 38. м.).

«Теоретические идеи должны воплощаться во что-то конкретное. Это моя принципиальная позиция» (к.б.н., зав. лаб., 37. ж).

Другие считают, что прикладная, инновационная деятельность способствует развитию самих теоретических исследований.

«В нашем институте фундаментальные и прикладные исследования не разделяются «по сортам». Они рассматриваются как единый комплекс, в котором одно без другого существовать не может» (д.н., зав. лаб., 70).

«В принципе, сотрудники нашей лаборатории заинтересованы в таких работах. Дело в том, что они не мешают нашей основной деятельности, так как являются её следствием и иногда сами служат основой для дальнейших исследований» (н.с., к.б.н. 42. м).

Третьи считают, что сам факт использования результатов теоретических исследований в практическом применении, причем не где-нибудь, а в своем институте, является большой моральной поддержкой для исследователя теоретика и содействует его поискам.

«Мне было бы интересно, чтобы мои разработки нашли применение в прикладной сфере. Мне было бы приятно, и я бы с интересом наблюдала за тем, что получается. но по моим наблюдениям, есть физики теоретики, которые совершенно равнодушны к тому, что может получиться из их разработок при применении их в практической плоскости». (с.н.с., к.ф-м.н, 37. ж)

Мнение всей этой достаточно большой группы в большей или меньшей степени отражает складывающееся в настоящее время признание серьезных изменений в ориентации научной деятельности. В XX веке прагматическая, прикладная полезность научного знания стала, как считают сегодня многие науковеды, определяющим мотивом его получения не любознательность, не стремление к истине, а прикладная ценность – вот чем направляются ныне исследования в области естествознания[13].

[13] Постановление Президиума РАН от 24 марта 2009 г. «Об утверждении Принципов инновационной деятельности Российской Академии наук). С. 3.

Особенно ярко эта тенденция, по мнению респондентов нашего исследования, проявляет себя в зарубежных научно-исследовательских центрах, в которых им довелось работать по приглашению или в порядке стажировки. Они сумели хорошо познакомиться с культурой деятельности постоянно работающих там коллег и их интересами. В частности, они отмечали в интервью исключительную практичность зарубежных ученых в использовании результатов своих теоретических исследований. И, в частности, их особый прагматизм по отношению к любой возможности найти практическое применение каждому новшеству, возникшему в процессе фундаментальных исследований. Потому что для них каждое новшества – это безусловная ценность, имеющая перспективу стать инновацией и товаром на рынке.

«На Западе ученые постоянно думают о возможных прикладных выходах из своих фундаментальных разработок. Это приносит им дополнительные деньги для поведения тех же фундаментальных исследований. нужен только штат специальных менеджеров, которые бы продвигали эти разработки, чтобы ученые не отвлекались от своей основной работы» (в.н.с., д.ф-м.н. 64. м).

«Я работал в Голландии и там любые данные, полученные в теоретических исследованиях, обсуждаются на предмет, как и где их можно применить. У них этот вопрос ставится всегда. Меня это тогда очень поразило, потому что у нас это было просто не принято, ставить такие вопросы по отношению к данным, полученным в фундаментальном исследовании. Если бы у наших учёных можно было бы «повернуть» их научное сознание, чтобы каждый думал о том, как применить полученные знания, то тогда они сами бы определяли направления прикладных исследований» (с.н.с., к.ф-м.н. 38).

В используемой нами типологии Р. Мертона вся эта группа, поддерживающая решение о развитии инновационной деятельности в академических институтах, носит название «*конформной»,* а те, кто в нее отнесен – *названы «конформистами».* Это самая большая группа. К ней относится более сорока процентов респондентов исследования.

Две формы девиации по Р. Мертону, которые он назвал *инновации* и *ретритизм,* выделить не удалось. Первая из них, «инновация», предполагает тип поведения, который предусматривает определенное «творчество», поиск других, более устраивающих актора средств достижения цели. Вторая форма относится к случаю, когда актор деятельности не признает ни ценности–цели, ни норм–средств. Но его отличие от группы «*мятежников*» заключается в том, что он об этом предпочитает молчать. Возможно, что именно поэтому исследователям не удалось этих респондентов-молчунов «вычислить». Полученное в итоге распределение мнений ученых, с которыми проводилось интервью, может быть представлено в таблице.

Таблица. **Распределение мнений ученых, с которыми проводилось интервью, в %**

1. Категорические противники нового курса в ориентации на внедрение новшеств (*мятежники по Р. Мертону*)	около 20,0
2. *Ритуалисты* – соглашатели	около 25,0
3. *Ритуалисты* – прагматики	около 10,0
4. Убежденные сторонники или *конформисты*	более 45,0

Полученные цифры позволяют говорить о том, что значительная часть ученых готова сегодня признать инновационную деятельность в качестве важнейшей цели–ценности в деятельности институтов. Это позволяет надеяться на то, что они будут способствовать усилению инновационной ориентации академической сферы. Но наряду с этим нельзя не согласиться и с тем, что единства между научными сотрудниками академических институтов по этому вопросу пока что нет. Это неизбежно будет сказываться как на формировании адекватной культуры инновационной деятельности, так и на ее результатах.

Б.Г. Тукумцев

ФОРМИРОВАНИЕ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ *

Введение

Инновационная сфера – это область социальной деятельности общества, содержанием которой является поиск и использование на практике новых знаний, создание на их основе средств и способов улучшения условий и содержания жизни людей. В качестве целей функционирования инновационной сферы обычно рассматривается создание, распространение и эффективное применение новшеств. К анализу проблем, возникающих в инновационной сфере, проявляют интерес представители многих гуманитарных и естественных наук. Актуальность выполняемых ими исследований определяется тем значением, которое приобретает в современных условиях ориентация на инновационный путь развития мирового сообщества, и тем растущим вниманием, которое уделяется инновационной сфере органами государственного управления практически всех развитых и развивающихся стран мира. Между тем в настоящее время было бы преждевременным утверждать, что выработан единый подход к анализу проблем, возникающих в инновационной сфере, и достигнуто взаимопонимание в этой области. Это относится и к исследованиям, выполняемым в этой области в России. Как в теории инноваций, так и в рамках анализа практического осуществления инновационных процессов пока еще не сложилось единого, общепринятого подхода к толкованию используемого понятийного аппарата. Академики Г.А. Месяц, В.М. Бузник в своей совместной статье с рядом авторов высказались по этому поводу достаточно категорично. Они считают, что «до последнего времени в России отсутствует законодательно закрепленный понятийный аппарат инновационной деятельности, что является существенным препятствием для ее активизации и развития» [1]. В публикациях последних лет просматривается значительное разночтение в понимании отдельных категорий и терминов, относящихся к инновационной сфере. Это не только создает трудности в общении исследователей, но и вносит неопределенность при формировании и применении законодательных норм, осложняет практику реализации инновационной политики и формирования национальной инновационной системы.

---

* **Источник: Тукумцев Б.Г. Формирование понятийного аппарата социологического анализа инновационной деятельности // Петербургская социология сегодня. 2014. № 5. С. 107–157.**

В какой-то степени эти трудности оказались связаны с тем обстоятельством, что тезаурус инноватики в нашей стране начал складываться еще в советский период, то есть значительно раньше, чем были установлены постоянные контакты с зарубежными научными центрами и появился открытый доступ к зарубежной научной литературе. Еще в конце 1970-х гг. отечественными социологами был выполнен ряд масштабных исследовательских проектов, связанных с инновационной сферой. В процессе их выполнения был создан свой оригинальный понятийный аппарат, получивший широкое распространение в научных кругах [17]. Поэтому не случайно, что в настоящее время при использовании зарубежных источников и при общении с зарубежными исследователями нередко возникают трудности взаимопонимания в этой области.

О недостатках в разработке понятийного аппарата инновационной сферы говорят не только ученые. Этой проблемой озабочены и разработчики национальной инновационной системы на правительственном уровне. Важнейшей целью подготовленного в 2009 г. к принятию Государственной думой федерального закона «О государственной поддержке инновационной деятельности в Российской Федерации» (правда, так и не принятого) являлось введение на уровне федерального законодательства понятий, характеризующих инновационный процесс [26]. Вопрос о необходимости уточнения терминологии в области инновационной деятельности ставится и во многих других научных публикациях (см., например, [3; 4]).

При толковании рассматриваемых в этой статье терминов нами учитывались и использовались пояснения и законченные формулировки, которые содержатся в опубликованных отечественных и зарубежных работах. Прежде всего, это работы ученых-социологов, осуществлявших и осуществляющих исследования в этой области в нашей стране, включая и наши разработки. Использовались работы зарубежных авторов. Не меньшее внимание было уделено терминологическим поискам ученых других, не социологических отраслей отечественной науки, занимающихся инновационными проблемами. В настоящей статье мы остановимся на следующих терминах.

1. «Новшество». Первым термином, который лежит в основе отечественного тезауруса инноватики является термин «новшество». Это понятие широко использовалось и используется в настоящее время в отечественной научной литературе, хотя так и не получило своего строго научного определения. При обращении к нему обычно предполагалось воспринимать его в том значении, которое оно имеет в общеупотребительном смысле. В словаре русского языка (ИРЯ АН СССР 1958) ему дается такое определение: «Что-либо новое, вновь со-

зданное, вновь примененное и т. п.». Тем не менее авторы «Словаря инновационных терминов», изданного Пермским государственным университетом, нашли возможным предложить два варианта его толкования.

1. *Новшество, как объект промышленной собственности и (или) как связанный с ним продукт интеллектуальной деятельности, являющийся предметом нововведения.*

2. *Новшество – результат интеллектуальной деятельности, законченных научных исследований и разработок, обладающий новизной и спросом для включения в экономический оборот* [30].

Один из создателей отечественной социологии инноваций А. Пригожин пишет о том, что «новшество» может представлять собой новое оборудование или новый обряд, новую форму отчетности или новое сырье, новый метод организации или новую технологию. Но при этом оно не отождествляется с инновацией. Оно является лишь предметом нововведения или инновации. Причем новшество может иметь место и вне рамок инновационного процесса. Оно может улучшить какие-то количественные или качественные параметры производственной, экономической или социальной деятельности. Но в том случае, если оно не способствует переходу в принципиально новое состояние технологического процесса, или организации работы, или способа потребления, его использование следует отнести к таким процессам, как рационализация или модернизация. Исходя из этого, можно утверждать, что понятие «новшество» имеет более широкое толкование, чем понятие «инновация». В то же время для получения значительного инновационного эффекта, считает А.И. Пригожин, необходимо комплексное инновационное воздействие, как правило, не ограничивающееся одним новшеством. Но в любом случае оно обязательно должно повлечь за собой существенные изменения в деятельности объекта инновации [27, с. 18].

2. «Инновации» и «нововведения». Значительно большего внимания к себе требует толкование понятий «инновация» и «нововведение». Исследователи, с работами которых удалось познакомиться автору в процессе выполнения исследовательского проекта, считают, что понятия «нововведение» и «инновация» синонимичны. Но поскольку термин «инновация» уже получил международное распространение, то отечественные исследователи, а вслед за ними и органы государственной власти постепенно переходят к использованию именно этого англоязычного варианта термина. Еще в начале XX века его ввел в научный оборот Й. Шумпетер для обозначения «изменения с целью внедрения использования новых видов потребительских товаров, новых производственных и транспортных средств, рынков и форм организации промышленности» [34, с. 175]. Но если

с признанием самого термина «инновация» все прошло благополучно, то разногласия по поводу его использования продолжаются до настоящего времени. Разные авторы и разные научные школы, как в России, так и за рубежом, поразному интерпретируют его содержание.

Одни рассматривают понятие «инновация» как обозначение законченного инновационного действия, другие – как организацию процесса его осуществления. И хотя авторы отдельных публикаций считают возможным признать допустимость сосуществования этих двух подходов, преобладают те, кто придерживается лишь одного из определений. Сопоставление отечественных и зарубежных публикаций и опубликованных официальных документов позволяет сделать вывод, что эти различия связаны не в последнюю очередь с тем, в какой стране работает ученый. Отечественные ученые в большей части случаев предпочитают рассматривать инновацию как результат внедрения новшества. Ученые стран Европы рассматривают ее преимущественно как сложную и диверсифицированную деятельность по созданию и внедрению новшества.

«Деятельностный» подход характерен и для некоторых отечественных ученых, которые под инновацией подразумевают процедуру внедрения новшества. В качестве примера можно привести толкование, предложенное академиками Г.А. Месяцем, В.М. Бузником и их коллегами. Оно выглядит следующим образом: «Инновация – процесс, завершающийся внедрением новшества, обеспечивающего получение положительного экономического, социального или научно-технического эффекта, а также повышение качества жизни населения» [1, с. 4; 21]. К такому подходу близки позиции и ряда социологов. Один из первых исследователей инновационных процессов в России Н.И. Лапин также склонен считать, что «нововведение – это процесс создания, распространения и использования новшества как практического средства для удовлетворения потребностей людей, общества» [31]. Следует иметь в виду, что толкование инновации как процесса широко распространено в странах Европы и используется в работе Евросоюза.

Тем не менее большая часть отечественных (и не только) исследователей склоняются к тому, чтобы рассматривать инновацию в качестве итога соответствующей деятельности. Этой точки зрения придерживаемся и мы. Именно такое определение нововведения или инновации – как результата реализации новшества – представлено в кратком терминологическом словаре ЦИСИ: «Инновация – конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности либо в новом подходе к социальным услугам» (цит. по: [7, с. 6]).

Более широкое толкование этого термина – как законченного действия – дается в Приложении к проекту «Основы политики РФ в области развития национальной инновационной системы на период до 2010 года и на дальнейшую перспективу». Здесь говорится: «Инновация (нововведение) – результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового продукта, услуги и технологии и/или новой организационно-экономической формы, обладающий явными качественными преимуществами при использовании в проектировании, производстве и утилизации продуктов, обеспечивающий дополнительную по сравнению с предшествующим продуктом или организационно-экономической формой экономическую (экономия затрат или дополнительная прибыль) и/или общественную выгоду» [7, с. 6].

Есть основания полагать, что именно это определение будет в обозримом будущем использоваться в российской инновационной политике и во внедренческой практике на этапах финансирования, тиражирования и использования новшеств.

Рассматривая содержание понятий «нововведение» и «инновация», необходимо отметить еще один аспект, связанный с использованием этих понятий в практической деятельности по внедрению новшеств. Как отмечали еще на начальном этапе становления социологии инноватики ряд ученых, далеко не всякое новшество, внедренное в практику, может рассматриваться в качестве инновации (или нововведения). В России эту идею еще до начала 1990-х годов обосновали в своих работах А. Пригожин [24] и Л. Косалс. В своих работах они подчеркнули необходимость более строгого подхода к использованию понятия «нововведение» («инновация»). По их мнению, основанием для использования этого термина должен стать характер последствий (в том числе и социальных) внедрения данного конкретного новшества. Организации и территории осуществляют обновление каких-то процессов, технологий, закупают и заказывают новое оборудование, новые средства управления. Но при этом не исключено, что все это совершенно не сказывается на содержании деятельности людей, имеющих отношение к объектам, где происходит обновление. После внедрения такого рода новшеств выясняется, что это никак не отразилось на характере производственно-технического уклада предприятия, не привело к уменьшению вредного воздействия на окружающую среду, не способствовало заметным изменениям в характере и содержании труда, а также в сфере быта и обслуживания. Такие внедрения способствуют лишь постепенному или разовому нарастанию уже имеющегося характера качества или количества деятельности организации или региона, не внося в результаты их деятельности принципиальных изменений. Естественно, что развития ор-

ганизации или региона с внедрением таких новшеств не происходит. А. Пригожин и Л. Косалс считают, что подобные внедрения вообще не следует относить к категории нововведений или инноваций. Необходимо отметить, что ни А. Пригожин, ни Л. Косалс не ставят под сомнение полезность внедрения таких рационализаций. Но эти новшества, по их мнению, не должны рассматриваться как инновации и заслонять подлинные нововведения. «Нововведение, – писал А. Пригожин еще в конце 1980-х гг., – есть такое целенаправленное изменение, которое вносит в среду внедрения (организации, поселения, общества и т. д.) новые, относительно стабильные элементы… Нововведение суть процесса, то есть перехода некоторой системы из одного состояния в другое» [27, с. 186–187].

Такой подход длительное время рассматривался как спорный, хотя в его основу положена абсолютно здравая идея. Она заключается в том, чтобы более объективно подходить к оценке качества инновационной политики и инновационной деятельности конкретных организаций, региона, государства в целом. Нововведения, которые не способствуют отказу от старых, относящихся к индустриальной (и даже к доиндустриальной) эпохе, технологий и видов деятельности, не могут рассматриваться как процессы, способствующие инновационному развитию экономики и общества в целом. Не может, например, рассматриваться в качестве прогрессивной технической политики воспроизводство конвейерного использования работающих, то есть способ организации, сохраняющий индустриальный уклад производства, создание технологий, наносящих урон экологии, не повышающих уровень жизни людей, не влияющих на изменение содержания труда или на рост гражданской самодеятельности населения. Такие новшества, безусловно, не могут быть отнесены к категории инноваций.

Можно соглашаться или не соглашаться с этим мнением, но сам анализ результатов нововведений по таким основаниям вполне перспективен и даже необходим. Слишком велик соблазн на уровне формальной отчетности, отчитываясь по результатам инновационной деятельности, выдавать за инновации обыденную рационализацию.

Не исключено, что влияние именно такого рода идей о недопустимости считать каждое новшество инновацией сказалось на появлении в 1997 году в странах Европы методологического документа, подготовленного Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) совместно с Евростатом и названного по имени города, где проходит работа этой организации, – «Руководство Осло». Этот документ содержит рекомендации в области статистики инноваций, которые признаны в качестве международных статистических

стандартов. В документе проведена четкая грань между теми новшествами, внедрение которых может рассматриваться как инновация, и теми, внедрение которых к инновациям не относятся. Критерием такого разграничения в этом документе является, в первую очередь, наличие принципиального усовершенствования в результате инновации функциональных характеристик продукта или деятельности организации его внедряющей [10].

В 2002 году, как бы откликаясь на эту разумную, принятую в рамках ЕС меру, вышла в свет инструкция Госкомстата РФ, в которой также дается перечень видов деятельности и новшеств, которые не могут рассматриваться в качестве инноваций [11].

К их числу отнесены:

– организационные и управленческие изменения, включая переход на прогрессивные методы управления, внедрение существенно измененных организационных структур, радикально новых или значительно измененных направлений экономической стратегии предприятия;

– внедрение стандартов качества;

– эстетические изменения в продуктах (цвете, декоре и т. п.);

– незначительные технические или внешние изменения в продукте, оставляющие неизменным его конструктивное исполнение, не оказывающие достаточно заметного влияния на параметры, свойства, стоимость того или иного изделия, а также входящих в него материалов и компонентов;

– расширение номенклатуры за счет ввода в производство продукции, не выпускавшейся ранее данной организацией, но уже достаточно известной на рынке сбыта видов продукции (возможно, непрофильной) с целью обеспечения сиюминутного спроса и доходов организации.

Появление таких, пусть для начала весьма скромных, ограничений свидетельствует тем не менее о том, что сделаны серьезные шаги в правовом пространстве, требующие взвешенного подхода к оценке новшеств. И это хорошее начало.

Однако процесс уточнения понятия «инновация (нововведение)» еще далек от завершения. Приводимые в зарубежных литературных источниках варианты определения этого термина допускают направленность инноваций на решение достаточно частных, сиюминутных задач. Они не связывают эти задачи с целями инновационного развития общества, с преобразованием его технического уклада, ростом производительности труда и совершенствованием социальных систем. Даже в Европе, где инновационная деятельность имеет куда более серьезные масштабы и историю, требования к инновациям в значительной части случаев формулируются, прежде всего, с учетом интересов предприятий и организаций.

Позиция «Руководства Осло» по этому вопросу выглядит прямо-таки «соглашательски» и далека от принципиального подхода. Наряду с принятием весьма кардинального документа относительно определения степени инновационности, о котором говорилось выше, в нем очевидно стремление не обострять отношения с создателями новшеств. Особенно отчетливо это проявилось в формулировке обнародованного от имени этой Европейской комиссии определения понятия «инновация». Это определение рекомендуется для использования в статистической практике при изучении явлений и процессов в области инноваций.

«Инновация – сложная и диверсифицированная деятельность со многими взаимодействующими компонентами. Определение состава инновации затруднено тем, что большинство продуктов и, конечно, процессов, их создающих, являются сложными системами. Инновации определяют изменения в отношении свойств и характеристик эффективности продукта в целом и изменения в компонентах продукта, которые повышают его эффективность, включая характер услуг, которые он обеспечивает» (цит. по: [7, с. 6]). Здесь явно просматривается желание поддержать создателя нового продукта, не влекущего за собой кардинальных изменений в области его применения, и дать ему тем не менее шанс на успех при оценке «инновационности» его деятельности.

Не менее лояльным по отношению к создателям новшеств выглядит и предлагаемое авторами отечественного законопроекта «О государственной поддержке инновационной деятельности в Российской Федерации» определение понятия «инновация». *«Инновация есть введение в употребление какого-либо нового или значительного улучшаемого продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях»* [26, с. 5]. Обращает на себя внимание то, что здесь ничего не говорится об учете последствий этого «введения в употребление».

Между тем исследователи и эксперты, выполняющие функцию оценки степени инновативности того или иного новшества, действительно сталкиваются с разной степенью их влияния на процессы, среду и общество. Поэтому неслучайно в некоторых научных работах этого направления предпринимаются попытки поиска подхода к инновациям в зависимости от степени их влияния на изменение тех структур, в пределах которых они осуществляются. От социальных последствий в обществе до улучшения условий труда на рабочем месте. Тем самым делается попытка ответить на вопрос, возможен ли некий континуум инновационности последствий различного уровня: от тех, которые влекут за собой прогрессивные макроизменения в обществе, до тех, которые оказывают лишь незначительное

влияние на развитие человеческой деятельности в локальном объеме или практически такого действия вообще не оказывают?

Ответом на такой вопрос может стать континуум, предложенный Ю.М. Яковцом. Он допускает возможность классификации инноваций по масштабам вносимых ими изменений в жизнь общества:

– *Эпохальные инновации*, которые осуществляются раз в несколько столетий и ведут к существенным трансформациям той или иной сферы жизни, несут с собой переход к новому технологическому или экономическому способу производства, очередной мировой цивилизации.

– *Базисные инновации*, выражающиеся в радикальных изменениях в технологической базе и способах организации производства, государственно-правового и социокультурного строя, духовной жизни и т. п. Волны базисных инноваций в последние столетия наблюдаются примерно раз в полвека, при переходе к очередному технологическому укладу. Они отражаются в создании новых отраслей, форм организации производства, государственных правовых институтов, научных и художественных школ.

– *Улучшающие инновации*, направленные на развитие и модификацию базисных инноваций, их распространения в разных сферах жизнедеятельности общества. По своим масштабам улучшающие инновации на порядок многочисленнее базовых инноваций. И хотя они отличаются меньшей степенью новизны и более коротким жизненным циклом, именно они закрепляют успех базисных инноваций и в общей сумме дают больший эффект от своей реализации.

– *Микроинновации*, преследующие цель улучшения отдельных параметров выпускаемой продукции, используемой технологии, экономических, социальных и политических систем. Обычно они не отличаются сколько-нибудь значительным эффектом. И, по нашему мнению, их следовало бы скорее называть рационализациями, которые совершенствуют технологические процессы и складывающиеся на их основе социальные отношения, но не ведут к их существенным изменениям.

– *Псевдоинновации* – изменения, направленные на частичное улучшение и продление противоестественного, с экономической и социальной точки зрения, использования устаревших технологий, общественных систем и институтов. Псевдоинновации, как правило, появляются на заключительной фазе жизненного цикла уходящей системы, когда она уже в основном исчерпала свой потенциал. Такие изменения, с нашей точки зрения, также следовало бы не относить к инновациям, способствующим развитию технической социальной и экономической систем, а рассматривать как некие *вынужденные рационализации*.

Для обозначения внедрения тех новшеств, которые не только не способствуют развитию общественных, политических и технических систем, но представляют собой шаг назад в этом процессе, предлагается использовать категорию «*антиинновации*» [36, с. 14–17].

Приведенная здесь типологизация внедряемых новшеств при всей спорности ее отдельных утверждений, безусловно, представляет собой дополнительный аргумент в пользу отказа от огульного отнесения к категории инноваций любых внедренных новшеств. И имеет все основания, чтобы использоваться при анализе и оценке реальной ситуации в инновационной сфере.

Предложения по классификации инноваций и нововведений этим не исчерпываются. В практике анализа используется дифференциация нововведений по «адресу» их внедрения, по сферам жизнедеятельности общества. В начале второй половины XX века инновации рассматривались преимущественно с точки зрения интересов технико-технологического развития производства. Но в канун XXI века появились первые идеи и были осуществлены целенаправленные программы инновационных преобразований в других отраслях экономики, в области медицинской и духовной деятельности. Инновационные технологии начали распространяться в образовании, культуре, управлении, обслуживании и других сферах общества. Появилась возможность классификации этих инноваций.

В конце 1980-х гг. А. Пригожин предложил следующую типологию нововведений, в основу которой положено предметное содержание внедряемых новшеств:

1) технико-технологические (новое оборудование, приборы, технологии);
2) продуктные (переход на выпуск новых изделий, материалов);
3) социальные (в широком смысле слова), к которым относятся:

– экономические (новые материальные стимулы, показатели, системы оплаты труда);

– организационно-управленческие (новые организационные структуры, формы организации труда, выработки решений, контроля над их выполнением и т. д.);

– собственно социальные, то есть целенаправленные изменения внутриорганизационных отношений (демократизация управления, создание новых общественных органов, изменения трудовых отношений);

– правовые, главным образом выступающие как изменения в трудовом и хозяйственном законодательстве [27, с. 199–200].

Нельзя не заметить, что эта типология А. Пригожина выгодно отличается от типологии, которая была предложена Й. Шумпетером в 1970-х гг. прошлого столетия и была ограничена рамками лишь производственной деятельности.

Существуют и более поздние классификации нововведений, подчеркивающие широту сферы их применения. Одна из них, предложенная В.Ю. Яковцом, приводится ниже:

– технологические инновации, которые направлены на расширение ассортимента и улучшение качества производимых товаров и услуг или используемых при этом технологий;

– экологические инновации, которые обеспечивают рациональное, более экономное использование вовлеченных в производство природных ресурсов, более эффективные методы их воспроизводства и уменьшение вредных выбросов в окружающую среду;

– социально-политические инновации, которые включают новые формы организации общественных движений и политических партий, оказания помощи безработным, пенсионерам, детям и т. д.;

– государственно-правовые инновации, которые представлены использованием новых форм организаций государственной власти и управления, принятием или корректировкой правовых документов, организацией выборов и обновлением государственных органов;

– инновации в духовной сфере, которые воплощены в научных открытиях, изобретениях, концепциях, теориях, конструкторских идеях, художественных, музыкальных, литературных и архитектурных стилях. Они могут быть представлены в виде театральных, кино- и теленововведениях, в новых формах образования, новых этических нормах, идеологических устремлениях;

– инновации военные и в области правопорядка, которые включают в себя новые способы ведения боевых действий, организации вооруженных сил и сил правопорядка, поддержание безопасности граждан и государства, профилактику преступлений и т. д. [36, с. 24].

Столь широкий диапазон использования инноваций еще раз подтверждает современное представление об инновационном развитии как о наиболее оптимальном варианте ускорения общественного прогресса. Неслучайно политические структуры стремятся закрепить на законодательном уровне основной перечень понятий с употреблением термина «инновации» для усиления взаимопонимания органов власти и различного рода исполнителей в процессе формирования национальной инновационной политики.

Ниже приводится ряд таких понятий, толкование которых предполагается включить в новый закон «О государственной поддержке инновационной деятельности в Российской Федерации».

Продуктовая инновация – есть внедрение товара или услуги, являющихся новыми или значительно улучшенными по части их свойств или способов ис-

пользования. Сюда включаются значительные усовершенствования в технических характеристиках, компонентах и материалах, во встроенном программном обеспечении.

Процессная инновация – есть внедрение нового или значительно улучшенного способа производства или доставки продукта. Сюда входят значительные изменения в технологии, производственном оборудовании и/или программном обеспечении.

Маркетинговая инновация – есть внедрение нового метода маркетинга, включая значительные изменения в дизайне или упаковке продукта, его складировании, продвижении на рынок или в назначении продажной цены.

Организационная инновация – есть внедрение нового организационного метода в деловой практике предприятия, в организации рабочих мест или во внешних связях [26, с. 5].

Таким образом, сегодня на уровне формирования государственной инновационной политики делается попытка создать «узаконенный» тезаурус, обеспечивающий взаимопонимание в управленческих структурах, реализующих ее на практике. Отсутствие взаимопонимания в этой области не является несущественным, как это может показаться на первый взгляд. Практика показывает, что терминологический хаос способствует искажению целей и практических мер при формировании региональной инновационной политики.

3. Субъекты инновационной деятельности. Субъектами инновационных изменений в обществе выступают как отдельные его представители, так и организации, осуществляющие инновационную деятельность. В современной научной литературе представлено несколько попыток классификации инициаторов нововведений. Наиболее четкую классификацию, на наш взгляд, предложил П. Штомпка. В своей типологии он предлагает шесть типов субъектов, инициирующих перемены, которые он называет инициаторами изменений [33, с. 439].

Первый тип – *это отдельные люди, выступающие с инновациями.* Причем новшества, предложенные ими, являются не ожидаемыми результатами их деятельности, а, скорее, исключениями из правил и свойственны выдающимся субъектам (изобретателю, ученому, художнику, политику). Ибо для того, чтобы общество приняло инновацию, оно должно доверять человеку, ее предлагающему, он должен быть достаточно популярен. «Если человек не обладает такого рода первичным признанием, любые его инновационные идеи, как правило, останутся частным делом или личными соображениями, которые не вызовут в обществе никакого резонанса и не приведут ни к каким социальным последствиям». Предлагаемые инициаторами первого типа изменения, как правило,

весьма масштабны и касаются больших групп людей. Но инновационную активность такого рода, судя по всему, трудно прогнозировать.

Другой тип субъектов изменений – *это инновационные роли.* Это могут быть научные сотрудники, ученые, шаманы, чародеи, партийные функционеры, эксперты. В этом случае право предлагать обществу проекты каких-либо изменений встроено в структуру социальной роли, независимо от того, кто конкретно исполняет эту роль. Инновационное поведение, способность к инновациям входит в обязанность каждого такого субъекта и становится общественным ожиданием. Он является инициатором по должности. Невыполнение инновационных обязанностей может привести к тому, что данный человек потеряет право на исполнение роли такого типа.

Третий тип субъектов изменений – *это инновационные организации (исследовательские организации, конструкторские бюро, «мозговые тресты», законодательные комитеты, парламенты и т. д.).* Инициирование и проведение инноваций представляет собой обязанность таких субъектов, закрепленную в их статусе. Инновации появляются здесь как результат совместных действий – кооперации.

Четвертый тип – это группы, социальные круги новаторского характера, относящиеся к миру богемы или сектантства. Чаще всего они имеют негативный характер – относятся к различным видам контркультуры, нонконформизма. Они отбрасывают принятые в обществе нормы, обычаи, практики именно потому, что эти обычаи и практики являются «принятыми», распространенными. Отрицание такого рода ведет к тому, чтобы рано или поздно выработать и предложить альтернативные образцы или правила – новые обычаи, новый образ жизни, новый стиль и т. п.

Пятый тип субъектов изменений – это социальные движения (молодежные, феминистские, экологические, религиозные, политические движения и т. д.), которые уже по самому своему определению направлены на изменение социальных норм или ценностей. Их целью является позитивное, конструктивное преобразование норм и ценностей в какой-либо отдельной, частной области (реформаторское движение) или во всей целостной структуре (революционное движение).

И наконец, шестой тип субъектов инноваций – это обычные люди. Они вырабатывают в своей повседневной жизни какой-либо новый способ речи, одежды, прически, готовят новые блюда, по-новому обставляют свое жилище, заполняют свой досуг новыми формами развлечений и т. д. Эти практики, представляющие собой нововведения в быту людей, после их одобрения окружающими, постепенно могут распространяться и даже быть признанными в

широкой среде, в чем-то изменяя стиль жизни какой-то части общества [33, с. 430].

Перечисленные выше типы субъектов обладают далеко не одинаковым инновационным потенциалом, зависящим от их отношения к той социальной системе, нормативная структура которой становится объектом изменений. Столь широкий диапазон типологии субъектов инноваций подчеркивает тот факт, что разносторонняя инновационная деятельность имеет своих акторов далеко за рамками научно- исследовательских, производственных, торговых и иных организаций и представляет собой трудно поддающийся учету социальный потенциал обновления и развития общества. Их участие в инициировании каких-либо изменений создает тот инновационный фон, который не может не учитываться при изучении источников трансформации общества.

В то же время субъекты инновационной деятельности, занятые поиском нового знания и определения возможности его практического применения, то есть исследователи, ученые, которые выполняют самые разные функции в процессе получения нового знания и превращают его в востребованные обществом новшества, составляют бесценный интеллектуальный капитал страны. По числу работающих ученых можно судить о степени заинтересованности государства в характере и темпах своего развития. А по структуре этого научного сообщества – о государственной научной политике. В конце 2004 года Россия входила в число четырех стран мира, имеющих наибольшую численность научных работников. В России работало 8,9 % от общего числа ученых мира. По этому показателю наша страна уступала лишь США (22,8 % научных сотрудников), Китаю (14,7 %) и Японии (12.1 %) [12].

4. Инновационный процесс и его жизненный цикл. Ранее уже говорилось о том, что инновации, даже когда они подготавливаются и осуществляются в достаточно ограниченном пространстве и времени, реализуются не одномоментно. Их реализация представляет собой сложную диверсифицированную деятельность. Здесь можно говорить о некоей протяженности, которая в исследовательской практике именуется как «инновационный процесс».

Наиболее часто встречающееся в научных источниках определение этого понятия выглядит так:

«Инновационный процесс – это совокупность последовательных действий направленных на создание, распространение и использование новшеств. Его структура и содержание определяется внутренней, предметной логикой инновационной деятельности. Основными характеристиками инновационного процесса являются его направленность, жизненный цикл, протяженность во

времени, масштабы диффузии, социальная и экономическая эффективность» [17, с. 7–25].

Авторы Модельного закона РФ «Об инновационной деятельности» предлагают более краткое определение. «Инновационный процесс – совокупность действий (работ) связанных с организацией и осуществлением инновационной деятельности, направленных на разработку новшеств и осуществление нововведений» [22, с. 12].

С учетом современных представлений о роли науки в создании инноваций можно было бы предложить такое определение инновационного процесса:

«Инновационный процесс – процесс преобразования новых знаний в инновацию, ведущий к созданию новшества, которое, будучи востребовано обществом, используется в его практической деятельности с существенным позитивным эффектом».

Инновационный процесс объединяет людей и организации, занятые разными видами инновационной деятельности. К ним относятся научно-исследовательская, экспериментальная, информационная, инженерная, патентная, консалтинговая, инвестиционная, маркетинговая, производственная, внедренческая и некоторые другие виды деятельности. Все они выстраиваются в один общий, объединенный общей целью, последовательно выстроенный ряд сменяющих друг друга частных действий или процессов. Такой целенаправленный комплекс, создающий и внедряющий какое-то новшество, способен воздействовать на развитие организации, осваивающей это новшество, на изменение содержания и результатов ее деятельности и характер труда занятых там людей. Одновременно с этим нельзя не обратить внимания на то, насколько сложной является координация деятельности всех многочисленных участников инновационного процесса, которые должны согласованно и с высокой долей ответственности содействовать осуществлению всего цикла создания и внедрения новшества. В современных экономических условиях эта координация должна в минимальной степени ориентироваться на административное воздействие. Ее основу должно составлять последовательное использование рыночных механизмов.

Инновационные процессы существенно различаются между собой по временным характеристикам, по структуре и количеству участников, включенных в инновационную деятельность. Новшества могут создаваться как в пределах одной организации, так и с участием значительного числа организаций. В последнем случае участниками одного инновационного процесса могут, например, оказаться сотрудники научных учреждений с их возможностями экспертизы сделанных научных находок и открытий, разработчики техноло-

гий, использующие эти научные открытия, агенты информационных организаций и промышленных выставок, реализующие рекламные возможности своих организаций, представители банковского капитала, готовые на венчурное финансирование разработок, производственники с их маркетинговыми службами или инициаторы нововведений из непроизводственной сферы.

В зависимости от структуры инновационного процесса время его протекания может существенно изменяться. Как правило, чем больше взаимодействующих организаций, тем дольше длится инновационный процесс.

В то же время далеко не всегда (и не обязательно) продолжительность процесса нововведения зависит исключительно от сложного характера структуры инновационной деятельности. В немалой степени это связано с профессиональными характеристиками акторов и организаций, участвующих в этом процессе, с их отношением к целям и участникам инновационного процесса, а также с общим уровнем культуры инновационной деятельности в регионе, которые в совокупности и создают условия для осуществления всех необходимых процедур в заданные сроки.

Совокупность всех этапов одного инновационного процесса представляет собой, по действующей в инноватике терминологии, *жизненный цикл инновации*. Пространство жизненного цикла не только объединяет деятельность многих людей и организаций, занятых выполнением неодинаковых функций, но и позволяет определить трудоемкость и продолжительности этой деятельности, разную продолжительность каждого этапа. Это дает возможность прогнозировать время, необходимое для реализации подготовленного новшества, планировать затраты труда на каждом этапе инновационного процесса.

В одном из толкований «жизненный цикл инновации (нововведения)» определяется как «динамика взаимодействия инновационного процесса с его средой на пути от появления научной идеи, открытия до диффузии (распространения и использования) результатов данного нововведения его потребителями» [19]. Некоторые исследователи делают акцент, прежде всего, на возможности с помощью этого понятия определить временные параметры. Очевидно, именно поэтому сотрудники «Руководства Осло» толкуют его «*как период времени до момента коммерциализации или ожидаемый период окупаемости*» (цит. по: [7, с. 8]).

В противоположность этому в приложении к проекту «Основы политики Российской Федерации в области развития национальной инновационной системы на период до 2010 года и дальнейшую перспективу» временная характеристика вообще не используется. Жизненный цикл определяется как «периодически повторяющийся процесс последовательного создания иннова-

ционных продуктов – от выявления новой потребности порождения идеи (концепции) до ее практического воплощения (внедрения) и сбыта на рынке…» [7, с. 9].

Некоторые исследователи считают необходимым включать в жизненный цикл такие стадии, как устаревание новшества, и отказ от него в пользу более продуктивных разработок (исчерпание возможностей, появление альтернативных новшеств) [18].

В процессе развития знаний об основах инновационного развития некоторыми отечественными исследовательскими организациями был разработан ряд моделей жизненного цикла инноваций. Наиболее законченный характер имеет такая модель, созданная департаментом инновационного развития Минпромнауки РФ в 2003 году. Она включает в себя три этапа жизненного цикла. Ниже представлено ее содержание.

Модель жизненного цикла инноваций

(разработана Минпромнауки РФ)

1 этап. Генерация знаний:

а) развитие научной среды;

б) прорывные направления в науке.

2 этап. Создание и коммерциализация технологий:

а) выбор приоритетов инновационного развития и стимулирование концентрации ресурсов;

б) развитие инновационной инфраструктуры.

3 этап. Модернизация промышленности и выход на рынок:

а) формирование и реализация крупных проектов совместно государством, бизнесом и научным сообществом;

б) поддержка процессов интеграции в мировой рынок;

в) стимулирование развития малых и средних высокотехнологичных компаний [9].

Эта модель предоставляет возможность выделить три сферы анализа инновационной деятельности. Тем не менее, по нашему мнению, она не лишена недостатков. К ним в первую очередь следует отнести подмену конкретного функционального содержания деятельности акторов перечнем общих задач развития инновационной деятельности. Это, в частности, затрудняет определить состав акторов каждого этапа. Первый этап модели, несомненно, тяготеет к сфере деятельности научных учреждений. Второй – к деятельности региональных органов власти и сфере малого бизнеса. Третий – к сфере производства, массового тиражирования результатов инновационной деятельности, полученных на первых двух этапах.

При дальнейшем рассмотрении можно прийти к выводу о том, что предложенная Министерством промышленности, науки и технологий РФ модель упускает ряд существенных этапов в жизненном цикле современного наукоемкого инновационного процесса. Здесь не отражена роль рынка наукоемкой продукции. Отсутствует указание на развитие правовой, информационной и обучающей деятельности в организациях, включенных в инновационный процесс. Совершенно не видна роль территориальных органов власти в развитии инновационной деятельности, которые в соответствии с правительственными поручениями несут ответственность за создание условий для инновационного развития своих регионов.

Нам представляется возможным, с учетом сделанных замечаний, предложить для обсуждения несколько иной вариант модели «жизненного цикла инноваций». Эта модель рассматривается нами как базовая. В ходе ее разработки учитывалась возможность ее адаптации к тому объекту анализа, с которым исследователь имеет дело. В зависимости от конкретных обстоятельств она может трансформироваться. Ниже приводится предлагаемая нами модель.

Модель жизненного цикла инноваций

1 этап. Генерация инновационных идей:

а) осуществление фундаментальных исследований и исследовательских проектов, ориентированных на инновационную перспективу;

б) выполнение прикладных и экспериментальных исследований, определяющих возможность использования научных открытий, изобретений и иных перспективных идей для создания новшеств, имеющих инновационные перспективы;

в) развитие системы информационного обеспечения научно- технической и инновационной деятельности в научных учреждениях и экспериментальной базы;

г) подготовка и вовлечение в научно-исследовательскую (фундаментальную и прикладную) деятельность новых научных сотрудников.

2-а этап. Коммерциализация предлагаемых для использования новшеств:

а) обеспечение патентной защиты инновационных идей, научных открытий и изобретений, иных результатов фундаментальных и прикладных исследований, которые могут быть защищены;

б) организация экспертизы научно-технических и инновационных программ и проектов;

в) использование средств научно-производственной и бизнес-информации для придания гласности результатам научных исследований, имеющих инновационную перспективу, с целью привлечения инвесторов, которых может заинтересовать данные новшества;

г) представление результатов научных исследований, имеющих инновационную перспективу, на научных форумах и научно- промышленных выставках;

д) развитие системы государственного (венчурного) и иного финансово-экономического обеспечения научно-технической инновационной деятельности в научных учреждениях РАН.

2-б этап. Развитие инновационной инфраструктуры региона:

а) создание необходимых условий, обеспечивающих формирование и функционирование технопарков. Предоставление им в аренду помещений, лизинг дорогостоящего оборудования, экономических (налоговых) льгот;

б) организация экспертизы наукоемкой продукции, подготовленной и предложенной на рынок инвестиционных проектов;

в) создание на территории региона организаций, осуществляющих информационное обеспечение инновационной деятельности, проведение научно-промышленных выставок;

г) создание условий для привлечения банковского и иного частного капитала для венчурного финансирования инновационных проектов, в том числе использование на эти цели средств региональных органов власти;

д) стимулирование развития малых инновационных предприятий, создающих образцы наукоемкой продукции и технологий.

3 этап. Диффузия – тиражирование новшества, многократное его повторение на других объектах:

а) участие промышленных фирм в освоении наукоемких новшеств, их привлечение к подготовке производства еще на стадии разработки проектов;

б) осуществление маркетинговых исследований;

в) участие банковского капитала и средств венчурных фондов в финансировании подготовки производства для тиражирования новшеств. Коммерциализация новшеств;

г) повышение качественных характеристик производственного персонала и персонала непроизводственных организаций для эффективного освоения наукоемких технологий и изделий;

д) создание условий, при которых освоение инновационных изделий и проектов способствовало бы повышению конкурентоспособности фирмы. Развитие деятельности консалтинговых фирм;

е) стимулирование создания и развития малых и средних высокотехнологичных компаний, ориентированных на тиражирование конкретного новшества.

4 этап. Использование новшества в производстве, а также в деятельности непроизводственной сферы:

а) рутинизация новшества, нововведение реализуется в стабильных, постоянно функционирующих элементах соответствующих объектов;

б) рационализация его функционирования и использования, обучение персонала;

в) устаревание нововведения, исчерпание его возможностей, появление альтернативных новшеств.

Приведенные в этой модели элементы жизненного цикла инноваций, на наш взгляд, более полно (по сравнению с моделью Минпромнауки РФ) отражают тот объем конкретных действий, который может быть востребован в процессе осуществления нововведений.

Все модели жизненных циклов инноваций указывают на наличие

«стыков» между отдельными видами деятельности и организациями, которые их осуществляют. Наличие таких межфункциональных границ позволяет предполагать, что на каждом таком «стыке» у исследователя есть основания прогнозировать появление противоречий и конфликтов, имеющих не только экономическую или организационно-правовую основу. Это могут быть и несовпадение интересов, и низкий уровень идентификации с осуществляемой деятельностью, взаимонепонимание, несовместимость организационных культур, то есть социальные противоречия, которые могут создавать непредвиденные и непреодолимые препятствия на пути инновационных процессов. Не случайно в работах известного исследователя Н.И. Лапина «жизненный цикл инновации (нововведения)» определяется как «динамика взаимодействия инновационного процесса с его средой на пути от появления научной идеи или открытия до диффузии (распространения и использования) результатов данного нововведения его потребителями» [20].

5. Инновационная инфраструктура. Многообразные виды деятельности, осуществляемые акторами инновационного процесса на всех его этапах, существенно различаются по тем задачам, которые они решают, по тем средствам, которые при этом используются, а также по тем требованиям, которые к ним предъявляются. В частности, это находит свое отражение в делении инновационной деятельности на *основную и вспомогательную.* На каждом этапе инновационного процесса идет, с одной стороны, творческая разработка идей исследования, поиск возможности их воплощения в средство решения какой-то практической задачи, определение оптимального способа их диффузии. И эта деятельность рассматривается как основная. Но наряду с этим, параллельно, должно быть решено немало проблем, обеспечивая успешное практическое освоение и внедрение создаваемого инновационного продукта. К ним относятся проблемы финансирования инновационного проекта, представление его в информационном пространстве, защита прав на интеллектуальную собственность авторов новшества, поиск ниши и партнеров на рынке и т. д.

Функции, связанные с решением этих проблем, рассматриваются как вспомогательные. Они не определяют параметров и преимуществ разрабатываемого новшества, но создают условия для его «появления на свет» и внедрения в практику. Организации, которые заняты их выполнением, относятся к инфраструктуре инновационного процесса или к инновационной *инфраструктуре*.

До последнего времени в литературных источниках отсутствовало единое определение этого термина, несмотря на значимость относящейся к нему деятельности. Анализируя проблемы создания инноваций, многие авторы подчеркивают важную роль инфраструктуры, создающей необходимые условия для успешного продвижения новшеств по этапам инновационного цикла. Перечисляются ее элементы и виды деятельности, которые с ними связаны. В рекомендациях действовавшего до начала «нулевых годов» Министерства промышленности, науки и технологий РФ инновационная инфраструктура рассматривалась как *«многообразные системы поддержки научно-исследовательской и инновационной деятельности»*. К ним авторы рекомендаций относили:

– систему информационного обеспечения;

– систему экспертиз научно-исследовательских и инновационных программ;

– систему производственно-технической поддержки с такими элементами, как лизинговые организации, технопарки, объединения по совместному использованию дорогостоящего оборудования и т. д.;

– систему сертификации наукоемкой продукции;

– систему консалтинга в сфере экономики и финансов, маркетинга и внешнеэкономической деятельности;

– систему продвижения на рынок научно-технических разработок и наукоемкой продукции;

– систему координации и регулирования развития инновационной деятельности.

Но в соответствии с современными представлениями перечень видов деятельности, а также акторов и организаций, занятых поддержкой инновационной деятельности и относимых к инновационной инфраструктуре, значительно шире. Сюда, безусловно, должно быть включено совершенствование системы защиты авторских прав. По существу, именно с нее должно начинаться становление рынка наукоемкой продукции. К инфраструктуре необходимо отнести и систему инвестиционной поддержки в виде создания государственных и частных венчурных фондов. Не следует забывать о консалтинговых центрах в научных учреждениях, обеспечивающих грамотное оформление «появления на свет» и продажу инновационных разработок, а также о необходимости проведения в ряде случаев маркетинговых исследований.

Практика свидетельствует о том, что в некоторых случаях отнесение того или иного вида инновационной деятельности к разряду «основная» или «инфраструктура» носит произвольный, не научный характер. Она зависит от того, на каком этапе инновационного жизненного цикла действует сам субъект такой оценки. Так, например, для ученого исследователя вся дальнейшая деятельность по разработке его научных идей, имеющих инновационную перспективу, представляется как не связанная с основной деятельностью инфраструктура. В то же время руководителю производственной организации, осуществляющей внедренческий этап «диффузия», вся работа научных организаций, воплощающих научные идеи в реальный инновационный продукт и создающих опытный образец, представляется как инфраструктура по отношению к его предприятию. Особенно часто такую оценку можно услышать на тех предприятиях, которые имеют у себя свои научно-исследовательские подразделения.

Между тем для управления инновационной деятельностью необходима более взвешенная, более продуктивная позиция в определении ролевых позиций организаций, участвующих в инновационном цикле, повышающих их мотивацию на успех. Необходимо иметь в виду, что вопрос о том, к какого рода деятельности отнести того или иного актора инновационного процесса, не является формальным. От этого зависит характер мотивирования этого актора (научного сотрудника, инженера, чиновника, рабочего, банкира и т. д.), способ его идентификации с целями инновационной деятельности, создание благоприятных условий, в которых он будет действовать. Совершенно очевидно, что высокую культуру инновационной деятельности и заинтересованность в благоприятном результате инновационного процесса легче сформировать в группах и организациях непосредственно занятых разработкой и освоением новшества, чем среди тех, кто обслуживает этот процесс. Эти группы обслуживания, не связанные непосредственно с конечными результатами внедряемого новшества и лишь способствующие основной работе, не увлечены достоинствами нового инновационного продукта и не видят для себя никакой пользы от его внедрения в практику. Их сложнее мотивировать на качественное участие в инновационной деятельности. Это может оказывать негативное влияние на сроки и качество подготовки продукта к рыночному этапу. Сделать его неконкурентоспособным при ошибках в его презентации. Все это требует повышенного внимания к мотивации этой части участников инновационной деятельности, причем не только материальной, но и социальной, усиливающей их заинтересованность в успешном завершении инновационного проекта.

Значение этой проблемы связано с тем, что число работников, занятых вспомогательной деятельностью, оказывается значительно большим, чем число

творческих работников. Поэтому и затраты на первую и вторую часть деятельности далеко не равны. Принято считать, что на первую приходится около 20 % всех затрат, а на вторую – около 80 %. И тем не менее первый вид деятельности называют основной, а второй – *вспомогательной* инновационной деятельностью.

Грамотный подход к дифференциации участников инновационного процесса требует исключить субъективизм в решении вопроса о том, кто может быть отнесен к инновационной инфраструктуре, то есть к вспомогательной деятельности. Это, в свою очередь, связано с использованием более четкого определения термина «инновационная инфраструктура».

В уже упоминавшейся выше концепции федерального закона «О государственной поддержке инновационной деятельности в Российской Федерации» дается такое толкование понятия «инфраструктура инновационной деятельности»: «*Инфраструктура инновационной системы – совокупность субъектов инновационной деятельности, способствующих осуществлению инновационной деятельности, включая предоставление услуг по созданию и реализации инновационной продукции. К инфраструктуре инновационной системы относятся центры трансфера технологий, инновационно-технологические центры, технопарки, бизнес-инкубаторы, центры подготовки кадров для инновационной деятельности, венчурные фонды и др.*» [26, с. 5].

У нас есть возможность предложить свою более общую формулировку определения этого термина. «*Инновационная инфраструктура – это та часть инновационной деятельности, которая не связана непосредственно с разработкой и обоснованием новшеств. Но она создает многообразный комплекс условий и услуг, без которых успешное внедрение новшеств в жизнь практически невозможно. Такого рода деятельностью занята на всех этапах жизненного цикла инноваций большая часть участников инновационного процесса*».

Приведенные определения не противоречат друг друга, а, скорее, служат дополнением один к другому. Создание объектов инфраструктуры – это, как правило, прерогатива государства, неотъемлемая часть деятельности по формированию национальной инновационной системы. На практике можно столкнуться с тем, когда научные учреждения сами создают в пределах своей компетенции организации, обеспечивающие патентование, сертификацию новых идей и образцов.

Особую роль в создании и развитии инновационной инфраструктуры на территориях субъектов федерации призваны сыграть региональные органы власти. Именно на них возложена ответственность за совершенствование государственного содействия коммерциализации результатов научных исследований и экспериментальных разработок. Они призваны создавать на территории региона и

за счет его ресурсов венчурные фонды для финансирования подготовки к внедрению и внедрения инновационных проектов, развивать информационную базу, позволяющую максимально использовать потенциал научных учреждений… Создание региональной инфраструктуры потребует немалых сроков и напряженной работы.

Вот небольшая справка из работы В.В. Борисенко «Наука и рыночные отношения в информационном обществе»: «В Германии, Дании, Нидерландах, Финляндии важнейшими составляющими смешанной частно-государственной информационной инфраструктуры, ориентированной на стимулирование инновационных процессов, являются научные парки, новые технологические стандарты, кластерные проекты. В этом отношении, например, в Германии помимо Патентного ведомства создано 25 патентно-информационных центров и служб, рассредоточенных по всей стране. Четыре таких центра действуют на территории земли Северный Рейн-Вестфалия, наиболее развитого промышленного региона. Цель этого проекта – облегчение доступа малым и средним предприятиям к объединенным ресурсам. А в последние годы патентные ведомства предпринимают меры по объединению информационных ресурсов в глобальном масштабе. В рамках ЕС организована Распределительная патентная служба Интернета (DIPS), ориентированная, прежде всего, на нужды малого и среднего бизнеса и индивидуальных изобретателей» [5, с. 160–161].

6. Мотивация инновационной деятельности. Даже краткое перечисление социальных проблем, возникающих в процессе инновационной деятельности на разных этапах жизненного цикла инноваций, дает представление о том, сколь велика роль субъектов предстоящих изменений – участников инновационного процесса – в успешном решении такой грандиозной задачи, как переход к инновационному развитию отечественной экономики.

Что может пробудить у всего этого сообщества людей и организаций, взаимодействующих друг с другом в процессе создания и реализации новых инвестиционных проектов, интерес к их успешному завершению? О таких стимулах сказано немало как в отечественной, так и в зарубежной литературе. Все авторы подчеркивают то обстоятельство, что участие в инновационной деятельности не простой выбор для ученых, деятелей культуры, чиновников и бизнесменов. Этот выбор далеко не всем сулит успехи и лавры. Многие терпят здесь неудачи и «сходят со сцены». И тем не менее какая-то часть идет на такой риск (а степень риска здесь действительно велика). Что же движет ими в этой ситуации?

На первом этапе инновационного цикла (т. е. этапе генерации идей, разработки новшества) можно говорить о творческой мотивации, желании ученых и работающих с ними специалистов инженерного профиля увидеть воплощенным в жизнь продукт их индивидуального или совместного поиска. Можно говорить

о заинтересованности руководителей научных и производственных организаций в сокращении сроков и высоком качестве производственного освоения или внедрения полученного у разработчиков наукоемких изделий и технологий. Что же касается остальных участников инновационного процесса, в том числе относящихся к инновационной инфраструктуре, то в этой группе участников заинтересованное отношение к появляющемуся в их поле зрения новшеству минимально, если не отсутствует вовсе. Это обнаруживается сразу же, как только авторы новшеств предпринимают, например, попытку осуществить патентование новой разработки, принять участие в различных выставках, получить финансирование на разработку опытного образца и т. п. На всех этапах процесса реализации своих разработок они, как правило, обнаруживают стойкую незаинтересованность людей, имеющих к этому непосредственное отношение, в решении своих проблем, сталкиваются с обычным бюрократизмом и поборами. Это становится серьезным антистимулом для тех, кто пытается добиться успеха на поприще выхода созданного новшества на рынок наукоемкой продукции. И становится очевидным, что одного морального удовлетворения здесь оказывается недостаточно.

Вот что пишет по этому поводу Ю.В. Яковец: «Нередко ссылаются на свойственный человеческому духу авантюризм, стремление к поиску и освоению нового, неизведанного. Это, конечно, верно, но недостаточно, несравнимо с масштабами затрат, усилий и жертв, которые ждут инноваторов. Нужно искать нечто более реальное, ощутимое, зримое. Таким реальным стимулом, эффектом, наградой за смелое новаторство, за победу в соперничестве является инновационная рента и квазирента» [36, с. 66]. То есть, иными словами, люди, рискнувшие посвятить себя серьезной инновационной деятельности, а также те, кто способствует этой деятельности, должны иметь право рассчитывать на то материальное поощрение, которое соответствует инновационной сверхприбыли, которая может быть получена в случае успешного внедрения находящегося в их распоряжении новшества.

Это нормальный рыночный подход к оценке труда автора (или авторов) новшества. Он необходим для развития массовой инновационной деятельности в обществе. Такой подход трудно признать необоснованным.

И прежде всего, должна быть создана ситуация, когда у ученого, разработчика новшества, выходящего на рынок наукоемкой продукции, был на руках государственный документ, предоставляющий ему право использовать результаты внедрения его научной разработки по своему усмотрению. Документ, который бы гарантировал ему охрану его авторских прав, как на территории России, так и за рубежом. Это давало бы ему возможность либо продать свое право использования созданного новшества, либо создать коммерческую организацию для

его внедрения в практику, либо стать акционером предприятия, заинтересованного в использовании его разработки. Это и будет движением в сторону создания в России рынка наукоемкой продукции. Те документы, которые получают сегодня в России многие изобретатели и ученые такими возможностями не обладают. Разумеется, некоторые функции они выполняют, но они ничтожны, по сравнению с потребностью эпохи инновационного развития в условиях рыночной экономики. Они практически не гарантируют защиты авторских прав, тем более за рубежом. Их использование для заключения соответствующих соглашений с производственными организациями и сферой обслуживания постоянно наталкивается на претензии финансовых, фискальных и правоохранительных органов, которые рассматривают эту деятельность на уровне спекулятивного торгового бизнеса.

Все это происходит потому, что в России на сегодняшний день не решен базовый вопрос о правах на интеллектуальную собственность, без чего невозможно построение инновационной экономики. Хотя прекрасно известно, что в числе причин «утечки умов» из России – это и юридическая незащищенность авторских прав.

По состоянию на 2010 год в России отсутствовали законы о служебных изобретениях, секретных изобретениях, коммерческой тайне. Это не позволяет провести разграничение прав изобретателей, авторов научных открытий, организаций, в которых они работают, и заказчика разработки. Авторы практически лишаются прав на использование доходов от внедрения своих разработок из-за претензии на них со стороны государства и организаций, в которой они работают. Это существенно снижает интерес частных инвесторов к приобретению подобных патентов и возможность участия в их внедрении автора. В США и Европе эта проблема давно решена в пользу творца инноваций. В то же время понятие «права на интеллектуальную собственность», как понятие особого вида товара, попросту отсутствует в таможенном и валютном законодательстве России [5, с. 180–186].

7. Управление инновационным процессом. Для интерпретации этого понятия может быть предложено следующее определение: «Управление инновационным процессом – это деятельность по соединению разрозненных действий участников этого процесса (его акторов и организаций) в единый целенаправленный ряд последовательных операций, направленный на успешное внедрение создаваемого новшества в практику».

Как показывают материалы многих исследований, управленческая деятельность в инновационной сфере имеет свои специфические особенности и требует принципиально новых подходов, отличающихся от сложившихся в научных,

производственных и административных организациях правил и традиций работы аппарата управления. И прежде всего речь идет о появлении в организациях менеджеров, формирующих систему отношений, благоприятствующих созданию и успешному продвижению новшества к инновационному финишу.

Поэтому появление в конце 1990-х гг. на зарубежных предприятиях и в научных центрах подобных «штурманов» инновационной деятельности стало общепризнанной практикой управления в новых условиях, ориентированных на инновационное развитие, равно как и создание фирм, которые специализируются на организации инновационного процесса, оказывая консалтинговые и посреднические услуги.

Эти специалисты сводят в единую программу тех, кто разрабатывает перспективное новшество, проектирует его, изготовляет и испытывает образцы, и тех, кто заинтересован в его использовании. Такую работу поручают людям компетентным в правовых, экономических вопросах, в вопросах использования и охраны разрабатываемых интеллектуальных продуктов. Это люди, которые владеют алгоритмом работы с коммерчески интересной идеей, знают методологию и подходы к ее реализации. За счет использования своего опыта, имеющихся связей и знаний в области менеджмента они объединяют всех участников инновационного процесса таким образом, что каждому это будет намного выгоднее, чем самостоятельно искать партнеров и вести с ними переговоры.

Есть примеры и такой деятельности управленческих фирм, когда они сами находят перспективную идею или даже сами заказывают кому-то ее разработку. А затем завершают эту работу продвижением новшества на рынок, его тиражированием [27, с. 224].

Все это предполагает создание и совершенствование в структурах управления инновационной деятельностью новых, отвечающих интересам выполняемых работ систем управления, подготовку соответствующих специалистов. Особое значение имеет решение этой задачи в системе научных учреждений, и прежде всего тех, где создается наибольший объем новых знаний и, соответственно, создаются наилучшие условия для инновационных перспектив. Здесь оно становится все более актуальным.

8. Инновационное развитие. «Инновационное развитие» – это понятие, которое характеризует стратегию развития социальных общностей: организаций, предприятий, регионов, страны в целом. Это развитие, которое предполагает в качестве результата, наряду с существенным увеличением производительности труда, принципиальные изменения в характере и содержании деятельности людей, занятых различными видами труда, в их профессионально-статусном положении, в техническом укладе производства, в экономических результатах. Инновационное развитие в корне отличается от традиционного развития, для

которого характерно постепенное изменение качественных и количественных параметров всех видов деятельности. Оно, как правило, влечет за собой революционные изменения в сферах труда, образования и жизнедеятельности людей. Такие масштабы влияния объясняются кардинальным изменением в XX столетии роли науки и превращению ее в непосредственную производительную силу общества. Именно в связи с этим важнейшим показателем инновационного развития государства становится доля национального продукта, созданного за счет использования в сфере производства и обслуживания инноваций, созданных учеными и инженерами национальных организаций и соотношение этой доли с долей доходов от продажи сырьевых ресурсов.

Проблема темпов инновационного развития применительно к нашей стране относится к разряду наиболее острых. В силу ряда исторических, политических и социальных причин Россия оказалась в арьергарде по уровню наукоемкости выпускаемой отечественным производством продукции. Подробно сравнительные данные по этой характеристике подготовлены и опубликованы профессором Владимирского государственного университета Н.В. Родионовой [29].

Анализируя инновационную политику развитых стран, исследователи находят все больше подтверждений тому, что наиболее значительные, прогрессивные изменения в политической, экономической и социальной сферах достигаются инновациями, в основе которых лежат глубокие научные разработки, открытия. Все это говорит о том, что поступательное инновационное развитие возможно лишь в том случае, если при этом целенаправленно используются достижения передовой научной мысли. Страна, которая отказывает себе в возможности сохранить и развивать свою научную сферу, имеет перспективу превращения в «отверточное государство».

Такой позиции придерживаются в настоящее время многие ученые. В своей статье «О пределах инновационных заимствований» В.Ж. Келле и его коллеги из Института математического моделирования РАН обосновывают необходимость сохранять и увеличивать отечественный научный потенциал, реализуемый в инновационной деятельности. Они считают, что это должно делаться в интересах экономической и политической безопасности страны, в интересах ее будущего. Государства, которые делают ставку на преимущественное использование зарубежных научных разработок в развитии своей экономики, пишут они, обречены в перспективе не только относительно низкий жизненный уровень населения, но и на утрату страной своей экономической самостоятельности [25].

Разумеется, нельзя не согласиться с тем, что в отдельных случаях нет смысла создавать технологии и продукцию, если на перспективу такая продукция не будет осваиваться отечественными производителями. И вполне логично приобретать такую продукцию или технологию ее изготовления за рубежом. Но при этом

все-таки необходимо всегда иметь в виду, что такие приобретения ни при каких условиях не в состоянии помочь отечественному производству стать конкурентоспособным на международном рынке. Приобретенные импортные технологии, как показывает практика, носят для покупателя «тупиковый» характер. Они «одноразовые». Их не удается развивать дальше. На их основе отечественные специалисты никогда не создадут что-то принципиально новое, лучшее и всегда будут проигрывать в конкурентоспособности тем фирмам, которые эти технологии создали и продали. Ведь покупаются только технические и организационные воплощения чьих-то идей. А сами идеи продолжают развиваться. Но не у покупателя, а на той территории, где они были созданы. Вся история отечественного автомобилестроения в XX столетии – убедительный аргумент для такого вывода.

Нельзя не упомянуть и еще одного обстоятельства. Широко приобретаемые в настоящее время западные технологии, предприятия, как правило, не создают условий для полноценного использования того образовательного потенциала, которым располагают сегодня регионы России. Приобретаемое оборудование и технологические процессы, представляющие «вчерашний день» развитых стран, где, как правило, присутствуют элементы конвейерного производства, не требует даже начального образования. Об этом свидетельствует их широкое применение даже в слаборазвитых странах Африки и Азии.

Прогнозируя возможные варианты развития Российского государства, один из аналитиков инновационных процессов Ю.В. Яковец достаточно жестко связывает его перспективы с направленностью инвестиционной политики. Он пишет, что если сохранятся преобладавшие в 1990-е гг. тенденции технологической деградации и отказа федеральных властей от поддержки базисных инноваций, то страну ждет перспектива отката на периферию мирового технологического переворота. Это приведет к снижению конкурентоспособности товаров и услуг и потери позиций не только на внешнем, но и на внутреннем рынке. При этом под базисными инновациями он понимает инновационные проекты, в основе которых лежат крупные, прорывные научные открытия и разработки [36, с. 147–148].

Ситуация, о которой пишет известный исследователь инновационных процессов, свидетельствует о серьезном недопонимании значимости назревшей проблемы. Это проявляется даже в том, что в правящих структурах страны словосочетание «*инновационное развитие*» не имеет однозначной интерпретации. Его толкование в научных изданиях также пока еще находится в стадии уточнения. Например, по мнению сотрудников Института стратегических инноваций, «инновационное развитие» – это прежде всего «цепь реализованных новшеств». Развивая это определение, они пишут: «Оно более успешно, когда охватывает не одну узкую область (например, производство деталей), а включает в себя также

сферы, влияющие на общий результат (управление, маркетинг, обучение персонала, финансы, продажу и т. д.). Таким образом, они считают, что инновационное развитие имеет комплексный характер» [23, с. 7].

Насчет важности комплексного подхода спорить не приходится, но обращает на себя внимание то, что его авторы считают возможным относить к инновационному развитию внедрение любых новшеств. И тех, которые ведут к перевороту в организации деятельности и в системе отношений, и тех, которые лишь в какой-то степени повышают производительность труда либо несколько улучшают потребительские качества продукта. Правда, они признают, что в этом, втором, случае – инновационное развитие идет менее успешно, но, дескать, «все равно идет». Такая позиция законодателей инновационной стратегии лишает понятие «инновация» ее особого, современного смысла. Между тем небольшие изменения в производственной и непроизводственной сферах более корректно называть «рационализацией». Или, как стало принято сегодня говорить, – «модернизацией». Ранее, до появления понятия «инновация», эти изменения так и именовались. И это соответствовало реальным результатам. Инновационным развитием могут называться лишь такие изменения в деятельности производственной и непроизводственной сферы, которые создают основу для изменения технического уклада производства, характера и профессионального состава, характера трудовой деятельности, всего комплекса общественных отношений.

Поскольку речь идет о научном анализе нового социально- экономического феномена, есть необходимость учитывать все аспекты его воздействия на сферу применения, включая влияние на человека, на характер его деятельности и развития. В соответствии с этим целесообразным отразить все это и в толковании самого термина «инновационное развитие». Определение, разработанное в Социологическом институте РАН и представленное ниже, на наш взгляд, более полно передает суть и содержание понятия «инновационное развитие»:

«Инновационное развитие – это прогрессивные изменения условий и содержания жизнедеятельности людей, занятых в производственной и непроизводственной сферах, а также общества в целом за счет массовой разработки и реализации инноваций. Социальные, экономические, технические, а также все другие изменения, происходящие под влиянием этих инноваций, создают условия для перехода общества к новому типу производства и общественных отношений».

9. Инновационная деятельность. Инновационный процесс, содержанием которого является трансформация нового знания в принципиально новый или усовершенствованный продукт, технологию или проект, осуществляется людьми, относящимися к самым разным сферам занятости. Они имеют разные

профессии, выполняют неодинаковые функции, но их объединяет причастность к общей деятельности по осуществлению и завершению этого процесса. К той деятельности, которую сегодня называют инновационной. Поэтому инновационную деятельность можно трактовать как «*практики участников инновационного процесса, отвечающие целям этого процесса и обусловленные местом каждого участника в его жизненном цикле*». Между тем государственных чиновников такой простейший вариант толкования устроить не может. Создавая методологическую основу Национальной инновационной системы, они стремятся к тому, чтобы принятое и используемое в государственном управлении определение четко определяло сферу функционирования инновационной деятельности и состав ее участников. Чтобы оно позволяло правильно ориентировать государственные ресурсы и контрольные функции на действительных исполнителей инновационных программ. Поэтому в правительственных учреждениях, имеющих отношение к формированию инновационной политики, появилось немало вариантов толкования понятия «инновационная деятельность».

Подробное толкование этому понятию дает сотрудник ЦИСИ Минобрнауки и РАН В.И. Винокуров. По его мнению: «*Инновационная деятельность – это совокупность научной, технологической, организационной, финансовой и коммерческой деятельности, направленной на создание и внедрение на рынке нового или усовершенствованного продукта, создание нового или усовершенствованного технологического процесса, использованного в практической деятельности, либо новой или усовершенствованной организационно-экономической формы, обеспечивающей необходимую экономическую и (или) общественную выгоду*» [7, с. 8].

К недостаткам этого определения можно отнести лишь тот факт, что в нем не подчеркивается определяющая роль начального этапа инновационного процесса, роль научного поиска и создания научной основы перспективного новшества. Между тем еще в конце 1990-х гг. в аппарате Правительства РФ было разработано определении термина «инновационная деятельность», которое делало акцент именно на научной основе зарождения инновационной деятельности. Оно выглядело следующим образом:

«Инновационная деятельность – это процесс, направленный на реализацию законченных научных исследований и разработок, либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки [15].

Сформулировав достаточно подробные определения термина «инновационная деятельность», чиновники государственного аппарата и работающие по их

заданию научные центры этим не ограничились. Они сочли необходимым создать некую внутреннюю структуру инновационной деятельности, перечисляя виды деятельности, которые могут быть к ней отнесены. Стремление придать этому перечню большую подробность нельзя считать надуманным. Как показывает практика, отсутствие такой детализации нередко становится причиной долгосрочных конфликтов между учеными и бизнесом, с одной стороны, и фискальными и территориальными органами власти – с другой.

Причиной этих конфликтов нередко является отсутствие взаимопонимания по поводу того, какие виды организации производства или создания новых внедренческих форм относятся к инновационной деятельности. А это немаловажно для реализации права на щадящее налогообложение, на особый порядок получения земельных участков, разрешений на строительство и т. д.

Ниже приводится для примера две таких структуры инновационной деятельности. Первая из них создана при подготовке проекта документов к принятию закона о формировании инновационной системы РФ [28, с. 12]. В соответствии с ней к инновационной деятельности отнесены следующие виды различных работ:

– выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ по созданию инновационного продукта;

– комплексное научно-технологическое, индикативное планирование и целевое программирование, организация и нормативно- правовое обеспечение работ по созданию инновационного продукта;

– технологическое переоснащение и подготовка производства для выпуска инновационного продукта (услуги), технологии;

– проведение испытаний и освоение потребителем инновационного продукта;

– управление процессами коммерциализации технологий;

– деятельность по продвижению инновационного продукта на внутренний и мировой рынки, включая правовую защиту результатов интеллектуальной деятельности, использованной в продуктах;

– создание и развитие инновационной инфраструктуры;

– передача либо приобретение прав Российской Федерацией или другими правообладателями на объекты интеллектуальной собственности, включая их вовлечение в гражданско-правовой оборот;

– экспертиза, консультационные, информационные, юридические и иные услуги (включая финансирование инновационной деятельности) по созданию и реализации нового и усовершенствованного инновационного продукта.

Между тем это не единственный перечень видов инновационной деятельности, который фигурирует в последние годы в документах правительственных

разработчиков и печатных изданиях. Ниже приводится, для примера, еще один перечень, подготовленный сотрудниками Госкомстата.

Этот перечень видов инновационной деятельности Госкомстата России, утвержденный в 2002 году, содержит некоторые виды работ, которых нет в приведенном выше списке [11]. Поэтому он позволяет получить более широкое представление о сфере инновационной деятельности. В нем присутствуют:

– исследование и разработка новых продуктов, услуг и методов их производства (передачи), новых производственных процессов;

– приобретение машин и оборудования, связанных с технологическими инновациями;

– приобретение новых технологий, в том числе права на патенты, лицензии на использование изобретений, промышленных образцов, полезных моделей;

– приобретение программных средств; производственное проектирование, другие виды подготовки производства для выпуска новых продуктов, внедрение новых услуг или методов их производства (передачи);

– обучение и подготовка персонала, связанные с инновациями;

– маркетинговые исследования;

– прочие затраты на технологические инновации.

К факторам инновационной деятельности, таким образом, относятся не только основные разработчики, инноваторы и специалисты по внедрению, но и многочисленные сотрудники организаций, которые относятся к инновационной инфраструктуре. Но и те акторы, которые непосредственно не имеют дела с разработкой новшества, но обслуживают этот процесс. И каждый из них в состоянии оказывать влияние на качество, темпы и успешность внедрения инновационного продукта, даже не соприкасаясь с ним непосредственно.

Разумеется, наиболее фундаментальным решением этой проблемы является придание взаимодействию участников инновационного процесса рыночного характера. Имеется в виду создание условий, при которых каждый актор этого процесса имел бы должностную или материальную заинтересованность в успешном завершении своей части инновационной деятельности.

Тем не менее, наряду с этим исследователи, которые анализируют социальные проблемы инновационной деятельности, сталкиваются с тем, что на поведение людей в инновационной сфере помимо экономических условий оказывает позитивное (или негативное) влияние значительное число и других факторов, порожденных другими сферами отношений. Исследователь-социолог может не вдаваться в суть и причины их возникновения, но он не может их не учитывать. Опыт, накопленный исследователями в инновационной сфере, дает представление о таких наиболее часто встречающихся факторах, сдерживающих инновационный процесс, по вине которых инновационная деятельность может даже не

начаться или, будучи начатой, не привести к ожидаемым результатам. Ниже приводится примерный перечень таких факторов.

Это прежде всего факторы политические и правовые:

– отсутствие четко сформулированной государственной инновационной политики;

– отсутствие сформированной Национальной инновационной системы;

– несоответствие налоговой политики, государственных норм и стандартов, бюджетного финансирования интересам инновационного развития;

– незащищенность интеллектуальной собственности;

– неразвитость рынка высокотехнологической и наукоемкой продукции;

– несоответствие уровня финансирования теоретических исследований целям инновационного прорыва в экономическом и социальном развитии страны.

Финансовые факторы:

– неспособность малого и среднего бизнеса осуществлять большой объем затрат на внедрение новшеств;

– неготовность отечественного бизнеса иметь дело с длительным периодом окупаемости инновации;

– неразвитость венчурного финансирования;

– отказ от финансирования из-за чрезмерного риска для инвесторов;

– ограниченность финансовых возможностей фондов внедрения научных открытий и достижений;

– отсутствие спроса на отечественном рынке на высокотехнологическую и наукоемкую продукцию.

Факторы в сфере тиражирования:

– отсутствие технологических возможностей;

– недостаточный профессионализм персонала;

– отсутствие заинтересованности в освоении наукоемкой продукции;

– недостаток маркетинговой информации.

Факторы организационные:

– недостаточность научной, технологической, маркетинговой информации;

– неудовлетворительное состояние инновационной инфраструктуры;

– плохая организация деятельности по созданию и обслуживанию МИПов;

– недейственная мотивация инновационной деятельности.

Безусловно, здесь перечислены далеко не все факторы, которые могут в современных условиях оказывать тормозящее влияние на инновационную деятельность. Не исключено, что каждое новое исследование сможет пополнять этот список. С другой стороны, есть уверенность в том, что совершенствование инновационной деятельности будет его сокращать. Но во всех случаях знание

этих факторов, представление об их влиянии, не является лишним. Оно может помочь исследователю оперативнее оценить условия, в которых формируется инновационная деятельность.

Завершая описание понятия «Инновационная деятельность», необходимо, на наш взгляд, уделить внимание его использованию при анализе ситуации в научно-исследовательских учреждениях, где в последнее время имеет место достаточно спорная ситуация в его толковании. Тот факт, что все сотрудники научных учреждений (и теоретики, и прикладники) участвуют в инновационном процессе, создавая для него исходные предпосылки, по каким-то причинам ставится в настоящее время высшими властными структурами страны под сомнение. Поэтому есть необходимость более подробно проанализировать этот вопрос.

Совершенно очевидно, что, если научная деятельность и кладет начало процессу создания инноваций, ученые не являются их «повивальной бабкой». Разумеется, за исключением тех случаев, когда это касается инновационных изменений в содержании теоретических или методологических основ науки. Традиционно мы представляем себе наличие в научно-исследовательских учреждениях естественного профиля двух видов занятий. Это теоретические (фундаментальные) исследования и прикладные исследования и разработки. Правда, в реальности структура научно-исследовательской деятельности выглядит несколько сложнее. Прикладные исследования включают в себя помимо экспериментальных исследований еще и создание образцов нового продукта, конструкторско-технологическую деятельность (НИОКР). В задачу этой деятельности входит научно-инженерная подготовка новшества, созданного на основе полученного нового знания, к внедрению на практике. Таким образом, структура научно-исследовательской деятельности в научно-исследовательском учреждении включает в себя три взаимосвязанных, но все же различных типа научно-исследовательских работ: 1) теоретические (фундаментальные) исследования; 2) прикладные (экспериментальные) исследования и 3) исследовательские проектно-конструкторские разработки, которые нередко также относят к прикладным исследованиям [16, с. 33].

Содержание перечисленных типов научно-исследовательских работ можно представить себе следующим образом:

Теоретические (фундаментальные) исследования представляют собой исследования, направленные на получение нового знания о явлениях и законах действительности. Именно они в первую очередь способствуют развитию науки. С учетом различия в целеполагании теоретических исследований науковеды делят их на два вида: свободные и целенаправленные [14]. Свободное (поисковое) ис-

следование предполагает полную самостоятельность ученого в определении целей выполняемого им исследовательского проекта. Получив добро на выбранное направление научного поиска, исследователь получает право самостоятельно определить задачи работы и средства их решения. Причем именно такие, свободные исследования, опирающиеся на глубоко профессиональную интуицию ученого, способны дать непредсказуемые прорывы в получении нового знания, позволяющие создавать эпохальные типы инноваций, подвергать ревизии сложившиеся представления об окружающем нас материальном мире.

В целенаправленном теоретическом исследовании перед ученым ставится конкретная цель, достижение которой рассматривается как обязательное условие выполнения работы. Отклонение от поставленной цели не приветствуется и пресекается. Организация, которая заказывает и финансирует подобного рода исследование, ожидает от ученого теоретического обоснования конкретного практического решения. Такого рода практика осуществления целенаправленных теоретических исследований является обычным атрибутом выполнения оборонных заказов, крупных целевых проектов по созданию новых продуктов производства, строительства, создания фармацевтических средств и т. п.

Второй тип научно-исследовательской работы – прикладная деятельность – это прежде всего экспериментальная проверка и подтверждение в практических условиях выводов, новых знаний и представлений, которые были получены теоретиками в мыслительном процессе научного поиска. В некоторых случаях прикладное исследование становится этапом решения сугубо практических задач.

Третий тип прикладной научно-исследовательской деятельности являются проектно-конструкторские разработки (НИОКР). Они имеют своей целью выполнение конкретных заданий, направленных на создание на основе полученных и проверенных в ходе эксперимента новых научных знаний приборов, технологий, проектов, использующих эти новые знания.

На первый непросвещенный взгляд (что, по всей видимости, и имеет место в рассуждениях представителей властных структур) напрашивается такая дифференциация видов научно-исследовательской деятельности: поскольку теоретики получают новое знание, занимаются «чистой наукой», а прикладники (на втором и третьем этапе) занимаются практическим применением этих новых знаний в практических условиях, напрашивается вывод о том, что инновационная деятельность – это тесно связанные с практическим результатом прикладные исследования и разработки. А фундаментальные теоретические исследования к инновационной деятельности как бы отношения не имеют.

Однако, по мнению людей, имеющих более полное представление о научной деятельности, все не так просто. На практике, пишут и говорят они, «развитие фундаментальных и прикладных наук идет в тесной взаимосвязи. Все явственнее становятся процессы “фундаментализации” прикладных исследований и вместе с тем умножается число случаев целенаправленного проникновения фундаментальных исследований в такие области знания, которые наиболее необходимы для практики» [16, с. 33]. Возможен и другой вариант, когда новый метод или технология, обоснованные теоретическим путем, становятся одновременно практическим результатом фундаментальной работы, то есть могут непосредственно использоваться практиками.

Наконец, нельзя не учитывать и тесного переплетения фундаментального и прикладного типов научной деятельности в повседневной жизни исследователей. По этому поводу автор статьи о структуре научно-исследовательской деятельности М. Бабуров пишет: «В реальности ни фундаментальная, ни прикладная наука никогда не встречаются в чистом виде. На практике в решении любой проблемы присутствуют обе науки в различных пропорциях. И фундаментальной мы называем проблему, в которой велика доля нового, неизвестного знания, а прикладной – ту, в которой, как нам представляется, неизвестного значительно меньше» [2, с. 2].

Все сказанное говорит не в пользу отнесения к инновационной деятельности научных учреждений только прикладной науки. Оно дает основания для того, чтобы в качестве инновационной деятельности рассматривать оба вида научных работ: и работу в области прикладных исследований и разработок, и работу в области фундаментальной науки.

Подводя некоторый итог, следует согласиться с тем, что в реальности речь идет о сложном сочетании теоретических и прикладных исследований, представляющих собой две стороны инновационной деятельности в науке. С одной стороны, они взаимодополняют друг друга, оказывая благотворное влияние на развитие каждой из них. Но, с другой стороны, каждая самостоятельно решает в своей сфере весьма различающиеся, но одинаково значимые проблемы инновационного развития.

Насыщение рынка отечественной наукоемкой продукцией ведет к усилению экономических и социальных позиций государства в мировом сообществе, а развитие отечественной фундаментальной науки способствует усилению его инновационного потенциала. О последствиях недопонимания этого очень убедительно пишет О.Г. Голиченко: «…Процессы глобализации в области исследований и разработок, как показывает опыт, не уменьшили важность и значимость развития и усиления национальных баз знаний в области фундаментальных исследований. Попытки жить “вольными наездниками” (free

riders), т. е. пользоваться плодами “чужих” фундаментальных исследований, не ведя своих собственных, оказались в мире нежизнеспособными. Для того чтобы хотя бы адсорбировать созданные за рубежом инновационные продукты, созданные в результате проведения фундаментальных исследований, оказалось необходимым развивать свои собственные научные исследования в определенных областях» [8, с. 102].

10. Культура инновационной деятельности. В новом тысячелетии социологический исследовательский арсенал пополнился новым социологическом подходом к исследованию социальной реальности – культуральным. Несколько необычное название этому подходу было дано в 1996 г. американским социологом Дж. Александером, который выдвинул идею создания нового направление социологического знания – «культуральной социологии». Эта идея нашла поддержку не только у ряда известных исследователей и изданий, но и стала предметом широкой дискуссии на XVI Всемирном социологическом конгрессе в Дурбане (ЮАР) [32, с. 3–12].

Характеризуя новый методологический подход, В.А. Ядов пишет, что Джеффри Александер «…выдвинул идею культуральной социологии, а в сущности, предложил рассматривать культуру в функции основного движителя социальных трансформаций на основе того, что ценности, культурные коды и дискурсы в обществе как раз и выступают главной причиной социальных изменений» [35, с. 60].

Использование столь необычного названия нового подхода связано с попыткой социологов этого направления (культуральных социологов) таким образом размежеваться с исследователями, работающими в области социологии культуры, антропологии и некоторых других гуманитарных дисциплин, оперирующих понятием «культура».

Интерпретация основного понятия «культура» в культуральной социологии и в упомянутых гуманитарных дисциплинах весьма близки. И там, и там культура рассматривается как способ жизни. И там, и там ее определение можно свести к формуле: «Культура – это все, что люди делают, то, что они думают и чем они обладают» [38, p. 129].

Тем не менее, по мнению сторонников культуральной социологии, это сходство чисто поверхностное. В методологии культурального подхода культура занимает принципиально иное место в деятельности людей, нежели то, которое ей отводится традиционной социологией культуры. Здесь под понятием культуры предполагается зависимая переменная, которая формируется под влиянием изменений в видах и содержании деятельности, в социальной структуре общества или в материальной сфере. Традиционно культуру рассматривают как эпифеномен социального развития, как совокупность результатов деятельности людей,

как социальное наследие. Отсюда понятие культурного лага, неизменного отставания культуры от событий социальной действительности.

Что же касается культуральной социологии, то здесь культуре отводится совершенно иное место в деятельности людей. Она рассматривается как координатор в формировании социальной жизни. Как движитель социальных изменений, преобразователь социальной реальности [37, p. 13].

Однако, если не акцентировать внимание на необычном наименовании новой социологической ориентации и ее ориентации на духовные истоки социальных изменений, необходимо согласиться с тем, что сама идея признания культуры одним из основных социальных механизмов деятельности принадлежит не только Дж. Александеру. Еще в 1986 году другой американский ученый – А. Свидлер – в своей работе «Culture in Action: Symbols and Strategies» писал о возможности реализации в социологическом анализе «культурного подхода». Он считал, что такой подход «во-первых, предполагает образ культуры, как "инструментальный набор" символов, сюжетов, ритуалов и мировоззрений, которые люди могут использовать в различных конфигурациях для разрешения различного рода проблем. Во-вторых, он сосредоточен на "стратегии действия", непрерывных путях упорядочения действия во времени с целью причинного анализа воздействия культуры. В-третьих – видит причинную значимость культуры не только в определении результатов действия, но и в обеспечении культурными компонентами, которые используются для построения стратегии действия» [39].

В отечественной социологии идея признания культуры движителем социального действия была высказана в 1996 году Л.Г. Иониным в работе «Социология культуры». Рассматривая место культуры на современном этапе общественного развития, он подчеркнул в ней новую функцию «мотора» социальных изменений «…Теперь культура оказывается логически и фактически впереди того, что происходит в реальности <…> Социальные изменения получают, в основном, культурную мотивацию» [13, с. 5].

О культурном регламентировании человеческой деятельности пишет и хорошо известный в мировом социологическом сообществе П. Штомпка: «Среди многих концепций человека, которые мы приводили выше <…> имеет место и такая, согласно которой человек – существо, руководствующееся правилами, а от животных его более всего отличает именно то, что он обладает культурой, и прежде всего блоком *правил*, определяющих внешние границы для его собственной индивидуальной активности» [33, с. 246].

Утверждение нового подхода и использование культуры в качестве предмета исследования при анализе различных видов деятельности связано не столько с логическим развитием накопленных социологической наукой знаний, сколько с

глобальными изменениями в развитии самого общества. Общество все больше утрачивает свою зависимость от природной среды и все в большей степени изменяется под влиянием развития нового знания, иных, формируемых людьми, культурных норм и ценностей. «Если социальная история трансформировалась из естественно-исторического в социально-исторический процесс, то и функции культуры, – пишет В.А. Ядов, – в социокультурной системе также трансформировались» [35, с. 61].

Но при этом нельзя не признать и того факта, что поиски путей использования феномена «культура» в качестве предмета социологического анализа социальной деятельности осуществлялись практически еще со времен возникновения самой социологической науки. На это указывают великие социологи XIX столетия – Э. Дюркгейм и М. Вебер. Мысли о преобразовании общества живущими в нем людьми мы можем прочесть у К. Маркса. М. Вебером «культура» рассматривалась как неотъемлемая часть жизни группы, сообщества и общества в целом. Рассматривалась как та социальная среда, которая сопровождает членов сообщества всю жизнь, будучи творением разума. М. Вебер писал, что на протяжении всей своей жизни человек участвует в трансформации этой социальной среды, создавая новые правила поведения, новые идеи и материальные предметы [6, с. 44–48].

Под влиянием общепризнанных культурных норм поведение человека становилось осознанным и предсказуемым. Для каждого вступающего в общество культурные нормы представляют собой объективный фактор. В то же время всей своей деятельностью член общества участвует в их изменении, и они становятся результатом (следствием) субъективного. В этом единстве объективного и субъективного проявляется важнейшее качество культуры как основного социального механизма, регулирующего поведение и жизнь людей в обществе, их идеологию и сознание.

Все остальные факторы – экономические, организационные, физиологические – вторичны относительно культурных норм. Разумеется, высокую степень их влияния на поведение человека отрицать невозможно. Но при этом нельзя не учитывать, что их влияние и следование им постоянно находится под контролем культурных норм.

«Культура инновационной деятельности – это система ценностей, социальных норм, обычаев, правил и поведенческих практик в сфере инновационной деятельности, которая сложилась (естественно-исторически или/и под воздействием управленческих мер и неформальных практик) в организациях, учреждениях или в аппарате органов власти и в значительной степени определяет инновационное поведение акторов инновационной деятельности».

Представляющие собой содержание культуры инновационной деятельности культурные правила вырабатываются, создаются людьми, членами сообщества или их управляющими органами. В теории управления организациями подобные своды правил носят название «Организационная культура». Длительное время они могут существовать в виде идей, проектов, пожеланий. Для того чтобы они начали реально действовать, эти правила должны быть закреплены с помощью социальных институтов. Потому что только после институционализации такие правила закрепляются на неформальной или формальной основе и начинают контролироваться людьми. Способность социального института влиять на соблюдение всеми членами сообщества того или иного правила, нормы объясняется его возможностью применять санкции в отношении нарушителей. Появление новых социальных институтов представляет собой утверждение в качестве обязательных для сообщества новых культурных правил и культурных изменений. Утрата социальным институтом возможности применения установленных санкций, или нежелание их применять, ведет к его исчезновению, замене другим институтом. А охранявшиеся ранее им нормы становятся достоянием истории.

При анализе культуры деятельности могут быть выделены два вида правил*: культурные цели-ценности и культурные нормы.* К *культурным целям-ценностям* относятся правила, предметом которых являются цели действия, которые преследует или должен преследовать актор, осуществляющий это действие. *Культурные нормы* – это правила, предметом которых являются способы или средства, используемые для достижения поставленных целей. Они указывают, как должны достигаться поставленные цели. В целом все эти правила представляют собой *ценностно-нормативную систему* той или иной сферы инновационной деятельности.

Культурные правила несут в себе больший или меньший груз обязательности. Это тесно связано со степенью их институционализации. Будучи *культурными императивами*, например, «они могут быть сформулированы двояко: в позитивном плане как *приказы* и в негативном плане как *запреты.* Первые отвечают тем общественным ожиданиям, которые можно выразить словом “надо” (или “должен”). Вторым отвечают те ожидания, которые можно выразить словом “нельзя” или “невозможно” (“недопустимо”)» [33, с. 273].

При слабой или недостаточной степени институционализации культурные правила приобретают характер советов, рекомендаций.

Существенное значение для анализа действующей в данной общности культурных правил социального поведения имеет, как представляется исследователям, их место в структуре по уровню общностей, в которых они формируются и функционируют. Нам представляется, что применительно к системе научных

организаций может быть выделено, по крайней мере, четыре уровня таких общностей.

Во-первых, низовой, межличностный уровень. Здесь люди непосредственно общаются между собой в процессе инновационной деятельности. Здесь могут формироваться и поддерживаться культурные правила и ценности, которые создают наиболее устраивающий всех порядок выполнения работ, а также правила взаимодействия. Эти культурные правила формируются и признаются обязательными самими членами группы в процессе взаимодействия. Здесь также может произойти институционализация культурных правил, но она носит неформальный характер.

Второй уровень – организационный. Он представлен культурой организации или «организационной культурой», как ее называют в социологии организаций и управления. Культурные правила здесь, в значительной части, формируются управленческим аппаратом (к выработке этих правил может привлекаться и коллектив сотрудников) и официально институционализируются со всеми вытекающими отсюда последствиями. Но при этом исследователи ограничиваются, как правило, рамками организации. В комплексе организационной культуры можно обнаружить и некоторое число неформальных культурных правил, которые либо сформированы, преследуя цель облегчить процесс управления исследовательской деятельностью в неблагоприятных экономических условиях, либо позволяют обходить формальные запреты со стороны вышестоящих организаций.

Третий уровень – территориальный или ведомственный. Это уровень территорий, на которых размещаются и функционируют организации, либо уровень ведомств, в подчинении которых они находятся. Здесь создается свой набор официальных правил и норм деятельности, обязательный для сотрудников научных организаций, входящих в ее структуру. Наряду с этим существует и ряд неформальных норм и правил, которые формируются как на основе традиций, так и с целью обойти в отдельных случаях институционализированные формальные нормы.

И наконец, четвертый – общенациональный или государственный уровень культурных правил, идеалов и мифов. Он формируется, прежде всего, в виде правовых норм, определяющих меру свобод и ограничений различных видов инновационной деятельности в масштабах государства. Наряду с этим существуют неформальные культурные правила, отражающие уровень цивилизационного развития государства и в той или иной форме поддерживаемая государственная идеология. На государственном уровне формируются культурные и ценностные ориентиры инновационной деятельности в стране, представляющие собой инновационную политику страны. Издаются законы и

постановления о правилах реализации инновационной деятельности, о субъектах этой деятельности. А также законодательные акты, определяющие правовые нормы такой деятельности.

Совершенно очевидно, что культурные нормы, институционализированные на высшем, государственном уровне, должны учитываться и соблюдаться на всех расположенных ниже по иерархии уровнях. Для этого они должны быть интерпретированы на каждом уровне применительно к объему выполняемых здесь правил и норм.

Анализ состоянии культуры инновационной деятельности позволяет исследователю оценить степень ее соответствия целям и задачам, которые решаются в обследуемой организации, а также отношение к этим нормам людей, занятых инновационной деятельностью. Поскольку инновационная деятельность регулируется, как и всякая деятельность, нормами и правилами, формально и неформально установленными в данной организации, оценка состояния культуры инновационной деятельности становится показателем состояния самой инновационной деятельности.

Нет сомнений в том, что рассмотренные в статье понятия, их толкование и опыт использования при анализе инновационной деятельности не дают исчерпывающего представления о том понятийном аппарате, который формируется в настоящее время в социологической, политической, технической, экономической и других сферах в ходе исследований и дискуссий по поводу состояния инновационного развития страны. Нами была предпринята попытка на основе небольшой части используемых в исследовательской практике понятий инновационной сферы обосновать необходимость большего внимания к терминологическому анализу и формирования единого подхода к толкованию и применению используемых понятий.

Библиографический список

1. Анализ инновационной деятельности РАН / Г.А. Месяц, В.М. Бузик [и др.] // Инновации. 2005. № 3/

2. Бабуров М. Две науки: «настоящая» и «прикладная» // ТВ. 2009. № 16.

3. Бездубный Ф.Ф., Смирнова Г.А. Об уточнении терминологии в области инновационной деятельности // Инновации. 2004. № 2.

4. Бездубный Ф.Ф., Смирнова Г.А. Инновационная деятельность и инновационный процесс: в чем отличие? // Инновации. 2004. № 2.

5. Борисенко В.В. Наука и рыночные отношения в информационном обществе. Москва: Наука, 2008.

6. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранное. Москва, 1997.

7. Винокуров В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций // Инновации. 2005. № 4. С. 6–22.

8. Голиченко О.Г. Национальная инновационная система России. Состояние и пути развития. Москва: Наука, 2006.

9. Гордиенко Т.И. Политика и вклад государства в развитие высоких 3D-технологий и венчурной индустрии // Наука Москвы и регионов. 2004. № 1.

10.Елисеева И.И. Организация государственного статистического наблюдения за инновационной деятельностью в России // Новая экономика. Инновационный портрет России. Москва: Центр стратегического партнерства, 2011.

11.Сведения об инновационной деятельности организации: инструкция по заполнению формы государственного статистического наблюдения № 4 – инновация (утв. Постановлением Госкомстата России от 22.07.2002. № 156). URL: http://www.pandia.ru/text/77/224/21413.php.

12.Институт статистики Юнеско опубликовал данные о состоянии науки в мире (24.08.2006). URL: http://gtmarket.ru/news/state/2006/08/24/108.

13.Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва: Логос, 1998.

14.Кармин А.С., Бернацкий Г.Г. Философия. Санкт-Петербург: ДНК, 2001. С. 21

15.Концепция инновационной политики Российской Федерации на 1998–2000 годы (одобр. Постановлением Правительства РФ от 24 июня 1998 г. № 832). URL: http://base.garant.ru/179112.

16.Котенко В.П. Наука XXI в.: фундаментальная или прикладная? // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. Международный ежегодник. Вып. XXV: материалы XXIV сессии Международной школы социологии науки и техники / под ред. С.А. Кугеля. Санкт-Петербург: Наука, 2009.

17.Лапин Н.И. Актуальные проблемы исследования нововведений // Социальные факторы нововведений в организационных системах: труды конференции. Москва: ВНИИСИ, 1980.

18.Лапин Н.И. Формирование и реализация современной стратегии организаций // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / рук. авт. кол.: Д.С. Львов, А.Г. Поршнев. Москва: Экономика, 2002.

19.Лапин Н.И. Жизненный цикл инноваций // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь Санкт-Петербург: Наука, 2006.

20.Лапин Н.И. Инновации, нововведения // Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006.

21.Месяц Г.А., Алдошин С.М., Бузник В.М., Иванов В.В. Анализ инновационной деятельности РАН. URL: http://www.issras.ru/papers/2005.php.

22.Модельный закон «Об инновационной деятельности» // Инновации. 2007. № 1. С. 12.

23.Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Теория и практика управления. 2001. № 5.

24.Нововведения в организациях / Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, Б.В. Сазонов, В.С. Толстой // Структура инновационного процесса: труды конференции. Москва: ВНИИСПИ, 1981.

25.О пределах инновационных заимствований / В.Ж. Келле [и др.]. URL: http:// viperson.ru/wind.php? ID=509154&soch=1.

26.Попова Е.В. О концепции федерального закона «О государственной поддержке инновационной деятельности в Российской Федерации» // Инновации. 2010. № 2 (136).

27.Пригожин А.И. Современная социология организаций. Москва: Интерпракс, 1995.

28.Приложение к проекту «Основы политики Российской Федерации в области развития национальной инновационной системы на период до 2010 года и дальнейшую перспективу».

29.Родионова Н.В. Важнейшие направления оптимизации государственной инновационной политики // Инновации. 2009. 12 (134).

30.Словарь инновационных терминов. URL: http://www.projects.innovbusiness.ru/content/document_r_0534FB3F-84A2-4255-9689-1167A37E18E6.html.

31.Статистика науки и инноваций: Краткий терминологический словарь. Москва: ЦИСИ, 1998.

32.Тощенко Ж.Т., Романовский Н.В. О тенденциях развития социологии в современном мире // Социологические исследования. 2007. № 6.

33.Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. Москва: Логос, 2005.

34.Шумпетер Й. Теория экономического развития. Москва: Прогресс, 1982.

35.Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций. Санкт-Петербург: Интерсоцис, 2009.

36.Яковец В.Ю. Эпохальные инновации XXI века. Москва: Экономика, 2004.

37.Alexander J.C. The Meanings of social Life. A Cultural Sociology. Oxford University Press, 2003.

38.Bierstedt R. The Social Order. New York: McGraw Hill, 1963.

39.Swidler A. Culture in Action: Symbols and Strategies // American Sociological Review. 1986. Vol. 51. P. 273–286.

Раздел 4
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ: ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ БЕДНОСТИ И ПОДХОДА К ЕЁ ОЦЕНКЕ

Б.Г. Тукумцев

СУБКУЛЬТУРЫ НИЩЕТЫ И БЕДНОСТИ НА ПЕРИФЕРИЙНЫХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ДИНАМИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ *

В последние годы на страницах отечественных журналов регулярно появляются статьи, посвященные анализу бедности в России. Статьи дают общее представление о ситуации с уровнем жизни, как в отдельных регионах, так и по стране в целом. Но на наш взгляд, их недостатком является то, что как правило, рассматривается ситуация по населению в целом. И значительно реже по отдельным его категориям. Одной из таких категорий, обойденных, на наш взгляд, вниманием исследователей, является работающее население.

Состояние уровня жизни именно этой части граждан страны имеет особое значение. Ведь это люди, которые должны своим трудом ускорить инновационное развития страны, обеспечить рост экономики и тем самым способствовать повышению благосостояния общества. И бесспорно то, что их трудоспособность, мотивация и качество труда в современных посткризисных условиях в первую очередь определяется уровнем их материальной обеспеченности.

В исследованиях, о результатах которых пойдет речь в этой статье, нами изучалось состояние бедности и нищеты именно тех, кто работает. И прежде всего работников промышленных предприятий. Объекты этих исследований располагаются в одной из областей, расположенных в центральной части России. Анализ состояния социально-трудовой сферы там ведется в режиме мониторинга уже не один год. Это позволяет проследить некоторые тенденции в происходящих изменениях. Ежегодно в выборку попадает 15–16 средних и крупных предприятий, представляющих различные отрасли промышленного производства области.

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Субкультуры нищеты и бедности на периферийных отечественных предприятиях: динамика и перспективы // Социология вчера, сегодня, завтра. Вторые социологические чтения памяти Валерия Борисовича Голофаста. Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста / под ред. О.Б. Божкова. Санкт-Петербург: СИ РАН, 2008. С. 218–239.**

Итоговые материалы исследований наряду со значительным объемом социальных и социально-экономических характеристик, содержат данные о величине и динамике материального дохода, а также об уровне жизни работников промышленности обследуемого региона, накапливаемые за несколько лет. Область, в которой проходят исследования, является одним из экономически успешных субъектов Российской Федерации. Поэтому уровень жизни промышленных работников не испытывает влияния такого фактора, как отсталость региона.

По мнению статистиков, многие данные, получаемые в этой области, носят медианный характер по отношению к ситуации по стране в целом. Данные социологических исследований, получаемые здесь, также, в значительной части случаев, совпадают с данными, публикуемыми различными социологическими фондами и институтами по стране в целом. Поэтому представляется допустимым ссылаться на эти материалы при анализе государственной социальной политики в области оплаты труда.

И в исследованиях, и в процессе работы над статьей, наряду с данными социологических опросов, анализа документов предприятий, были использованы и цифры государственной статистики. Хотя при этом следует признать, что статистика имеет весьма ограниченные возможности в определении степени дифференциации заработной платы на предприятиях. Статистики имеют дело со средними величинами заработной платы и ее максимальным и минимальным размером. Но о распределении работающих в пределах этой шкалы у них данных нет. Фиксируя изменение уровня средней заработной платы, они не могут сказать, у какой части рабочих и специалистов произошло это изменение. Тем не менее, их анализ динамики средних величин зарплаты необходим исследователям. Он используется в самых разных целях, в том числе для проверки достоверности субъективных данных, а также для отслеживания происходящих изменений в целом.

1. Бедность и нищета как социокультурные феномены

В исследованиях бедности практикуется деление бедного населения по составу. Как минимум, оно предполагает наличие в этой категории граждан двух категорий. Первая из них характеризуется как «социальная бедность». К этой группе относятся нетрудоспособные и малотрудоспособные люди: пенсионеры, инвалиды, больные, физически и психологически неустойчивые граждане.

Преодоление социальной бедности требует определенных финансовых мер со стороны государства, пересмотра пенсионной системы, строительства интернатов и домов престарелых и многого другого. Наряду с этим, система государственной социальной поддержки может способствовать развитию са-

модеятельности и активности субъектов этой бедности, направленных на изменение ими самими своего материального и статусного положения, включая создание различных накопительных систем.

Вторая часть граждан, относимых к категории бедных, это экономически бедные. Их материальное положение характеризуется как «экономическая бедность». К ним относятся постоянно занятые (нередко квалифицированные) работники, которые не могут обеспечить нормальный уровень благосостояние своей семьи. Они работают полный рабочий день, в полном объеме выполняют требования, предъявляемые их рабочим местом, но имеют среднедушевой доход в семье, который не дает возможность ни им, ни их семьям жить на уровне установившихся в обществе культурных норм.

Общеизвестно, что доля заработной платы в объеме производственных затрат на Европейских предприятиях колеблется в пределах 50–60 %. На российских же предприятиях она составляет 10–20 %. Но даже в пределах этой невысокой доли финансовых затрат собственники отечественных предприятий делят персонал на «белых» и «черных». Высококвалифицированным работникам и специалистам они платят, ибо вынуждены платить, достойную заработную плату. Вынуждены, потому что могут их лишиться. Но компенсируют эти затраты неоправданно низкими размерами заработной платы, выплачиваемой остальным.

Побудить их к изменению такой политики в области оплаты труда в настоящее время некому. Социальный институт найма и трудовых договорных отношений в России до сих пор не работает. Отдельные исключения погоды не делают. Сложившаяся ситуация создает условия для консервации нищеты и бедности среди работников отечественного производства. Она противоестественна для государства, считающего себя социальным. Данные мониторинга дают основания утверждать, что бедность постепенно отступает, сокращается. Но темпы этого сокращения настолько малы, что не дают оснований, чтобы прогнозировать скорое решение этой проблемы.

Особый интерес исследователей к оценке масштабов бедности и нищеты в среде работников производства вызван не только формальными задачами исследовательского проекта. По их глубокому убеждению, бедность среди работающих, это не просто очередная актуальная проблема послереформенной России. Это бедствие. Тяжелое государственное и общественное бедствие, которое является в настоящий момент одним из главных препятствий на пути развития экономики страны и ее социальных институтов. Такую оценку сохранения в стране значительной группы «новых бедных» можно услышать в выступлениях многих специалистов. Она присутствует в публикациях о материальном уровне жизни в стране. А.И. Солженицын в одной из

своих последних статей, посвященных развиваемой им идее «сбережения народа», пытается даже поставить условия решения этой российской проблемы. Он пишет, что: «Народная бедность не может быть допущена ни в дозе «двух третей», ни «одной трети» [1, с. 3].

Тревожность ситуации связана с тем, что работники наемного труда, которых относят к категории «бедных» или «нищих», не просто люди, у которых доход на какую-то сумму меньше, чем у других. Это, прежде всего, носители иной, особой, отличной от культуры общества субкультуры. Ее можно назвать субкультурой нищеты и субкультурой бедности. Это способ жизни в рамках иных культурных правил. Авторы исследования дали им свое толкование.

Субкультура нищеты рассматривается в исследовательском проекте как комплекс ценностей и норм поведения, ориентированных на биологическое выживание индивидов ценой отказа от подавляющей части действующих в большей части общества культурных правил, а в отдельных случаях и полной десоциализации.

Субкультура бедности – это способ жизнедеятельности, который хоть и гарантирует биологическое выживание, но при этом существенно ограничивает возможность ее носителей во всем следовать принятым в обществе ценностям и нормам физического и духовного развития. В первую очередь, это относится к возможности создать полноценные условия для развития и воспитания детей, к возможности постоянно укреплять свое физическое состояние и здоровье. У этой группы ограничены возможности образования, роста профессионализма и расширения своего кругозора, обеспечения нормальных (с точки зрения санитарных и физиологических норм) условий быта.

Эти определения показывают суть различия между этими двумя феноменами. Одновременно с этим в них заложены предпосылки интерпретации понятий «бедность» и «нищета», которая была необходима для оценки их масштабов на обследованных предприятиях.

Субкультуры, о которых идет речь, не только отличаются от культурных правил, принятых в обществе, но и находятся с ними в состоянии культурного конфликта. Их присутствие постоянно порождают новые проблемы в сфере экономики и общественной жизни. Выше уже говорилось о том, что масштабы этих проблем, по мнению исследователей, имеют характер национального бедствия. Вот некоторые из них: Первая. Семьи, относимые к категориям «нищеты» и «бедности» не в состоянии создать нормальных условий для развития, воспитания и обучении детей в соответствии с современными требованиями. Причем даже в самом элементарном отношении – в обеспечении их нормальным питанием. Военкоматы регулярно сообщают в СМИ о фактах, когда призывники, не имеющие достаточного для их возраста веса тела,

направляются в специальные команды «для откорма». Не удовлетворяя важнейшие жизненные потребности детей, родители теряют в их глазах авторитет и не способны контролировать их поведение.

Обучение в школе требует от семьи значительных затрат на осуществление учебного процесса, не считая всевозможных внеклассных мероприятий. Посещение спортивных, музыкальных, художественных школ и секций в большинстве случаев возможно только на платной основе. Но на это в бедных семьях средств нет. Как следствие, воспитание всесторонне развитого ребенка в большей части этих семей не рассматривается как значимая ценность. Сложившийся там способ заботы о детях в качестве норм включает в себя иждивенчество и личную безответственность,

Дети из семей, которые не в состоянии предоставить возможности полнокровно участвовать в школьной жизни, чувствуют себя изгоями и в школе, и среди более обеспеченных сверстников. Это коверкает психику детей. Разумеется, бывают исключения. Но, как правило, именно эти дети оказываются в числе отстающих учеников, второгодников и нередко покидают школу до ее окончания. Это самым отрицательным образом влияет на состояние образовательного и профессионального потенциала страны.

Вторая. Бедные не могут вести образ жизни, соответствующий принятым в обществе образцам. Они формируют в семьях свою, особую субкультуру, все чаще включающую в себя нормы отклоняющегося поведения, и воспроизводят их, приобщая к ним своих детей. Именно эти группы населения являются поставщиками участников различного рода преступлений. Здесь, прежде всего, процветает проституция и алкоголизм. Преимущественно из этих семей убегают дети, которые пополняют армию беспризорников, а затем криминальную среду. Все это не способствует улучшению криминальной ситуации в стране,

Развивая эту тему, Л.А. Беляева пишет: «Невозможность следовать типичным для общества образцам потребительского и культурного поведения, вызывает у этих семей ослабление контактов с обществом, своего рода социальную изоляцию» [2, с. 59]. А это еще более усугубляет их положение. Далеко не все бедные семьи представляют собой акторов противоправной деятельности. Но их субкультура является той питательной средой, которая способствует формированию отклоняющегося поведения самого различного рода.

Третья. Выполняемое в настоящее время медицинское диагностирование работающего населения показало опасную запущенность здоровья большей части этих людей. Но многие из них после установления диагноза так и не становятся пациентами медицинских учреждений. В значительной части случаев

это происходит из-за отсутствия у них средств для лечения. Такое отношение к своему здоровью определяется и культурными правилами бедных семей. Здесь на первом месте стоит выживание семьи, возможности подработки и других путей улучшения материального положения, не особенно церемонясь в выборе средств. На этом фоне хорошее здоровье не рассматривается как одна из главных ценностей жизни.

Состояние здоровья таких семей не оставляют надежд на решение демографических проблем. Здесь самое большое число «отказных детей» и наиболее высокая смертность.

Четвертая. Семьи, относимые к категории бедных, имеют низкую покупательную способность. То же относится и к развитию сферы услуг, и к улучшению жилищных условий, к развитию возможностей платного образования и повышению квалификации. Совершенно очевидно, что низкооплачиваемые работники не способствуют развитию потребительского рынка. А это сдерживает производство потребительских товаров и расширение рынка услуг.

Пятая. Работники и их семьи, относимые к категориям бедности и нищеты, в какой-то степени являются иждивенцами областного бюджета. Они составляют основную массу должников по оплате жилищно-коммунальных услуг, не имеют возможности предпринять самостоятельных мер по ремонту и сохранности своего жилища, нагружая бюджет различного рода дотациями в ЖКХ.

Заметную финансовую нагрузку несет областной бюджет и по линии системы социальной поддержки населения. Представители материально-необеспеченных групп работающего населения систематически обращаются туда за помощью. И, как правило, получают ее.

Но, по существу, поддержка работающего населения со стороны субъекта федерации выглядит как парадокс. Труд жителей области используют собственники предприятий. Но какой-то части из них, из соображений экономии, стоимость воспроизводства рабочей силы оплачивают лишь частично. А правительство субъекта федерации тратит бюджетные средства, чтобы как-то компенсировать эту недоплату. Все природные ресурсы области собственник оплачивает полностью, по ценнику. А вот рабочую силу почему-то оплачивает не «по себестоимости», а лишь частично, перекладывая заботу о выживании своих работников на органы власти и налогоплательщиков. Таким образом признается право собственника не платить в полной мере за воспроизводство эксплуатируемых им трудовых ресурсов области.

Шестая. Хорошо известно, что работник, живущий в бедности – плохой исполнитель (и физически, и морально). Как правило, он не спешит сосредоточиться на выполнении своих производственных функций, так как экономит

силы для подработки после смены в другом месте. Именно поэтому присутствие среди работников предприятий и организаций значительной группы «новых бедных» не способствует укреплению высокой технологической дисциплины. С таким работником неэффективен диалог в рамках трудового сотрудничества. Он предрасположен к девиантному поведению.

Наряду с этим низкая оплата труда вновь поступающих на работу является основной причиной отказа молодежи пополнять ряды персонала производства. Демографическая характеристика предприятий продолжает ухудшаться. Доля молодежи в числе работающих не увеличивается и колеблется около 15 %.

Седьмая. Низкий уровень оплаты труда работников сдерживает столь необходимое для российской промышленности техническое перевооружение. Приобретение высокотехнологического оборудования непопулярно у собственников предприятий. Они считают это в существующих условиях нерентабельным. И формально они правы. Затраты на приобретение нового оборудования, высвобождающего большое число работников, слишком часто не могут быть компенсированы высвобождаемой заработной платой из-за ее мизерности. Предприятию выгоднее эксплуатировать относительно дешевую рабочую силу, используя старое оборудование. Как пишут экономисты, низкая оплата труда делает невыгодным ее замену капиталом. В такой ситуации трудно ожидать роста производительности труда.

Перечень этот можно было бы продолжить. Но хотелось бы подчеркнуть главное: успешное развитие общества, а тем более его инновационное развитие и низкая, недостойная оплата труда – несовместимы.

2. Относительная и абсолютная бедность

Бедность и нищета, которые создают материальную среду формирования соответствующих субкультур в производственных сообществах и в обществе в целом, представляют собой сложные понятия, которые требуют своего анализа.

В литературе существует немало толкований понятия «бедность». Значительно реже, но встречается интерпретация термина «нищета» применительно к современному состоянию общества. Далеко не со всеми авторами этих интерпретаций нам представляется возможным согласиться.

Поэтому прежде, чем приступить к анализу состояния бедности и нищеты работников производственных предприятий, необходимо обратиться к обоснованию той трактовки этих понятий, которая была принята в настоящем исследовании. И в этом контексте напомнить и о других подходах к использованию интересующих нас терминов.

Термин «бедность» и сам феномен бедности сопровождают общество на протяжении всей его истории. Не случайно многие авторы говорят о ее постоянстве и неистребимости. Уже давно признано, что достижение всеобщего равенства представляет собой не более, чем утопию. И неизбежная во все времена стратификация общества по уровню дохода всегда содержала и содержит в себе возможность отнесения одних групп населения к богатым, а других к бедным. Л.А. Гордон в статье, написанной совместно с Б.В. Головачевым, интерпретировали подобную ситуацию следующим образом:

«Если в обществе есть группы, считающие свой уровень жизни неоправданно более низким, чем у других социальных групп, или ниже, чем свой уровень в прошлом, то такие группы будут вести себя (и чувствовать), как находящиеся в состоянии бедности, независимо от абсолютной величины их доходов» [3, с. 18].

Да, действительно, подавляющая часть людей отнюдь не неравнодушна к более высокому уровню жизни своих сослуживцев, соседей, знакомых и незнакомых граждан и болезненно на это реагируют. Как правило, это не влечет за собой каких-либо опасных для общества последствий. Поэтому такую реакцию людей на различие в доходах исследователи, начиная с середины XX века, перестали считать чем-то опасным или деструктивным для общества. Но при условии, что такое различие сохраняется в определенных рамках.

В настоящее время не совсем ясно, какими должны быть эти рамки. В ряде стран делались попытки определить допустимые пределы дифференциации доходов с помощью расчетов, наблюдений и опросов. По итогам этих наблюдений предельным, чаще всего, назывался десятикратный разрыв между минимальным и максимальным доходом. Однако дальнейшего развития эта практика регламентирования различий не получила. Между тем во все времена чрезмерное различие в доходах было поводом для обострения борьбы за справедливость и равенство в правах на достойную жизнь.

В России с первых шагов экономических реформ происходило и происходит увеличение разрыва между материальным уровнем высокодоходных и низкодоходных групп. Л.А. Беляева в своей статье приходит к выводу, что в настоящее время в России «самая высокая среди бывших социалистических стран степень материального расслоения. Только в Эстонии показатели близки к российским. А такие страны, как Чехия, Словакия, Словения, Венгрия, имеют коэффициенты дифференциации в 1,5–2 раза ниже, чем у нас».

Но значительные различия в степени дифференциации доходов населения отмечаются не только при сравнении с другими странами. Они неодинаковы и в регионах самой России. Так, например, коэффициент Джинни в г. Москве составил 0,615, а в Самарской области – 0,430. В г. Москве в 2003 году доход

20 % самых богатых превышал доход 20 % самых бедных в 51,8 раза. А в целом по стране это превышение в 2003 году составило 30 раз [2, с. 53–54].

Некоторые ученые видят в такой дифференциации доходов и в соответствующей реакции на нее некий полезный соревновательный стимул, способствующий достижению индивидами в условиях рынка более высокого положения и более высокого уровня доходов. Само различие в доходах рассматривается ими как своеобразный социальный механизм стимулирования развития общества в целом. Правда, они ничего не говорят о пределах этого различия. Они считают это несущественным [6, с. 26]. Еще один автор пишет о том, что сложившаяся ситуация с дифференциацией доходов при определенных условиях «должна бы способствовать общественному прогрессу, выступая катализатором развития или гарантией устойчивости социальных отношений» [4, с. 34]. Он считает также, что различие в доходах не может иметь никаких иных последствий, кроме как ускорение развития любой рыночной деятельности.

Такое односторонне-позитивное отношение к высокому уровню разрыва в доходах в реальных условиях нашей страны представляется спорными. Переход к рыночной экономике с ее праведными и неправедными механизмами предприимчивости и конкуренции, создал невиданную в советский период дифференциацию населения по уровню жизни. Конечно, нельзя не согласиться с упомянутыми выше авторами в том, что в условиях свободного рынка различие в доходах действительно порождает активность и соревновательность у какой-то, предрасположенной к предпринимательству, части населения.

Но утверждать, что развитие такой состязательности представляет собой единственное, причем исключительно позитивное социальное последствие разрыва в доходах, было бы, на наш взгляд, ошибкой. Особенно при таком социальном расслоении, как в России. Нам представляется, что в этой ситуации неизбежны и другие, отнюдь не позитивные последствия. Такие, например, как рост социальной напряженности, осуждение людьми социальной политики государства, создание предпосылок для протестных действий. Высокие доходы олигархов и так называемых «новых русских» заставляют людей почувствовать, насколько их собственный уровень жизни далек от возможностей бизнес-элиты. И возмутиться этой несправедливостью. Аналогичные реакции имеют место и в пределах предприятий.

Между тем с точки зрения теории бедности важно отметить, что во всех рассмотренных выше случаях речь пока что идет о бедности относительной. Ее переживает и испытывает на себе подавляющая часть населения. Относи-

тельно бедными могут считать себя все те, чей уровень жизни ниже, чем у зажиточных и богатых групп. В другом варианте к бедным (относительно бедным) относят себя группы, имеющие более низкий уровень жизни, чем у самой многочисленной группы населения.

Во всех подобных случаях суть такой субъективной оценки заключается в том, что уровень дохода в одной группе сопоставляется с уровнем дохода другой или других групп. Обнаруженное различие в доходах дает основание назвать одну группу беднее другой. Но при этом все эти уровни дохода не соотносятся с величиной, представляющей собой какой-то общепринятый рубеж. Например, с критерием или порогом бедности.

Если же такой «порог бедности» есть, и общество обосновало и приняло его для оценки величины доходов, то появляется возможность достаточно конкретно судить о различиях в уровне жизни отдельных групп. Сопоставляя с величиной «порога бедности» их доход, можно увидеть, в какой степени этот доход ниже или выше величины этого порога. И если он ниже, то здесь уже можно говорить не об относительной бедности, но о бедности абсолютной.

Именно в таком духе в Словаре русского языка толкуется само понятие «бедность». Оно определяется как «скудость, недостаточность необходимых средств к существованию; нужда» [7, т. 1, с. 72].

Совершенно очевидно, что к абсолютно бедным относится значительно меньше людей, чем в случае с относительной бедностью. Однако психологически они воспринимают это тяжелее. Переживающие «относительную бедность» ущемлены в осознании того факта, что другие или какая-то часть окружающих их людей живет лучше.

«Абсолютно бедные» ущемлены дважды. И физически, и психологически. Главной проблемой для них является элементарное биологическое выживание и постепенная адаптация к социальным нормам общества. Одновременно с этим они осознают, что живут хуже, чем остальные. И это делает их еще и относительно бедными. Таким образом, абсолютная бедность угрожает и физической, и социальной деградацией. Это делает анализ состояния такой группы особенно актуальным.

3. Прожиточный минимум как критерий структуры абсолютной бедности

Становится очевидным, что к категории бедных (абсолютно бедных) следует относить тех, чей доход ниже минимальной величины средств, необходимых для нормального воспроизводства жизни. Тех, чей уровень потребления находится ниже некоторого минимального норматива.

В девяностых годах правительство начало регулярно публиковать величину «прожиточного минимума (ПМ)». Государственная статистика, а вслед за ними

и многие исследователи стали рассматривать ее в качестве верхнего порога бедности. То есть всех тех, кто имел доход ниже прожиточного минимума, они относили к состоянию бедности. А тех, кто преодолел этот порог, относили к людям обеспеченным. Вслед за ними величину прожиточного минимума как грань между бедностью и благополучием стали рассматривать и некоторые политики.

Но исследования и экономистов, и социологов показали, что это ошибка. Величина ПМ не может рассматриваться в качестве верхней границей бедности. Она является верхней границей дохода тех работников, которые относятся к категории «нищета». Человек, располагающий доходом по величине меньше ПМ не может обеспечить даже свое биологическое выживание. Для того, чтобы выжить, он дол жен искать дополнительные источники дохода или продукты для своего пропитания. Некоторые исследователи высказывают сомнение в том, что даже имея доход, соответствующий величине ПМ, человек сможет прожить на него в течение месяца.

Тем исследователям, которые постоянно занимаются социально-трудовой сферой организаций, хорошо известно, что обоснованность величины прожиточного минимума (ПМ), методика ее исчисления и достаточность заложенных в нем материальных ресурсов всегда вызывали серьезные сомнения. Эти сомнения усиливаются при знакомстве с историей создания этого критерия уровня жизни в стране.

Впервые он был создан в 1919 году для исчисления объемов финансирования затрат на содержание и питание мобилизованных в труд армию, а затем и заключенных в лагерях. В основу подсчета величины финансовых средств, представляющих собой ПМ, была положена «потребительская корзина» минимального объема продуктов, достаточных для поддержания не только жизни, но и трудоспособности человека. Кроме того, сюда закладывался норматив коммунальных услуг и амортизации одежды. Расчеты выполнялись авторитетными научными и медицинскими организациями того времени. Но длительное время эти расчеты были не известны общественности. Практически до перестройки они оставались закрытыми.

В начале 90-х годов, когда уровень жизни населения начал катастрофически падать, у руководства страны и регионов появилась потребность получать представление о количественных показателях его динамики. За неимением ничего другого для этой цели и был использоваться показатель прожиточного минимума. Методика его расчетов была рассекречена, а результаты подсчетов начали ежеквартально рассматриваться на заседаниях правительства и публиковаться в печати. В 1992 году при очередном рассмотрении в правительстве РФ, набор продуктов и услуг был «временно» сокращен в два раза без каких-

либо разъяснений о причинах [6, с. 37–44]. Правда позже, в 1998 году, также без каких-либо разъяснений величина ПМ увеличилась на одну треть.

Ежеквартальными корректировками стоимости «продовольственной корзины» в регионах занимаются работники местных служб труда. Они учитывают изменение цен на содержание «продовольственной корзины». Здесь создаются условия для произвольного выбора торговых точек и возможности учитывать более высокие или менее высокие цены. Все это создает определенные сложности для исследователей, использующих в работе показатель ПМ.

И тем не менее в исследованиях уровня жизни ценность такого показателя, как ПМ, чрезвычайно высока. Представляя на каждый данный момент некую константу, он позволяет делать сопоставимыми данные анализа уровня оплаты труда. В современных условиях с его помощью определяется та условная граница, которая разделяют нищету и бедность.

Нельзя не учитывать того, что, даже преодолев порог ПМ, обладатели несколько большего уровня среднедушевого дохода не становятся сразу богатыми и счастливыми. Голод им, действительно, не грозит. Но они не просто живут хуже остальных. Они еще не могут соблюдать те нормы сложившегося образа жизни, который принят в обществе. Они не обладают средствами, чтобы иметь минимальные социальные блага, которыми пользуется большая часть общества (профилактика здоровья, воспитание и обучение детей, оплата бытовых услуг, современные предметы обихода и одежды, экономическая самостоятельность). Следовательно, существует, как минимум, еще одна граница величины среднедушевого дохода, лишь начиная с которой семья может чувствовать себя в какой-то степени обеспеченной. Эту величину можно было бы назвать социальный минимум адаптации в обществе или верхняя граница бедности.

Первыми, кто обратил внимание в отечественных изданиях на многоуровневую структуру «абсолютной бедности», были Л.А. Гордон и Б.В. Головачев. Они считают, что бедность имеет три степени. Первая степень – это «нищета», низший уровень бедности. Показателем этого рубежа, пишут они, отделяющего нищету от бедности, может служить стоимость минимального набора продуктов питания, т. е. прожиточный минимум.

Вторая степень абсолютной бедности – «нужда». Это – средний уровень бедности. Здесь хватает средств на простейшие физиологические нужды, но отсутствует возможность удовлетворить полностью социальные потребности, даже самые элементарные.

По предложению авторов, нижней границей этой второй степени следует рассматривать уровень среднедушевого дохода, равный величине ПМ. Верх-

нюю границу второй ступени – «нужды», за которой следует ситуация умеренной бедности, они предлагают определить в соответствии со среднедушевым доходом, равным удвоенной величине ПМ.

Третий уровень – «умеренная степень бедности». На этой ступени уже удовлетворяются элементарные потребности, как физиологические, так и социальные. Но все это доступно лишь с более низким уровнем качества, чем тот, который характерен для более зажиточной части общества. Проблемами этой группы, считают авторы, могут быть: невозможность приобретения жилья, личного транспорта, современной домашней техники, невозможность дать желаемое образование детям, отсутствие достаточных ресурсов для заботы о своем здоровье, ограниченность досуга и т. п. [3, с. 23–46].

Процедура, которая используется в этом случае при определении той или иной группы абсолютной бедности, заключается в соотнесении уровня дохода работающих с величиной ПМ. Но в этом-то и заключается слабое место такого подхода. На наш взгляд, нет никаких оснований, чтобы рассматривать величину ПМ в качестве мерительного инструмента для определения структуры бедности. Эта величина, соответствующая нижнему пределу потребления для сохранения здоровья и жизни, была определена на основе изучения реальных физиологических потребностей организма и некоторых конкретных затрат бытового характера. Если вернуться к ее первоначальному размеру, до манипуляций с нею, то можно признать ее вполне научно обоснованной. Но навряд ли можно найти аргументы в защиту утверждения, что верхняя граница «нужды» – второй ступени бедности – соответствует двум величинам ПМ, а третья – трем ПМ. Следует признать, что это очень условный, формальный подход.

Единственно правильным решением этой задачи является, на наш взгляд, создание второго параметра бедности – социального минимума (СМ). Алгоритм определения его величины должен в чем-то напоминать работу над величиной прожиточного минимума. Здесь также необходимо обосновать перечень материальных потребностей, удовлетворение которых гарантирует адаптацию человека к тем основным культурным правилам, которые действуют в значительной части общества. Причем, продуктовый набор и его стоимость должны быть уже другими, соответствующие не выживающему человеку, а человеку развивающемуся. Именно так определяется социальный прожиточный минимум в развитых странах. Это серьезная научная работа, требующая участия в ней специалистов разного профиля.

По своей сложности она превосходит разработку прожиточного минимума. И не только по объему необходимых исследований. И не только потому, что состояние культуры потребления в разных регионах страны

существенно различается, но еще и потому, что постоянно спорным будет оставаться вопрос – по уровню жизни какой группы общества следует провести верхнюю границу бедности, удовлетворение каких потребностей должны при этом рассматриваться в качестве признанного обязательным. Не исключено, что величина этого показателя всегда будет условной, усредненной, подвижной во времени. Но в этом нет ничего страшного. Полученная расчетная величина, которая сможет на какой-то период стать верхней границей бедности, позволит более полно представлять себе размеры наиболее бедной части населения на данный момент, не путая ее с относительной бедностью, и принимать меры по ее сокращению. Пока же такого параметра не разработано, мы вынуждены для оценки состояния абсолютной бедности использовать все те же критерии – величину ПМ и ее удвоенную величину.

Анализируя состояние бедности среди работающего населения, не следует забывать о том, что сам уровень оплаты труда еще не дает представления о материальном положении работника. Уровень его жизни определяется величиной среднедушевого дохода в его семье. Это правило определения уровня жизни работника известно еще со времен К. Маркса.

Поэтому более обоснованным подходом к определению уровня жизни является соотнесение с величиной ПМ не заработка работника, а среднедушевого дохода его семьи. Если этот доход ниже величины ПМ, то можно сделать заключение о том, что семья данного работника и сам работник бедствуют.

Нередко в публикациях понятия «нищеты» и «бедности» используются безотносительно к их научной интерпретации. Понятие «нищета» используется как некий синоним понятия «бедность» в тех случаях, когда авторам хочется подчеркнуть тяжелый, депрессивный характер этого феномена. Другие авторы, наоборот, как бы стесняются использовать понятие «нищета». Поэтому они называют всех малообеспеченных работников бедными, не выделяя тех, кто не имеет достаточных средств даже для выживания. Как правило, такой подход используют экономисты и статистики. А с их подачи так же оценивают эту группу и политики.

В принципе этот подход справедлив, если говорить о делении общества на «бедных» и «богатых». Но если рассматривать структуру бедности, то от сурового слова «нищета» отказываться не следует. Не следует потому, что этот термин характеризует специфику жизнедеятельности группы, которая борется за биологическое выживание.

Трудно сказать с какой целью, но некоторые наши экономисты и статистики убедили политиков, правительство и руководство партии «Единая

Россия», что задача борьбы с бедностью завершается на рубеже, соответствующем верхней границе ПМ. Это грубая стратегическая ошибка. Проблема ликвидации бедности имеет куда более внушительные объемы. Ну а что касается термина «нищета», то надо быть просто реалистами. Естественно, неловко признавать, что кроме бедности, которая присутствует даже в развитых странах, мы имеем значительную группу людей, ведущих нищенский образ жизни. Но это необходимо для того, чтобы дать объективную оценку реальной ситуации в стране и определить меры по ее изменению.

4. Масштабы нищеты и бедности на предприятиях

Прежде чем перейти к обоснованию мер, которые должны приниматься по улучшению материального положения работников промышленности, имеет смысл определиться с ценой этой проблемы. То есть определить, о каких масштабах «экономической бедности» среди работников промышленности идет речь. Действительно ли столь значим этот феномен.

В нашем распоряжении имеются материалы исследований за несколько лет на промышленных предприятиях одного из субъектов федерации. Ранее уже говорилось о том, что эта область в последние годы рассматривается статистиками как медианная территория. Здесь многие социально-экономические показатели очень близки к средним величинам по российской экономике в целом. Это придает анализу полученных здесь данных особое значение.

В целом по промышленным предприятиям области, как и в целом по стране, за последние 4–5 лет наблюдается тенденция роста номинальной и реальной величины оплаты труда. По данным областной статистики средняя заработная плата по обрабатывающим производствам промышленности в конце 2007 года составила 13,8 тысяч рублей. Средняя величина реальной заработной платы при этом увеличилась почти на 19,7 % по сравнению с предыдущим годом.

Это повышение оплаты труда произошло и происходит в последние годы не в результате акций профсоюзов, не под влиянием органов власти, не в результате проснувшегося человеколюбия бизнеса, а как вынужденный шаг из-за тяжелейшего положения на рынке труда. В области с конца 90-х годов обозначился острый дефицит промышленных работников высокой квалификации. В этой ситуации предприятия пытаются переманить друг у друга и даже из других регионов рабочих-специалистов, существенно повышая на пустующих рабочих местах оплату труда. Именно в результате этой «охоты за кадрами» средняя величина заработной платы в промышленности достигла тройной величины прожиточного минимума – 3,1 ПМ.

Но одновременно на предприятиях увеличилась и дифференциация оплаты труда. Потому что происходящее повышение заработков касается наиболее квалифицированной (элитной) части работников. Тех, кого не так просто найти на рынке труда. В то же время у работников, в которых предприятия не ощущали особого дефицита, повышение зарплаты оказывается очень незначительным. Разве что в качестве компенсации за рост инфляции. А некоторая часть работников (около 44 %) не получили в минувшем году и этой прибавки.

Те, кто ведет исследования на предприятиях, хорошо знают, что представление о размерах дифференциации заработной платы невозможно получить с помощью данных, которыми располагает статистика. Возможность заглянуть в бухгалтерскую документацию на предприятиях также исключается, так как она, как известно, входит в число наиболее охраняемых секретных объектов предприятия. Поэтому в исследованиях пришлось пойти по пути получения сведений о размерах заработка каждого, вошедшего в выборку работника, непосредственно в ходе опроса. Анализ этой информации позволил получить некоторое представление о величине оплаты труда, о степени ее дифференциации и динамике.

Опасения в возможном искажении получаемых таким способом данных не безосновательны. Некоторые респонденты стремятся утаить величину своего заработка и несколько ее «урезают». Другие «округляют» ее до больших величин. Но основная часть респондентов дают точные данные. В среднем исследователи получают величину, которая очень близка к тому, что имеет статистика за минусом 13 процентов. Респондентов просят показывать «чистый», за вычетом налога заработок.

В соответствии с полученными таким образом данными можно заключить, что доля работников, получающих заработную плату, которая по размеру меньше величины прожиточного минимума (ПМ), практически не сокращается. Последние пять лет она колеблется в пределах 5–9 %. Динамика этой величины приведена ниже (табл. 1).

Таблица 1. **Динамика доли работников, получающих заработную плату, которая по размеру меньше величины прожиточного минимума (ПМ)**

Годы	Доля, в % к общему числу участников опроса	Годы	Доля, в % к общему числу участников опроса
2003	8,5	2005	9,4
2004	5,3	2006	6,6
		2007	8,0

Из приведенных цифр видно, что в 2007 году доля работников, зарплата которых была меньше величины прожиточного минимума, составила 8 %. Много это или мало? Чисто математически – это величина не велика. Но следует иметь в виду, что в абсолютном значении она соответствует 29,0 тысячам промышленных работников области. Эту величину уже нельзя назвать незначительной.

Тем не менее эта величина говорит нам лишь о том, какая доля работников получает заработную плату в размере ниже ПМ. Но это еще не дает нам повода говорить о масштабах бедности на предприятиях. При мизерной зарплате работник может в семье пользоваться доходами других, более высокооплачиваемых членов его семьи.

Мы уже говорили о том, что уровень благосостояния работника зависит не столько от его заработка, сколько от величины среднедушевого дохода в его семье. Этот доход, как известно, определяется числом членов семьи, уровнем дохода самого работника и величиной доходов других членов семьи.

Такие подсчеты были предусмотрены программой исследований и выполнялись в процессе опроса. Это позволило выделить долю работников, среднедушевой доход в семьях которых соответствует диапазону бедности. То есть тех, у кого этот доход ниже прожиточного минимума (ПМ). Определялось также, у кого он находится в диапазоне от одинарной величины ПМ до его двойного и большего значения. Это дало возможность говорить о доле работников промышленности, которые соответствуют второй степени бедности – «нужде», выделенной Л.А. Гордоном и Б.В. Головачевым. Третей ступени – «умеренной степени бедности» было решено не выделять по приведенным в разделе 3 соображениям.

Ниже приводятся результаты подсчета размеров двух ступеней бедности среди промышленных работников Самарских промышленных предприятий в динамике за пять лет.

Приведенные ниже цифры прежде всего подтверждают высказанный ранее вывод в части неуклонного, но очень медленного сокращения доли бедных в промышленной сфере. Совершенно очевидно, что такие темпы не сулят скорого решения этой проблемы.

Обращают на себя внимание значительные размеры группы, которая относится к категории «нужда». Это те, кто указал среднедушевой семейный доход в диапазоне от величины одного ПМ до двух ее значений. Размер этой группы приближается к 40 % и вместе группой, представляющей собой категорию «нищеты», охватывает более половины опрошенных рабочих (табл. 2). Можно ли верить этим данным?

Таблица 2. **Доля работников (в процентах, по годам), величина среднедушевого дохода которых оказалась…**

Годы	Ниже 1 ПМ	От 1 до 2,0 ПМ	Всего «бедных» первой и второй ступени (нищета и нужда)
2003	44,1	36,8	80,3
2004	32,1	37,7	69,8
2005	35,6	37,3	72,9
2006	25,3	39,1	64,4
2007	22,4	39,2	61,6

Необходимо признать, что сведения о величине среднедушевого дохода в семьях, полученные в процессе опроса с участием самих респондентов, рассматриваются исследователями как менее надежные, чем данные, сообщаемые ими о величине их заработной платы. Вероятность занижения фактической величины дохода здесь резко возрастает. Некоторые респонденты то забывают включить доход кого-то из членов семьи в общую сумму, то указывают эти доходы не полностью. Иногда это вызвано забывчивостью, а иногда стремлением не демонстрировать более высокий уровень жизни (есть и такая склонность у респондентов). В результате этого исследователи могут получать заниженные величины доходов, которые, в конечном счете, искусственно завышают число бедных. Это естественный риск использования данных, получаемых в процессе опроса.

Проверку величины этого завышения обычно стараются оценить, используя другую субъективную оценку – сравнительную оценку респондентами материальной обеспеченности своих семей. В этом случае их не просят сообщать величины дохода. Они должны сказать, насколько, по их мнению, материально обеспечена их семья. В результате такой процедуры появляется возможность сопоставить распределения, полученные разными методами. Ниже приводятся полученное на основе обработки данных опроса распределение, которое дает представление о том, к каким категориям по уровню материальной обеспеченности относятся, по мнению респондентов, их семьи. В опросе использовалась шкала, состоящая из пяти категорий материальной обеспеченности: «Вполне обеспеченные», «более-менее обеспеченные», «малообеспеченные», «не обеспеченные самым необходимым» и «бедствующие».

Для облегчения восприятия в приведенных ниже распределениях объединены две первых категории («вполне обеспеченная» и «более-менее обеспеченная») и две последних категории («не обеспечена самым необходимым» и «бедствующая») (табл. 3).

Таблица 3. **Распределение по уровню материальной обеспеченности по данным опроса**

Категории, в % к общему числу опрошенных	2004	2005	2006	2007
Вполне обеспеченные и более-менее обеспеченные семьи	50,8	51,4	58,9	54,4
Малообеспеченные	43,1	40,1	36,6	39,1
Не обеспеченные самым необходимым и бедствующие семьи	6,1	8,4	4,5	1,7

Исследователи считают обоснованным отнести к категории «бедных» малообеспеченных, не обеспеченных самым необходимым и бедствующих. Как нетрудно заметить, полученная по этой методике доля «бедных» оказывается меньше, чем такая же доля, подсчитанная на основе величины среднедушевого дохода.

Как уже говорилось выше, исследователи отмечали, что респонденты при подсчете среднедушевого подхода допускают искажение своего реального положения, умалчивая о некоторых доходах в семье. Это дало некоторое завышение доли работников, находящихся в зоне бедности, подсчитанной на основе данных о среднедушевом доходе. Что же касается сравнительной оценки, когда материальная обеспеченность сравнивается с предлагаемой шкалой, то здесь есть основания предполагать занижение доли относимых себя к бедным (малообеспеченным, не обеспеченным самым необходимым и бедствующим).

При сравнительной оценке своей материальной обеспеченности, на респондента главное влияние оказывает его представление о том, что такое обеспеченность. Люди, прожившие большую часть жизни в условиях советской действительности и равной бедности, имеют о ней адекватное тому времени представление. В те годы удовлетворялись лишь наиболее элементарные человеческие потребности, а все остальное считалось чуждым сложившемуся образу жизни. Как наследие тех лет, жители городов, в том числе и работники промышленности до сих пор имеют небольшие натуральные хозяйства (огороды и даже приусадебные хозяйства в небольших населенных пунктах), которые играют важную роль в материальной поддержке семьи. И респонденты считают это вполне нормальным образом жизни, гарантирующим их обеспеченность.

Представления о нормальной жизни и о бедности, заимствованные из прошлого, вносят существенные «нестыковки» при попытке использовать субъективные данные при оценке материального положения семей. Прежде всего, это относится к представителям старшего поколения. Молодежь, наоборот, даже при среднедушевом доходе, превышающем величину утроенного ПМ, чаще склонна считать себя малообеспеченной.

Поэтому единственное, что мы можем уверенно утверждать, опираясь на полученные субъективные «сравнительные» оценки, что доля бедных в реальности может быть выше, но не может быть существенно ниже полученной цифры – 40 %.

Определить точную границу между абсолютной бедностью и обеспеченностью на основе социологического опроса, судя по всему, невозможно. Здесь необходимы иные, более трудоемкие и более затратные исследовательские методы. Субъективное восприятие своего материального положения и стремление исказить свой действительный материальный доход зависят от очень многих обстоятельств. Уверенно мы можем только утверждать, что фактический размер доли работников промышленности, которых следует рассматривать как «бедных», находится в диапазоне от 40 до 60 % от числа работающих. И то лишь при условии, если мы позволим себе ступенью «нужда» ограничить группу бедных.

Нельзя не отметить, что с такой оценкой состояния бедности в настоящее время далеко не все согласны. Государственная статистика, как уже отмечалось, рассматривает в качестве бедных только тех, чьи доходы не превысили величины ПМ. И они считают эту величину обоснованной. С позиций нашего анализа (и не только нашего) можно сделать вывод о том, что статистики учитывают в своих официальных отчетах только тех, кто находится в состоянии «нищеты». И называет их при этом «бедными».

Результаты, полученные в данном исследовании, позволяют говорить о недооценке статистиками, и к глубокому сожалению, не только ими, чрезвычайно высокой «цены» проблемы бедности в стране и ее объемов. Недооценивается необходимость определения и достижения уровня «социального минимума», без чего проблему бедности решить невозможно. Все это вызывает озабоченность своими масштабами и опасностью тех последствий, о которых говорилось в этой статье.

5. Реальность сокращения бедности среди работников промышленности

До настоящего времени уровень оплаты труда на российских промышленных предприятиях на протяжении двух десятилетий перестройки и реформ определял только рынок. Профсоюзы в процесс регулирования величины зарплаты работникам наемного труда не вмешивались. Устанавливаемый государством минимум оплаты труда, как будет показано ниже, никакого влияния на борьбу с бедностью в среде промышленных работников, да и вообще работающего населения не оказывал.

Совершенно очевидно, что сейчас, когда политическая власть намерена осуществлять меры по инновационному развитию экономики и по коренному изменению социальной ситуации в стране, сохранение подобной практики в сфере оплаты труда наемных работников недопустимо. Как уже говорилось выше, достижение каких- либо серьезных успехов в социальной и экономической жизни невозможно при сохранении бедности. Развитие страны на основе инновационных стратегий и бедность тех, кто это должен осуществлять, несовместимы.

Мировая практика трудовых отношений, в отличие от Российской, располагает в настоящее время более разносторонним опытом многих десятилетий в решении проблем, связанных с регулированием размеров заработной платы работников наемного труда. Она располагает разнообразными социальными механизмами преодоления бедности в рядах работающего населения. Не в последнюю очередь это обусловлено более ранним началом индустриального производства и постепенным переходом к постиндустриальному укладу труда. За минувшее столетие в мире произошло стремительное развитие научных школ управления и организации труда, профсоюзной деятельности и процессов демократизации общества. Это позволило правительствам стран с развитой экономикой снять ряд сложных вопросов противостояния работодателей и работников наемного труда и добиться выплаты достойной заработной платы всем постоянно работающим.

Россия значительно позже вступила на индустриальный путь, что не могло, естественно, не сказаться на степени развития культуры трудовых отношений. Необходимо учитывать и роль советского периода нашей истории, подавившего рынок труда и инициативу работающих по защите своих прав. Определение величины оплаты труда было исключено из компетенции предприятий и стало прерогативой плановых органов страны. Высказывания по поводу низкого уровня заработной платы рассматривались как антигосударственная деятельность, как проявление несознательности и по существу игнорировались.

Причем известны факты и более трагических последствий попыток добиться изменения размеров своей зарплаты. В 1958 году демонстрация работников Новочеркасского электровозостроительного завода, требовавших повышения оплаты труда, по приказу Генерального секретаря Коммунистической партии Н.С. Хрущева была расстреляна. Подробности этой зверской расправы были засекречены до последнего времени. Но люди о событиях знали и делали для себя выводы по части возможности выступлений за повышение оплаты труда. Что же касается отечественных профсоюзов, то они за всю историю СССР никогда не выступали с инициативой пересмотра заработной платы. Они были созданы не для этого и рассматривались как «приводной ремень» между трудящимися и партией коммунистов.

В странах, которые мы называем в настоящее время странами развитого капитала, еще в XIX веке заключались коллективные договоры и тарифные соглашения, в которых подробно оговаривались вопросы оплаты труда. Профессиональные объединения, существующие, практически, прежде всего и только для защиты наемных работников на переговорах с работодателями, на протяжении десятилетий совершенствовали методы борьбы за выполнение этих соглашений и достойный уровень оплаты труда. Они использовали возможности забастовочного движения, политического давления, судебных исков.

По мере постепенного укрепления демократических норм жизни в этих странах профсоюзами и левыми партиями все более настойчиво предпринимались попытки привлечь внимание законодательной власти и глав государств к недопустимости произвола со стороны собственников.

Властные структуры очень долго не могли изменить свою позицию, которая была традиционно ориентирована на поддержку работодателей, как основных налогоплательщиков и гарантов развития государства. И лишь двадцатый век с его научно-техническими революциями, технологическими переворотами и изменением роли и места человека в современном производстве и обществе внес существенные коррективы в систему трудовых отношений. Под влиянием происходящих глобальных изменений государственные лидеры и общество в целом начали осознавать, что в справедливой оценке результатов труда, высоком уровне его оплаты таится не только благо для работников, не только создание условий для их воспроизводства и развития. Стало очевидным, что благосостояние работников наемного труда гарантирует политическую стабильность государств, создает предпосылки роста производственного могущества стран, обеспечивает необходимые условия для инновационного развития экономики. Был осознан тот факт, что в условиях позднеиндустриального и постиндустриального уклада производства экономические перспективы государства в значительной степени зависят от его способности воспроизводить человеческий капитал, повышая качество труда и жизни работающих граждан.

Используя весь авторитет и мощь государственной власти, лидеры развитых стран приступили к созданию такой законодательной системы защиты людей труда, которая способствовала бы постепенному преодолению абсолютной бедности работающего населения. И такая система была создана и задействована во всех развитых странах. Система законов о труде оказалась столь всеобъемлющей, что ее функционирование существенно уменьшило потребность в профсоюзах и их объединениях. Защиту прав работника наемного труда начало в значительной степени осуществлять государство с его прокурорской, судебной системами и системой инспекторов труда.

Одной из наиболее существенных мер в этой области стало установление минимальной заработной платы, обязательной для всех организаций и предприятий страны. Такая мера рассматривалась как введение стандарта, нижней точки отсчета, ниже которой не может быть заработная плата наемных работников.

Еще в 1928 году Международная организация труда (МОТ), опираясь на положительный опыт ряда стран, приняла Конвенцию по установлению минимальной величины оплаты труда (МРОТ) во всех странах участницах. Конвенция требует, чтобы установленный размер МРОТ был обязательным для всех групп, работающих по найму. При этом рекомендовался дифференцированный подход к определению минимальной оплаты труда для разных категорий работников наемного труда. Благодаря этой конвенции, законодательное введение МРОТ получило широкое распространение в мире. Правда, в некоторых государствах минимальная заработная плата устанавливается не законодательно, а на основе отраслевых коллективных договоров. Но тем не менее, в соответствии с действующим законодательством, она и там носит обязательный характер и способствует сокращению масштабов бедности среди работающего населения.

В соответствии с этим требованием международной организации минимальная величина оплаты труда была установлена в свое время и в Советском союзе, а после его распада и в России. В период, когда происходили события, связанные с переходом к рыночной экономике и беспримерной инфляцией, трудно было ожидать серьезного внимания к обоснованию величины этого показателя. Но по прошествии почти двух десятков лет с момента начала реформ создается впечатление, что справедливый, научно-обоснованный подхода к установлению в стране минимума оплаты труда до сих пор так и не состоялся. Устанавливаемый Госдумой почти ежегодно минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не имеет никакого отношения к реалиям жизни и здравому смыслу. На величину денежных средств, утверждаемую ежегодно Государственной Думой в качестве МРОТ невозможно не только прожить, но и выжить.

Создается впечатление, что депутаты Госдумы не знают размеров установленного в стране размера прожиточного минимума, величина которого выше, чем величина МРОТ. Такая думская игра с величиной МРОТА никак не защищает права работника на получение оплаты труда, которая позволяла бы ему хотя бы нормально существовать. Она не направлена на борьбу с бедностью. Она ее закрепляет. При полном игнорировании рекомендаций МОТ. И что особенно знаменательно, Федерация независимых профсоюзов ни разу

не заявила протеста против таких решений высшего законодательного органа страны.

Ниже приводится соотношение устанавливаемого законодателями страны минимального размера оплаты труда (с 2000 года по настоящее время) и величины прожиточного минимума, посчитываемого в этот же период на основе реальных цен по обследуемой нами области (величина ПМ приводится здесь по последнему кварталу каждого года) (табл. 4).

Таблица 4. **Соотношение устанавливаемого законодателями страны МРОТ и величины ПМ, посчитываемого в этот же период на основе реальных цен по обследуемой области**

Год	Величина МРОТ, в руб.	Величина ПМ, в руб.	Доля МРОТ от величины ПМ, в %
2000	83,5	979,0	8,5
2002	450,0	1976,6	22,8
2004	600,0	2630,1	22,8
2006	1100,0	3731,1	29,5
2007 (с 01.09)	2300,0	4595,0	50,1

Анализ этих цифр неизбежно влечет за собой вопрос о целях установления столь бессмысленного минимального рубежа оплаты труда, который не имеет никакого отношения к улучшению жизни работающего населения. Ведь даже в 2007 году узаконенная величина минимальной заработной платы (МРОТ) допускает выплату работнику зарплаты, которая соответствует половине прожиточного минимума. И работник, получающий эту узаконенную зарплату, заведомо оказывается за гранью нищеты.

Это настолько очевидно, что процедуру установления МРОТ никто в настоящее время всерьез не рассматривает как инструмент продуманной социальной политики. Более того, его рассматривают как попытку имитировать борьбу с бедностью в стране на законодательном уровне. Мало того, показателю МРОТ придумали работу по совместительству, определив его в качестве стабильной расчетной величины. Об этом давно говорится в большом числе публикаций. «…В настоящее время минимальная заработная плата в стране служит лишь расчетным показателем и никак не соотносится с уровнем жизни, даже в рамках прожиточного минимума» [5, с. 86].

Буквально до недавнего времени величина МРОТ использовалась как единица при начислении штрафов и определении размеров иных платежей. Депутаты Госдумы нашли удобный способ унифицировать денежные изъятия и заполнили ссылками на МРОТ десятки принятых законов. Очевидно, они надеялись на то, что изменять этот основополагающий показатель в ближайшем будущем никто не будет. Как это ни странно выглядит, но это было одним

из сдерживающих обстоятельств для пересмотра величины МРОТ. В настоящее время эта причина стараниями фракции единоросов устранена. Но принципиальных изменений величины МРОТ не произошло.

Существует и еще одно, достаточно циничное мнение по поводу того, что повышение стоимости рабочей силы сделает производство в России менее привлекательным для инвесторов. Это действительно так. Сегодня на многих иностранных и так называемых совместных предприятиях заработная плата существенно ниже, чем та, которая выплачивается в стране инвестора, а иногда ниже, чем на предприятиях, построенных этим же инвестором в так называемых развивающихся странах. Но продолжение такой политики для России чревато. Уже сегодня страна имеет тот масштаб бедности работающих, который реально тормозит ее развитие. Пришло время для того, чтобы проявить политическую волю и отказаться от такого пути привлечения инвесторов.

Не следует забывать, что именно охранение и закрепление законом мизерной минимальной оплаты труда, устанавливаемой государством, породило начало эпохи «серых зарплат», которые не облагаются ни одним из видов налога. Работник расписывается в ведомости за сумму, несколько превышающую МРОТ, а остальную часть получает «в конверте». Таким образом, охраняя бюджет от повышения минимально зарплаты в бюджетной сфере, Госдума невольно помогает отдельным экономическим субъектам недоплачивать в этот бюджет огромные суммы налога.

Еще одна причина, которая неоднократно высказывалась депутатами Госдумы и членами правительства при обсуждении величины МРОТ, заключается в отсутствие финансовых возможностей обеспечить более высокую величину минимального заработка в бюджетной сфере. Считается, что, установив высокий уровень минимальной зарплаты, государство столкнется с серьезными финансовыми трудностями.

Между тем и в рекомендациях МОТ, и в трудовом законодательстве развитых стран рекомендуется дифференцированный подход к установлению минимального уровня оплаты труда. Величина МРОТ в бюджетной сфере отличается от аналогичного показателя на государственных предприятиях и в частном бизнесе. Нет никакой необходимости равнять минимальную оплату труда в стране по одной линейке. При этом у Государственной думы развязываются руки. Если повышение оплаты труда в бюджетной сфере требует от государства определенных затрат, то в случае с частными предприятиями этих затрат не нужно. Необходима политическая воля.

Практика дифференцированного подхода к установлению величины минимального заработка используется в ряде Европейских и других стран мира

достаточно широко. Существует опыт адресного установления МРОТ для отдельных отраслей и даже профессий. Такой подход позволяет совсем с других позиций рассматривать процедуру установления этого минимального рубежа и превращает возможность оказывать влияние на минимальный уровень оплаты труда в действенный рычаг социальной государственной политики.

Необходимо при этом также помнить, что у работника есть или могут быть дети. И если установленный законом государства МРОТ не учитывает это обстоятельство, то это приходит в противоречие с государственной социальной политикой в области исправления демографической ситуации. Именно с таких позиций необходимо подходить к обоснованию величины МРОТ. Что и делается в странах с развитой экономикой.

Разумеется, Российское государство не может копировать уже прямо сегодня в полном объеме практику развитых стран в этой области. Но знание существующих там подходов к решению проблемы минимального размера заработной платы представляется важным.

В этих странах, как правило, не используют величину прожиточного минимума для определения минимальной величины оплаты труда. В качестве основы расчета используется средняя величина зарплаты. В другом варианте рассчитываются необходимые средства для нормального существования семьи, минимальный среднедушевой доход с учетом социальных потребностей. В США, например, «считается, что минимальная заработная плата работника, работающего полное рабочее время круглогодично, должна обеспечивать уровень жизни для трех членов семьи работника выше порога бедности, который разработан Администрацией по социальному обеспечению» [5, с. 90].

Что касается России, то вряд ли в ближайшее время удастся оторваться от использования в качестве критерия величины ПМ. Но при этом необходимо переосмыслить его значение в оценке уровня жизни и не ориентироваться на его величину при определении целей деятельности по преодолению бедности. Необходимо осознать, что он определяет границу нищеты только применительно к одному работнику без учета его семьи. Поэтому минимальная величина оплаты труда должна быть приравнена не к прожиточному минимуму, а соответствовать научно обоснованной верхней границе бедности, порогу бедности, который мы назвали «социальный минимум».

Определение рубежа «социального минимума», а следовательно определение верхней границы бедности путем экономических расчетов и манипуляций с ПМ невозможно. Это должен быть результат серьезной исследовательской работы (аналогичной той, которая проводилась для определения прожиточного минимума) с использованием современных методов изучения социальных потребностей работающего населения. Только так можно попытаться

определить объем потребностей, удовлетворение которых позволит изменить способ жизни тех, кого сегодня общество называет «новыми бедными».

Нам представляется, что в нынешней ситуации у государства нет более насущной задачи, чем решение проблемы бедности. И прежде всего в рядах работающего населения. Это в значительной степени облегчит решение многих других социальных проблем и создаст предпосылки для повышения темпов экономического развития.

Библиографический список

1. Солженицын А.И. Что нам по силам // Аргументы и факты. 2008. № 5.
2. Беляева Л.А. Социальная стратификация и бедность в регионах России // Социологические исследования. 2006. № 9.
3. Гордон Л.А., Головачев Б.В. Критерии бедности в современной России // ВЦИОМ. 1996. № 6 (194).
4. Львов С.В. Образы бедности и богатства в российском общественном сознании// Мониторинг общественного мнения, экономические и социальные перемены. 2007. № 1 (81).
5. Никифорова А.А. Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой // Труд за рубежом. 1997. № 4.
6. Ярошенко С. Теоретические модели бедности // Рубеж (Сыктывкар). 1991. № 8–9.
7. Словарь русского языка: в 4 т. Москва, 1999. 702 с.

Б.Г. Тукумцев

БЕДНОСТЬ И НИЩЕТА РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА *

В последние годы на страницах отечественных журналов регулярно появляются статьи, посвященные анализу бедности в России. Авторы этих статей основывают свои выводы, главным образом, на данных массовых опросов, выполненных центрами изучения общественного мнения, а также на данных статистики. Значительно реже используются материалы специальных социологических исследований проблем бедности. Статьи дают общее представление о ситуации с уровнем жизни как в отдельных регионах, так и по стране в целом. Но на наш взгляд, их недостатком является то, что, как правило, рассматривается ситуация по населению в целом. И значительно реже – по отдельным его категориям. Одной из таких категорий, обойденных, на наш взгляд, вниманием, является работающее население. Между тем анализ уровня жизни именно этой части граждан страны имеет особое значение. Ведь это люди, которые должны своим трудом ускорить инновационное развитие страны, обеспечить рост экономики и тем самым способствовать повышению благосостояния общества. А их трудоспособность, мотивация и качество труда в значительной степени определяется уровнем их материальной обеспеченности.

В наших исследованиях, о результатах которых пойдет речь в этой статье, изучалось состояние бедности и нищеты именно тех, кто работает. И прежде всего работников промышленных предприятий. Объекты этих исследований находятся в одной из областей, расположенной в центральной части России. Анализ состояния социально-трудовой сферы ведется там уже не один год в режиме мониторинга. Это позволяет проследить некоторые тенденции в происходящих изменениях. Ежегодно в выборку попадает 15–16 средних и крупных предприятий, представляющих различные отрасли промышленного производства области. Итоговые материалы исследований, наряду со значительным объемом социальных и социально-экономических характеристик, содержат данные о величине и динамике материального дохода, а также об уровне жизни работников промышленности обследуемого региона за несколько лет. Область, в которой проходят исследования, является одним из

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6, № 3. С. 319–338.**

экономически успешных субъектов Российской Федерации. Поэтому состояние бедности промышленных работников, которое здесь анализируется, не вызвано отсталостью региона.

В процессе работы над статьей, наряду с документами социологического мониторинга, были использованы и данные государственной статистики. Хотя при этом следует иметь в виду, что статистика имеет весьма ограниченные возможности в определении степени дифференциации заработной платы на предприятиях. Органы статистики имеют дело со средними величинами заработной платы и ее максимальным и минимальным размерами. Но о распределении работающих в пределах этой шкалы они данных не имеют. Фиксируя изменение уровня средней заработной платы, они не могут сказать, у какой части рабочих и специалистов произошло это изменение.

Бедность и нищета как социокультурные феномены

В исследованиях бедности практикуется деление бедного населения по составу. Как минимум, оно предполагает наличие в этой категории граждан двух частей [5, с. 25]. Первая из них характеризуется как «социальная бедность». К этой группе относятся нетрудоспособные и малотрудоспособные люди. Преодоление социальной бедности требует определенных финансовых мер со стороны государства, пересмотра пенсионной системы, строительства интернатов и домов престарелых. Наряду с этим система государственной социальной поддержки может способствовать развитию самодеятельности и активности субъектов этой бедности, направленных на изменение ими самостоятельно своего материального и статусного положения. Опыт по организации этой работы накоплен во многих регионах страны.

Вторая часть группы, относимых к категории бедных, – это экономически бедные или «экономическая бедность». К ним относятся постоянно занятые (нередко квалифицированные) работники, которые не могут обеспечить нормальный уровень благосостояния своей семьи. Они работают полный рабочий день, в полном объеме выполняют требования, предъявляемые их рабочим местом, но имеют среднедушевой доход в семье, который не дает возможность ни им, ни их семьям жить на уровне установившихся в обществе культурных норм.

С точки зрения здравого смысла и наших претензий на принадлежность к Европе это выглядит курьезом. Аналогичный труд в Европе и на американском континенте оплачивается в разы выше. По данным академика Д.С. Львова, часовая ставка в производстве составила в 2006 году в России – 1,7 доллара, в Мексике – 4,5, в Канаде – 17,1, в США – 16,4, в Германии – 22,7 доллара [11, с. 37].

И даже в пределах этой невысокой доли финансовых затрат на отечественных предприятиях персонал делится на «белых» и «черных». Высококвалифицированным работникам и специалистам собственники и администрация вынуждены платить достойную заработную плату. В противном случае они могут их лишиться. Но компенсируют эту, вынужденную для них, меру неоправданно низкими размерами заработной платы, выплачиваемой остальным. Этим они сохраняют высокую норму прибыли, которую ни в одной цивилизованной стране в настоящее время уже получить нельзя. Побудить их к изменению такой политики в области оплаты труда в настоящее время некому. Социальный институт трудовых договорных отношений в России до сих пор не работает. Отдельные исключения не меняют ситуации. Сложившаяся ситуация создает условия для консервации нищеты и бедности среди работников отечественного производства и противоестественной для социального государства разнице в оплате труда на предприятиях.

Внимание исследователей к анализу и оценке масштабов бедности и нищеты в среде работников производства обусловлен не только научным интересом. Это не очередная проблема послереформенной России. Это бедствие. Тяжелое государственное и общественное бедствие, которое, на наш взгляд, является одним из главных тормозов развития экономики страны и ее социальных институтов. Работники наемного труда, которых относят к категории «бедных» или «нищих», это не просто люди, у которых доход на какую-то сумму меньше, чем у других. Это, прежде всего, носители иной, особой, отличной от культуры общества субкультуры. Ее можно представить как субкультуру нищеты или субкультуру бедности.

Носители этой субкультуры создают ощутимые препятствия на пути экономического и социального развития страны. «Обесцененный» труд снижает мотивацию работников к повышению качества продукции и услуг, не может выступать конкурентом на мировом рынке» [2, с. 54]. Субкультура бедности, а тем более нищеты, становится источником девиантного поведения на производстве и вне его стен. Все это дает основание для вывода о том, что успешное развитие экономики, а тем более инновационное развитие и низкая, недостойная оплата труда, порождающая субкультуры бедности и нищеты, – несовместимы.

Прожиточный минимум как критерий структуры абсолютной бедности

Все исследователи проблем бедности сходятся на том, что к категории бедных (абсолютно бедных) следует относить тех, чей доход ниже какой-то общепризнанной минимальной величины средств, необходимых для нормального

воспроизводства жизни и полноценной адаптации в обществе. Вопрос заключается в обосновании такой величины, которая бы соответствовала современным представлениям об уровне жизни большей части общества. В странах, которые мы именуем как развитые, такой критерий (причем, в разных вариантах) уже давно существует [14, с. 90]. Есть и отечественный опыт создания такого критерия бедности.

В девяностых годах в практику анализа уровня жизни на государственном уровне была введена уже давно существовавшая в Советском Союзе, но не имеющая широкой гласности величина прожиточного минимума (ПМ). Этот минимальный бюджет выживания человека был создан в 1918 году [16, с. 1–47; 17, с. 41–47; 10, с. 51]. В основу подсчета его величины в денежном выражении была положена прежде всего стоимость «потребительской корзины», то есть минимального объема продуктов, достаточных для поддержания не только жизни, но и трудоспособности человека. Кроме того, сюда закладывался норматив оплаты жилья, коммунальных услуг и амортизации одежды. Расчеты выполнялись авторитетными научными и медицинскими организациями того времени. Такой показатель был необходим для обоснования централизованного регулирования величины оплаты труда и контроля над уровнем жизни в стране. Как свидетельствуют некоторые источники, он был необходим для исчисления объемов финансирования затрат на содержание и питание мобилизованных в трудовые лагеря, а затем и заключенных. Позже, начиная с 30-х годов, интерес к совершенствованию методики минимального прожиточного минимума уменьшился. Это было связано с тем, что информация об уровне жизни в стране была засекречена. Позже, в 50–60х годах Госпланом предпринимались попытки включить динамику минимального дохода в круг планируемых показателей. Но он никак не поддавался регулированию [10, с. 53].

В начале 90х годов, когда уровень жизни населения России начал катастрофически падать, у руководства страны и регионов появилась потребность получать представление о количественных показателях его динамики. За неимением ничего другого в качестве критерия уровня жизни использовался показатель прожиточного минимума. Методика его расчетов была передана в субъекты Федерации, для подсчетов величины ПМ с учетом местных цен. Результаты подсчетов начали ежеквартально рассматриваться на заседаниях правительства, и публиковаться в печати. В 1992 году, при очередном рассмотрении в Правительстве РФ, набор продуктов и услуг был «временно» сокращен в два раза [19, с. 37–44]. В 1998–2000 годах величина ПМ, также без каких либо разъяснений, увеличилась на 15–20 % [17, с. 46].

Ежеквартальными корректировками стоимости «продовольственной корзины» в регионах, учитывающими процесс инфляции, занимались (и занимаются) работники органов исполнительной власти по труду и социальной защиты населения субъектов Федерации. Они ежеквартально учитывают изменение цен и их влияние на стоимость «продовольственной корзины». С появлением постоянно корректируемого показателя ПМ органы статистики стали использовать его для отслеживания динамики заработной платы.

Одновременно с этим и они, а вслед за ними и многие исследователи, стали рассматривать величину дохода равного ПМ в качестве верхнего порога бедности [17, с. 41; 7, с. 51; 1, с. 65], то есть всех тех, кто имел доход ниже прожиточного минимума, они относят теперь к «состоянию бедности». А тех, кто преодолел этот порог, относят к «обеспеченным» или иным группам, которые не характеризуются как «бедные». Вслед за ними величину прожиточного минимума, как грань между бедностью и благополучием, стали рассматривать и некоторые политики.

Но история создания величины прожиточного минимума и практика ее применения в прошлом недвусмысленно свидетельствуют о том, что это ошибка. Величина этого показателя не может рассматриваться в качестве верхней границей бедности. Она является верхней границей бюджета тех работников, которые могут удовлетворять потребности, гарантирующие биологическое выживание. Человек, располагающий доходом по величине меньше прожиточного минимума, не может обеспечить даже свое биологическое выживание.

Тем исследователям, которые постоянно занимаются социально-трудовой сферой организаций, хорошо известно, что обоснованность величины прожиточного минимума, методика ее исчисления и достаточность заложенных в нем материальных ресурсов всегда вызывали серьезные сомнения. Особенно после определенных манипуляций с его величиной [6, с. 61; 10, с. 54].

Тем не менее в отечественных исследованиях уровня жизни ценность такого показателя, как прожиточный минимум, чрезвычайно высока. Представляя на каждый данный момент некую константу, он позволяет делать сопоставимыми данные при анализе уровня оплаты труда и объективно определять те категории работников, которые на свою заработную плату прожить не могут. С его помощью исследователи могут определять те условные границы, которые разделяют ступени бедности. Сам прожиточный минимум представляет собой лишь первую, самую нижнюю границу бедности – границу «нищеты». И если человек имеет уровень дохода ниже этой границы, но не имеет других источников сохранения жизни, то, как показывает опыт времен

войны, он выжить не может. Он погибает. Но, даже превысив порог прожиточного минимума, обладатели несколько большего уровня среднедушевого дохода не становятся сразу богатыми и счастливыми. Голод им действительно не грозит. Но они не просто живут хуже остальных. Они не могут соблюдать те нормы образа жизни, которые приняты в обществе. Они не обладают средствами, чтобы иметь минимальные социальные блага, которыми пользуется основная часть общества (профилактика здоровья, воспитание и обучение детей, оплата бытовых услуг, современные предметы обихода и одежды). Следовательно, существует, как минимум, еще одна граница величины среднедушевого дохода, лишь начиная с которой семья сможет почувствовать себя в какой-то степени обеспеченной. Эту величину можно было бы назвать социальный минимум адаптации в обществе (СМ).

Первыми, кто обратил внимание в отечественных изданиях на многоуровневую структуру «абсолютной бедности», были Л.А. Гордон и Б.В. Головачев [5, с. 26]. Они считают, что бедность имеет три степени. Первая степень – это «нищета», низший уровень бедности. Показателем этого рубежа, пишут они, отделяющего «нищету» от остальных бедных, может служить стоимость минимального набора продуктов питания, то есть прожиточный минимум. Вторая степень абсолютной бедности – «нужда». Это – средний уровень бедности. Здесь хватает средств на простейшие физиологические нужды, но отсутствует возможность удовлетворить полностью социальные потребности, даже самые элементарные. По предложению авторов, нижней границей этой второй степени следует рассматривать уровень среднедушевого дохода равный величине прожиточного минимума. Верхнюю границу второй ступени – «нужды», за которой следует ситуация умеренной бедности, они предлагают определить в соответствии со среднедушевым доходом равном удвоенной величине прожиточного минимума. Третий уровень – «умеренная степень бедности». На этой ступени уже удовлетворяются элементарные потребности как физиологические, так и социальные. Но все это доступно лишь с более низким уровнем качества, чем тот, который характерен для более зажиточной части общества. Проблемами это группы, считают авторы, могут быть: невозможность приобретения жилья, личного транспорта, современной домашней техники, невозможность дать желаемое образование детям, отсутствие достаточных ресурсов для заботы о своем здоровье, ограниченность досуга.

Процедура, которая используется в этом случае при определении той или иной группы абсолютной бедности, сводится ими к соотнесению уровня дохода работающих с величиной прожиточного минимума. Но в этом-то, на наш взгляд, и заключается слабое место такого подхода. На наш взгляд, нет никаких основа-

ний, чтобы рассматривать величину прожиточного минимума в качестве мерительного инструмента для определения структуры бедности. Эта величина, соответствующая нижнему пределу потребления, который позволяет сохранить здоровье и жизнь. И ее можно признать вполне научно обоснованной. Но навряд ли можно найти аргументы для утверждения того, что верхняя граница «нужды» – второй ступени бедности – соответствует двум величинам прожиточного минимума, а третья – трем. Следует признать, что это очень условный, формальный подход.

Единственно правильным решением этой задачи является, на наш взгляд, создание второго параметра бедности – социального минимума (СМ), о чем уже говорилось выше. Алгоритм определения его величины должен в чем-то напоминать работу над величиной прожиточного минимума. Здесь также необходимо обосновать перечень материальных потребностей, удовлетворение которых гарантирует адаптацию человека к тем основным культурным правилам, которые действуют в значительной части общества. Причем, продуктовый набор и его стоимость должны быть уже другими, соответствующие не выживающему человеку, а человеку развивающемуся. Именно так определяется социальный прожиточный минимум в развитых странах. Это серьезная научная работа, требующая участия в ней специалистов разного профиля.

По своей сложности она превосходит разработку прожиточного минимума. И не только по объему необходимых исследований. И не только потому, что состояние культуры и потребления в разных регионах существенно различается, но еще и потому, что постоянно спорным будет оставаться вопрос – по уровню жизни какой группы общества следует провести верхнюю границу бедности, удовлетворение каких потребностей должны при этом рассматриваться в качестве признанного обязательным. И не исключено, что величина этого показателя всегда будет условной, усредненной, подвижной во времени. Но в этом нет ничего страшного. Полученная расчетная величина, которая сможет на какой-то период стать верхней границей бедности, позволит более полно представить себе на какой-то момент размеры наиболее бедной части населения, не путая ее с относительной бедностью, и принимать меры по ее сокращению. Пока же такого параметра не разработано. И в своих исследованиях мы сами вынуждены для оценки структуры абсолютной бедности использовать те же критерии, которые предложили Л. Гордон и Б. Головачев – величину прожиточного минимума и ее удвоенную величину.

Итак, процедура, которая обычно используется исследователями при определении в той или иной группе работников доли абсолютно бедных, заключается в соотнесении уровня дохода ее членов с величиной прожиточного минимума. Но, строго говоря, это не вполне корректный подход. Фактический уровень

жизни работающего определяется не уровнем его заработной платы или иного дохода, которым он располагает, а величиной среднедушевого дохода в его семье. Этот подход к определению уровня жизни работника в свое время обосновал еще К. Маркс. Поэтому более обоснованным подходом к определению категории по уровню жизни, к которой следует отнести работника, является соотнесение не его заработка, а среднедушевого дохода его семьи с величиной прожиточного минимума. Если доход ниже данной величины, то можно сделать вывод о том, что семья данного работника бедствует. Ведь прожиточный минимум – это минимум средств, чтобы выжить, находясь в обществе. А люди, которые имеют среднедушевой доход ниже этого уровня, лишены таких средств. Они находятся в зоне «нищеты».

Нередко в статьях авторы как бы стесняются использовать понятие «нищета» [3, с. 63; 4, с. 59]. Они называют всех бедными, не выделяя тех, кто не имеет достаточных средств даже для выживания. Как правило, такой подход используют экономисты и статистики. А с их подачи также оценивают эту группу и политики. Среди них распространено мнение, что бедность заканчивается с достижением дохода соответствующего величины ПМ [17, с. 42].

В принципе этот подход допустим, если говорить о делении общества на «бедных» и «богатых». Но если рассматривать степени бедности, то от сурового слова «нищета» отказываться не следует. Во-первых, потому, что числом людей, относящихся к этой группе, масштабы абсолютной бедности не ограничиваются. А во-вторых, потому, что этот термин характеризует специфику жизнедеятельности группы, которая борется за биологическое выживание. Трудно сказать с какой целью, но некоторые наши экономисты и статистики убедили политиков и правительство, что задача борьбы с бедностью завершается на рубеже, соответствующем верхней границе ПМ. Это грубая стратегическая ошибка. Проблема бедности имеет куда более внушительные объемы. Ну, а что касается термина «нищета», то надо быть реалистами. Естественно, неловко признавать, что кроме бедности, которая присутствует даже в развитых странах, мы имеем значительную группу людей, ведущих нищенский образ жизни. Но это необходимо для того, чтобы дать объективную оценку реальной ситуации и определить реальные меры по ее изменению.

Масштабы нищеты и бедности на предприятиях

Прежде чем перейти к обоснованию мер, которые должны приниматься по улучшению материального положения работников промышленности, имеет смысл определиться с ценой этой проблемы. То есть определить, о каких масштабах «экономической бедности» среди работников промышленности идет речь? Действительно ли столь значим этот феномен? Мы располагаем

материалами исследований за несколько лет по ряду промышленных предприятий. Ранее уже говорилось о том, что эта область в последние годы рассматривается статистиками как медианная территория. Это придает анализу полученных здесь данных особое значение.

Как и в целом по стране, по промышленным предприятиям этого региона за последние четыре-пять лет наблюдается тенденция роста номинальной и реальной величины оплаты труда. По данным областной статистики, средняя заработная плата по обрабатывающим производствам промышленности в конце 2007 года составила 13,8 тысяч рублей. Реальная заработная плата при этом увеличилась почти на 19,7 % по сравнению с предыдущим годом.

Это повышение оплаты труда произошло и происходит в последние годы не в результате акций работающих, не под влиянием органов власти, не в результате проснувшегося человеколюбия бизнеса, а как вынужденный шаг из-за тяжелейшего положения на рынке труда. С конца 90-х годов обозначился острый дефицит промышленных работников высокой квалификации. В этой ситуации предприятия пытаются переманить друг у друга и даже из других регионов рабочих-специалистов, повышая на пустующих рабочих местах оплату труда. Именно в результате этой «охоты за кадрами» средняя величина заработной платы в промышленности достигла тройной величины прожиточного минимума (3,1).

Но одновременно на предприятиях увеличилась и дифференциация оплаты труда. О чем статистики, как правило, умалчивают, не располагая соответствующими данными. Увеличение дифференциации связано с тем, что происходящее повышение заработков касалось, прежде всего, наиболее квалифицированной части работников. Тех, кого не так просто найти на рынке труда. В то же время у работников, в которых предприятия не ощущали особого дефицита, повышение зарплаты оказалось очень незначительным. Разве что в качестве компенсации за рост инфляции. Хотя некоторая часть работников не получили в минувшем году и этой прибавки. Те, кто ведет исследования на предприятиях, хорошо знают, что представление о размерах дифференциации заработной платы невозможно получить с помощью данных, которыми располагает статистика. Возможность заглянуть в бухгалтерскую документацию на предприятиях также исключается, так как она, как известно, входит в число наиболее охраняемых секретов предприятия. Поэтому в данных исследованиях пришлось пойти по пути получения сведений о размерах заработка каждого, вошедшего в выборку работника, непосредственно в ходе опроса. Анализ этой информации позволил получить некоторое представление о величине оплаты труда, о степени ее дифференциации и динамике.

Опасения в возможном искажении получаемых таким способом данных не безосновательны. Некоторые респонденты стремятся утаить величину своего заработка и несколько ее урезают. Другие, наоборот, «округляют» ее до больших величин. Но в среднем исследователи получают ту величину, которая очень близка к тому, что имеет статистика в среднем, за минусом 13 %. Респондентов просят показывать «чистый», за вычетом налога, заработок. В соответствии с полученными таким образом данными можно заключить, что доля работников, получающих заработную плату, которая по размеру меньше величины прожиточного минимума, практически не сокращается. В течение последних пяти лет она колеблется в пределах от 5,0 до 9,0 % (см. табл. 1).

Таблица 1. **Изменение доли респондентов с уровнем заработной платы ниже прожиточного минимума в 2003–2007 годах, в % к общему числу участников опроса**

Год	Доля респондентов
2003	8,5
2004	5,3
2005	9,4
2006	6,6
2007	8,0

Из таблицы следует, что в 2007 году доля работников, зарплата которых была меньше величины прожиточного минимума, составила 8,0 %. Чисто математически – это величина не велика. Но следует иметь в виду, что в абсолютном значении она соответствует 29,0 тысячам промышленных работников области. Эту величину уже нельзя назвать незначительной. И, тем не менее, эта величина говорит нам лишь о том, какая доля работников получает заработную плату в размере ниже прожиточного минимума. Но это еще не дает нам повода говорить о масштабах бедности на предприятиях. При мизерной зарплате работник может в семье пользоваться доходами других, более высокооплачиваемых членов его семьи.

Мы уже говорили о том, что уровень благосостояния работника зависит не столько от его заработка, сколько от величины среднедушевого дохода в его семье. Этот доход зависит от числа членов семьи, от уровня до хода самого работника и от суммы доходов других членов семьи. Такие подсчеты были предусмотрены программой исследований и выполнялись в процессе опроса. Это позволило выделить долю работников, у кого этот доход ниже прожиточного минимума, а также тех, у кого он находится в диапазоне от одинарной величины до двойного значения этого показателя. Это дало возможность говорить и о доле тех работников промышленности, которые соответствуют второй степени бедности – «нужде».

Ниже приводятся результаты подсчета размеров двух ступеней бедности среди промышленных работников промышленных предприятий области в динамике за пять лет (табл. 2). Приведенные данные подтверждают высказанный ранее оптимизм в части неуклонного, но очень медленного сокращения доли бедных в промышленной сфере. Совершенно очевидно, что такие темпы не сулят скорого решения этой проблемы.

Таблица 2. **Изменение доли респондентов по двум ступеням бедности среди промышленных работников промышленных предприятий области в 2003–2007 годах, в % к общему числу участников опроса, по годам**

Год	Ниже одного прожиточного минимума (нищета)	От 1 до 2,0 прожиточных минимумов (нужда)	Всего «бедных» первой и второй ступени
2003	44,1	36,8	80,3
2004	32,1	37,7	69,8
2005	35,6	37,3	72,9
2006	25,3	39,1	64,4
2007	22,4	39,2	61,6

Обращает на себя внимание значительные размеры группы, которая относится к категории «нужда». Это те, кто указал среднедушевой семейный доход в диапазоне от величины одного прожиточного минимума до двух его значений. Размер этой группы приближается к 40 % и вместе с группой, относящейся к категории «нищеты», охватывает более половины опрошенных рабочих. Можно ли верить этим данным?

Необходимо признать, что сведения о величине среднедушевого дохода в семьях, полученные в процессе опроса с участием самих респондентов, рассматриваются исследователями как менее надежные, чем данные о величине их заработной платы. Вероятность занижения фактической величины дохода здесь резко возрастает. Некоторые респонденты то забывают включить доход кого-то из членов семьи в общую сумму, то указывают эти доходы не полностью. Иногда это вызвано стремлением не демонстрировать более высокий уровень жизни. В результате этого исследователи могут получать заниженные величины доходов, которые в конечном счете искусственно завышают число бедных. Это естественный риск использования данных, получаемых в процессе опроса. Проверку величины этого завышения можно попытаться оценить, используя субъективную оценку респондентами материальной обеспеченности своих семей. В этом случае его не просят сообщать величины доходы. Он должен сказать, насколько обеспечена материально его семья. В результате такой процедуры появляется возможность сопоставить распределения, полученные разными методами.

Ниже приводятся полученные на основе обработки данных опроса распределения, которое дает представление о том, к каким категориям по уровню материальной обеспеченности относятся, по мнению респондентов, их семьи (табл. 3). В опросе использовалась шкала, состоящая из пяти категорий материальной обеспеченности. Для облегчения восприятия в приведенных ниже распределениях объединены две первых категории («Вполне обеспеченная» и «Более-менее обеспеченная») и две последних категории («Не обеспечена самым необходимым» и «Бедствующая») в процентах к общему числу опрошенных.

Таблица 3. **Изменение доли респондентов по субъективной оценке материальной обеспеченности среди промышленных работников промышленных предприятий области в 2003–2007 годах, в % к общему числу участников опроса, по годам**

Категории семей	2004	2005	2006
Вполне обеспеченные и более-менее обеспеченные семьи	50,8	51,4	58,9
Малообеспеченные	43,1	40,1	36,6
Не обеспеченные самым необходимым и бедствующие семьи	6,1	8,4	4,5

К категории бедных в этом распределении, по нашему мнению, относятся малообеспеченные, не обеспеченные самым необходимым и бедствующие. Как нетрудно заметить, полученная по этой методике доля «бедных» оказывается меньше, чем доля, подсчитанная на основе величины среднедушевого дохода.

Нам представляется, что при субъективной оценке своей материальной обеспеченности немалую роль в ее формировании играет представление респондента о том, что такое обеспеченность. Люди, прожившие большую часть жизни в условиях советской действительности и равной бедности, имеют о ней адекватное тому времени представление. В те годы удовлетворялись лишь наиболее элементарные человеческие потребности, а все остальное считалось чуждым сложившемуся образу жизни. Как наследие тех лет, горожане до сих пор имеют небольшие натуральные хозяйства (огороды и даже приусадебные хозяйства в небольших городах), играющие важную роль в материальной поддержке семьи. И считают это нормальным образом жизни, создающим их обеспеченность.

Определить точную границу между абсолютной бедностью и обеспеченностью на основе социологического опроса, судя по всему, невозможно. Здесь необходимы иные, более трудоемкие и более затратные исследовательские методы. Субъективное восприятие своего материального положения и стремление исказить свой действительный материальный доход зависят от очень многих обстоятельств. Уверенно мы можем утверждать то, что фактический

размер доли работников промышленности, которых следует рассматривать как «бедных», находится в диапазоне от 40 до 60 % от числа работающих.

Нельзя не отметить, что наша оценка состояния бедности не полностью совпадает с цифрами, показанными другими авторами, но достаточно близка к ним [2, с. 59; 4]. Государственная статистика, как уже отмечалось выше, рассматривает в качестве бедных только тех, чьи доходы не превысили величины прожиточного минимума. Между тем они показывают только тех, кто находится в состоянии «нищеты». И называет их при этом «бедными».

Это позволяет говорить о недооценке статистиками, и, к глубокому сожалению, не только ими, чрезвычайно высокой «цены проблемы» бедности в стране и, в частности, на промышленных предприятиях. Недооценивается необходимость определения «социального минимума» и доведения доходов работников предприятий до его рубежа. Потому что без этого проблему бедности и субкультуры бедности решить невозможно. Непонимание этого вызывает озабоченность. Ибо бедность уже представляет опасность как своими масштабами, так и возможными последствиями.

Реальность сокращения бедности среди работников промышленности

До настоящего времени уровень оплаты труда на российских промышленных предприятиях на протяжении двух десятилетий перестройки и реформ определял только рынок. Профсоюзы в процесс регулирования величины зарплаты работникам наемного труда не вмешивались. Устанавливаемый государством минимум оплаты труда, как будет показано ниже, никакого влияния на борьбу с бедностью в среде промышленных работников, да и вообще работающего населения, до последнего времени не оказывал.

Мировая практика трудовых отношений, в отличие от российской, располагает в настоящее время более разносторонним опытом. Опытом многих десятилетий в решении проблем, связанных с регулированием размеров заработной платы работников наемного труда. Государства с развитой экономикой располагают в настоящее время разнообразными социальными механизмами преодоления бедности в рядах работающего населения. Речь идет о тщательно подготовленном и принятом трудовом законодательстве, о готовности профсоюзов и их адвокатуры к оперативному вмешательству в назревающие трудовые конфликты, о широкой системе многостороннего контроля за соблюдением на предприятиях условий оплаты и условий труда и четкой организации обсуждения вопросов повышения оплаты труда, при возникновении для этого законных оснований.

Не в последнюю очередь у них это обусловлено более ранним началом индустриального производства и постепенным переходом к постиндустриальному укладу труда. За минувшее столетие в развитых государствах произошло

стремительное развитие научных школ управления и организации труда, профсоюзной деятельности и процессов демократизации общества. Это позволило правительствам этих стран снять ряд вопросов противостояния работодателей и работников наемного труда и добиться выплаты достойной заработной платы всем постоянно работающим.

Россия значительно позднее вступила на индустриальный путь, что не могло, естественно, не сказаться на степени развития культуры трудовых отношений. Необходимо учитывать и роль советского периода нашей истории, подавившего рынок труда и инициативу работающих в защиту своих прав. Определение величины оплаты труда было исключено из компетенции предприятий и стало прерогативой плановых органов страны. Высказывания по поводу низкого уровня заработной платы рассматривались как антигосударственная деятельность, как проявление несознательности и оставались без удовлетворения.

Известны факты и более трагических последствий попыток добиться изменения размеров своей зарплаты. В 1958 году демонстрация работников Новочеркасского электровозостроительного завода, требовавших повышения оплаты труда, по приказу Н.С. Хрущева была расстреляна. Подробности этой зверской расправы были засекречены до последнего времени [8; 13; 15]. Но люди о событиях знали и делали для себя выводы по части возможности выступлений с требованиями повышения оплаты труда. Что же касается отечественных профсоюзов, то они за всю историю СССР никогда не выступали с инициативой пересмотра заработной платы. Они были созданы не для этого и рассматривались как «приводной ремень» между трудящимися и партией коммунистов. В отдельных, исключительных случаях инициативу по коррекции оплаты труда проявляли, и то в аппаратном порядке, партийные органы.

В странах развитого капитала, еще в XIX веке заключались коллективные договоры и тарифные соглашения, где подробно оговаривались вопросы оплаты труда [12, с. 7–31]. Профессиональные объединения, существующие, практически, прежде всего и только для защиты наемных работников на переговорах с работодателями, на протяжении десятилетий совершенствовали методы борьбы за выполнение этих соглашений и достойный уровень оплаты труда. Они использовали возможности забастовочного движения, политического давления, судебных исков. По мере постепенного укрепления демократических норм жизни в этих странах профсоюзами и левыми партиями все более настойчиво предпринимались попытки привлечь внимание законодательной власти и глав государств к недопустимости произвола со стороны собственников:

Первые законы о контроле над размерами минимальной заработной платы появились в Австралии (1804 г.) и Новой Зеландии (1896 г.). Их целью было предотвращение забастовок. В Великобритании, например, первый закон о минимальной заработной плате был принят в 1909 г. [14, с. 87].

Властные структуры этих государств очень долго не могли изменить свою позицию, традиционно ориентированную на поддержку работодателей, как основных налогоплательщиков и гарантов развития государства. И лишь двадцатый век, в условиях научно-технической революции, технологических переворотов и изменения роли и места человека в современном производстве и обществе, внес существенные коррективы в систему трудовых отношений. Под влиянием происходящих глобальных изменений политические лидеры и партии начали осознавать, что в справедливой оценке результатов труда, высоком уровне его оплаты таится не только благо для работников, не только создание условий для их воспроизводства и развития. Стало очевидным, что благосостояние работников наемного труда гарантирует политическую стабильность государств, создает предпосылки роста производственного могущества стран, обеспечивает необходимые условия для инновационного развития экономики [12, с. 18–19]. Был осознан тот факт, что в условиях позднеиндустриального и постиндустриального уклада производства экономические перспективы государства в значительной степени зависят от его способности воспроизводить человеческий капитал, повышая качество труда и жизни работающих граждан. Система законов о труде оказалась столь всеобъемлющей, что ее функционирование существенно уменьшило потребность в профсоюзах и их объединениях:

Только за последние 3 года численность профсоюзов в США сократилась на 19 %, и сейчас в их рядах состоят 13 млн человек. Это лишь 12,5 % от всех работающих американцев, причем в частном секторе данный показатель еще ниже – всего 8 %. Пик численности профсоюзов пришелся на 1945 г., когда они объединяли 35,5 % наемных работников [18].

Защиту прав работника наемного труда начало в значительной степени осуществлять государство с его прокурорской, судебной системами и системой инспекторов труда. Одной из наиболее существенных мер в этой области стало установление минимальной заработной платы, обязательной для организаций и предприятий страны. Такая мера рассматривалась как введение стандарта, нижней точки отсчета, ниже которой не может быть заработная плата наемных работников. Еще в 1928 году Международная организация труда (МОТ), опираясь на положительный опыт ряда стран, приняла Конвенцию по установлению МРОТ во всех странах участницах [9]. Она потребовала,

чтобы установленный размер МРОТ был обязательным для всех групп, работающих по найму. При этом рекомендовался дифференцированный подход к определению минимальной оплаты труда для разных категорий работников наемного труда. Благодаря этой конвенции, законодательное решение МРОТ получило широкое распространение в мире (табл. 4).

Во Франции в 1950 году был принят Закон о гарантированном межпрофессиональном минимуме заработной платы, охвативший практически всех работников. Законы о минимальной заработной плате широкого действия были приняты и в других странах: Испании (1963 г.), Нидерландах (1969 г.), Португалии (1974 г.), Бельгии (1975 г.) [14, с. 88].

Таблица 4.**Соотношение устанавливаемого законодателями страны минимального размера оплаты труда (с 2000 года по настоящее время) и величины прожиточного минимума, подсчитываемого в этот же период на основе реальных цен по обследуемой нами области (величина ПМ приводится здесь по последнему кварталу каждого года)**

Годы	Величина МРОТ, руб.	Величина прожиточного минимума, руб.	Доля МРОТ от величины прожиточного минимума, %
2000	83,5	979,0	8,5
2002	450,0	1 976,6	22,8
2004	600,0	2 630,1	22,8
2006	1 100,0	3 731,1	29,5
2007 (с 1.09)	2 300,0	4 595,0	50,1

В соответствии с этим требованием международной организации минимальная величина оплаты труда была установлена в свое время и в Советском Союзе, а после его распада и в России [10, с. 54]. В период, когда происходили события, связанные с переходом к рыночной экономике и беспримерной инфляцией, трудно было ожидать серьезного внимания к обоснованию величины этого показателя. Но по прошествии почти двух десятков лет с момента начала реформ создается впечатление, что справедливый, научно обоснованный подход к установлению в стране минимума оплаты труда до сих пор так и не состоялся. Устанавливаемый Госдумой почти ежегодно МРОТ не имеет никакого отношения к реалиям жизни и здравому смыслу. На величину денежных средств, утверждаемую ежегодно Государственной Думой в качестве МРОТ, до 2008 года невозможно было не только прожить, но и выжить. И только сейчас появилась надежда на доведение этого показателя хотя бы до величины прожиточного минимума.

Создается впечатление, что депутаты Госдумы не знают размеров установленного в стране размера прожиточного минимума, величина которого выше, чем величина МРОТ. Такая думская игра с его величиной никак не защищает

права работника на получение оплаты труда, позволяющей ему хотя бы нормально существовать. Она не направлена на борьбу с бедностью. Она ее закрепляет. И что особенно странно, что Федерация независимых профсоюзов ни разу не заявила протеста против таких решений высшего законодательного органа страны.

Анализ данных по соотношению величины прожиточного минимума с величиной минимальной оплаты труда (табл. 4) неизбежно влечет за собой вопрос о причинах установления столь бессмысленного минимального рубежа оплаты труда, который не имеет никакого отношения к улучшению жизни работающего населения. Ведь даже еще в 2007 году узаконенная величина МРОТ допускала выплату работнику зарплаты, которая соответствует половине прожиточного минимума. И работник, получающий эту узаконенную зарплату, заведомо оказывается за гранью нищеты.

Это настолько очевидно, что до настоящего времени никто не рассматривал МРОТ всерьез как инструмент продуманной социальной политики. Мало того, показателю МРОТ придумали работу по совместительству. Рассчитывая на его неизменность, депутаты использовали действительно стабильную на протяжении многих лет величину МРОТ в качестве единицы при взимании штрафов за различного рода неисполнение принятых законов. Об этом говорит, например, А. Никифорова: В настоящее время минимальная заработная плата в стране служит лишь расчетным показателем и никак не соотносится с уровнем жизни, даже в рамках прожиточного минимума [14, с. 86].

Существует и еще одно, достаточно циничное мнение по поводу того, что повышение стоимости рабочей силы сделает производство в России менее привлекательным для инвесторов. Это действительно так. Сегодня на многих иностранных и совместных предприятиях заработная плата существенно ниже, чем та, которая выплачивается в стране инвестора, а иногда ниже, чем на предприятиях, построенных этим же инвестором в так называемых развивающихся странах (в Азии, Африке). Низкий уровень оплаты в России действительно является дополнительным стимулом для притока иностранного капитала. Но продолжение такой политики для России чревато. Уже сегодня страна имеет тот масштаб бедности работающего населения, который реально тормозит ее развитие. Пришло время для того, чтобы проявить политическую волю и отказаться от такого пути привлечения инвесторов.

Не следует забывать, что именно сохранение и закрепление законом мизерной минимальной оплаты труда, устанавливаемой государством, породило начало эпохи «серых зарплат», которые не облагаются ни одним из видов налога. Работник расписывается в ведомости за сумму, несколько превышаю-

щую МРОТ, а остальную часть получает «в конверте». Таким образом, охраняя бюджет от повышения минимальной зарплаты в бюджетной сфере, Госдума невольно помогает отдельным субъектам бизнеса недоплачивать в этот бюджет огромные суммы налога.

Еще одна причина, которая неоднократно высказывалась депутатами Госдумы и членами правительства при обсуждении величины МРОТ, заключается в отсутствие финансовых возможностей обеспечить более высокую величину минимального заработка в бюджетной сфере. Считается, что, установив высокий уровень минимальной зарплаты, государство столкнется с серьезными финансовыми трудностями.

Между тем и в рекомендациях МОТ, и в трудовом законодательстве развитых стран осуществляется дифференцированный подход к установлению минимального уровня оплаты труда. Величина МРОТ в бюджетной сфере отличается от аналогичного показателя на государственных предприятиях и в частном бизнесе. Нет никакой необходимости равнять минимальную оплату труда в огромной стране по одной линейке. При этом у Государственной Думы развязываются руки. Если повышение оплаты труда в бюджетной сфере требует от государства определенных затрат, то в случае с частными предприятиями этих затрат не нужно – необходима политическая воля.

Практика дифференцированного подхода к установлению величины минимального заработка используется в ряде стран мира достаточно широко. Существует опыт адресного установления МРОТ для отдельных отраслей и даже профессий. Такой подход позволяет совсем с других позиций рассматривать процедуру установления этого минимального рубежа и превращает возможность оказывать влияние на минимальный уровень оплаты труда в действенный рычаг социальной государственной политики. Но необходимо при этом помнить, что у работника есть или могут быть дети. И если установленная государственным законом величина МРОТ не учитывает этого обстоятельства, то это приходит в противоречие с государственной социальной политикой в области исправления демографической ситуации. Именно с таких позиций необходимо подходить к обоснованию величины МРОТ. Что и делается в странах с развитой экономикой. Вот пример из практики США. Там считается, что минимальная заработная плата работника, работающего полное рабочее время круглогодично, должна обеспечивать уровень жизни для трех членов семьи работника выше порога бедности, который разработан Администрацией по социальному обеспечению [14, с. 90].

Разумеется, Российское государство не может в полном объеме повторить в настоящее время в своей социальной политике практику раз витых стран в

этой области. Но знание существующих подходов к решению проблемы минимального размера заработной платы представляется важным. В этих странах, как правило, не используют величину прожиточного минимума для определения минимальной величины оплаты труда. В качестве основы расчета используется средняя величина зарплаты. В других случаях рассчитываются необходимые средства для нормального существования семьи с учетом социальных потребностей. России вряд ли в ближайшее время удастся оторваться в социальной политике от использования в планировании изменений уровня жизни величины ПМ. Но необходимо переосмыслить его значение и не ориентироваться на его величину как на цель деятельности по преодолению бедности. Необходимо осознать, что он определяет только границу нищеты применительно к одному работнику без учета его семьи. Поэтому минимальная величина оплаты труда должна быть в последующем приравнена не к прожиточному минимуму, а соответствовать научно обоснованной верхней границе бедности, порогу бедности, который мы назвали «социальный минимум». И содержание продовольственной и социальной потребительской корзины, как основы СМ, должно быть в самое ближайшее время определено и обосновано. Нам представляется, что в нынешней ситуации у государства нет более насущной задачи, чем решение проблемы бедности. И прежде всего в рядах работающего населения. Это в значительной степени облегчит решение всех остальных социальных проблем и создаст предпосылки для повышения темпов экономического развития.

Библиографический список

1. Белоусова С. Анализ уровня бедности // Экономист. 2006. № 10. С. 64–71.
2. Беляева Л.А. Социальная стратификация и бедность в регионах России // Социологические исследования. 2006. № 9. С. 52–62.
3. Блинов А., Сидорова А. Проблемы бедности в России и на Украине // Экономист. 2006. № 6. С. 62–67.
4. Уровень социального неравенства / В. Бобков [и др.] // Экономист. 2006. № 3. С. 58–66.
5. Гордон Л.А., Головачев Б.В. Критерии бедности в современной России // ВЦИОМ. 1996. № 6 (194). С. 23–46.
6. Иншаков О., Фролов Д. «Простые люди» и индикаторы развития // Экономист. 2006. № 11. С. 60–66.
7. Кадомцева С. Социальная политика и население // Социологические исследования. 2005. № 9.
8. Козлов В.А. Массовые беспорядки в СССР при Хрущеве и Брежневе. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1999.
9. Конвенция № 26 Международной организации труда «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» (принята в г. Женеве 16.06.28 на 11-й сессии Генеральной конференции МОТ)». URL: http://bestpravo.ru/fed1991/data04/tex17990.htm.

10.Литвинов В.А. Правда о вкусной и здоровой пище (показатели потребления в России за 100 лет) // Человек. 2006. № 2.

11.Львов С.В. Образы бедности и богатства в российском общественном сознании // Мониторинг общественного мнения, экономические и социальные перемены. 2007. № 1 (81). С. 34–43.

12.Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительный правовой анализ. Москва: ТК «Велби», Проспект, 2007.

13.Мардарь И. Хроника необъявленного убийства. Новочеркасск: б. и., 1992.

14.Никифорова А.А. Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой // Труд за рубежом. 1997. № 4. С. 86–99.

15.Пихоя Р.Г. Почему Хрущев потерял власть // Международный исторический журнал. 2000. № 8.

16.Струмилин С. На плановом фронте (1920–1930 гг.). Москва: Госполитиздат, 1958.

17.Шибаев А.А. Как определяли прожиточный минимум в России // Вестник государственного страхования. 2003. № 2.

18.Эдуардов С. Внутренний враг американской экономики слабеет // Утро. 2005. № 8. Авг. URL: http://www.utro.ru/articles/2005/08/08/465776.shtml.

19.Ярошенко С.С. Теоретические модели бедности // Рубеж. 1991. № 8–9. С. 31–44.

Б.Г. Тукумцев

ВОЗМОЖНО ЛИ СОКРАТИТЬ БЕДНОСТЬ СРЕДИ РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВА?*

Внимание исследователей, анализирующих социально трудовую сферу, к оценке масштабов бедности и нищеты в среде работников производства обусловлен не только научным интересом. Это не просто очередная актуальная проблема, некий фактор, негативно влияющий на состояние труда в послереформенной России. Это бедствие. Тяжелое государственное и общественное бедствие, которое, на наш взгляд, является одним из главных тормозов развития экономики страны и ее социальных институтов.

Несмотря на то что в не менее тяжелом положении находятся и другие категории работающего населения, анализ уровня жизни тех, кто занят в производстве, имеет особое значение. Труд этих людей является необходимым звеном в реализации глобальных задач инновационного развития страны. Именно они должны освоить наукоемкие технологии, создать тот прибавочный продукт, который ускорит рост экономики, будет способствовать повышению благосостояние общества, накопит средства для дальнейшего развития государственных социальных программ. Между тем, трудоспособность этих работников, их мотивация и качество труда в значительной степени определяется уровнем материальной обеспеченности.

В исследованиях, о результатах которых пойдет речь в этой статье, изучалось состояние бедности и нищеты, прежде всего, работников промышленных предприятий. Объекты этих исследований располагаются в одной из областей, расположенных в центральной части России. Анализ состояния социально-трудовой сферы, ведется там уже не один год в режиме мониторинга. Ежегодно в выборку попадает 15–16 средних и крупных предприятий, представляющих различные отрасли промышленного производства области. Это позволяет проследить некоторые тенденции происходящих изменений.

Итоговые материалы исследований наряду со значительным объемом социальных и социально-экономических характеристик, содержат данные о величине и динамике материального дохода, а также об уровне жизни работников промышленности обследуемого региона за несколько лет. Область, в которой проходят исследования, является одним из экономически успешных субъектов Российской Федерации. Поэтому состояние бедности

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Возможно ли сократить бедность среди работающих в сфере производства? // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2008. № 4. С. 13–22.**

промышленных работников, которое здесь анализируется, не вызвано отсталостью региона.

В процессе работы над статьей, наряду с документами социологического мониторинга были использованы и цифры государственной статистики. Хотя при этом следует иметь в виду, что статистика имеет весьма ограниченные возможности в определении степени дифференциации заработной платы на предприятиях. Органы статистики имеют дело со средними величинами заработной платы, ее максимальным и минимальным размерами. Но о распределении работающих по величине заработка в пределах этого диапазона они данных не имеют. Фиксируя изменение уровня средней заработной платы, они не могут сказать, у какой части рабочих и специалистов произошло это изменение.

1. Бедность и нищета как социокультурные феномены

В исследованиях бедности практикуется деление бедного населения по составу. Как минимум, оно предполагает наличие в этой категории граждан двух категорий. Первая из них характеризуется как «социальная бедность». К этой группе относятся нетрудоспособные и малотрудоспособные люди: пенсионеры, инвалиды, больные, физически и психологически неустойчивые граждане.

Преодоление социальной бедности требует определенных финансовых мер со стороны государства, пересмотра пенсионной системы, строительства интернатов и домов престарелых. Наряду с этим, система государственной социальной поддержки может способствовать развитию самодеятельности и активности субъектов этой бедности, направленных на изменение ими самостоятельно своего материального и статусного положения. Опыт по организации этой работы, накоплен во многих регионах страны.

Вторая категория бедных, это экономически бедные или «экономическая бедность». К ним относятся постоянно занятые (нередко квалифицированные) работники наемного труда, которые не могут обеспечить нормальный уровень благосостояние своей семьи. Состояние бедности именно этих людей явилось объектом нашего анализа. Они работают полный рабочий день, в полном объеме выполняют требования, предъявляемые их рабочим местом, но имеют среднедушевой доход в семье, который не дает возможность ни им, ни их семьям жить на уровне установившихся в обществе культурных норм.

С точки зрения здравого смысла и наших претензий на принадлежность к Европе это выглядит, курьезом. Аналогичный труд в странах Европы и на американском континенте оплачивается в разы выше. По данным академика Д.С.Львова часовая ставка в производстве составила в 2006 году: в России –

1,7 доллара, в Мексике – 4,5 , в Канаде – 17,1, в США – 16,4, в Германии – 22,7 доллара [10, с. 37].

Но даже в пределах этой невысокой величины финансовых затрат на оплату труда на отечественных предприятиях персонал делится на «белых» и «черных». Высококвалифицированным работникам и специалистам собственники и администрация вынуждены платить более-менее достойную заработную плату. В противном случае они могут их лишиться. Но компенсируют эту, вынужденную для них, меру неоправданно низкими размерами заработной платы, выплачиваемой остальным. Этим они сохраняют высокую норму прибыли, которую ни в одной цивилизованной стране в настоящее время уже получить нельзя. Побудить их к изменению такой политики в области оплаты труда в настоящее время некому. Социальный институт трудовых договорных отношений в России до сих пор даже в рамках отечественного законодательства не работает. Отдельные исключения не делают погоды. Сложившаяся ситуация создает условия для консервации нищеты и бедности среди работников отечественного производства и противоестественной для социального государства разнице в оплате труда на предприятиях.

Работники наемного труда, которых относят к категории «бедных» или «нищих», это не просто люди, у которых доход на какую-то сумму меньше, чем у других. Это, прежде всего, носители иной, особой, отличной от культуры общества субкультуры. Ее можно представить, как субкультура бедности и субкультура нищеты. Как способ жизни в рамках иных культурных правил. В литературе можно встретить несколько определений этих субкультур. Мы предлагаем для них свое толкование.

Субкультура бедности – это способ жизнедеятельности людей, которые из-за низкого уровня дохода не имеют возможности следовать принятым в обществе ценностям и нормам повседневного поведения, физического и духовного роста.

Они не в состоянии обеспечить развитие и воспитание своих детей на уровне сложившихся в обществе требований, заботиться о своем здоровье, повышать профессиональный статус, создать нормальные условия быта.

В среде бедных складывается свой ценностный мир, свои нормы потребления и отношения к окружающему их обществу. Здесь действуют свои представления о жизненных целях, справедливости и нравственности. И этот «синдром бедности» передается, как правило, по наследству следующим поколениям.

Субкультура нищеты представляет собой образ жизни людей, которые по уровню душевого дохода находятся в диапазоне первой, низшей ступени бедности. Этот уровень не гарантирует им даже биологического выживания. Недоедание и невозможность удовлетворить свои элементарные потребности

побуждают эту категорию людей использовать социально-неприемлемые источники дохода, ценой отказа от подавляющей части действующих в обществе культурных правил, а в отдельных случаях и за счет полной десоциализации.

Оба определения позволяют более-менее четко увидеть различие между феноменами нищеты и бедности. Субкультуры, о которых идет речь, не только отличаются от культурных правил, принятых в обществе, но и находятся в состоянии культурного конфликта с ними. Семьи, оказавшиеся в ситуации бедности и нищеты, вынуждены формировать свой, отличный от большей части общества, способ жизни. Иначе им не выжить. Они определяют круг продуктов, которые они могут позволить себе потреблять и тип одежды, который они могут носить без угрозы оказаться в ситуации голода. Определяют они и круг предприятий торговли, в которых они могут покупать одежду и еду. Складывается определенный перечень способов проведения досуга. Этот образ жизни передается детям, он достается им, как бы, по наследству. Психологический синдром бедности и нищеты преследует их на каждом шагу. Это приводит к конфликтам не только в общественной среде, но и внутри самих семей, относимых к категории бедных.

Выше уже говорилось о том, что масштабы проблем в обществе, которые связаны с бедностью, по мнению исследователей, приобретают характер национального бедствия. И действительно, они становятся ощутимым препятствием на пути экономического и социального развития общества. Приведем лишь некоторые из этих проблем.

Первая проблема. Выше уж говорились, что семьи, относимые к категориям «нищеты» и «бедности» не в состоянии создать нормальных условий для развития, воспитания и обучении детей в соответствии с современными требованиями. Причем даже в самом элементарном отношении – в обеспечении их нормальным питанием. Уже с детства значительная часть из них имеют проблемы со здоровьем.

Обучение в школе требует от семьи значительных затрат на осуществление учебного процесса, не считая всевозможных внеклассных мероприятий. На это в бедных семьях просто нет средств. Еще губительнее то, что воспитание всесторонне развитого ребенка в большей части этих семей не рассматривается как значимая ценность.

Дети из этих семей, чувствуют себя изгоями среди более обеспеченных сверстников. Это коверкает психику детей. Разумеется, бывают исключения. Но, как правило, именно эти дети оказываются в числе отстающих учеников и нередко покидают школу до ее окончания. Такой исход не способствует повышению образовательного и профессионального потенциала российского общества.

Вторая проблема. Бедные не могут вести образ жизни, соответствующий принятым в обществе образцам. Они формируют в семьях свою, особую субкультуру, включающую в себя все чаще нормы отклоняющегося поведения, и воспроизводят ее, приобщая к ней своих детей. Именно эти группы населения являются поставщиками участников различного рода правовых нарушений. Здесь, прежде всего, процветает проституция и алкоголизм. Преимущественно из этих семей убегают дети, которые пополняют армию беспризорников, а затем и криминальную среду. Все это ведет к ослаблению контактов с обществом, создает своего рода социальную изоляцию [2, с. 59].

Третья проблема. Выполняемое в настоящее время медицинское диагностирование работающего населения показало опасную запущенность здоровья большей части этих людей. Но многие из них после установления диагноза так и не стали пациентами медицинских учреждений. В значительной части случаев это происходит из-за отсутствия у них необходимых средств для серьезного лечения. Не в последнюю очередь такое отношение к своему здоровью определяется и культурными правилами бедных семей. Здесь на первом месте стоит выживание семьи, возможность подработки и другие варианты улучшения материального положения. Хорошее здоровье не рассматривается как одна из главных ценностей жизни.

Такие семьи не оставляют надежд на решение демографических проблем. Ни в части рождения здоровых детей, ни в части увеличения продолжительности жизни.

Четвертая. Недопустимо низкий уровень оплаты начинающих работников на предприятиях ведет к тому, что на молодежном рынке труда производственные предприятия проигрывают перед другими сферами занятости. Это ведет к тяжелому демографическому кризису в производстве. Доля молодежи на обследуемых предприятиях не превышает 15 процентов.

Пятая проблема. Хорошо известно, что работник, живущий в бедности – это плохой работник. Как правило, он не спешит сосредоточиться на выполнении своих производственных функций, так как экономит силы для подработки после смены в другом месте. Носитель культуры бедности, как правило, не может быть надежным и добросовестным исполнителем, не способен полностью адаптироваться к необходимой культуре труда. С ним неэффективен диалог в рамках трудового сотрудничества. Он предрасположен к девиантному поведению.

Шестая проблема. Техническое перевооружение отечественного производства сдерживается низким уровнем оплаты труда работников, которых новая техника могла бы освободить. Капиталовложения такого рода отвергаются собственниками предприятий. Они считают их нерентабельными. И формально

они правы. Затраты на приобретение нового оборудования при такой оплате труда не могут быть компенсированы высвобождаемой заработной платой из-за ее мизерности. Предприятию выгоднее эксплуатировать относительно дешевую рабочую силу, используя старое оборудование. Как пишут экономисты, низкая оплата труда делает невыгодным ее замену капиталом. Это становится трудно преодолимым препятствием для роста производительности труда.

Перечень можно было бы продолжить. Но хотелось бы подчеркнуть главное: успешное развитие общества, а тем более инновационное развитие и низкая, недостойная оплата труда, порождающая субкультуры бедности и нищеты – несовместимы.

2. Относительная и абсолютная бедность

Бедность и нищета, которые создают материальную среду формирования соответствующих субкультур в сообществах и в обществе в целом, сами по себе представляют сложные понятия, которые требуют подробного анализа.

В литературе существует немало толкований понятия бедность. Значительно реже, но встречается интерпретация термина нищета применительно к современному состоянию общества. Далеко не со всеми авторами этих интерпретаций нам представляется возможным согласиться.

Поэтому прежде, чем приступить к анализу состояния бедности и нищеты работников производственных предприятий, необходимо обратиться к обоснованию той трактовки этих понятий, которая была принята в настоящем исследовании. И в этом контексте напомнить и о других подходах к использованию интересующих нас терминов.

Термин «бедность» и сам феномен бедности сопровождают общество на протяжении всей его истории. Не случайно многие авторы говорят о его постоянстве и неистребимости. Уже давно признано, что достижение всеобщего равенства представляет собой не более чем утопию. И неизбежная во все времена стратификация общества по уровню дохода всегда содержала и содержит в себе возможность отнесения одних групп населения к богатым, а других к бедным. Л.А. Гордон в статье, написанной совместно с Б.В. Головачевым, интерпретировал подобную ситуацию следующим образом:

«Если в обществе есть группы, считающие свой уровень жизни неоправданно более низким, чем у других социальных групп, или ниже, чем свой уровень в прошлом, то такие группы будут вести себя (и чувствовать), как находящиеся в состоянии бедности, независимо от абсолютной величины их доходов» [4, с. 18].

Да, действительно, подавляющая часть людей отнюдь не неравнодушна к более высокому уровню жизни своих сослуживцев, соседей, знакомых и незнакомых граждан и болезненно на это реагируют. Как правило, это не влечет

за собой каких-либо опасных для общества последствий. Поэтому такую реакцию людей на различие в доходах исследователи, начиная с середины XX века, перестали считать чем-то опасным или деструктивным для общества. Правда, при условии, что такое различие сохраняется в определенных рамках.

Беда в том, что в настоящее время не совсем ясно, какими должны быть эти рамки. В ряде стран делались попытки определить допустимые пределы дифференциации доходов с помощью расчетов, наблюдений и опросов. По итогам этих наблюдений, чаще всего, предельным назывался десятикратный разрыв между минимальным и максимальным доходом. Однако дальнейшего развития практика регламентирования различий в уровне доходов не получила. Между тем, чрезмерное различие в доходах во все времена было поводом для обострения борьбы за справедливость и равенства в правах на достойную жизнь.

В России с первых шагов экономических реформ неудержимо происходило увеличение разрыва между материальным уровнем высокодоходных и низкодоходных групп. Л.А. Беляева, в своей статье в журнале СОЦИС, пришла к выводу, что в настоящее время у нас (в России) «самая высокая среди бывших социалистических стран степень расслоения. Только в Эстонии показатели близки к российским. А такие страны, как Чехия, Словакия, Словения, Венгрия, имеют коэффициенты дифференциации в 1,5–2 раза ниже, чем у нас».

Но значительные различия в степени дифференциации доходов населения отмечаются не только при сравнении с другими странами. Они неодинаковы и в регионах самой России. Так, например, коэффициент Джинни[2] в г. Москве составил – 0,615, а в Самарской области – 0,430. В Москве в 2003 году доход 20 процентов самых богатых превышал доход 20 процентов самых бедных в 51,8 раза. А в целом по стране это превышение в 2003 году составило 30 раз [2, с. 53–54].

Некоторые ученые видят в такой дифференциации доходов и в соответствующей реакции на нее некий полезный соревновательный стимул, способствующий достижению индивидами в условиях рынка более высокого положения и более высокого уровня доходов. Само различие в доходах рассматривается ими как социальный механизм стимулирования развития общества в целом. Правда, они ничего не говорят о пределах этого различия. Они считают это несущественным [18, с. 26]. С.В. Львов пишет, например, о том, что сложившаяся ситуация с дифференциацией доходов при определенных

[2] Коэффициент Джинни показывает степень отклонения фактического объема распределения доходов населения от линии их равномерного распределения. Для равномерного распределения он равен «0».

условиях «должна бы способствовать общественному прогрессу, выступая катализатором развития или гарантией устойчивости социальных отношений» [10, с. 34]. Он считает также, что различие в доходах не может иметь никаких иных последствий, кроме как ускорение развития любой рыночной деятельности.

Односторонне-позитивное отношение к высокому уровню разрыва в доходах представляется нам спорным, если не ошибочным. Переход к рыночной экономике, с ее праведными и неправедными механизмами предприимчивости и конкуренции, создал невиданную в советский период дифференциацию населения по уровню жизни. Конечно, нельзя не согласиться с упомянутыми выше авторами в том, что в условиях свободного рынка различие в доходах действительно порождает активность и соревновательность у какой-то, предрасположенной к предпринимательству, части населения.

Но утверждать, что развитие такой состязательности, представляет собой единственное, причем, исключительно позитивное социальное последствие разрыва в доходах, было бы, на наш взгляд, ошибкой. Особенно при таком материальном расслоении как в России. Нам представляется, что в этой ситуации неизбежны и другие, отнюдь не позитивные, а негативные последствия. Такие, например, как рост социальной напряженности, осуждение людьми социальной политики государства, обвинение законодательства в несправедливом распределении доходов и создании предпосылок для невозможности протестных действий. Высокие доходы олигархов и так называемых «новых русских» заставляют людей почувствовать, насколько их собственный уровень жизни далек от возможностей бизнес-элиты. И возмутиться этой несправедливостью. Аналогичные реакции имеют место и в пределах предприятий.

И все-таки, с точки зрения теории бедности, важно отметить, что во всех рассмотренных выше случаях речь пока что идет о бедности относительной. Ее переживает и испытывает на себе подавляющая часть населения. Относительно бедными могут считать себя все те, чей уровень жизни ниже, чем у зажиточных групп и групп богатых. В другом варианте к бедным (относительно бедным) относят себя группы, имеющие более низкий уровень жизни, чем у самой многочисленной группы населения.

Во всех подобных случаях суть такой субъективной оценки заключается в том, что уровень дохода в одной группе сопоставляется с уровнем дохода другой или других групп. Обнаруженное различие в доходах дает основание, чтобы назвать одну группу беднее другой. Но необходимо обратить внимание

на то, что при этом уровни дохода не соотносятся с некоей величиной, представляющей собой какой-то общепринятый рубеж. Например, с каким–то критерием или порогом бедности.

Если же такой *«порог бедности»* есть, и общество обосновало и приняло его для оценки величины доходов, то появляется возможность обоснованно и достаточно конкретно судить об уровне жизни отдельных групп. Сопоставляя с величиной «порога бедности» доход таких групп, можно увидеть в какой степени их доход ниже или выше величины этого порога. И если он ниже, то здесь уже можно говорить не об относительной бедности, но о *бедности абсолютной.*

Совершенно очевидно, что к абсолютно бедным относится значительно меньше людей, чем в случае с относительной бедностью. Тем не менее, эта группа заслуживает особого внимания. Переживающие относительную бедность ущемлены в осознании того факта, что другие или какая-то часть окружающих их людей живет лучше. Абсолютно бедные ущемлены дважды. И физически, и психологически. Главной проблемой для них является элементарное биологическое выживание и адаптация к социальным нормам общества. Одновременно с этим они осознают, что живут хуже, чем остальные. И это делает их еще и относительно бедными. Таким образом, абсолютная бедность угрожает и физической, и социальной деградацией. Это делает анализ состояния такой группы особенно актуальным.

Именно в таком духе в Словаре русского языка толкуется само понятие «Бедность». Оно определяется как «скудость, недостаточность необходимых средств к существованию; нужда» (Словарь русского языка, т.1, с. 72).

3. Прожиточный минимум, как критерий структуры абсолютной бедности

Итак, исследователи проблем бедности сходятся на том, что к категории абсолютно бедных следует относить тех, чей доход ниже какой-то общепризнанной минимальной величины средств, необходимых для нормального воспроизводства жизни и полноценной адаптации в обществе. Вопрос заключается в обосновании такой величины. Она должна соответствовать современным представлениям об уровне жизни большей части общества. В странах, которые мы именуем как развитые, такой критерий (причем в разных вариантах) уже давно существует [13, с. 90]. Есть и отечественный опыт создания такого критерия бедности.

В девяностых годах в практику анализа уровня жизни на государственном уровне была введена уже существовавшая в Советском союзе, но не имеющая до того широкой гласности величина прожиточного минимума (ПМ). Этот минимальный бюджет выживания человека был создан в 1918

году [15, с. 1–40; 16, с. 41–47; 9, с. 51]. В основу подсчета его величины в денежном выражении, была положена, прежде всего, стоимость минимальной «потребительской корзины». То есть минимального объема продуктов, достаточного для поддержания не только жизни, но и трудоспособности человека. Кроме того, сюда закладывался норматив оплаты жилища, коммунальных услуг и амортизации одежды. Расчеты выполнялись авторитетными научными и медицинскими организациями того времени.

Такой показатель был необходим для обоснования централизованного регулирования величины оплаты труда и контроля над уровнем жизни в стране. Как свидетельствуют некоторые источники, он был необходим также для исчисления объемов финансирования затрат на содержание и питание мобилизованных в трудовые лагеря, а затем и заключенных. Позже, начиная с 30-х годов, интерес к совершенствованию методики минимального прожиточного минимума уменьшился. Это было связано с тем, что информация об уровне жизни в стране была засекречена. Позже, в 50–60-х годах Госпланом предпринимались попытки включить динамику минимального дохода в круг планируемых показателей. Но он никак не поддавался регулированию [9, с. 53].

В начале 90-х годов, когда уровень жизни населения России начал катастрофически падать, у руководства страны и регионов появилась потребность получать представление о количественных показателях его динамики. За неимением ничего другого в качестве критерия уровня жизни статистики опять вернулись к использованию показателя прожиточного минимума. Методика его расчетов была передана в субъекты федерации, для подсчетов величины ПМ с учетом местных цен. Результаты подсчетов начали ежеквартально рассматриваться на заседаниях Российского правительства, в правительствах субъектов федерации и публиковаться в печати.

Тем исследователям, которые постоянно занимаются социально-трудовой сферой, хорошо известно, что обоснованность величины прожиточного минимума, методика ее исчисления и достаточность заложенных в нем материальных ресурсов после его ренессанса в 90-е годы, начало вызывать серьезные сомнения. Особенно после определенных манипуляций с его величиной [5, с. 61; 9, с. 54].

В 1992 году, при очередном рассмотрении в Правительстве РФ, набор продуктов и услуг был «временно» сокращен в два раза [18, с. 37–44]. В 1998–2000 годах, величина ПМ, также без каких-либо разъяснений, увеличилась на 15–20 % [16, с. 46].

И, тем не менее, в отечественных исследованиях уровня жизни показатель прожиточного минимума продолжает использоваться. Представляя на каждый данный момент некую константу, он позволяет делать сопоставимыми

данные при анализе уровня оплаты труда и с определенной долей уверенности определять те группы работников, которые на свою заработную плату прожить не могут.

Но одновременно с этим случилось не предвиденное. Экономисты и статистики стали рассматривать в документах и публикациях величину дохода равного ПМ в качестве верхнего порога бедности. То есть, относить к числу бедных только тех, кто имеет доход ниже прожиточного минимума. А тех, кто преодолел этот порог, стали относиться к «обеспеченным» или иначе названным группам, которые не считаются «бедными». Вслед за ними величину прожиточного минимума, как грань между бедностью и благополучием, стали рассматривать некоторые исследователи и политики [16, с. 41; 6, с. 51; 1, с. 65].

Вся история создания бюджета прожиточного минимума, практика его применения в прошлом недвусмысленно свидетельствуют о том, что это грубая ошибка. Величина этого показателя не может рассматриваться в качестве верхней границей бедности. Она является верхней границей дохода тех работников, которые могут удовлетворять лишь потребности, гарантирующие биологическое выживание. Человек, располагающий доходом по величине меньше прожиточного минимума не может обеспечить даже свое биологическое выживание. Это та крайняя степень бедности, которую исследователи называют нищетой.

Если человек имеет уровень дохода ниже ПМ, но не имеет других источников сохранения жизни, то, как показывает опыт времен войны, он выжить не может и погибает. Какая же это бедность?

В то же время, даже превысив порог ПМ, обладатели несколько большего уровня среднедушевого дохода не становятся сразу богатыми и счастливыми. Голод им, действительно, не грозит. Но они не перестают быть бедными. Они не просто живут хуже остальных, но не могут, обладая низким уровнем дохода, соблюдать нормы сложившегося в обществе образа жизни. Они не обладают средствами, чтобы иметь минимальные социальные блага, которыми пользуется общество (профилактику здоровья, воспитание и обучение детей, оплату бытовых услуг, современные предметы обихода и одежды, экономическая самостоятельность). Их поведение регулируется субкультурой бедности, о которой уже говорилось выше. Следовательно, существует, как минимум, еще одна граница величины среднедушевого дохода, лишь начиная с которой, семья сможет почувствовать себя в какой-то степени обеспеченной. Эту величину можно было бы назвать *«социальный минимум для адаптации в обществе»*. Но почему-то наша статистика, и не только статистика, не ощущает потребности в определении такого рубежа.

Первыми, кто обратил внимание в отечественных изданиях на многоуровневую структуру «абсолютной бедности», были Л.А. Гордон и Б.В. Головачев. Они считают, что бедность имеет три степени. Первая степень – это «нищета», низший уровень бедности. Показателем этого рубежа, пишут они, отделяющего «нищету» от остальных бедных, может служить стоимость минимального набора продуктов питания, т.е. прожиточный минимум.

Вторая степень абсолютной бедности – «нужда». Это – средний уровень бедности. Здесь хватает средств на простейшие физиологические нужды, но отсутствует возможность удовлетворить полностью социальные потребности, даже самые элементарные.

По предложению авторов, нижней границей этой второй степени следует рассматривать уровень среднедушевого дохода равный величине ПМ. Верхнюю границу второй ступени – «нужды», за которой следует ситуация умеренной бедности, они предлагают определить в соответствии со среднедушевым доходом равном удвоенной величине ПМ.

Третий уровень – «умеренная степень бедности». На этой ступени, по мнению авторов, уже удовлетворяются все элементарные потребности, как физиологические, так и социальные. Но все это доступно лишь с более низким уровнем качества, чем тот, который характерен для более зажиточной части общества. Проблемами это группы, считают авторы, могут быть: невозможность приобретения жилья, личного транспорта, современной домашней техники, невозможность дать желаемое образование детям, отсутствие достаточных ресурсов для заботы о своем здоровье, ограниченность досуга и т. п. [4, с. 21].

Процедура, которая используется в этом случае при определении той или иной группы абсолютной бедности, сводится к соотнесению уровня дохода работающих с величиной ПМ. Но в этом-то и заключается слабое место такого подхода. На наш взгляд, нет никаких оснований, чтобы рассматривать величину ПМ в качестве мерительного инструмента для определения всей структуры бедности.

Эта величина, соответствует нижнему пределу потребления, гарантирующему сохранение здоровья и жизни. И ее можно признать вполне научно обоснованной. Но навряд ли можно найти аргументы для утверждения, что верхняя граница «нужды» – второй ступени бедности – соответствует двум величинам ПМ, а третья – трем ПМ. Следует признать, что это очень условный, формальный подход.

Единственно правильным решением этой задачи является, о чем уже говорилось выше, создание второго параметра бедности – *социального минимума адаптации в обществе (СМ).* Алгоритм определения его величины

должен в чем-то напоминать работу над величиной прожиточного минимума. Здесь также необходимо обосновать перечень материальных потребностей, удовлетворение которых гарантирует адаптацию человека к тем основным культурным правилам, которые действуют в значительной части общества. Причем, продуктовый набор и его стоимость должны быть уже другими, соответствующими не выживающему человеку, а человеку развивающемуся. Именно так определяется социальный прожиточный минимум в развитых странах. Это серьезная научная работа, требующая участия в ней специалистов разного профиля.

По своей сложности и трудоемкости она превосходит разработку прожиточного минимума. И не только по объему необходимых исследований. И не только потому, что состояние культуры и потребления в разных регионах существенно различается, но еще и потому, что постоянно спорным будет оставаться вопрос – *по уровню жизни какой группы общества следует провести верхнюю границу бедности, удовлетворение каких потребностей должно при этом рассматриваться в качестве обязательного.* И не исключено, что величина этого показателя всегда будет условной, усредненной, подвижной во времени.

Но в этом нет ничего страшного. Полученная расчетная величина, которая сможет на какой-то период стать верхней границей бедности, позволит более полно представлять себе на какой-то момент размеры наиболее бедной части населения, не путая ее с относительной бедностью, и принимать меры по ее сокращению. Пока же такого параметра не разработано. И в своих исследованиях мы сами вынуждены для оценки структуры абсолютной бедности использовать все те же критерии – величину ПМ и ее удвоенную величину.

Теперь еще об одной существенной детали процедуры оценки уровня жизни работников производства. При определении доли абсолютно бедных, совершенно недостаточно соотнесения уровня дохода этих людей с величиной ПМ. Строго говоря, это не корректный подход. Фактический уровень жизни работающего определяется не уровнем его заработной платы или иного дохода, которым он располагает, а величиной среднедушевого дохода в его семье. Этот подход к определению уровня жизни работника в свое время обосновал еще К. Маркс. Поэтому более обоснованным подходом к определению категории по уровню жизни, к которой следует отнести работника, является соотнесение не его заработка, а среднедушевого дохода его семьи с величиной ПМ.

Если этот доход ниже величины ПМ, то можно сделать заключение о том, что семья данного работника бедствует, не имея средств даже для биологического выживания. Она находится в зоне «нищеты».

Кстати, многие авторы как бы стесняются использовать понятие «нищета». Они не выделяют тех людей, кто не имеет достаточных средств даже для выживания. Не ищут им другого названия. Просто всех, имеющих низкий уровень дохода, и ниже ПМ, и ниже двух ПМ, относят к категории бедных.

В принципе этот подход справедлив, если говорить о делении общества на «бедных» и «богатых». Но если рассматривать ступени бедности, то от сурового слова «нищета» отказываться не следует. Этот термин характеризует специфику жизнедеятельности группы, которая борется за биологическое выживание. Она существенно отличается от тех, кто уже преодолел рубеж угрозы голода.

Трудно сказать с какой целью, но некоторые наши экономисты и статистики убедили политиков и правительство в том, что задача борьбы с бедностью завершается именно на этом рубеже, соответствующем верхней границе ПМ. Это стратегическая ошибка. Проблема бедности имеет куда более внушительные объемы. Ну а что касается термина «нищета», то надо быть реалистами. Естественно, неловко признавать, что кроме бедности, которая присутствует даже в развитых странах, мы имеем значительную группу людей, ведущих нищенский образ жизни. Но признать это необходимо для того, чтобы дать объективную оценку реальной ситуации и определить меры по ее изменению.

4. Масштабы нищеты и бедности на предприятиях

Прежде чем перейти к обоснованию мер, которые могли бы способствовать улучшению уровня жизни работников промышленности, имеет смысл определиться с ценой этой проблемы. То есть определить, о каких масштабах «экономической, абсолютной бедности» среди этой категории работников идет речь. Действительно ли столь значим этот феномен?

В нашем распоряжении имеются материалы исследований за несколько лет на промышленных предприятиях субъекта федерации, где мы проводим свои исследования. Эта область в последние годы рассматривается статистиками как медианная территория. Здесь многие социально-экономические показатели очень близки к средним величинам по российской экономике в целом. Это придает анализу полученных здесь данных особое значение.

В целом по промышленным предприятиям этого региона, как и в целом по стране, за последние 4-5 лет наблюдается тенденция роста как номинальной, так и реальной величины оплаты труда. По данным областной статистики средняя заработная плата по обрабатывающим производствам промышленности в конце 2007 года составила 13,8 тысячи рублей. Реальная заработная плата при этом увеличилась почти на 19,7 процента по сравнению с предыдущим годом.

Это повышение оплаты труда произошло и происходит в последние голы не в результате акций работающих, не под влиянием органов власти, не в результате проснувшегося человеколюбия бизнеса, а как вынужденный шаг из-за тяжелейшего положения на рынке труда. С конца 90-х годов обозначился острый дефицит промышленных работников высокой квалификации. В этой ситуации предприятия пытаются переманить друг у друга и даже из других регионов рабочих – специалистов, повышая на пустующих рабочих местах оплату труда. Именно в результате этой «охоты за кадрами» средняя величина заработной платы в промышленности достигла тройной величины прожиточного минимума – 3,1 ПМ.

Но одновременно на предприятиях увеличилась и дифференциация оплаты труда. Потому, что происходящее повышение заработков касалось, прежде всего, наиболее квалифицированной части работников. Тех, кого не так просто найти на рынке труда. В то же время у работников, в которых предприятия не ощущали особого дефицита, повышение зарплаты оказалось очень незначительным. Разве что в качестве компенсации за рост инфляции. Некоторая часть работников не получили в минувшем году и этой прибавки.

Те, кто ведет исследования на предприятиях, хорошо знают, что представление о размерах дифференциации заработной платы невозможно получить с помощью данных, которыми располагает статистика. Возможность заглянуть в бухгалтерскую документацию на предприятиях также исключается, так как она, как известно, входит в число наиболее охраняемых секретов предприятия. Поэтому в данных исследованиях пришлось пойти по пути получения сведений о размерах заработка каждого, вошедшего в выборку работника, непосредственно в ходе опроса. Анализ этой информации позволил получить некоторое представление о величине оплаты труда, о степени ее дифференциации и динамике.

Опасения в возможном искажении получаемых таким способом данных не безосновательны. Некоторые респонденты стремятся утаить величину своего заработка и несколько ее урезают. Другие «округляют» ее до больших величин. Но в среднем исследователи получают ту величину, которая очень близка к тому, что имеет статистика за минусом 13 процентов. Респондентов просят показывать «чистый», за вычетом налога, заработок.

В соответствии с полученными таким образом данными можно заключить, что доля работников, получающих заработную плату, которая по размеру меньше величины прожиточного минимума (ПМ), практически не сокращается. Последние пять лет она колеблется в пределах от 5,3 до 8,5 процента. Динамика этой величины приведена ниже. (В процентах к общему числу участников опроса) (см. рис.).

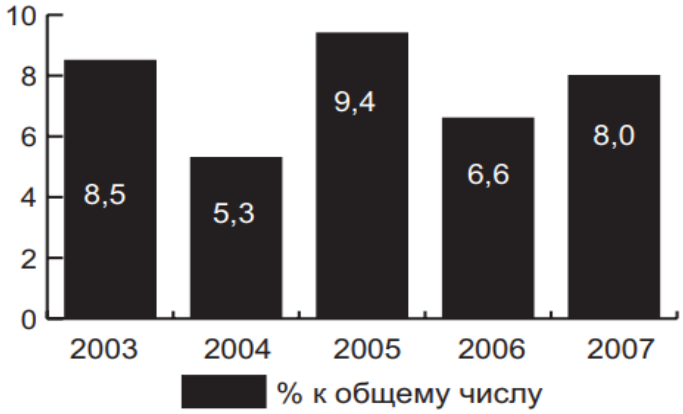

Рис. Динамика доли работников, получающих заработную плату, которая по размеру меньше величины прожиточного минимума

Из приведенных цифр видно, что в 2007 году доля работников, зарплата которых была меньше величины прожиточного минимума, составила 8,0 процентов. Много это или мало? Чисто математически – это величина не велика. Но следует иметь в виду, что в абсолютном значении она соответствует 29,0 тысячи промышленных работников в области, где расположены обследуемые предприятия. Эту величину уже нельзя назвать незначительной.

И тем не менее, эта величина говорит нам лишь о том, какая доля работников получает заработную плату в размере ниже ПМ. Но это еще не дает нам повода говорить о масштабах бедности на предприятиях. При мизерной зарплате работник может в семье пользоваться доходами других, более высокооплачиваемых членов его семьи.

Мы уже говорили выше о том, что уровень благосостояния работника зависит не столько от его заработка, сколько от величины среднедушевого дохода в его семье. Этот доход, как известно, зависит от числа членов семьи, от уровня дохода самого работника и от суммы доходов других членов семьи.

Такие подсчеты были предусмотрены программой исследований и выполнялись в процессе опроса. Они позволили выделить долю работников, у которых этот доход ниже прожиточного минимума (ПМ), а также тех, у кого он находится в диапазоне от одинарной величины ПМ до его двойного значения. Последнее дало возможность говорить о доле работников промышленности, которые соответствуют второй степени бедности – «нужде».

Ниже приводятся результаты подсчета размеров двух ступеней бедности среди промышленных работников промышленных предприятий обследуемого региона в динамике за пять лет (табл. 1).

Приведенные выше цифры, прежде всего, подтверждают высказанный ранее оптимизм в части неуклонного, хотя и очень медленного, сокращения доли бедных в промышленной сфере. Совершенно очевидно, что такие темпы не сулят скорого решения этой проблемы.

Таблица 1. **Изменение по годам доли работников, среднедушевой доход в семьях которых ниже величины прожиточного минимума и его двойной величины (за 2003–2007 годы в %)**

Год	Ниже 1 ПМ (нищета)	От 1 до 2,0 ПМ (нужда)	Всего «бедных» первой и второй ступени
2003	44,1	36,8	80,3
2004	32,1	37,7	69,8
2005	35,6	37,3	72,9
2006	25,3	39,1	64,4
2007	22,4	39,2	61,6

Обращает на себя внимание значительные размеры группы, которая относится к категории «нужда». Размер этой группы приближается к 40 процентам и вместе с группой, представляющей собой категорию «нищеты», охватывает более половины опрошенных рабочих.

Можно ли верить этим данным? Необходимо признать, что сведения о величине среднедушевого дохода в семьях, полученные в процессе опроса с участием самих респондентов, рассматриваются исследователями как менее надежные, чем данные о величине их заработной платы. Вероятность занижения фактической величины дохода здесь резко возрастает. Некоторые респонденты то забывают включить доход кого-то из членов семьи в общую сумму, то указывают эти доходы не полностью. Иногда это вызвано стремлением не демонстрировать более высокий уровень жизни (есть и такая склонность у респондентов). В результате этого исследователи могли получать заниженные величины доходов, которые, в конечном счете, искусственно завысили число бедных. Это естественный риск использования данных, получаемых в процессе опроса.

Величину такого искажения можно попытаться оценить, используя субъективную качественную оценку респондентами материальной обеспеченности своих семей. В этом случае респондента не просят сообщать величины доходов. Он должен просто выбрать вариант ответа, насколько обеспечена материально его семья. В результат такой процедуры появляется возможность сопоставить распределения, полученные разными методами.

Ниже приводится полученное на основе обработки данных опроса распределение, которое дает представление о том, к каким категориям по уровню материальной обеспеченности, относятся, по мнению респондентов, их семьи. В опросе использовалась шкала, состоящая из пяти категорий материальной обеспеченности (табл. 2).

Таблица 2. **Оценки респондентами уровня материальной обеспеченности семьи (в %)**

Ответы респондентов	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Вполне обеспеченные и более-менее обеспеченные семьи	50,8	51,4	58,9
Малообеспеченные семьи	43,1	40,1	36,6
Не обеспеченные самым необходимым и бедствующие семьи	6,1	8,4	4,5

Для облегчения восприятия в приведенных ниже распределениях объединены две первых категории («Вполне обеспеченная семья» и «Более-менее обеспеченная») и две последних категории («Не обеспечена самым необходимым» и «Бедствующая») в процентах к общему числу опрошенных.

Мы считаем, что к категории бедных в этом распределении относятся малообеспеченные, не обеспеченные самым необходимым и бедствующие. Как свидетельствуют цифры, здесь мы наблюдаем некоторую позитивную динамику доли бедных. Нетрудно заметить, что полученная по этой методике доля «бедных» оказывается меньшей, чем доля, подсчитанная на основе величины среднедушевого дохода.

Но здесь есть своя проблема. Необходимо учитывать, что при качественной оценке своей материальной обеспеченности, на респондента оказывает влияние его представление о том, что такое высокая или низкая обеспеченность. Люди, прожившие большую часть жизни в условиях советской действительности и равной бедности, имеют о них представление, адекватное тому времени. В те годы удовлетворялись лишь наиболее элементарные человеческие потребности, а все остальное считалось чуждым сложившемуся образу жизни. Как наследие тех лет, жители городов до сих пор имеют небольшие натуральные хозяйства (огороды и даже приусадебные хозяйства в небольших населенных пунктах), которые играют важную роль в материальной поддержке семьи. И при этом считают это вполне нормальным образом жизни, создающим их обеспеченность.

Поэтому определить точную границу между абсолютной бедностью и обеспеченностью только на основе социологического опроса, судя по всему, невозможно. В дополнение к нему необходимы иные, более трудоемкие и более затратные исследовательские методы. Субъективное восприятие своего материального положения и стремление исказить свой действительный материальный доход зависят от очень многих обстоятельств. Уверенно мы можем утверждать лишь то, что фактический размер доли работников промышленности, которых следует рассматривать как «бедных», находится в диапазоне от 40 до 60 процентов от числа работающих.

Нельзя не отметить, что с такой оценкой состояния бедности в настоящее время далеко не все согласны [2, с. 59; 3]. Приводимые ими данные в ту или иную сторону отклоняются от приведенных выше цифр. Но ненамного. Государственная статистика, как уже отмечалось выше, вообще рассматривает в качестве бедных только тех, чьи доходы не превысили величины ПМ. В то же время статистики не могут не признать, что они учитывают в своих официальных отчетах только тех, кто находится в состоянии биологического выживания.

Это позволяют говорить о недооценке статистиками, некоторыми экономистами и теми, кто пользуется их данными, чрезвычайно высокой «цены проблемы» бедности в стране и, в частности, на промышленных предприятиях. Недооценивается необходимость обоснования и принятия в качестве государственного стандарта показателя «социального минимума», без чего проблему бедности решить невозможно. Все это вызывает озабоченность с учетом масштабов тех последствий бедности, о которых говорилось выше в этой статье.

5. Реальность сокращения бедности среди работников промышленности

На протяжении двух десятилетий перестройки и реформ величину оплаты труда на российских промышленных предприятиях, определяет только рынок. Профсоюзы, как это следует из имеющихся данных исследований, в процесс регулирования величины зарплаты работникам наемного труда не вмешивались. Не вмешивались ни на уровне предприятий, ни на уровне государственных органов власти. Устанавливаемый государством минимум оплаты труда, как будет показано ниже, никакого влияния на борьбу с бедностью в среде промышленных работников, да и вообще работающего населения не оказывал.

Мировая практика трудовых отношений, в отличие от российской, располагает в настоящее время более разносторонним опытом, опытом многих десятилетий в решении проблем, связанных с регулированием величины заработной платы работников наемного труда. Государства с развитой экономикой рассматривают обоснованный уровень оплаты труда, как важный фактор экономического развития и политической стабильности. Здесь используются разнообразные социальные механизмы преодоления бедности в рядах работающего населения. Не в последнюю очередь это обусловлено в этих странах более ранним началом индустриального производства и постепенным переходом к постиндустриальному укладу труда. За минувшее столетие там произошло стремительное развитие научных школ управления и организации труда, профсоюзной деятельности и процессов демократизации

общества. Это позволило правительствам этих стран снять ряд вопросов противостояния работодателей и работников наемного труда и добиться выплаты достойной заработной платы всем постоянно работающим.

России значительно позднее вступила на индустриальный путь, что не могло, естественно, не сказаться на степени развития культуры трудовых отношений. Необходимо учитывать и роль советского периода нашей истории, подавившего рынок труда и инициативу работающих в защиту своих прав. Определение величины оплаты труда было исключено из компетенции предприятий и стало прерогативой плановых органов страны. Высказывания по поводу низкого уровня заработной платы рассматривались как антигосударственная деятельность, как проявление несознательности и оставались без удовлетворения.

Известны факты и более трагических последствий попыток добиться изменения размеров своей зарплаты. В 1958 году демонстрация работников Новочеркасского тепловозостроительного завода, требовавших повышения оплаты труда, по приказу руководства центрального комитета коммунистической партии была расстреляна [7; 12; 14]. Подробности этой зверской расправы были засекречены до последнего времени. Но люди о событиях знали и делали для себя выводы по части возможности выступлений за повышение оплаты труда. Что же касается отечественных профсоюзов, то они за всю историю СССР никогда не выступали с инициативой пересмотра заработной платы. Они были созданы не для этого и рассматривались как «приводной ремень» между трудящимися и партией коммунистов. В отдельных, исключительных случаях инициативу по коррекции оплаты труда проявляли, и то в аппаратном порядке, партийные органы.

Между тем, в странах, которые мы называем в настоящее время странами развитого капитала, еще в XIX веке заключались коллективные договоры и тарифные соглашения, в которых подробно оговаривались вопросы оплаты труда. Профессиональные объединения, существующие, практически, прежде всего и только для защиты наемных работников на переговорах с работодателями, на протяжении десятилетий совершенствовали методы борьбы за выполнение этих соглашений и достойный уровень оплаты труда. Они использовали возможности забастовочного движения, политического давления, судебных исков [11, с. 7–31].

По мере постепенного укрепления демократических норм жизни в этих странах, профсоюзами и левыми партиями все более настойчиво предпринимались попытки привлечь внимание законодательной власти и глав государств к недопустимости произвола со стороны собственников.

Властные структуры этих государств очень долго не могли изменить свою позицию, которая была традиционно ориентирована на поддержку работодателей, как основных налогоплательщиков и гарантов развития государства. И лишь двадцатый век, с его научно – техническими революциями, технологическими переворотами и изменением роли и места человека в современном производстве и обществе, внес существенные коррективы в систему трудовых отношений. Под влиянием происходящих глобальных изменений политические лидеры и партии начали осознавать, что в справедливой оценке результатов труда, высоком уровне его оплаты таится не только благо для работников, не только создание условий для их воспроизводства и развития. Стало очевидным, что благосостояние работников наемного труда гарантирует политическую стабильность государств, создает предпосылки роста производственного могущества стран, обеспечивает необходимые условия для инновационного развития экономики.

Был осознан тот факт, что в условиях позднеиндустриального и постиндустриального уклада производства экономические перспективы государства зависят, в значительной степени, от его способности воспроизводить человеческий капитал, повышая качество труда и жизни работающих граждан.

Используя весь авторитет и мощь государственной власти, лидеры развитых стран приступили к созданию такой законодательной системы защиты людей труда, которая способствовала бы постепенному преодолению абсолютной бедности работающего населения. И такая система была создана и задействована во всех развитых странах. Система законов о труде оказалась столь всеобъемлющей, что ее функционирование существенно уменьшило потребность в профсоюзах и их объединениях. Защиту прав работника наемного труда начало в значительной степени осуществлять государство с его прокурорской, судебной системами и системой инспекторов труда [17].

Одной из наиболее существенных мер в этой области стало установление минимальной заработной платы, обязательной для организаций и предприятий страны. Такая мера рассматривалась как введение стандарта, нижней точки отсчета, ниже которой не может быть заработная плата наемных работников.

Еще в 1928 году Международная организация труда (МОТ), опираясь на положительный опыт ряда стран, приняла Конвенцию по установлению минимальной величины оплаты труда (МРОТ) во всех странах участницах. [8]. Она потребовала, чтобы установленный размер МРОТ был обязательным для всех групп, работающих по найму. При этом рекомендовался дифференцированный подход к определению минимальной оплаты труда для разных категорий работников наемного труда. Благодаря этой конвенции,

законодательное установление минимального уровня заработной платы получило широкое распространение в мире.

В соответствии с этим требованием международной организации минимальная величина оплаты труда была установлена в свое время и в Советском Союзе, а после его распада и в России [9, с. 54]. В период, когда происходили события, связанные с переходом к рыночной экономике и беспримерной инфляцией, трудно было ожидать серьезного внимания к обоснованию величины этого показателя. Но по прошествии почти двух десятков лет с момента начала реформ создается впечатление, что справедливый, научно-обоснованный подход к установлению в стране минимума оплаты труда до сих пор так и не состоялся. Устанавливаемый Госдумой почти ежегодно минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не имеет никакого отношения к реалиям жизни и здравому смыслу. На величину денежных средств, утверждаемую ежегодно Государственной Думой в качестве МРОТ невозможно не только прожить, но и выжить. И только сейчас появилась надежда на доведение размера МРОТ хотя бы до величины ПМ.

Создается впечатление, что депутаты Госдумы не знают размеров установленного в стране размера прожиточного минимума, величина которого выше, чем величина МРОТ. Такая думская игра с величиной МРОТА никак не защищает права работника на получение оплаты труда, позволяющей ему хотя бы нормально существовать. Она не направлена на борьбу с бедностью. Она ее закрепляет. И особенно странно, что Федерация независимых профсоюзов ни разу не заявила протеста против таких решений высшего законодательного органа страны.

Ниже приводится соотношение устанавливаемого законодателями страны минимального размера оплаты труда (с 2000 года по настоящее время) и величины прожиточного минимума, подсчитываемого в этот же период на основе реальных цен по обследуемой нами области (величина ПМ приводится здесь по последнему кварталу каждого года) (табл. 3).

Таблица 3. **Соотношение величины МРОТ и величины прожиточного минимума**

Год	Величина МРОТ (руб.)	Величина ПМ (руб.)	Доля МРОТ от величины ПМ (%)
2000	83,5	979,0	8,5
2002	450,0	1976,6	22,8
2004	600,0	2630,1	22,8
2006	1100,0	3731,1	29,5
2007 (с 1.09)	2300,0	4595,0	50,1

Анализ этих цифр неизбежно влечет за собой вопрос о причинах установления столь бессмысленного минимального рубежа оплаты труда, который не имеет никакого отношения к улучшению жизни работающего населения. Ведь даже еще в 2007 году (см. цифры выше) узаконенная величина минимальной заработной платы (МРОТ) допускала выплату работнику зарплаты, которая соответствует половине прожиточного минимума. И работник, получающий эту узаконенную зарплату, заведомо оказывается за гранью нищеты.

Это настолько очевидно, что до настоящего времени никто не рассматривал МРОТ всерьез, как инструмент продуманной социальной политики. Мало того, показателю МРОТ придумали работу по совместительству, определив его в качестве стабильной расчетной величины. Например, при установлении величины штрафа, кратной какому-то числу МРОТ. Это зафиксировано в большом числе публикаций. «…В настоящее время минимальная заработная плата в стране служит лишь расчетным показателем и никак не соотносится с уровнем жизни, даже в рамках прожиточного минимума» [13, с. 86].

Существует и еще одно, достаточно циничное мнение по поводу того, что повышение стоимости рабочей силы сделает производство в России менее привлекательным для инвесторов. Это действительно так. Сегодня на многих иностранных и так называемых совместных предприятиях заработная плата существенно ниже, чем та, которая выплачивается в стране инвестора, а иногда ниже, чем на предприятиях, построенных этим же инвестором в, так называемых, развивающихся странах (в Азии, Африке). Низкий уровень оплаты в России действительно является дополнительным стимулом для притока иностранного капитала. Но продолжение такой политики для России чревато. Уже сегодня страна имеет тот масштаб бедности работающего населения, который реально тормозит ее развитие. Дефицит квалифицированной рабочей силы обостряется. Пришло время для того, чтобы проявить политическую волю и отказаться от такого пути привлечения инвесторов.

Не следует забывать, что именно сохранение и закрепление законом мизерной минимальной оплаты труда, устанавливаемой государством, породило начало эпохи «серых зарплат», которые не облагаются ни одним из видов налога. Работник расписывается в ведомости за сумму, несколько превышающую МРОТ, а остальную часть получает «в конверте». Таким образом, охраняя бюджет от повышения минимально зарплаты в бюджетной сфере, Госдума невольно помогает отдельным субъектам бизнеса недоплачивать в этот бюджет огромные суммы налога.

Еще одна причина, которая неоднократно высказывалась депутатами Госдумы и членами правительства при обсуждении величины МРОТ, заключается, якобы, в отсутствие финансовых возможностей обеспечить более

высокую величину минимального заработка в бюджетной сфере. Считается, что, установив высокий уровень минимальной зарплаты, государство столкнется с серьезными финансовыми трудностями.

Между тем, и в рекомендациях МОТ, и в трудовом законодательстве развитых стран, осуществляется дифференцированный подход при установлении минимального уровня оплаты труда. Величина МРОТ в бюджетной сфере там отличается от аналогичного показателя на государственных предприятиях и в частном бизнесе. Они не видят необходимости в уравниловке. И только наши депутаты стремятся выстроить минимальную оплату труда в огромной стране по одной линейке. Следование международной практике сняло бы проблемы в работе с законом о МРОТ в Государственной думе. Если повышение оплаты труда в бюджетной сфере требует от государства определенных затрат, то в случае с частными предприятиями этих затрат не нужно. Необходима политическая воля.

Практика дифференцированного подхода к установлению величины минимального заработка используется в ряде европейских и других стран мира достаточно широко. Существует опыт адресного установления МРОТ для отдельных отраслей и даже профессий. Такой подход позволяет совсем с других позиций рассматривать процедуру установления этого минимального рубежа и превращает возможность оказывать влияние на минимальный уровень оплаты труда в действенный рычаг социальной государственной политики.

Но необходимо при этом помнить, что у работника есть или могут быть дети. Что на дворе XXI век, который по-новому оценивает роль человека в развитии экономики. И если установленная государственным законом величина МРОТ не учитывает этого обстоятельство, то это приходит в противоречие с государственной социальной политикой в области исправления демографической ситуации. Именно с таких позиций необходимо подходить к обоснованию величины МРОТ. Необходимо в социальной политике отказаться от использования «бюджета прожиточного минимума», как ориентира по борьбе с бедностью. Необходимо иметь научно-обоснованный бюджет социального минимума, который бы соответствовал требованиям современности и лёг в основу определения МРОТ. Что, кстати, и делается в странах с развитой экономикой.

Разумеется, российское государство не может повторить уже прямо сегодня в полном объеме практику развитых стран в этой области. Но знание существующих там подходов к решению проблемы минимального размера заработной платы представляется важным уже сегодня.

В этих странах, как правило, не используют величину прожиточного минимума для определения минимальной величины оплаты труда. В качестве основы расчета, используется средняя величина зарплаты. В других случаях рассчитываются необходимые средства для нормального существования семьи, минимальный среднедушевой доход с учетом социальных потребностей. В США, например, «считается, что минимальная заработная плата работника, работающего полное рабочее время круглогодично, должна обеспечивать уровень жизни для трех членов семьи работника выше порога бедности, который разработан Администрацией по социальному обеспечению» [13, с. 90].

Что касается России, то вряд ли здесь, в ближайшее время удастся оторваться от использования в качестве критерия величины ПМ. Но при этом необходимо переосмыслить его значение в оценке уровня жизни и не ориентироваться на его величину при определении целей деятельности по преодолению бедности. Минимальная величина оплаты труда должна быть приравнена не к прожиточному минимуму, а соответствовать научно обоснованной верхней границе бедности, порогу бедности, который мы выше назвали «социальный минимум».

Нам представляется, что в нынешней ситуации у государства нет более насущной задачи, чем решение проблемы бедности. И, прежде всего, в рядах работающего населения. Это в значительной степени облегчит решение всех остальных социальных проблем и создаст предпосылки для повышения темпов экономического развития.

Библиографический список

1. Белоусова С. Анализ уровня бедности // Экономист. 2006. № 10.
2. Беляева Л.А. Социальная стратификация и бедность в регионах России // Социологические исследования. 2006. № 9.
3. Уровень социального неравенства / В. Бобков [и др.] // Экономист. 2006. № 3.
4. Гордон Л.А., Головачев Б.В. Критерии бедности в современной России // ВЦИОМ. 1996. № 6 (194),
5. Иншаков О., Фролов Д.. «Простые люди» и индикаторы развития // Экономист. 2006. № 11.
6. Кадомцева С. Социальная политика и население // Социологические исследования. 2005. № 9.
7. Козлов В.А. Массовые беспорядки в СССР при Хрущеве и Брежневе. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1999.
8. Конвенция № 26 Международной организации труда «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» (принята в г. Женеве 16.06.28 на 11-й сессии Генеральной конференции МОТ)». URL: http://bestpravo.ru/fed1991/data04/ tex17990.htm
9. Литвинов В.А. Правда о вкусной и здоровой пище (показатели потребления в России за 100 лет) // Человек. 2006. № 2.

10.Львов С.В. Образы бедности и богатства в российском общественном сознании // Мониторинг общественного мнения, экономические и социальные перемены. 2007. № 1 (81).

11.Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительный правовой анализ. Москва: ТК «Велби», Проспект, 2007.

12.Мардарь И. Хроника необъявленного убийства. Новочеркасск, 1992.

13.Никифорова А.А. Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой // Труд за рубежом. 1997. № 4.

14.Пихоя Р.Г. Почему Хрущев потерял власть // Международный исторический журнал. 2000. № 8.

15.Струмилин С. На плановом фронте (1920–1930 гг.). Москва: Госполитиздат, 1958.

16.Шибаев А.А. Как определяли прожиточный минимум в России // Вестник государственного страхования. 2003. № 2.

17.Эдуардов С. Внутренний враг американской экономики слабеет // Утро. 2005. № 8. Авг. URL: http://www.utro.ru/articles/2005/ 08/08/465776.shtml.

18.Ярошенко С.С. Теоретические модели бедности // Рубеж. 1991. № 8–9.

Б.Г. Тукумцев, В.Ю. Бочаров

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ЖИЗНИ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕПЯТСТВИЕ НА ПУТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА*

Предисловие

На протяжении длительного времени нам довелось исследовать состояние трудовых отношений на промышленных предприятиях одного из Поволжских регионов страны. Одна из особенностей этого исследования заключалась в том, что на всех его этапах наше внимание, в первую очередь, было направлено на оценку материального положения работающих там людей, а также на анализ государственной практики создания нормативов, определяющих минимальный уровень оплаты труда, и мер по преодоления состояния бедности работников обрабатывающего производства, (включающего и машиностроение). Уровень оплаты труда работников мы рассматривали как важнейшую характеристику складывающихся на предприятиях трудовых отношений, как существенный исходный фактор, оказывающий влияние либо на отчуждения работника от предприятия, либо на формирование социального партнерства. Складывающийся на предприятиях уровень заработной платы недостаточен для обеспечения достойной жизни работающих, неприемлем для современного индустриального производства. Он не создает условий для стабильной работы участников производства, не способствует появлению у них заинтересованности в успехе предприятия и, тем более, идентификации с его проблемами, целями и задачами.

Объектами нашего анализа в проводимых исследованиях были предприятия обрабатывающего производства и, в первую очередь, предприятия машиностроения. Уже первое знакомство с ними показало, что оплата труда на них существенно ниже, чем на предприятиях добывающей промышленности. Это изначально делало невозможным обеспечение достойного уровня жизни для большей части работающих. Уже тогда в своих рекомендациях мы обращали внимание руководителей предприятий на серьезные аргументы в пользу существенного улучшения материального положения тех, кто занят у них в производстве [9, с. 44–49]. В исследованиях мы постоянно сталкивались с последствиями негативного влияния низкого уровня жизни работающих на их отношения к своим обязанностям, к своему рабочему месту, к предприятию в целом. Фиксировали их нестабильность и безразличие к работе [8, с. 10–63].

---

* **Источник: Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Низкий уровень жизни как социальное препятствие на пути модернизации промышленного производства // Петербургская социология сегодня. 2018. № 10. С. 7–37.**

В этой статье, мы вновь возвращаемся к проблемам повышения уровня оплаты труда работников, обрабатывающего производстве страны. Мы хотим обосновать необходимость такого шага сейчас, поскольку в настоящее время предприятия встают на путь модернизации. В ходе написания этой статьи мы опирались на опыт многолетних социологических исследований, выполненных с нашим участием в одном из регионов Поволжья в режиме мониторинга. Исследования осуществлялись с 1995 по 2014 год [1, с. 144–156; 6; 28]. Обращались мы и к трудам других исследователей и, в частности, к материалам исследований, выполненных НИИ социальных технологий Самарского университета: (научный руководитель – доцент, к.соц.н., Н.В. Авдошина). В анализе использовались данные государственной статистики региона, в котором проводились исследования.

Требования к работникам предприятий, осваивающих технологии новых поколений

Хорошо известно, что начиная со второй половине XX столетия создание IT-технологий, новых материалов, систем автоматизации и роботизации в мировом промышленном производстве начали следовать непрерывным потоком. Они опирались на новые научные разработки и открытия, многие из которых составляли научно-технические революции в соответствующих областях знаний. Все это повлекло за собой масштабные перемены в развитии и организации обрабатывающего производства. Наряду с этим произошло кардинальное изменение требований, которые предъявляются к человеку, занятому в этих обновленных производствах. Причем, новые требования касались не только повышения уровня знаний этого работника, его профессионализма. В новых условиях речь шла уже о таких не учитываемых ранее качествах работника, как его добросовестность, чувство ответственности, заинтересованность в успехе предприятия, фирменный патриотизм, инновативное поведение и других морально-нравственных качествах. Новые, не выдвигаемые ранее требования к участникам производства были обусловлены спецификой начинающейся технологической эры, следующего этапа научно-технического прогресса. Можно, конечно, для себя отметить, что эта особенность нового этапа является, одновременно, и его «ахиллесовой пятой». Как говориться, в этом мире, к сожалению, нет ничего идеального. Обеспечивая немало позитивных результатов за счет существенного роста производительности труда и высокого качества, новые технологии оказались беззащитны перед действиями человека, который их обслуживает. Они сократили, причем в значительной степени, возможность внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью этого человека-наблюдателя в процессе

работы. Оплошность в его работе (нарушение заданного алгоритма или откровенная небрежность) могут быть в новых условиях обнаружены лишь на заключительной фазе производства – там, где осуществляется контроль над состоянием готового изделия. При этом не исключено, что дефект и там не будет обнаружен и даст о себе знать лишь уже на стадии потребления произведенной продукции. И в такой ситуации предприятие оказывается заложником добросовестности и ответственности каждого своего работника. Стала очевидной жесткая зависимость успеха работы предприятий, фирм от человеческих качеств, от добросовестности и личной заинтересованности каждого из исполнителей в общем успехе [21; 25].

Впервые возникшая в странах с развитой экономикой проблема подобного рода, получила в годы минувшего столетия название «кризис человеческой активности». Производственные организации, использующие современные технологии и выпускающие продукцию с использованием новых поколений оборудования и технологий, начали нести убытки от нештатных ситуаций Проданные заказчикам изделия, в которых остались те или иные дефекты, начали приносить существенные убытки. Эти проблемы коснулись даже космических, и других летательных аппаратов, потерпевших аварии из-за небрежности или нарушения алгоритма выполнения своих функций кем-то из работников в производстве.

Все это побудило руководителей компаний в странах с развитой экономикой (не без консультаций с учеными), еще в середине прошлого столетия, к созданию управленческих проектов по формирования у работников предприятий *вовлеченности* в свою работу на предприятии, развития у них интереса к организации всего производства. Они старались найти вариант содержания индустриальных (трудовых) отношений, который бы способствовал идентификации участников производства с целями и задачами предприятия, на котором они работают. И уже к 50-м годам прошлого столетия в европейских развитых странах и в Соединенных штатах Америки такой опыт был накоплен. Произошло коренное изменение содержания традиционных индустриальных (у нас – трудовых) отношений. Основным, определяющим актором этих отношений стало государство. Изменилось и содержание деятельности менеджмента по управлению персоналом.

Известные европейские исследователи Л. Болтански и Э. Кьяпелло, говоря о необходимости «большей вовлеченности человека в работу» и необходимости достижения «самоконтроля и ответственности работника», так пишут о преодолении этой новой, сложившейся на европейских предприятиях социальной ситуации: «*Поддержание или введение на рабочих местах новых более*

гибких, более полифункциональных форм организации труда, которые постепенно вытесняют устаревшие тейлоровские методы, способствовало в те годы достижению большей вовлеченности работников в рабочие ситуации и сокращению критической дистанции в отношении начальства» [5, с. 484].

Становилось все более очевидным, что движение к пятому технологическому укладу производства (электронная промышленность, вычислительная техника и робототехника) и к шестому (нанотехнологии, клеточные технологии и т. п.) не может быть обеспечено только на основе обновления производственного потенциала предприятий. «*Не во вторую, а в первую очередь*, – писал Н.И. Лапин, – *необходимо было осуществить коренное преобразования в социально-трудовой сфере промышленности*» [17, с. 11–12].

И здесь необходимо обратить внимание на следующее. Требуемые изменения в сфере трудовых отношений, направленные на достижение идентификации работника с местом его работы, начались в экономически развитых странах с пересмотра величины компенсации за его труд, с установления достойной заработной платы работников промышленности. Это следует подчеркнуть. Инициаторами такого шага в большей части случаев стали органы государственной власти. Почти одновременно с ними с необходимостью этого шага согласились и собственники предприятий.

Они пришли к единому мнению, что не получающий достойной оплаты труда работник никогда не будет стабильным участником производства, удовлетворенным своим предприятием, готовым вести диалог с работодателем. Согласились с тем, что интерес работающих к деятельности предприятия, на котором он трудится, его идентификация с проблемами, целями и задачами этого предприятия, начинается с уверенности в том, что его место работы гарантирует ему материальную обеспеченность. Поэтому у него не появляется сомнений в том, что его работа позволит ему успешно решать свои бытовые, семейные, жилищные и культурные проблемы. Что здесь (на этом рабочем месте, на этом предприятии) он сможет не «метаться» в поисках подработок, а работать спокойно, обеспечивая себя и свою семью [21, с. 28–30].

Разумеется, улучшение ситуации с оплатой труда само по себе не решает еще проблемы идентификации работника с предприятием. Но оно создаст *приверженность* человека к своей работе на предприятии, способствует его *стабильности* и *удовлетворенности* своей работой, а это является первым и необходимым шагом на пути к состоянию *включенности* в деятельность предприятия, на котором он работает. Последующая *идентификация* такого работника с целями и задачами предприятия будут в дальнейшем зависеть от квалификации и работы менеджмента и руководства предприятия от тех методов управления, которые они будут использовать [7, с. 124–125].

Мы считаем, что современные отечественные управленцы, наш менеджмент, допускают непростительную ошибку, игнорируя опыт решения проблем идентификации работающих с целями и задачами предприятия, на котором они трудятся, накопленный на зарубежных предприятиях. К концу XX столетия там была создана не только общая концепция формирования новых качеств работника, необходимых для перехода к пятому и шестому укладу промышленных технологий. Были разработаны и социологические средства контроля над состоянием этих качеств.

В Европейских исследовательских организациях для оценки отношения работника к предприятию используются два показателя. Это, прежде всего, «*преданность работника предприятию*», которая дает представление о степени стабильности человека (отсутствие желания сменить место работы и оценка им своего места работы). Второй показатель – «*идентификация работника с целями и задачами предприятия*», на котором он работает. Показатель дает оценку заинтересованного, позитивного отношения работника к своему предприятию и готовности содействовать его успеху. Работнику, у которого этот показатель высок, близки и понятны цели и задачи предприятия, на котором он работает. И он готов, в случае необходимости, проявить личную инициативу в решении возникших проблем [10, с. 26].

Исследования, предусматривающие оценку состояния приведенных выше показателей, осуществляются в Евросоюзе выборочно, но ежегодно, на предприятиях всех стран, которые входят в него. Причем, на правительства тех государств, входящих в «Евросоюз», в которых значения этих показателей – «преданности» и «идентификации», оказываются низкими, Еврокомиссия оказывает воздействие. Там справедливо считают, что низкий уровень оцениваемых показателей создает предпосылки для снижения качества продукции и наносит ущерб экономическому благополучию Евросоюза [10, с. 121–140]. Что касается результатов аналогичных исследований на отечественных предприятиях, то здесь похвастаться нечем. По данным наших исследований уровень обеих характеристик, о которых говорилось выше, выглядит весьма низким [8, с. 10–63].

Показатель «прожиточный минимум (ПМ)» и его использование

Показатель «прожиточный минимум» используется в настоящее время во всех государствах мира для оценки материального положения граждан и размеров получаемой ими величины оплаты труда. Будучи представлен в натуральном и денежном выражении этот показатель включает в себя необходимые затраты на поддержание жизни одного человека в течение какого-то определенного периода (месяца, года). Как правило, он должен включать в себя затраты на питание, на возобновление одежды, на аренду жилья,

лечение, и другие расходы, связанные с соблюдением культурных и гигиенических норм, принятых в стране. Величина «прожиточного минимума», представляет собой точку отсчета при оценке материального положения работника или членов его семьи. В тех случаях, когда их доход не превышает в денежном выражении величины «прожиточного минимума», их состояние рассматривается в большей части стран мира, как «состояние нищеты» [12, с. 32–35].

В основу показателя «прожиточный минимум», действующего в настоящее время в нашей стране, заложено содержание так называемых, потребительских корзин, включающих в себя, набор продуктов питания и набор непродовольственных товаров (одежды, услуг), которые необходимы для обеспечения жизнедеятельности человека, для сохранения его здоровья и работоспособности в течение одного месяца. Эти наборы созданы раздельно для работоспособных людей, для пенсионеров и детей. Именно такое определение дано в федеральном законе № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», вступившем в силу 24 октября 1997 года и являющимся основным документом, регламентирующим определение величины прожиточного минимума [23, с. 222].

История появления и использования в нашей стране такого значимого для управления экономической системой показателя, как «прожиточный минимум» (ПМ), достаточно необычна. Его создание и необходимые для этого исследования выполнялись в далекие от нас 1918–1919 гг. авторитетными научными и медицинскими организациями и учеными Петрограда. Там же он прошел тщательную экспертизу. Работы выполнялись по указанию первых руководителей Советского правительства. Такой показатель понадобился Правительству в те годы для определения и подсчета расходов на продовольственное и вещевое содержание трудовой армии и лагерей для заключенных, для чего он, собственно, в тот период и создавался.

Как уже говорилось, наборы получили название «продовольственная и вещевая корзины» и могли быть представлены как в натуральном, так и в стоимостном выражении, которое получило название «Бюджет прожиточного минимума» (БПМ). На основе этих двух «корзин» (продовольственной и вещевой) можно было, ориентируясь на рыночные цены, определить величину средств, достаточную для поддержания жизни и трудоспособности человека, правда, изолированного от общества, в течение месяца [27, с. 1–40; 31, с. 41–47].

В дальнейшем, уже после окончания Великой отечественной войны, Госпланом СССР была предпринята попытка использовать этот показатель в качестве критерия при разработке систем оплаты труда. Однако с такой

функцией в плановой экономике «ПМ» не справился и оказался «на полке». Что же касается мест заключения, то там к тому времени от него также отказались и перешли на более высокий уровень продовольственного обеспечения заключенных [18, с. 51]. Казалось, что жизнь этого показателя завершена.

Между тем в начале 1990-х годов, когда уровень жизни населения России начал катастрофически падать, а размеры зарплат и цен на продукты под влиянием стихии рынка постоянно менялись, у руководства страны появилась потребность получать представление об этой динамике. И тогда в качестве критерия оценки уровня жизни, за неимением ничего другого, чиновниками были найдены и с одобрением Президента Б. Ельцина использованы подготовленные еще в 1918 году методики оценки «Бюджета прожиточного минимума» [31, с. 47].

Методики были переданы в субъекты федерации, для подсчетов величины «БМП» с учетом местных цен. Результаты подсчетов начали ежеквартально рассматриваться и утверждаться на заседаниях региональных и общероссийского правительств, и публиковаться в печати. Но наряду с этим, по мнению ученых, в этот период появилась достаточно опасная тенденция корректировок содержания этих «корзин» – этого важнейшего, на тот момент, норматива потребления. В научной литературе это было названо «тенденцией ничем не обоснованного ведомственного произвола» [14, с. 60–66; 18, с. 46].

Как пишут исследователи уровня жизни, прежде чем передать методики для расчетов в регионы и в Госдуму, аппарат Правительства 1990-х годов внес туда исправления, о которых до сегодняшнего дня ученым академических институтов ничего не известно [33, с. 37]. В 1998–2000 годах, величина ПМ, также без каких-либо разъяснений и без участия представителей науки, неожиданно, увеличилась на 15–20 % [31, с. 46].

Необходимо отметить, что с момента возвращения разработок этого показателя, выполненных в 1919 году, из Госплана вокруг него не утихают научные и политические дискуссии, не утихает критика как в адрес самого показателя, так и в адрес аппарата Правительства, работающего с ним. Директор Института социально-экономических проблем народонаселения РАН А.Ю. Шевяков в 2011 г. по этому поводу писал: «При коррекции потребительских «корзин» работа по определению набора для прожиточного минимума так или иначе была достаточно субъективна. И осуществляется теперь, практически, без консультаций с наукой, общественностью и профсоюзами. И, самое главное, не соответствует современным реалиям. Так, например, в наборах вообще не предусмотрено никаких затрат на аренду и, тем более, покупку жилья. А нормы по хлебу и мясу в 1,5–3 раза меньше пайка немецкого военнопленного в Ленинграде в 1945 году. Если

говорить о приближении уровня прожиточного минимума к современным реалиям, то в него надо включать затраты на жилье, на доступ к телекоммуникационным и информационным ресурсам, пересмотреть нормативы на одежду и пр. Даже грубая оценка всего этого показывает, что он должен быть увеличен минимум в 2,5–3 раза» [30, с. 9].

С этим трудно не согласиться, поскольку действующий перечень необходимых затрат, во всяком случае, его основа – набор продовольственной и вещевой корзин, используемый в настоящее время, был составлен 100 лет тому назад, в другое время и для совершенно других целей. И с тех пор ни разу не оказывался на столе у ученых.

С 1999 года по настоящее время размер бюджета прожиточного минимума, в целом по Российской Федерации, рассчитывается на основании все тех же потребительских корзин, но теперь утвержденных законодательно. Действует Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» от 3 декабря 2012 г. № 227-ФЗ (в ред. от 28.12.2017).

До этого размер прожиточного минимума определялся на основании потребительской корзины, установленной федеральными законами «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» от 20 ноября 1999 г. № 201-ФЗ и от 31 марта 2006 г. № 44-ФЗ, а также Федеральным законом от 8 декабря 2010 г. № 332-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации в 2011–2012 годах».

В обоих случаях, на что опять-таки, необходимо обратить внимание, – все эти законы принимались на уровне аппарата Правительства, без участия Академии наук и ее научно-исследовательского института «Уровня жизни» [31, с. 38].

Обратить внимание, следует также на опасную тенденцию при толковании правительственными чиновниками показателя БПМ. Суть ее в том, что величина БПМ начала некоторыми из них использоваться в выступлениях и документах в качестве обозначения верхнего порога бедности [2; 15; 31]. Это означает, что тех людей, которые имеют доход ниже черты прожиточного минимума, они относят к «состоянию бедности». А тех, кто преодолел этот порог, относят к «обеспеченным» или иным благополучным группам, которые, по мнению этих чиновников, не должны уже рассматриваться как «бедные».

Приходится констатировать, что при этом допускается принципиальная ошибка. Не учитывается то обстоятельство, что прожиточный минимум по своему содержанию гарантирует лишь биологическое выживание. Преодолев этот рубеж, человек не может рассматриваться как обеспеченный всем необходимым. Он преодолевает лишь состояние голода, нищеты, но, преодолев ее, он испытывает нужду еще во многих других вещах и услугах, которые могли

бы позволить ему вести нормальную жизнь. Он переходит в состояние, которое именуется исследователями как бедность [4; 24, с. 33–43; 28, с. 319–338].

Нам представляется, что настало время отказаться от подобных манипуляций с определением границ бедности «на основе интуиции». Настало время для того, чтобы принять правительственное решение о пересмотре содержания набора «прожиточный минимум», обеспечив ему научно-обоснованное современное толкование и оценку. Новый показатель должен учитывать современный уровень жизни и не должен быть рассчитан на лагерного обитателя. Должна, также, на основе серьезного научного анализа определена верхняя границы бедности, чтобы разговоры на эту тему обрели обоснование и способствовали ее реальному сокращению. Пришло время навести порядок в этой чувствительной для судеб государства области законодательства и социальной политики.

Данные наших исследований об уровне оплаты труда

В социологических исследованиях бедности, которые в нашей стране стали осуществляться, лишь с начала 1990-х годов, использовались разные подходы для изучения той части населения, которые представляют собой категорию бедных. Несмотря на то, что первые социологические исследования проводились в стране еще в 60-е годы, тема оплаты труда и оценка ее достаточности деликатно не затрагивались. Первые оценки состояния «нищеты» и «бедности» в стране начались лишь с 90-х годов. Это был прорыв исследователей в закрытую область материального положения граждан «страны победившего социализма». Необходимо было разработать классификацию бедных, обосновать основания для отнесения респондентов к той или иной категории. Одними из первых к этому приступили в своих исследованиях сотрудники института ИМРД (Москва, Академия наук СССР). Мы имеем в виду Л.А. Гордона и его коллег. Нам представляется, что предложенная ими структура и оценка степени бедности не потеряла своей актуальности и в настоящее время [13, с. 25]. В соответствии с этим подходом они предложили признать в обществе наличие двух категорий бедных.

Первая категория была названа ими «социальной бедностью».

К этой группе они относили нетрудоспособных людей, а также людей трудоспособных, но в ограниченной степени. Это пенсионеры, инвалиды, больные, физически и психологически неустойчивые граждане. Вторая категория граждан, относимых к категории бедных, это «экономически бедные» или «экономическая бедность». К ним относятся жители страны, которые постоянно заняты в сфере труда, но, тем не менее, не могут обеспечить ни себе, не своей семье достойный уровень благосостояния за счет получаемой ими зара-

ботной платы (компенсации за труд). Они работают по найму полный рабочий день и в полном объеме выполняют требования, предъявляемые к ним их рабочим местом. Но при этом они имеют заработную плату, которая либо меньше установленного в обществе уровня «прожиточного минимума», либо не позволяет среднедушевому доходу в их семьях подняться выше этого «прожиточного минимума».

Именно такое определение «бедности» и было использовано в наших исследованиях в Поволжском регионе. На анализ динамики изменений этой категории работающих бедных, на материальное положение работников обрабатывающих производств и его динамику мы и обратили основное внимание в своих исследованиях.

Разговор об уровне бедности на отечественных промышленных предприятиях в последние десятилетия, следует начинать с того, что, что он имеет место не во всех отраслях отечественной индустрии. Низкий уровень оплаты труда и состояние бедности не коснулись, предприятий, относящихся к добывающим отраслям, в том числе к нефте и газопереработке. Зато, по ряду причин, он сохраняется на предприятиях обрабатывающих производств региона, в том числе, на предприятиях машиностроения. Стоит обратить внимание на то, что это как раз те сферы производства, где в первую очередь необходима модернизация производственных процессов.

Мы располагаем материалами исследований, которые проводились с нашим участием в течение ряда лет в режиме мониторинга на промышленных предприятиях обрабатывающего производства Самарской области. Эта область в Поволжском регионе в последние годы рассматривается статистиками как медианная территория. Здесь многие социально-экономические показатели очень близки к средним величинам по российской экономике в целом. Это придает особое значение анализу полученных здесь данных.

Статистические данные по обрабатывающим предприятиям этого региона, несмотря на жестокие кризисные явления в экономике, за последнее десятилетие показывают хоть и небольшой, но рост как номинальной, так и реальной величины оплаты труда. Впечатляет и средняя оплата труда по предприятиям. В 2017 году – 35,8 тыс. руб. (см. табл. 1). Для более критичного восприятия приведенных в таблице цифр следует иметь в виду, что эти средние величины рассчитываются статистиками по зарплате не только рабочих предприятий. Учитывается заработная плата всего персонала предприятий, включая управленческий корпус и высшее руководство, а это немалые суммы. Также необходимо иметь в виду, что расчет средней зарплаты выполняется до вычета подоходного налога. Ну и последнее, что нельзя не отметить, это то, что средний уровень зарплаты в добывающих

отраслях в 2–3 раза выше того, что сложился в обрабатывающих производствах. Что же касается наблюдающейся здесь динамики самого роста средней заработной платы по обрабатывающим производствам региона, то это результат внутризаводских маневров администрации. Рост средней величины зарплаты на предприятиях происходил не в результате повышения оплаты всему персоналу или его большей части. Это был результат вынужденного шага администрации, которые существенно увеличили оплату труда на рабочих местах, оснащенных уникальным современным оборудованием. Эти места они в течение ряда лет не могли укомплектовать подготовленными работниками [1, с. 144–156].

С конца 1990-х годов в стране обозначился и до настоящего времени сохраняется острый дефицит промышленных рабочих и специалистов высокой квалификации. В этой ситуации предприятия пытаются переманивать друг у друга, и даже из других регионов, рабочих – специалистов, повышая на этих рабочих местах в разы оплату труда. И эта «охота за кадрами» также внесла свою лепту в существенное повышение средняя величина заработной платы на обследованных предприятиях. В таблице 1 показана динамика уровня оплаты труда на основе статистических данных по Самарской области.

Как уже говорилось, рост средней величины заработной платы был обеспечен, в основном за счет наиболее квалифицированной части рабочих мест, где работают специалисты, кого не так легко найти на рынке труда. В то же время у работников средней квалификации и малоквалифицированных работников повышение зарплаты было очень незначительным, как правило, в размерах компенсации роста инфляции.

Сохранялись до окончания исследований и те работники, чьи заработки не превышали величины прожиточного минимума (ПМ). Мы располагаем данными о доле таких работников за периоды 2003–2008 гг. и 2012–2014 гг. Доля работников, получающих заработную плату, которая меньше официальной величины (ПМ) в последние годы сокращалась, но не исчезла. Ниже приводится доля работников (на обследованных предприятиях), имеющих величину оплаты труда ниже величины ПМ, по годам (в процентах к общему числу участников опроса):

2003 год – 8,5; 2004 год – 5,3;
2005 год – 9,4; 2006 год – 6,6;
2007 год – 8,0; 2008 год – 6,3;
2012 год – 3,8; 2013 год – 5,6;
2014 год – 2,4.

Таблица 1 **.Изменение уровня средней заработной платы промышленных работников обрабатывающего производства за 2008 г. и 2012–2017 гг. (статистические данные[1])**

Год	Средняя заработная плата по обрабатывающим производствам, руб.	Величина прожиточного минимума (ПМ) для трудоспособного населения, руб.	Соотношение величины средней заработной платы и величины ПМ
2008	16 634,4	5 414	3,1
2012	22 854	7 510	3,0
2013	26 067	8 142	3,2
2014	28 044	8 666	3,2
2015	29 704	9 677	3,1
2016	32 154	10 642	3,0
2017	35 832,8	10 333	**3,5**

Примечания.

1. Данные в 2008 г. и 2012–2013 гг. представлены за сентябрь.
2. Величина ПМ в 2014–2017 гг. дана за IV квартал, а 2008 г. и 2012–2013 гг. – за III квартал.

Во всех отечественных исследованиях, начиная с 90-х годов, материальное положение таких работников обозначается понятием «нищета». Люди с подобной величиной заработка вынуждены, чтобы выжить, искать дополнительные источники дохода.

Между тем доля работников, которые имеют доход ниже ПМ (прожиточного минимума), как показали исследования значительно больше, чем группа, получающих оплату труда ниже прожиточного минимума.

У каждого работника, как правило, есть семья, о его материальном благополучии справедливее судить не столько по величине его заработка, сколько по среднедушевому доходу его семьи. И, если сложить все доходы семьи и подсчитать величину среднедушевого дохода, то очень часто выясняется, что она оказывается ниже величины прожиточного минимума (ПМ). И материальное положение этого работника следует так же, как и в случае с предыдущими группами, оценивать как «нищета».

Расчеты среднедушевых доходов семей были предусмотрены программой наших исследований и выполнялись на основе интервью. В результате обработки данных по обследованным предприятиям формировалось две группы респондентов по уровню дохода. В первую группу включались респонденты, чей заработок не превышал величину прожиточного минимума, а также те, у кого среднедушевой доход в семье был ниже величины прожиточного минимума. Материальное положение этой группы обозначалось по сложившейся традиции, как «нищета». Во вторую группу вошли респонденты, в семьях которых

[1] Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области. URL: http://samarastat.gks.ru.

среднедушевой доход был в диапазоне от одной до двух величин прожиточного минимума (ПМ). Материальное положение этой группы обозначалось в наших исследованиях как «бедность».

В таблице 2 представлена динамика доли наименее обеспеченных работников предприятий машиностроения, ставших объектом исследования (постоянный объем выборки 1000 чел.).

Таблица 2. **Изменение по годам доли работников, среднедушевой доход в семьях которых ниже величины прожиточного минимума и ниже его двойной величины (за 2003–2007 гг. и 2012–2013 гг., в процентах; *N*=1000)**

Год	Ниже 1 ПМ (нищета)	От 1 до 2,0 ПМ (бедность)	Всего «бедных» первого и второго уровня
2003	44,1	36,8	80,3
2004	32,1	37,7	69,8
2005	35,6	37,3	72,9
2006	25,3	39,1	64,4
2007	22,4	39,2	61,6
2012	16,3	51,6	67,9
2013	14,4	49,0	63,4

Данные табл. 2 свидетельствуют о постепенном сокращении доли работников, находящихся в группе «нищета», что, безусловно, является позитивным фактом. Но, наряду с этим происходит увеличение группы, которая относится к категории «бедность». Размер этой группы составил в 2012–2013 гг. почти 50 % опрошенных работников. Можно сказать, что в целом ситуация в последние годы практически не менялась. Таким образом, по нашим данным не менее 2/3 семей опрошенных нами работников промышленных предприятий по уровню материального благополучия находились по данным исследования, выполненного всего пять лет назад в зоне либо абсолютной, либо относительной бедности [11, с. 256].

Есть основания считать, что материальное положение, сложившееся у них в настоящее время, мало чем отличается от того, что было в 2013 г. В 2014–2017 гг., как известно, разразился экономический кризис, на протяжении которого заметных изменений в оплате труда на обследованных предприятиях не происходило. В этом можно убедиться, и наблюдая динамику такого показателя как МРОТ (см. последний раздел статьи).

В таблице 2, уровень бедности завершается величиной среднедушевого дохода, соответствующего значению дохода в размере 2 ПМ. Возникает вопрос: а завершается ли этой величиной среднедушевого дохода состояние «бедности»?

По поводу верхней границы бедности сегодня высказываются достаточно противоречивые суждения и ни одно из них пока что не получило всеобщего признания, потому что в итоге это должно привести к установлению общегосударственного, утвержденного законом «Уровня или черты бедности». А это серьезный политический и экономический шаг.

Правительственные органы в сложившихся условиях не спешат с этим определением. Со своей стороны мы придерживаемся той точки зрения, что в качестве порога преодоления бедности следует рассматривать достижение среднедушевого дохода в семье работника равного трем величинам «прожиточного минимума» (ПМ).

Наряду с этим вызывает сожаление тот факт, что в некоторых государственных документах, относящихся к оценке бедности в стране, присутствует «железобетонная» убежденность в том, что такого рода границей является величина «прожиточного минимума» (ПМ). А те, кто преодолел этот порог, должны рассматриваться в числе «обеспеченных граждан». И, в связи с этим к категории «бедных», предлагается относить только тех, кто имеет доход ниже прожиточного минимум. А категория «нищета отвергается вообще. Такой подход с одной стороны абсурден, а с другой – тревожен. Тревожен еще и тем, что величину прожиточного минимума, как грань между бедностью и благополучием, стали рассматривать и некоторые государственные политики [31, с. 41; 15, с. 51; 2, с. 65].

Становится очевидным, что в государственном аппарате далеко не всем понятно, что собой представляет показатель «прожиточный минимум». Отсутствует понимание того, что получение работником заработка на уровне «прожиточного минимума» – это всего лишь преодоление состояния голода. Или как называли это состояние исследователи из группы Л.А. Гордона «состояния нищеты». И что лишь только после преодоления этого противоестественного состояния появляются основание, чтобы называть материальное положение людей «бедностью» в той или иной степени. Создается впечатление, что чиновники стесняются признать тот факт, что в стране есть бедность [13, с. 28]. А чего, собственно, стесняться?

Присутствие в составе населения нашей страны значительного числа людей, живущих в условиях бедности, не является чем-то необъяснимым. Бедность в России, как это не грустно сознавать, тесно связана с ее трагической историей в XX столетии и, особенно, в его последнее десятилетие.

В конце XX столетия мы пережили развал союзного государства и катастрофическое сокращение отечественного промышленного производства. События 90-х годов, которые привели к экономической катастрофе, сказались, прежде всего, на положении людей труда, породили нищету и бедность. Как

печальный результат отечественной «либеральной революции», уровень оплаты труда работающих в России оказался одним из самых низких на планете. Анализируя положение с оплатой труда в начале XXI века, академик Д.С. Львов писал, что аналогичный труд в ряде стран мира в то же самое время оплачивается в разы выше, чем в нашей стране. Часовая ставка в производстве составляла в 2006 году в России – 1,7 доллара, в Мексике – 4,5, в Канаде – 17,1, в США – 16,4, в Германии – 22,7 доллара [19, с. 37].

Необъяснимым сегодня является, скорее не наличие в стране бедности, а то, почему до сего времени отсутствует понятная всем программа ее преодоления.

О развитии индустриальных отношений в странах с развитой экономикой

В 2001 году в России был подготовлен и утвержден Государственной Думой новый Трудовой кодекс. Он стал основой трудового законодательства в условиях воссозданной рыночной экономики. Временной интервал между переходом страны «к рынку» и появлением Трудового кодекса составил около десяти лет. На протяжении этого десятилетия, ставшего десятилетием «правовой вольницы», трудовые отношения в стране строились «по понятиям» и «по наитию». И в этом была первая особенность этого законодательного акта. Он появился, когда между работодателями и наемными работниками стихийно уже сложились «правила игры», устраивающие, главным образом, работодателя, которые надо было, как-то менять. Но это оказалось не просто. С некоторыми из них государственная власть не может справиться до сих пор. Например, с нерегулярной выплатой заработной платы или с нежеланием собственника обсуждать с персоналом вопросы оплаты труда и заключать по установленным правилам трудовой договор.

Второй особенностью стало то, что, создавая Трудовой кодекс, его составители повели себя так, как будто рыночной экономики и наемного труда кроме России нигде в мире не существует. Разработчики кодекса не нашли нужным использовать опыт зарубежных стран по формированию бесконфликтных трудовых отношений, не способствовали созданию аналогичных систем контроля над их состоянием. В сложившихся условиях ничто не мешало использовать опыт стран Европы и Америки. Там создано в течение десятилетий, в том числе в рамках законодательства, немало норм и социальных институтов, обеспечивающих успешность функционирования трудовых отношений. Это позволило им успешно перевооружить свое индустриальное производство, не встречая проблем, связанных с неготовностью персонала к такому изменению содержания труда.

Следует признать, что в отечественном трудовом кодексе упоминаются некоторые идеи из зарубежного законодательства (идея социального партнерства, приглашение работников к управлению производством, обсуждение и подписание коллективных договоров, встречи работников с руководством и т. п.). Но эти идеи в итоге остаются лозунгами, потому что контроль над их соблюдением в кодексе не прописан. Здесь не обозначена правовая ответственность работодателей, чиновников государственной системы управления и прокуратуры за контролем над соблюдением требований трудового законодательства. И никто из них сегодня и в принципе не несет ответственности за свое бездействие при нарушении трудовых прав. И поэтому, когда, например, внезапно, с нарушением договорных отношений собственник закрывает предприятие, а рабочих оставляет «за воротами» (как это было с цементным заводом в Пикалево), устранением этого произвола занимается, не прокурор, а почему-то, лично Премьер-министр. Это говорит о том, что система защиты труда со стороны государства либо несовершенна, либо не действует. Также не действует в стране система контроля за уровнем и своевременной выплатой заработной платы. Отсутствует программа преодоления бедности.

Зарубежный мир, использующий рыночную экономику, накопил значительный опыт решения подобных проблем. А если так, то какой смысл этот опыт игнорировать.

Коренная перестройка индустриальных отношений в странах развитой экономики началась с изменения государственной политики в этой сфере. Причем еще до начала Второй мировой войны и, прежде всего, с изменения оплаты наемных работников. Правительствами этих стран, заметно «полевевшими» к тому времени под влиянием революционных и военных событий того времени, было инициировано создание международной научной организации, изучающей состояние индустриальных (трудовых) отношений – Международной организации труда (МОТ). Она разместилась на территории Швейцарии, и продолжает действовать там и в настоящее время. Одним их соучредителей этой организации стала и Россия (СССР), которая была принята туда в 1928 году. Опираясь на исследования экспертов этой организации, правительствами ряда промышленно развитых стран Европы были внесены существенные коррективы в государственное трудовое законодательство этих стран, в том числе и в практику заключения коллективных договоров и формирования социального партнерства. Не останавливаясь подробно на этом довоенном периоде развития практики индустриальных отношений в европейских странах, мы считаем целесообразным обратить внимание на послевоенный период развития там индустриальных отношений.

Восстанавливая и модернизируя после Второй мировой войны свою промышленность, страны Европы и Америки приступили к широкому использованию достижений научно-технического прогресса. В те годы ими осваивалось пятое поколение оборудования с высокой степенью автоматизации и компьютеризации. И здесь фирмы сразу же столкнулись с препятствием социального характера, порождаемым новым типом промышленного производства. Столкнулись с «кризисом трудовой активности», о чем мы ранее говорили.

Несмотря на всю сложность, эта проблема в Европейских странах была последовательно решена. В соответствии с рекомендациями МОТ, а также используя опыт, ушедшего за время Второй мировой войны далеко вперед менеджмента США, они кардинально изменили положение наемных работников на предприятиях. Произошло значительное повышение минимального уровня оплаты труда. Был заимствован новый подход к его определению, использованный в США. Об этом подходе подробно пишет А.А. Никифорова в своей статье «Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой». Говоря о практике определения минимального уровня оплаты труда в Штатах, она пишет: «*Минимальная заработная плата работника, работающего полное рабочее время круглогодично, должна обеспечивать уровень жизни для трех членов семьи работника выше порога бедности, который разработан Администрацией по социальному обеспечению в 1964 г.*» [22, с. 90].

Повышение минимальной оплаты труда в странах Европейского союза оказало влияние на всю сетку заработной платы. И существенно повлияло на материальное положение и настроение персонала. Работники наемного труда стали все больше ценить предприятие, на котором они трудятся, интересоваться его перспективами. Большую роль в развитии сотрудничества между администрацией предприятий и работниками наемного труда сыграла также реализация правительственных программ «Социальное партнерство» и «Рабочие советы предприятий» Все это создало условия для постепенной идентификации персонала с деятельностью их фирм [8, с. 16–20].

Приведенное выше описание нового этапа формирования индустриальных отношений в экономически развитых странах, создавшего новый уровень материального и статусного положения работников наемного труда на предприятиях, свидетельствует о реальности решения сложных социальных проблем, способствующего развитию производства.

Возвращаясь к социальной обстановке, и особенно к сложившейся норме оплаты на обследованных нами отечественных предприятиях машиностроения, следует признать, что ее изменение в сторону увеличения во всех отношениях весьма актуальны для отечественного производства и не только

производства. При этом следовало бы иметь в виду, что последствия низкого материального уровня жизни работников предприятий являются не только существенным препятствием на пути промышленной модернизации.

Складывающийся у определенной части работающих синдром бедности оказывает неизбежное влияние не только на характер их трудового поведения. Он сказывается и на их внепроизводственной жизни, на жизни их семей, их детей. Последствием этого становятся проблемой российского общества в целом. Бедность становится тормозом не только для технологического развития страны. Он становится препятствием для социально-экономического развития российского общества в целом.

Работники предприятий, которые относятся исследователями к категории «бедных» или «нищих», это не просто люди, у которых доход на какую-то сумму меньше, чем у других граждан. Это, носители иной, особой субкультуры. Субкультуры, которая существенно отличается от культуры развивающегося в целом Российского общества. Адаптируясь к жизни в рамках имеющихся у них материальных ограничений, эти люди создают свои правила и нормы жизни. И действуют в этих рамках. Сложившиеся в их среде социальные институты можно назвать субкультурой нищеты или субкультурой бедности.

Носители этой субкультуры своею деятельностью, а еще более своей бездеятельностью, создают не ожидаемые и внешне невидимые препятствия в деятельности предприятия. Как пишет об этом Л.А. Беляева: «*Обесцененный» труд снижает мотивацию работников к повышению качества продукции и услуг, не содействует предприятию, на котором он трудится, выступать конкурентом на мировом рынке*» [3, с. 54].

Субкультура бедности, а тем более нищеты, становится источником девиантного поведения и на производстве, и вне его. В литературе можно встретить несколько определений, даваемых этим субкультурам. Мы предлагаем для них такое толкование.

Субкультура бедности – это способ жизнедеятельности людей, которые из-за низкого уровня дохода не имеют возможности следовать принятым в обществе ценностям и нормам повседневного поведения. Они не в состоянии обеспечить развитие и воспитание своих детей на уровне сложившихся в обществе требований, не в состоянии заботиться о своем здоровье, повышать профессиональный статус, создавать нормальные условия быта.

В среде бедных складывается свой ценностный мир, своя культура, свои нормы потребления и отношения к окружающему их обществу. Здесь действуют свои представления о жизненных целях, справедливости и нравственности.

Субкультура нищеты представляет собой образ жизни людей, которые по уровню душевого дохода находятся в диапазоне ниже ступени бедности. Душевой доход этих людей не достигает величины «прожиточного минимума» или едва ее достигает. Этот уровень дохода не гарантирует им даже биологического выживания в полном объеме и требует постоянного поиска дополнительных источников жизни. Недоедание и невозможность удовлетворить свои элементарные социальные потребности побуждают эту категорию людей использовать морально неприемлемые источники дохода.

Субкультуры, о которых идет речь, не только отличаются от правил и норм, принятых в обществе, но и находятся в состоянии культурного конфликта с ними. А как же в данных условиях поступать тем семьям, которые оказались в ситуации бедности и нищеты? Они поставлены перед необходимостью формировать свой, отличный от большей части общества, способ жизни. Иначе им не выжить [28, с. 319–338; 34, с. 36].

Показатель МРОТ (минимальный размер оплаты труда) и его использование в интересах преодоления бедности

В мировой практике развития трудовых (индустриальных) отношений, с середины минувшего столетия началось широкое использование такого показателя, как «минимальный размер оплаты труда» (МРОТ). Социально-экономическое обоснование величины этого показателя позволила обеспечить ему доверие каждой из сторон индустриальных отношений и превратило его в главное средство государственного регулирования и контроля над уровнем оплаты труда и материальным благополучием работников наемного труда. Если величина «бюджета прожиточного минимума» (БМП), о котором мы говорили выше в этой статье, призвана сегодня определять объем средств, необходимых для поддержки напряженного труда и достойной жизни одного человека на протяжении месяца, то показатель МРОТ устанавливает минимальный размер заработной платы работника, которая должна обеспечить жизнь его семьи и некоторые иные, например, транспортные расходы, расходы на укрепление здоровья и т. п.

Сама идея предоставления государственным органам власти права и, одновременно, обязанности определять минимально-допустимую величину оплаты наемного труда родилась в начале XX столетия в экономически развитых странах Европы. И, прежде всего, она была вызвана к жизни, как мера по снижению социальной напряженности. По мере укрепления демократических норм жизни левыми партиями и профсоюзами все более настойчиво предпринимались попытки побудить государственную законодательную власть пресечь произвол владельцев предприятий и их администраций в сфере оплаты труда. Появление МРОТ был воспринят сторонами трудовых

(индустриальных) отношений положительно. Благодаря установлению института «минимальной заработной платы» и договориться о его величине, государствам Европы удалось добиться снижения напряженности в индустриальных (трудовых) отношениях и существенно увеличить уровень материального благосостояния работником наемного труда, что, в свою очередь и очень кстати, создало необходимые социальные предпосылки для технологического переоснащения производства.

Разумеется, необходимость подобного шага «осенила» власти и собственников капитала Европейских государств не сразу. Исследователи отмечают, что политические структуры Европейских государств и государств Америки, длительное время не решались изменить свою традиционную позицию по отношению к владельцам производственных предприятий и к состоянию установленных ими трудовых отношений. В течение столетий власть была ориентирована на их поддержку, как основных налогоплательщиков и гарантов развития государства. И лишь XX век, с его революционными выступлениями, достижениями научно-технического прогресса и изменением роли и места человека в современном производстве и мире, побудил их внести существенные коррективы в свою социальную политику. Государственные лидеры и политические партии начали осознавать, что в справедливой оценке результатов труда, в установлении достойного уровня его оплаты таится не только благо для работников. Пришло понимание того, что справедливая материальная обеспеченность работников предприятий гарантирует политическую стабильность. Этим, кстати, объясняется и поддержка такой политики собственниками предприятий [21].

Защиту прав работника наемного труда постепенно начало во все больших масштабах осуществлять государство с его структурами инспекций труда, судов и прокуратуры [32].

Введение в практику показателя МРОТ, как социального стандарта и нижнего уровня, ниже которого не может быть величина заработной платы работников наемного труда, было осуществлено не без поддержки Международной организация труда (МОТ). Эта организация, созданная в Европе сразу же после окончания Первой мировой войны, приняла в 1928 году Конвенцию по обоснованию минимальной величины оплаты труда (МРОТ) во всех странах участницах этой организации [16]. Содержание Конвенции требовало, чтобы установленный размер МРОТ был обязательным для всех групп, работающих по найму. Рекомендовался дифференцированный подход к увеличению минимальной оплаты труда для разных категорий работников наемного труда. Но во всех случаях он *должен был быть не меньше трех минимальных размеров*

прожиточного минимума [22, с. 86]. Благодаря этой конвенции, законодательное установление минимального уровня заработной платы получило широкое распространение во всех экономически развитых странах мира.

Сегодня «минимальный размер оплаты труда» (МРОТ) известен в мировой практике как инструмент государственной власти, с помощью которого состоянии оказывается влияние на улучшение благосостояния людей, работающих по найму, повышается их покупательную способность, снижается социальную напряженность на предприятиях и в масштабах стран.

Выше уже говорилось о том, что еще в двадцатые годы прошлого века наша страна вошла в число «участников» этой Международной организации труда и стала пользоваться ее рекомендациями. В частности, были сделаны попытки использовать рекомендации конвенции МОТ о введении показателя «минимальный размер оплаты труда». В соответствие с этим в Советском Союзе минимальная величина оплаты труда была признана, как показатель оплаты труда. После его распада он был признан в России [18, с. 54]. В те годы Правительство СССР стремилось использовать рекомендации МОТ, чтобы не отставать в социальном плане от стран Европы. Но экономические возможности были тогда несопоставимыми. Поэтому, в практику, на начальном этапе, – в 1932 году, было введено Кодексом законов о труде лишь понятие «обязательный минимум оплаты». Однако сама величина минимальной оплаты в СССР до 1940-х годов так и не была установлена.

К определению МРОТ вернулись в 1970-х годах. В соответствии с п. 2 Постановления ЦК КПСС, СМ СССР, ВЦСПС № 842 от 12.12.1972 был установлен минимальный размер оплаты труда рабочих и служащих, в размере 70 рублей. Он не менялся вплоть до 1991 года. 19 апреля 1991 года Верховный совет РСФСР принял закон «О повышении социальных гарантий для трудящихся», который установил МРОТ в размере 180 руб. в месяц с 1 октября 1991 года. С 1 января 1992 года его повысили до 195 руб.

Эти годы были наполнены событиями, связанными с развалом Советского Союза, с девальвацией денежной массы. Тем не менее, 15 ноября 1991 года Правительство РСФСР приняло постановление, в котором с 1 декабря 1991 года был установлен МРОТ в размере 200 руб.

С началом нового тысячелетия ситуация с минимальным размером оплаты труда оказалась вообще на «обочине» социальной политики. Ежегодно устанавливаемый Государственной Думой минимальный размер оплаты труда (МРОТ) позволяет утверждать, что эта мера защиты интересов работников наемного труда не имеет никакого отношения к реалиям жизни. На величину денежных средств, утверждаемых Государственной Думой еже-

годно, начиная с 2000-го года и именуемых МРОТ, невозможно не только прожить, но просто выжить (см. табл. 3). До 2018 года она не достигала даже величины бюджета прожиточного минимума (БПМ).

Таблица 3. **Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума в России за период 2000–2018 гг.**

Год	Величина МРОТ (руб.) установленная согласно Федеральному закону от 19.06.2000 № 82-ФЗ и его дальнейших изменений	Величина БПМ для всего населения в IV кв. (в руб.)*	Доля МРОТ от величины БПМ
2000	132,0	1285	10,3
2002	450,0	1893	23,8
2003	600,0	2143	28,0
2006	1100,0	3437	32,0
2008	2300,0	4693	49,0
2010	4330,0	5902	73,4
2014	5554,0	8234	67,5
2017	7800,0	9786	79,7
2018 (с 01.07)	11163,0	10038**	**111,2**

* Данные взяты из «Справки о величине прожиточного минимума» подготовленной экспертами компании «Гарант» // Система «ГАРАНТ». URL: http:// base.garant.ru/3921257/#ixzz5NbCvxyh2 (дата обращения: 21.07.2018) [26].

** Правительством РФ принято решение, что с 1 мая 2018 года в России прожиточный минимум временно изменяться не будет, так как для анализа экономических показателей и потребительской корзины первого квартала этого года потребуется время.

Только в 2018 году по широко озвученному указанию Президента РФ величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) сравнялась с уровнем бюджета прожиточного минимума БПМ). При этом в законе говорится: «Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года» (в ред. Федерального закона от 28 декабря 2017 г. №421-ФЗ). Иными словами – улучшение благосостояния людей, работающих по найму в ближайшее время не обещается [20].

Такое решение, к сожалению, не ориентировано на преодоление в стране состояния бедности. Оно ее закрепляет. Соответственно, оно позволяет бизнесу не заботиться ни о повышении производительности труда, ни о достойном уровне оплаты труда. Не исключено, что низкий уровень оплаты рабочей

силы в нашей стране рассматривается в качестве ее преимущества на мировом рынке капиталов.

Ниже приводится соотношение устанавливаемой Государственной Думой минимальной величины оплаты труда (с 2000 года по настоящее время) и величины прожиточного минимума, рассчитываемого в этот же период на основе реальных цен по России (величина ПМ приводится здесь по последнему кварталу каждого года) (см. табл. 3).

Приведенные в таблице 3 величины МРОТ неизбежно вызывают недоумение. Каков смысл установления минимального рубежа оплаты труда, который не имеет отношения ни к улучшению жизни работающего населения страны, ни к формированию социального сотрудничества сторон в области трудовых отношений? В 2018 году узаконенная величина минимальной заработной платы (МРОТ) повысила минимальный уровень выплаты работнику зарплаты, которая едва-едва превышает (на 11 %) величину прожиточного минимума, хотя ни для кого не секрет, что работник, получая такую узаконенную оплату труда, заведомо оказывается на грани нищеты. Зато работодатель получает право выплачивать ему зарплату, не заботясь о том, что на нее может прожить только сам работник. Про то, что у него может быть семья и дети, в соответствии с принятым законом он, работодатель, в расчет может не принимать.

Заключение

Рассмотренная нами ситуация в сфере оплаты труда на предприятиях промышленного, обрабатывающего производства вызывает немало размышлений. Не меньше вопросов вызывает и государственная социальная политика в области состояния трудовых отношений и установления минимального размера оплаты труда. В сложившейся ситуации не создается условий для преодоления состояния бедности в семьях работников на этих предприятиях. Социально-экономическая ситуация в обрабатывающем производстве, которая сформировалась там к настоящему времени, создает труднопреодолимые преграды на пути предстоящего внедрения в производство новых, современных технологий. Очень нелегко, ничего не меняя в сфере трудовых отношений, изменить культуру труда на предприятиях обрабатывающего производства и добиться приверженности людей к работе на них, к идентификации с их целями и задачами. А ведь это является важнейшим социальным условием предстоящей модернизации. Очень сложно в таких условиях привлечь на работу в уникальные производства молодых выпускников учебных заведений и специалистов. Пришло время серьезно разобраться со сложившейся ситуацией.

Библиографический список

1. Авдошина Н.В. Социально-трудовая сфера как объект социологического анализа // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни: сб. науч. материалов Всероссийской научно-практической конференции, Самара, 11–12 октября 2007 г. Самара: Универс групп, 2007. С. 144–156.
2. Белоусова С. Анализ уровня бедности // Экономист. 2006. № 10. С. 64–71.
3. Беляева Л.А. Социальная стратификация и бедность в регионах России // Социологические исследования. 2006. № 9. С. 52–62.
4. Блинов А., Сидорова А. Проблемы бедности в России и на Украине // Экономист. 2006. № 6. С. 62–67.
5. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма / пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. Москва: Новое литературное обозрение, 2011. 976 с.
6. Бочаров В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Самарский университет, 2010. 640 с.
7. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Кризис трудовой активности // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 124–125.
8. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Новые требования к работнику промышленного производства в условиях современной модернизации (социологический анализ) // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2015. № 3 (111). С. 44–49.
9. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня – 2015: сб. науч. тр. Социологического института РАН. Вып. 6. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2015. С. 10–63.
10. Ван Дик Р. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2006. 140 с.
11. Васькина Ю.В. Заработная плата и уровень жизни работников промышленности Поволжья // Петербургская социология сегодня – 2015: сб. науч. тр. Социологического института РАН. Вып. 6. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2015. С. 236–265.
12. Гордон Л.А. Четыре рода бедности в современной России // Социологические исследования. 1994. № 4. С. 18–35.
13. Гордон Л.А., Головачев Б. В. Критерии бедности в современной России // ВЦИОМ. 1996. № 6 (194). С. 23–46.
14. Иншаков О., Фролов Д. «Простые люди» и индикаторы развития // Экономист. 2006. № 11. С. 60–66.
15. Кадомцева С. Социальная политика и население // Экономист. 2006. № 7. С. 48–58.
16. Конвенция № 26 Международной организации труда «О создании процедуры установления минимальной заработной платы». Принята в Женеве 16.06.1928 на 11-й сессии Генеральной конференции МОТ. URL: http:// www.conventions.ru/view_base.php?id=21613 (дата обращения: 21.07.2018).
17. Лапин Н. И. Проблема формирования концепции человеческих измерений стратегии поэтапной модернизации России и ее регионов // Социологические исследования. 2014. № 12. С. 11–12.
18. Литвинов В.А. Правда о вкусной и здоровой пище (показатели потребления в России за 100 лет) // Человек. 2006. № 2. С. 46–57.

19. Львов С. В. Образы бедности и богатства в Российском общественном сознании // Мониторинг общественного мнения, экономические и социальные перемены. 2007. № 1 (81). С. 34–43.

20. Минимальный размер оплаты труда. Досье // ТАСС. Информационное агентство России. URL: http://tass.ru/info/4851457 (дата обращения: 21.07.2018).

21. Мейсон П. Посткапитализм: путеводитель по нашему будущему. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2016. 416 с.

22. Никифорова А. А. Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой // Труд за рубежом. 1997. № 4. С. 86–99.

23. Прожиточный минимум // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 222.

24. Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. 2004. № 4. С. 33–43.

25. Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов: СГТУ, 2000. 216 с.

26. Справка о минимальном размере оплаты труда (подготовлена экспертами компании «Гарант») // Система «ГАРАНТ». URL: http://base.garant. ru/10180093/ (дата обращения: 21.07.2018).

27. Струмилин С. На плановом фронте (1920–1930). Москва: Госполитиздат, 1958. 626 с.

28. Тукумцев Б.Г. Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6, № 3. С. 319–338.

29. Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 41–50.

30. Шевяков А.Ю. Неравенство доходов как фактор экономического и демографического роста // Инновации. 2011. № 1 (147). С. 7–18.

31. Шибаев А. А. Как определяли прожиточный минимум в России // Вестник государственного страхования. 2003. № 2. С. 74–80.

32. Эдуардов С. Внутренний враг американской экономики слабеет // Утро. 2005. № 8. Август. URL: http://www.utro.ru/articles/2005/08/08/465776.shtml (дата обращения: 21.07.2018).

33. Ярошенко С.С. Теоретические модели бедности // Рубеж. 1991. № 8–9. С. 31–44.

34. Ярошенко С.С. Четыре социологических объяснения бедности (опыт анализа зарубежной литературы) // Социологические исследования. 2006. № 7. С. 34–42.

Раздел 5
САМАРСКИЙ МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Н.В. Авдошина, А.Ф. Боковенко,
Б.Г. Тукумцев

МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ*

Программа мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области предусматривает использование, наряду с данными статистической отчетности и выборочных обследований базовых предприятий, значительного объема субъективной информации. Источником этой информации являются регулярные (ежеквартальные) социологические опросы работников и руководителей предприятий восьми промышленных отраслей. Всего по области опрашивается 650 человек, отобранных методом квотной целевой выборки на 18 предприятиях.

В основу опросника, используемого в мониторинге, положена анкета, разработанная Российским центром «Мониторинг». Однако она существенно переработана и дополнена с учетом требований областной программы и специфики местных условий. Вопросник, предназначенный для руководителей, составлен заново. Он дает возможность сопоставить оценки, высказанные первыми лицами предприятий, с мнением персонала. Одновременно с этим он дает возможность выяснить представления руководителей об изменениях, которые могут произойти в социально-трудовой сфере в ближайшем будущем.

Особенностью разработанных методических документов является то, что они имеют сменные блоки, позволяющие расширить объем анализируемых характеристик, сохраняя при этом отслеживание состояния основных социальных показателей. Ниже приводятся оба методических документа в той редакции, в которой они были подготовлены для использования в I квартале 1997 года.

---

* **Источник: Авдошина Н.В., Боковенко А.Ф., Тукумцев Б.Г. Методические документы социологического мониторинга социально-трудовой сферы // Состояние и тенденции развития социально-трудовой сферы на современном этапе: материалы региональной научно-практической конференции (27–28 февраля 1997 года). Самара: ЭИЦ Облкомстата, 1997. С. 259–287.**

«ВАША РАБОТА»
(вопросы к работнику промышленного предприятия)

Руководство области внимательно следит за положением дел на промышленных предприятиях. По его поручению научные сотрудники Самарского государственного университета проводят регулярные опросы работников в основных отраслях промышленного производства. Просим Вас ответить на поставленные в этой анкете вопросы.

Заполнить анкету нетрудно. Пожалуйста, полностью прочитайте КАЖДЫЙ ВОПРОС с вариантами ответа на него. Затем обведите кружком тот (или те) НОМЕРА вариантов, которые совпадают с Вашим мнением. Если ни один из предложенных вариантов ответа Вам не подходит, изложите своё мнение на свободных строках анкеты. Перед некоторыми вопросами даны ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УКАЗАНИЯ, как на них отвечать. Пожалуйста, отнеситесь к ним внимательно!

Заранее благодарим Вас за помощь и внимание!

Итак, наши вопросы.

1. К какой категории работников Вы относитесь?
1. К рабочим 1 – 3 разряда.
2. К рабочим 4 – 6 разряда.
3. К рабочим без разряда.
4. К ИТР и служащим.
5. К другой категории (какой именно) _____

2. Ваше образование:
1. Неполное среднее
2. Общее среднее
3. Среднее специальное
4. Высшее и незаконченное высшее

3. Проходили ли Вы в течение последнего года (включая 1 квартал 1997 г.), профобучение в какой либо из перечисленных форм?
1. Первичное профобучение (для не имевших профессии, специальности)
2. Обучение новой (второй) профессии
3. Обучение новой специальности
4. Повышение квалификации
5. Нет, профобучения не проходил

4. Соответствует ли уровень Вашей квалификации работе, которую Вы в настоящее время выполняете?

1. Моя квалификация ниже, чем требует выполняемая работа.
2. Квалификация соответствует выполняемой работе.
3. Квалификация выше, чем требует выполняемая мной работа.

5. Устраивает ли Вас возможность повышения своего профессионального уровня?

1. Вполне устраивает
2. Скорее устраивает, чем нет
3. Скорее всего, не устраивает
4. Совершенно не устраивает
5. Затрудняюсь ответить

6. Как, на ваш взгляд, изменился уровень квалификации работников Вашего предприятия за последние три года?

1. Существенно повысился
2. Ненамного повысился
3. Остался на прежнем уровне
4. Несколько понизился
5. Существенно понизился
6. Затрудняюсь ответить

7. Приходилось ли Вам в 1 квартале 1997 года работать в режиме сокращенного рабочего времени по инициативе администрации (неполную рабочую неделю или сокращенный рабочий день)?

1. Да, приходилось
2. Нет, не приходилось

8. Приходилось ли Вам в 1 квартале 1997 года находиться в вынужденном отпуске (по инициативе администрации)?

1. Да, был в отпуске без сохранения содержания
2. Да, был в отпуске с частичной оплатой
3. Да, был в отпуске с полной оплатой
4. Нет, не приходилось

9. Сегодня на предприятиях все чаще встает вопрос о сокращении персонала. Уверены ли Вы в том, что сумеете сохранить за собой свое рабочее место?

1. Вполне уверен
2. Скорее уверен, чем нет

3. Трудно сказать
4. Скорее, не уверен
5. Совершенно не уверен

10. Как вы думаете, легко ли Вам будет найти другую работу?

1. Да, я легко смогу подобрать себе равноценную работу
2. Думаю, что если потери и будут, то не очень большие
3. Без существенных потерь сделать это вряд ли удастся
4. Думаю, что это практически невозможно
5. Трудно сказать

11. Согласны ли Вы с тем, что у предприятия нет другого выхода из сложившейся ситуации, кроме использования сокращенного рабочего времени и вынужденных отпусков?

1. Да, полностью согласен
2. В какой-то степени согласен
3. Не согласен
4. Затрудняюсь ответить

12. Хотите ли Вы сменить место работы?

1. Да, хотел бы сменить место работы
2. Нет, не хотел бы
3. Затрудняюсь ответить

13. Если на предыдущий вопрос Вы ответили утвердительно, то предполагаете ли Вы при этом…

1. Сменить рабочее место (цех, отдел) внутри предприятия
2. Сменить предприятие
3. Сменить место жительства (переехать в другой населенный пункт)
4. Я еще не знаю

<u>Теперь несколько вопросов об условиях Вашего труда</u>

14. Как Вы считаете, за прошедший год условия Вашего труда…

1. Ухудшились
2. Улучшились
3. Не изменились

15. Удовлетворены ли Вы условиями своего труда?

1. Вполне удовлетворен
2. Скорее удовлетворен, чем нет

3. Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
4. Совершенно не удовлетворен
5. Трудно сказать

16. Считаете ли Вы, что условия труда в текущем году будут улучшены?

1. Да
2. Нет
3. Не знаю

17. Проявляют ли Ваши непосредственные руководители заботу об улучшении условий труда?

1. Да
2. Нет
3. Не знаю

18. Что в условиях Вашего труда вызывает у Вас наибольшее беспокойство? (напишите, пожалуйста)

_____

19. Укажите Ваш полный заработок (зарплата плюс премии, доплаты) за прошлый месяц (ПОСЛЕ вычета налогов, т.е. «чистыми»)

_____ тысяч рублей

20. Устраивает ли вас уровень оплаты Вашего труда?

1. Вполне устраивает
2. Пожалуй, устраивает
3. Пожалуй, не устраивает
4. Совершенно не устраивает
5. Трудно сказать

21. Какой месячный заработок в настоящее время Вы сочли бы для себя нормальным?

_____ тысяч рублей

22. По сравнению с другими работниками предприятия Ваш труд оплачивается справедливо?

1. Да, справедливо
2. Нет, не справедливо
3. Трудно сказать
4. Другое мнение (напишите)

_____

_____

23. Увеличится ли Ваш заработок, если вы будете работать более интенсивно (выполнять больший объем работы, сокращать сроки работы)?

1. Да, увеличится
2. Увеличится очень незначительно
3. Не увеличится
4. Трудно сказать

24. А если Вы будете работать с более высоким качеством, повысится ли Ваша зарплата?

1. Да, повысится
2. Повысится, но очень незначительно
3. Не повысится
4. Трудно сказать

25. Были ли на Вашем предприятии в первом квартале случаи задержки заработной платы?

1. Не получили еще за февраль
2. Не получили еще за январь
3. Не получили еще за прошлый год
4. Больших задержек зарплат не было
5. Другое (что именно)

_____

26. Ухудшилось или улучшилось материальное положение Вашей семьи (или Ваше, если Вы живете один) за последние три года?

1. Стало заметно лучше
2. Ухудшилось незначительно
3. Не изменилось
4. Стало хуже
5. Стало намного лучше

27. Как велика Ваша семья?

1. В ней, включая детей, _____ человек
2. Я живу один (одна)

28. Укажите, примерно, каким был у Вас в прошлом месяце доход на одного члена семьи (Сложите все суммы заработка, стипендии, пенсии и т.п. всех членов семьи и весь доход поделите на число членов семьи, включая детей): _____ тыс. руб.

29. Какая, примерно, доля совокупного дохода в Вашей семье расходуется на питание?

1. До 30 % дохода
2. От 30 % до 50 % дохода
3. От 50 % до 75 % дохода
4. Свыше 75 % дохода

30. Как Вы считаете, Вы питаетесь нормально, как привыкли, или Вы вынуждены себя ограничивать в еде?

1. Питаюсь нормально
2. Кое в чем приходится себя ограничивать
3. Питаюсь плохо, во всем себя ограничиваю

31. К какой категории Вы отнесли бы себя по уровню своего материального положения?

1. Вполне обеспечен
2. Более-менее обеспечен
3. Мало обеспечен
4. Не обеспечен необходимым
5. Бедствующий

32. Есть ли в Вашей семье (или у Вас) сейчас сбережения, накопления?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

33. Имеете ли Вы (или Ваша семья) дачу?

1. Да
2. Нет

34. Имеете ли Вы (или Ваша семья) автомобиль?

1. Да
2. Нет

35. Как Вы считаете, такие люди, как Вы, имеют сейчас возможность повысить свой уровень жизни?

1. Пожалуй, да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

36. Перечислите, пожалуйста, все источники Ваших доходов (помимо заработной платы на данном предприятии)

1. Пенсия, пособия, стипендия, компенсации, дотации
2. Работа по совместительству в другом месте
3. Случайные, разовые заработки
4. Доход от личного подсобного хозяйства
5. Дивиденды от акций, проценты по вкладам в банке
6. Другое (что именно)

_____

7. Помимо зарплаты доходов не имею

Теперь поговорим немного о другом

37. Являетесь ли Вы членом профсоюза?

1. Да
2. Нет

38. Если Вы член профсоюза, то удовлетворены ли Вы его деятельностью?

1. Деятельностью профсоюза полностью удовлетворен
2. Скорее удовлетворен, чем нет
3. Затрудняюсь ответить
4. Скорее не удовлетворен
5. Совершенно не удовлетворен

39. Заключен ли на Вашем предприятии коллективный договор между трудовым коллективом и администрацией на 1997 год?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

40. Выполнила ли администрация свои обязательства по коллективному договору в прошлом году?

1. Выполнила полностью
2. Выполнила частично
3. По-моему, вообще не выполнила
4. Затрудняюсь ответить

41. Имеет ли для Вас лично значение то, как заключен и выполнен коллективный договор на предприятии?

1. Имеет большое значение
2. Имеет значение, но небольшое
3. Никакого значения не имеет
4. Трудно сказать

42. Кто, по Вашему мнению, должен контролировать действия администрации по выполнению коллективного договора?

_____

_____

43. Кто на Вашем предприятии реально защищает интересы рядовых работников (в вопросах оплаты, охраны труда, сохранения рабочих мест и пр.)? (можете дать несколько ответов)

1. Профсоюзная организация
2. Руководители среднего звена (начальники производств, цехов, смен и т. п.)
3. Администрация предприятия
4. Совет акционеров и его правление
5. Другие лица:

_____

6. Никто реально не защищает

44. Способна ли сегодня профсоюзная организация обеспечить защиту Ваших интересов на предприятии?

1. Думаю, что способна
2. В очень малой степени
3. Не способна
4. Трудно сказать

45. Что, по Вашему мнению, необходимо сделать, чтобы улучшить работу профсоюзной организации?

_____

46. Что в нынешней ситуации на вашем предприятии может послужить причиной конфликта между работниками и администрацией? *(можете дать несколько ответов)*

1. Вынужденные отпуска, перевод работников на неполный рабочий день/ неделю

2. Высвобождение (сокращение) персонала

3. Угроза банкротства (закрытия) предприятия

4. Задержки выплаты зарплаты

5. Условия труда

6. Отношение руководителей к работникам

7. Другое (что именно)

_____

47. Предъявляли ли работники Вашего предприятия за прошедший год какие-либо требования к администрации по улучшению условий, организации или оплаты труда?

1. Да, предъявляли
2. Нет, не предъявляли
3. Затрудняюсь ответить

48. Если предъявляли, то в какой форме?

1. Путем индивидуального обращения
2. Путем коллективных писем и заявлений
3. На собрании работников предприятия
4. Через профсоюзную организацию
5. Другое (уточните)_____

49. Какова, на ваш взгляд, вероятность открытого массового конфликта в ближайшем будущем?

1. Конфликт на предприятии исключен
2. Конфликт вряд ли возможен
3. Полагаю, что конфликт возможен
4. Вероятность конфликта велика
5. Затрудняюсь ответить

Какой из способов разрешения конфликтов между работниками и администрацией Вам представляется наиболее эффективными? *(дайте ответ в каждой строке)*

	Эффективны	**Трудно сказать**	**Неэффективны**
50. Собрания, митинги, пикетирование	1	2	3
51. Обращение в трудовой арбитраж	1	2	3
52. Переговоры с администрацией предприятия	1	2	3
53. Забастовки	1	2	3
54. Вмешательство областной администрации	1	2	3

55. Удовлетворены ли Вы в целом своей нынешней работой?

1. Вполне удовлетворен
2. Скорее удовлетворен, чем нет
3. Не могу сказать определенно
4. Скорее не удовлетворен
5. Совершенно не удовлетворен

56. В какой мере Вас устраивает организация Вашего труда?

1. Вполне устраивает
2. Скорее устраивает, чем нет
3. Скорее не устраивает
4. Совершенно не устраивает
5. Затрудняюсь ответить

57. Устраивает ли Вас отношение администрации к работникам?

1. Вполне устраивает
2. Скорее устраивает, чем нет
3. Скорее не устраивает
4. Совершенно не устраивает
5. Затрудняюсь ответить

58. Каким, по Вашему мнению, должен быть Ваш начальник, чтобы обеспечить успешную работу?

1. Жестким, требовательным, бескомпромиссным
2. Рассудительным, действующим методом убеждения, рассчитывающим на поддержку коллектива
3. Добросердечным, входящим в положение подчиненных, рассчитывающим на их добросовестность
4. Другое мнение (напишите) _____

59. Соответствует ли, на Ваш взгляд, этому Ваш непосредственный начальник?

1. Полностью соответствует
2. Соответствует лишь частично
3. Не соответствует
4. Затрудняюсь ответить

60. Оцените, пожалуйста, отношения между людьми у Вас на работе:

1. У нас преобладают деловые, формальные отношения
2. У нас главное в отношениях между людьми – это личные контакты, дружеское общение
3. В коллективе напряженные, конфликтные отношения
4. Затрудняюсь ответить

61. Как Вы считаете, приспособилось ли большинство членов Вашего коллектива в работе на предприятии в новых нелегких условиях?

1. Приспособилось
2. Не приспособилось
3. Затрудняюсь ответить

62. Что бы Вы могли сказать о своем настроении в последние 1-2 месяца?

1. Прекрасное настроение
2. Хорошее, ровное
3. Испытываю напряжение, раздраженность
4. Испытываю страх, тоску
5. Затрудняюсь ответить

63. Что может улучшить Ваше настроение, какие изменения? (напишите)

_____

64. Как бы Вы оценили экономическое и производственное положение Вашего предприятия?

1. Положение улучшается
2. Положение не меняется
3. Положение ухудшается
4. Другое (что именно) _____

65. Что Вы думаете о перспективах Вашего предприятия?

1. Дела идут в правильном направлении
2. Ход дел идет в тупик
3. О перспективах говорить рано
4. Затрудняюсь ответить

<u>Расскажите, пожалуйста, немного о себе</u>

66. Удовлетворены ли Вы в общем и в целом своей жизнью?

1. Вполне удовлетворен
2. Скорее удовлетворен, чем нет
3. Не могу сказать определенно
4. Скорее не удовлетворен
5. Совершенно не удовлетворен

67. Чувствуете ли Вы уверенность в завтрашнем дне?

1. Вполне уверен
2. Скорее уверен, чем нет
3. Не могу сказать, уверен или нет
4. Пожалуй, не уверен
5. Совершенно не уверен

68. Что Вас больше всего тревожит в настоящее время?

(отметьте только самое главное)

1. Положение предприятия
2. Положение в стране
3. Личные проблемы
4. Другое (что именно) _____
5. Ничто не тревожит

И в заключении отметьте, пожалуйста:

69. Ваш пол

1. Женский
2. Мужской

70. Возраст:

1. Моложе 30 лет
2. 30-44 года
3. 45 и старше

Благодарим Вас за ответы!

Вопросы к эксперту-руководителю

Уважаемый_____!

Научно-исследовательская группа Самарского государственного университета, работающая по заданию областной администрации, просит Вас принять участие в анализе и оценке наиболее значимых проблем социально-трудовой сферы.

Нам важно знать Ваше личное мнение об экономической и социальной обстановке на предприятии и ее перспективах. С этой целью мы зададим Вам несколько вопросов. Ваши ответы помогут выработать более обоснованные рекомендации по изменению социальной политики в сфере труда как в области, так и на федеральном уровне.

Заранее благодарим Вас!

1. Как бы вы охарактеризовали производственно-экономическую ситуацию на Вашем предприятии в начале этого года?

1. Предприятие улучшает свои показатели
2. Работает примерно на одном и том же уровне
3. Идет ухудшение ситуации

2. Как изменился уровень квалификации персонала Вашего предприятия за последние три года?

1. Существенно повысился
2. Ненамного повысился
3. Остался на прежнем уровне
4. Несколько понизился
5. Существенно понизился

3. Достаточен ли тот уровень квалификации и знаний, которые есть у персонала, для подъема и дальнейшего развития производства, если таковое будет иметь место в 1997 году?

1. Да
2. Нет
3. Другое (укажите, что) _____

4. Считаете ли Вы возможным в ближайшие полгода отказаться от использования сокращенного рабочего времени и административных отпусков?

1. Это вполне возможно
2. Маловероятно
3. Невозможно

5. Считаете ли Вы, что в ближайшие полгода придется сократить часть работников на Вашем предприятии?

1. Судя по всему –да
2. Маловероятно
3. Нет, не придется

6. Планируется ли на Вашем предприятии в 1997 году создание новых рабочих мест?

1. Да
2. Нет
3. Трудно сказать

7. Как Вы оцениваете состояние условий труда на Вашем предприятии в целом?

1. Вполне удовлетворительное
2. Скорее удовлетворительное, чем нет
3. Скорее неудовлетворительное
4. Совершенно не удовлетворительное

8. Какие первоочередные меры должны быть приняты на предприятии по улучшению условий труда?

_____

_____

9. Имеется ли возможность в этом году осуществить эти меры?

1. Да
2. Частично
3. Нет

Как, на Ваш взгляд, могут измениться показатели работы Вашего предприятия в 1997 году?

10. Объем производства товарной продукции

1. Возрастет
2. Останется на том же уровне
3. Уменьшится
4. Другое (что именно)

_____

11. Заработная плата работающих

1. Возрастет
2. Останется на том же уровне
3. Уменьшится
4. Другое (что именно) _____

12. Объем инвестиций

1. Возрастет
2. Останется на том же уровне
3. Уменьшится
4. Другое (что именно) _____

13. Уровень квалификации и мастерства персонала

1. Возрастет
2. Останется на том же уровне
3. Снизится
4. Другое (что именно)

14. Отношения рабочих к администрации

1. Улучшится
2. Останется на том же уровне
3. Ухудшится
4. Другое (что именно) _____

15. Как Вы считаете, возможны ли на Вашем предприятии в ближайшее полугодие трудовые конфликты?

1. Вполне возможны
2. Маловероятны
3. Конфликты исключены
4. Трудно сказать

16. В какой степени профсоюзная организация справляется со своей функцией регулирования трудовых отношений на предприятии и защиты интересов работников?

1. Вполне справляется
2. Справляется плохо
3. Не справляется

17. Собирается ли Ваше предприятие в 1997 году поднять минимальную заработную плату до уровня официального прожиточного минимума по области?

1. Да
2. Нет
3. Другое (что именно) _____

18. Нуждается ли Ваше предприятие в помощи областной или местной администрации? И если «да», то в какой именно?

_____

19. Какие, на Ваш взгляд, элементы производственной ситуации в наибольшей степени негативно влияют на морально-психологический климат в коллективе? (*отметьте 2-3 наиболее значимых*)

1. Условия труда
2. Организация труда
3. Уровень оплаты труда
4. Взаимоотношения в коллективе
5. Взаимоотношения с руководством, администрацией

6. Отсутствие возможности повышения квалификации
7. Перспективы работы (сохранения рабочего места)
8. Другое (что именно) _____

20. Как Вы думаете, какое настроение характерно для большинства членов коллектива Вашего предприятия в последние 1-2 месяца?

1. Думаю, что у большинства прекрасное настроение
2. Хорошее, ровное настроение
3. Напряженное, раздраженное
4. У большинства настроение пессимистичное, ощущение тоски, страха
5. Трудно сказать

21. Есть ли, по Вашему мнению, у предприятия возможности для улучшения морально-психологического климата?

1. Да
2. Нет

22. Если «да», то что можно сделать? (напишите, пожалуйста) _____

И, наконец, последний вопрос.

23. Какие, на Ваш взгляд, проблемы и трудности предприятия являются в данный момент наиболее актуальными?

_____
_____

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ!

Б.Г. Тукумцев

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРОЙ*

Усиление внимания к социально-трудовой сфере со стороны областных органов власти, инициировавших проведение конференции по этой тематике, является важным свидетельством перемен, которые начинают происходить в системе управления экономикой. Речь идет о признании той важной роли, которую призваны сыграть в процессах восстановления производственного потенциала области социальные ресурсы предприятий или, как принято говорить, «человеческий фактор производства». Практика показывает, что в новых условиях хозяйственный успех ожидает лишь те предприятия, руководители которых не только сумели сохранить основной кадровый состав персонала, но и сформировали в новой обстановке высокую технологическую дисциплину ответственное отношение к труду, заинтересованность людей в общих результатах.

В то же время необходимо отметить, что обращение к социальным резервам производства не является приметой только кризисных ситуаций. Опыт развития мировой экономики дает основания утверждать, что в XX веке поиск способов наиболее полного использования способностей и возможностей каждого участника производства превратился в главное направление развития управленческой науки и практики. Капиталовложения в человека рассматриваются сегодня в мире как наиболее эффективные, а роль человека в системе производства, как ведущая. И если мы, пока что, де-факто не признаем такой оценки и придерживаемся других позиций, то это лишь подчеркивает длину дистанции, которую необходимо пройти нашим управляющим, чтобы добиться успешной работы в современных рыночных условиях.

Понимание этого обстоятельства уже нашло свое отражение в социальной политике администрации области. Здесь хорошо отдают себе отчет в том, что решение такой судьбоносной проблемы, как актуализация социальных резервов, не может быть пущено «на самотек», несмотря на то, что основная часть производственных организаций с их социальными проблемами уже несколько лет относится к негосударственному сектору экономики. Органы государственной власти не могут позволить себе быть безразличными к тому, как новые капиталисты используют главное богатство территорий – их трудовые

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Информационное обеспечение управления социально-трудовой сферой // Социально-трудовая сфера: Динамика, качество человеческого потенциала, проблемы управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции (26–27 марта 1998 года). Самара: ЭИЦ Облкомстата, 1998. С. 79–87.**

ресурсы. Потому что все заботы о воспроизводстве этих ресурсов лежат на областном бюджете. В этих условиях контроль над состоянием социально-трудовой сферы становится неотъемлемой частью управленческой деятельности областной администрации. Под ее руководством действует трехсторонняя комиссия по социальному партнерству, областная инспекция по охране труда, разветвленная сеть учреждений по трудоустройству и социальной поддержке лиц, потерявших работу. Уточняется и расширяется трудовая основа регулирования социальных отношений в сфере труда.

Но всякое управление, если оно стремится быть эффективным должно опираться на всестороннюю информацию об объекте, который подвергается его воздействию. Поэтому и было принято решение об использовании такой системы сбора данных о состоянии социально-трудовой сферы, как мониторинг. Речь идет о постоянном, с определенными интервалами, наблюдении за социальным самочувствием людей в сфере труда, за соответствием основных ее параметров потребностям и интересам людей и общества.

Начало мониторинга было положено в конце 1995 года решением областной администрации. Его осуществление было Областному комитету государственной статистики, Главному управлению труда Администрации области и НИИ социальных технологий Самарского государственного университета. Первоначально мониторинг охватывал только промышленные предприятия области. Но с 1997 года был распространен и на сферу сельскохозяйственного производства. Сбор данных, их анализ и подготовка информационного доклада осуществляются ежеквартально. Правда, для сельского хозяйства был избран полугодовой интервал.

За два года своего функционирования мониторинг стал достаточно успешным каналом обратной связи для руководителей Областной администрации. Он не только дает возможность оценить ситуацию, но позволяет увидеть реальный результат принимаемых решений. Важной особенностью Самарского мониторинга является то, что он дает комплексное представление о состоянии динамики социальных процессов в трудовой сфере. Причем статистическая и социологическая информации объединяются не на уровне результатов, а на стадии анализа первичных данных. Это позволяет наиболее успешно сочетать объективные и субъективные показатели и получать для анализа сведения, которые не улавливаются действующей системой статотчетности.

Статистическая информация по программе мониторинга постоянно собирается на пятидесяти базовых предприятиях. Инструментом получения субъективной информации в рамках мониторинга являются повторные социологические исследования, которые проводятся на предприятиях восьми

отраслей промышленности и трех сельских районов области. При этом используется квотно-целевая выборка и метод формализованного интервью.

Рост «стажа» мониторинга увеличивает возможность использования его данных для прогнозирования изменений социальной ситуации сфере труда. Длительный период наблюдений позволяет проследить динамику изменений основных социальных показателей трудовой сферы: уровня латентной безработицы, социальной напряженности, восприятия условий труда, уровня жизни и других. Новая информация дает основания для пересмотра методологических подходов к анализу данных. Так, например, в последнее время появились сомнения в целесообразности использования отраслевой дифференциации предприятий и аргументы для перехода к использованию в качестве основания группировки территориального признака. Вообще, следует отметить, что методологические наработки мониторинга постоянно подвергаются ревизии и модернизации. Может быть, именно поэтому он не страдает «монотонией» и постепенно переключает внимание пользователей на новые проблемы, расширяя круг получаемой информации.

Среди проблем социально-трудовой сферы, которые находятся сегодня в поле зрения исследователей, некоторые вызывают особую озабоченность и требуют к себе повышенного внимания. Одной из них является проблема формирования социально-трудовых отношений, отношений между работодателями и работниками наемного труда. В настоящее время эти отношения на большей части предприятий носят полуфеодальный характер или характер эпохи раннего капитализма и никак не соответствуют ни рыночным условиям, ни новым общественным реалиям. Здесь нарушаются элементарные права работников, безнаказанно не соблюдается трудовое законодательство, допускается многомесячная задержка заработной платы, отсутствует переговорный процесс между сторонами трудовых отношений. Как следствие этого, исследования фиксируют рост социальной напряженности на обследуемых предприятиях. Причем, с конца 1996 года отмечается существенное изменение в представлении работников о «виновной» стороне. Если до этого большая часть респондентов обвиняла в сложившейся обстановке на предприятиях все органы государственной власти вплоть до президента, то теперь стремительно растет удельный вес тех, кто в качестве основного виновника называет руководителя своего предприятия. И эта смена ориентиров не сулит в ближайшем будущем ничего хорошего для социальной стабильности.

Сегодня много говорится о социальном партнерстве. Во имя его утверждения на федеральном уровне и на уровне регионов образованы трехсторонние комиссии, которые решают немало серьезных вопросов, относящихся к социально-экономической ситуации в сфере труда. Однако, при этом необходимо

учитывать, что корень всех проблем социально-трудовых отношений находится непосредственно на предприятиях, где социальным партнерством пока даже «не пахнет». Работники предприятий, как показывают исследования, не имеют легитимного представителя для переговоров с работодателем. Официальные профсоюзы пользуются поддержкой не более 20 процентов работающих. Остальные убеждены в полной зависимости профсоюза от работодателя. Со своей стороны администрация подавляющего большинства предприятий, не испытывая давления со стороны профсоюза, не осуществляет переговоров с представителями персонала по возникающим проблемам. Происходит это оттого, что законодательство не содержит в себе механизма взаимодействия сторон трудовых отношений, которые бы учитывали современную ситуацию на предприятиях. А органы Главного управления труда на местах не наделены правом вмешиваться и пресекать имеющие место нарушения. Это заметно расходится с мировой практикой регулирования социально-трудовых отношений. Данные мониторинга дают возможность видеть, как эта ситуация накапливает условия для обострения социальной обстановки, как отсутствие переговорного процесса и отлаженной системы разрешения трудовых споров способствует развитию конфликта и созданию непредсказуемых ситуаций.

Не меньшее число проблем остается неразрешенным в социально-трудовой сфере сельскохозяйственных предприятий. Исследования в рамках мониторинга позволили представить их себе более четко. Фермерские хозяйства увеличили в минувшем году количество работников наемного труда, привлекаемых на временные сезонные работы. Это положительный факт, свидетельствующий об увеличении числа рабочих мест в сельских районах. Однако, права этих работников пока что никто не защищает. Они не включены ни в какие системы страхования. Действующее законодательство не рассматривает такой тип временной занятости и ответственности, которую несет работодатель-фермер по отношению к наемному работнику. Бесконтрольное продолжение этой практики может привести к формированию в сельской местности большой группы социально незащищенных людей, лишенных каких-либо гарантий на будущее.

Достаточно сложные проблемы возникают в социально-трудовой сфере коллективных производственных образований. Речь идет о взаимоотношении собственников земли – крестьян и управляющих обобществленной собственностью, которые утверждаются и нанимаются крестьянами. На базе этой собственности сложились два типа сельскохозяйственного производства. Во-первых, это хозяйства на базе приусадебных участков – личные подсобные хозяйства; во-вторых, это производство сельскохозяйственной продукции на базе объединённых земельных участков, животноводческих ферм и других

обустройств, находящихся в коллективной собственности. При вхождении в рынок стало очевидным, что громоздкие и нерентабельные животноводческие комплексы на данном этапе бесперспективны. В то же время в коллективных хозяйствах рентабельна совместная обработка земли и производство растениеводческой продукции. Что же касается личных подсобных хозяйств, то они нашли свою «нишу» на рынке и увеличивают производство животноводческой продукции. В 1997 году они обеспечили поставку 53 процентов всего производимого в области мяса и 49 процентов всего объема молока. Таким образом, без участия планирующих органов стихийно идет перераспределение функций по поставке продукции на продовольственный рынок. Коллективные формы, снижая объем производства этой животноводческой продукции, сохраняют достигнутый уровень производства зерновых. Именно благодаря этой растениеводческой продукции возможны функционирование и рост поголовья скота и птицы в личных подсобных хозяйствах. Анализируя эти процессы, можно прийти к выводу, что формируется новая структура хозяйств с перспективным сочетанием индивидуальных и коллективных начал.

Однако, действующее законодательство не учитывает эти особенности. Оно ориентировано на старую модель колхозного производства, включенного в систему государственного регулирования. Предусмотренные этим законодательством механизмы регулирования трудовых отношений и контроля над деятельностью управляющих оказываются неэффективными. Отсутствует в селах и государственный контроль над исполнением законов о труде. В результате этого работники сельхозпредприятий имеют крайне неблагоприятные условия труда, систематическую невыплату заработной платы. Они являются пассивными свидетелями злоупотреблений со стороны нанятых ими управляющих, которых никто сегодня практически не контролирует. Об этих фактах сообщает значительное число.

Все это еще раз подтверждает необходимость первоочередного внимания к созданию условий для формирования цивилизованных социально-трудовых отношений непосредственно на предприятиях и в организациях. До тех пор, пока они будут оставаться на нынешнем уровне, они будут препятствовать нормальному развитию производства.

Исследования, выполненные в рамках мониторинга, позволяют, получить данные которые не содержатся в статотчетности и могут быть получены только с помощью опросов. Разумеется, при использовании опросов не исключены и определенные искажения. Однако, с помощью специальных методик, можно свести к минимуму возможную ошибку. Одним из показателей, который отслеживался с помощью опросов в мониторинге, является уровень жизни работающих. Для управления территорией имеет

большое значение знание удельного веса группы тех, кто имеет среднедушевой доход в семье ниже прожиточного минимума и его динамика. Такой показатель является информацией о людях, которые, работая, не в состоянии обеспечить воспроизводство своей жизни и жизни своей семьи. Размеры этой группы – это та зона нищеты, сохранение которой представляет собой социально опасное явление. Люди, живущие в таких условиях, не могут быть ни эффективными работниками, ни полноценными потребителями на рынке. Они становятся иждивенцами общества.

Наличие среди работающих группы «за чертой бедности» обусловлено в первую очередь тем, что 14 процентов работников промышленности области получают (по данным опроса) зарплату в размере ниже прожиточного минимума. Если у них есть дети, то они, как минимум, должны получать зарплату в размере не менее полуторной величины прожиточного минимума. Между тем, 28 процентов работающих имеют заработок ниже этой величины.

Разумеется, в каждой семье есть дополнительные источники дохода. Вся история опросов и переписей свидетельствует о том, что узнать их истинные размеры – дело безнадежное. Однако, при попытке получить у респондента не количественную, а качественную оценку материального положения в семье, удается извлечь достаточно устойчивую информацию. В качестве примера ниже приведены ответы, которые получены с интервалом в один год на промышленных предприятиях области на вопрос: «К какой категории вы бы отнесли свою семью по уровню материального положения?» Распределения даны в процентах по каждому году (см. таблицу.

Таблица. **«К какой категории вы бы отнесли свою семью по уровню материального положения?», в % к каждому году**

Категории	1996	1997
К вполне обеспеченным	0,6	1,1
К более-менее обеспеченным	23,7	37,4
К малообеспеченным	47,1	53,1
К необеспеченным самым необходимым	18,0	6,3
К бедствующим	10,6	2,1
Итого	100,0	100,0

То, что в 1997 году произошло заметное сокращение группы работающих, которых можно отнести к тем, кто находится за чертой бедности, подтверждается и замерами по другим методикам. Не в последнюю очередь это объясняется тем, что в минувшем году средняя заработная плата в промышленности выросла на 22 процента. Поскольку это было выше уровня инфляции, то можно говорить о реальном росте материального благосостояния работаю-

щих. И, тем не менее, удовлетворенность уровнем жизни работников промышленности пока что по данным мониторинга снижается. С одной стороны, это можно объяснить тем, что социально одобряемый уровень жизни в представлениях людей растет значительно быстрее реального роста оплаты труда. С другой стороны, анализируя приведенные выше данные по уровню жизни, мы не можем не видеть, что около 10 процентов работающих граждан области находятся сегодня в зоне нищеты. А это немалая группа людей. Вместе с членами семей она составляет около 150 тыс. человек. И было бы ошибкой думать, что наличие такой группы обездоленных людей не будет влиять на эмоциональный настрой персонала промышленности.

Выход в данном случае следовало бы связывать не только с надеждами на подъем экономики. Следует обратить внимание на то обстоятельство, что, повышая заработную плату в последние два года, причем достаточно существенно, работодатели негосударственных предприятий не спешат ликвидировать группу тех, кто получает зарплату ниже прожиточного минимума. Сохраняя их, они, как бы перекладывают заботу об их выживании на государственный бюджет, на программы социальной поддержки. Многие эксперты мониторинга считают, что средством давления на работодателей с целью добиться изменения ими политики оплаты труда должно стать введение института минимальной заработной платы, которая не может быть ниже прожиточного минимума.

В настоящее время в различных органах власти есть немало специалистов, которые возражают против такого шага. Они обосновывают это тем, что сегодня повышение минимальной заработной платы ограничивается отсутствием необходимых средств в бюджетной сфере. Такой довод нам представляется малоубедительным, поскольку о бюджетной сфере речь не идет. Необходимо преодолеть стереотип восприятия системы трудовых отношений, как чего-то единого, подобно тому, что было в советский период. Нельзя не видеть того, что существует две системы оплаты труда: государственная (связанная с возможностями бюджета) и частно-предпринимательская, совершенно независимая от первой. Если мы находимся в условиях рыночной экономики, то меры по урегулированию оплаты труда в этих системах не могут быть одинаковыми. В настоящее время вводить институт минимальной оплаты труда, с оговоренным выше условием, следует только для негосударственного сектора экономики. Это не только решит проблему выживания работников негосударственного сектора, но и снимет с государственного бюджета затраты на социальную поддержку группы, находящейся в зоне нищеты. Это необходимо еще и потому, что будет сокращено пространство для ухода от налогов с зара-

ботной платы в коммерческих организациях, которые умудряются платить сегодня своим работникам официально, по ведомости, заработную плату в размере 100 рублей, выплачивая остальное безучетно.

На примере краткого описания лишь двух проблем можно утверждать, что возможности мониторинга по информационному обеспечению управленческой деятельности областной администрации достаточно широки. Речь идет об эффективном и достаточно надежном инструменте постоянного контроля над состоянием социально-трудовой сферы. Есть все основания утверждать, что мониторинг социально-трудовой сферы только начинает демонстрировать свои преимущества перед другими способами сбора информации и создавать достаточно широкий круг потребителей его результатов.

Б.Г. Тукумцев

САМАРСКИЙ МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ*

С 1995 г. Самарской области по инициативе областной администрации осуществляется информационно-исследовательский проект, обеспечивающий регулярный сбор и анализ данных о состоянии социально-трудовой сферы промышленных (а с 1997 г. сельскохозяйственных) предприятий в режиме мониторинга. Реализация проекта поручена Областному комитету государственной статистики, Главному управлению труда Администрации области и НИИ социальных технологий Самарского государственного университета.

Идея организации подобного мониторинга родилась не в Самаре. Попытка создать систему сбора и анализа информации о состоянии социально-трудовой сферы в масштабах страны была предпринята Министерством труда РФ еще в 1992 г. Специальным Указом Президента России новшеству был придан статус важного государственного мероприятия. Оно начало осуществляться в ряде субъектов федерации [1]. Но затемпо разным причинам (и не в последнюю очередь из-за отсутствия финансирования) работа была прекращена.

Руководство Самарской областной администрации связывало с осуществлением российского мониторинга надежды на получение оперативной информации о социально-экономических и социальных проблемах в сфере производства.

Однако с первых шагов непродолжительной жизни мониторинга, организованного Министерством труда РФ, стало очевидным, что он не рассчитан на удовлетворение потребностей регионального управления в силу его ориентированности на более общий уровень анализа данных. Это и послужило, в первую очередь, причиной того, что самарским руководством было принято решение об организации аналогичного проекта в масштабах области.

Разработчики программы мониторинга в Самаре сформировали его направленность так, чтобы максимально удовлетворить потребности областного уровня управления. По сравнению с федеральным проектом был существенно пересмотрен подход к выбору объектов мониторинга, к перечню экономических и социальных показателей, отслеживаемых в нем. Измени-

* **Источник: Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 42–50.**

лась система получения первичных данных, включая внедрение новых принципов взаимодействия органов статистики с предприятиями негосударственных форм собственности. Была усилена социологическая составляющая анализа социально-трудовой сферы, что потребовало дополнительной методологической разработки содержания этого понятия и его операционализации.

До настоящего времени понятие «социально-трудовая сфера» встречалось, главным образом, в экономической литературе. Оно использовалось и используется для того, чтобы выделить из общего комплекса производственной деятельности те ее направления, которые касаются трудовых ресурсов предприятия: организацию и охрану труда, использование рабочего времени, повышение стабильности персонала, а также развитие социальной инфраструктуры (медицинского обслуживания, общественного питания, организации отдыха). В более поздних изданиях появились попытки дополнить такое понимание ссылкой на некоторые социальные процессы и проблемы в работе с персоналом [2]. Такой подход ограничивает возможности социологического анализа. Поэтому было разработано новое определение понятия «социально-трудовая сфера».

Она рассматривается в исследовательском проекте как специфическая область связей и отношений, складывающихся между субъектами производственной деятельности на предприятиях по воспроизводству/развитию трудового потенциала и жизни работающих людей, а также использованию их возможностей и способностей в процессе труда. Исходя из этого, социально-трудовая сфера включает в себя взаимодействие участников производственного процесса, связанного с решением проблем институализации социально-трудовых и управленческих отношений, восстановлением здоровья, физических сил, ростом профессионально-квалификационного уровня работающих, повышением качества их жизни и улучшением их социального самочувствия. Она охватывает также многоаспектные отношения по поводу формирования трудового поведения, отвечающего потребностям производственной организации; по поводу степени использования рабочего времени, квалификации, мотивационного потенциала; по поводу состояния стабильности персонала. В развитии социально-трудовой сферы находит свое отражение социальная политика управления предприятием. Нетрудно заметить, что приведенное выше определение понятия «социально-трудовая сфера» стремится следовать логическому развитию «сферного подхода», характерного для научных дискуссий 70–80-х годов. По своему содержанию оно согласуется с определением социальной сферы общества, представленном Г.И. Осадчей в [3].

Новый подход к толкованию понятия «социально-трудовая сфера» стал одной из теоретико-методологических предпосылок исследований, выполненных в Самаре в рамках мониторинга, «проблемное поле» которого и было определено на основе данной интерпретации. Круг изучаемых вопросов в исследовательском проекте представленшестью блоками.

1. Состояние, развитие и использование трудового потенциала предприятий. Анализируется динамика численности работающих и их возрастная структура, состояние здоровья (по субъективным оценкам) и уровень заболеваемости. Дается оценка изменения профессионально-квалификационного уровня персонала, организации его подготовки и повышения квалификации. Оценивается состояние потенциальной текучести и мотивационного потенциала. Завершает блок анализ проблем использования трудового потенциала на предприятиях (объем административных отпусков, использование рабочего времени, уровень квалификации).

2. Социально-трудовые отношения и уровень социальной напряженности. В этой части наряду с оценкой социальной напряженности на предприятиях и возможности возникновения открытых трудовых конфликтов осуществляется анализ процесса институализации социально-трудовых отношений. Рассматривается состояние переговорного процесса между сторонами социально-трудовых отношений, позиции сторон, уровень солидарности работников наемного труда, роль профсоюзных организаций, отношение работников к деятельности работодателя.

3. Оплата труда и уровень жизни работников. Главное внимание уделяется анализу дифференциации работающих по уровню оплаты труда, ее соотношению с величиной прожиточного минимума. Выясняются объемы вторичной занятости и доля семей работников, живущих за гранью бедности. На основе субъективных оценок определяются реальные объемы задержек выплаты заработной платы, которые продолжают оставаться хроническим недугом значительной части предприятий и тщательно скрываются в официальной отчетности. Выявляется отношение работников к уровню оплаты труда, к его динамике.

4. Соблюдение условий труда и охрана труда. Наряду с общей оценкой условий труда выясняется отношение работающих к состоянию отдельных элементов условий труда, уточняются основные замечания к ним. Комплексно оцениваются меры, предпринимаемые руководителями предприятий по совершенствованию условий труда иего охраны. Выясняется содержание политики руководителей в этой области производства, а также исследуется состояние социальной инфраструктуры предприятий.

5. Социальное самочувствие работников предприятий. Социальное самочувствие анализируется на основе таких показателей, как удовлетворенность работой, жизнью, уверенность в завтрашнем дне, уровень потенциальной текучести. Применяется используемый ВЦИОМом индекс терпения. Обобщаются и анализируются наиболее острые жизненные проблемы, отрицательно влияющие на самочувствие работников.

6. Участие работников в собственности. В блоке выясняется доля работников, имеющих акции предприятия, и их отношение к своему участию во владении предприятием. Дается оценка соблюдению прав мелких акционеров и степени влияния владения акциями на производственное поведение акционеров и их отношение к предприятию.

Объектами мониторинга стали предприятия шести отраслей промышленности и трех сельских районов области (50 промышленных и 18 сельскохозяйственных предприятий). С помощью экспертов в каждой отрасли было отобрано несколько предприятий, наиболее характерных для нее (имеющих разный уровень оснащенности, экономической успешности, различающихся по численности работающих и по территориальному расположению). Причем они представляют негосударственную форму собственности, преобладающую в области. Из их числа на каждом этапе осуществляется отбор объектов, на которых проводится выборочный опрос работающих.

Статистическая информация по программе мониторинга собирается на базовых предприятиях и в области в целом. Используются и данные, полученные по программе обследования семейных бюджетов жителей области. Сбор данных, их анализ и подготовка информационных документов по промышленности осуществляется ежеквартально. Для сельского хозяйства принят полугодовой интервал.

Инструментом получения субъективной информации являются повторные социологические исследования (опросы в виде формализованных интервью). Выборка двухступенчатая, квотно-целевая. Ее объем: по промышленным предприятиям – 600650 чел.; по предприятиям села 400-450 чел. Наряду с этим проводятся свободные (неформализованные) интервью с руководителями предприятий, специалистами, руководителями муниципальных органов власти.

Важной методологической особенностью самарского мониторинга является возможность получать комплексное представление о динамике социально-экономических процессов в трудовой сфере. Это достигается благодаря тому, что результаты статистических и социологических исследований по итогам каждого этапа представляются в виде двух самостоятельных отчетов.

Затем информация совместными усилиями социологов и статистиков сопоставляется, объединяется и ложится в основу третьего (итогового) документа доклада о результатах очередного этапа. Доклад имеет минимум текста (в пределах печатного листа) и некоторое количество приложений в виде таблиц, дающих представление о динамике показателей. Именно он предназначен для первых руководителей области и руководителей департаментов.

Содержание документа позволяет утверждать, что мы имеем дело с созданием принципиально нового канала информации, который соответствует возросшим требованиям управления территорией. Рост «стажа» мониторинга увеличивает возможность использования его для прогнозирования изменений социальной ситуации в сфере труда.

По мере накопления информации и знаний о предмете исследований появляются основания для пересмотра подходов к анализу данных. Так, в последнее время зародились сомнения в целесообразности дифференциации предприятий только по отраслевому принципу и по экономическому положению. Было принято решение оценить влияние территориального фактора на состояние социально-трудовой сферы. Оказалось, оно достаточно велико. С увеличением объема данных о разных промышленных подразделениях появился интерес к анализу причин отклонения социальных характеристик в отдельно взятых отраслях. Поэтому в течение года в рамках этапа мониторинга стало проводиться исследование социально-трудовой сферы предприятий одной из интересующих администрацию области отраслей. В 1999 г. были обследованы практически все предприятия легкой промышленности, в 2000 г. предприятия машиностроения, в 2001 г. – малые предприятия промышленности в трех городах области. Полученные данные позволили сформировать более отчетливое представление о ситуации в соответствующих отраслях и ответить на дополнительные вопросы.

Методологические разработки программы мониторинга постоянно подвергаются ревизии и уточнению. Изменяется состав решаемых задач. Может быть, поэтому мониторинг не страдает «монотонней восприятия» и постоянно переключает внимание пользователей на новые проблемы, расширяя круг получаемой ими информации.

Благодаря использованию результатов мониторинга областная администрация имеет конкретное представление об уровне жизни и социальном самочувствии работников производственной сферы, об уровне скрытой безработицы, масштабах задержки заработной платы и дифференциации оплаты труда. С целью иллюстрации приведем некоторые данные исследований, характеризующие социальное самочувствие работающих на предприятиях промышленности и его динамику за время мониторинга.

Социальное самочувствие рассматривается нами (с учетом разработок отечественной социологии) как исходный уровень социального настроения (табл. 1).

Таблица 1. **Динамика уровня удовлетворенности работой на предприятиях трех промышленных отраслей (в % к числу опрошенных по отрасли)**

Годы	Доля удовлетворенных и неудовлетворенных работой на предприятиях					
	машиностроения		нефтепереработки		промышленности стройматериалов	
	Удовлетворены	Неудовлетворены	Удовлетворены	Неудовлетворены	Удовлетворены	Неудовлетворены
1995	40,5	36,7	Не обследовались		45,1	38,1
1996	39,5	37,2	52,9	21,6	23,8	51,3
1997	38,7	35,7	45,7	30,0	31,4	45,7
1998	31,7	33,3	55,8	16,3	67,7	13,4
1999	52,9	17,1	61,6	6,7	43,1	33,7
2000	43,6	35,7	50,0	11,4	34,4	42,5

Показателями этого уровня выступают, прежде всего, представления человека о степени реализации его потребности в сохранении себя как социального существа, члена группы и общества, а также его оценка степени благополучия окружающей его микросреды [4]. Социальное самочувствие людей, занятых в производстве, представляет собой результат восприятия ими условий их труда и жизни. В определенной степени оно является следствием социальной политики, которую осуществляют руководители предприятий и органы государственной власти. Поэтому оценка социального самочувствия показатель успешности управления как предприятиями, так и территориями.

В качестве индикаторов социального самочувствия используются, как говорилось выше, показатели по следующим шкалам: «удовлетворенность работой», «удовлетворенность тем, как складывается жизнь», «уверенность в завтрашнем дне». В табл. 1 приведены данные о состоянии удовлетворенности работой на предприятиях трех отраслей, характерных для промышленности области: машиностроения, нефтепереработки и промышленности строительных материалов. Они представлены в динамике за6 лет (по каждому году приводятся данные, полученные в IV квартале).

Отраслевая принадлежность предприятий в условиях отечественного неразвитого рынка продолжает сохранять значение: они различаются по возможностям в экономической деятельности, привлечению инвестиций,

организации производства и, естественно, по уровню материального положения работников и условиям их труда.

Среди работников отраслей, данные по которым представлены в табл. 1, наиболее благополучны нефтепереработчики. Следует отметить высокий уровень заработнойплаты при полном отсутствии задержек с ее выплатой. Менее благополучны машиностроители. Наиболее негативная ситуация на предприятиях промышленности строительных материалов. Здесь наименьший, относительно рассмотренных отраслей, уровень оплаты труда, самая большая задержка с ее выплатой и наиболее длительные простои производства.

Удовлетворенность работой на предприятиях этих отраслей за шесть лет нельзяохарактеризовать как высокую, но и критической ее назвать нельзя. В данном уровне находит отражение ситуация, которая складывалась в промышленности в последние годы. Деятельность большей части предприятий не прекращалась, но периодически снижались объемы производства и сокращалась численность работающих.

В изменении доли удовлетворенных (и неудовлетворенных) работой хорошо просматривается влияние финансового кризиса августа 1998 г. Как известно, он способствовал оживлению производства. В 2000 г. производственная активность снизилась, что отразилось на удовлетворенности работой. Отметим, что колебания доли удовлетворенных работой и, в целом, уровня удовлетворенности жизнью, не связаны непосредственно с изменениями величины заработной платы. Сказывается одна из особенностей кризисного и послекризисного периода. Уровень оплаты труда не устраивает практически всех (неудовлетворенность размерами заработной платы характерна в среднем по промышленности для 85 % работающих). Но о том, что онине удовлетворены работой, заявляет примерно одна треть. Среди факторов, определяющих уровень удовлетворенности работой, на первые позиции сегодня выходят: простои и неритмичность производства, несвоевременная выплата заработной платы, условия труда, отношение руководителей к людям. Это означает, что если у человека есть рабочее место, обеспечивающее ему ритмичную постоянную работу с нормальными условиями труда и своевременным получением зарплаты, он готов примириться с недостаточным уровнем оплаты труда.

Вторым индикатором социального самочувствия является удовлетворенность работника тем, как складывается его жизнь. Динамику этой удовлетворенности иллюстрирует табл. 2.

Таблица 2. **Динамика удовлетворенности тем, как складывается жизнь у работников предприятий трех отраслейпромышленности (в % к числу опрошенных по отрасли)**

Годы	Машиностроение		Нефтепереработка		Промышленностьстройматериалов	
	Удовлетворены	Неудовлетворены	Удовлетворены	Неудовлетворены	Удовлетворены	Неудовлетворены
1995	22,8	57,6	Не обследовались		15,1	71,3
1996	30,3	41,2	35,8	38,5	12,5	62,4
1997	30,0	34,3	25,7	47,2	20,0	54,3
1998	19,9	62,7	25,6	52,3	22,2	56,6
1999	9,3	51,5	10,0	70,0	5,3	56,8
2000	10,0	59,3	12,5	50,0	14,1	53,5

Первое, что обращает на себя внимание, значительно более низкий уровень удовлетворенности жизнью по сравнению с уровнем удовлетворенности работой. Это дает основания предполагать, что условия деятельности людей на предприятиях являются более благоприятными (относительно их представлений о «хорошей» работе), чем условия жизни в целом. В 2000 г. доля неудовлетворенных тем, как складывается их жизнь, составила более половины респондентов. Между тем, именнов 2000 г. впервые за последние три года было отмечено увеличение реальной заработной платы.

Разумеется, реальное увеличение оплаты труда произошло не в равной степени у всех работающих. Тем не менее, доля тех, кто до сих пор получает заработную платув размере ниже официального прожиточного минимума, на предприятиях промышленности сократилась в течение года в два раза. В настоящее время она составляет примерно 15 %. Как результат, сократилась и доля семей работников промышленности, которые были отнесены на основании оценок последних к категориям «не обеспеченные самым необходимым» и «бедствующие» (табл. 3).

Тем не менее, изменение уровня материальной обеспеченности не отразилось на динамике удовлетворенности жизнью. Преобладает влияние фактора «неуверенностив завтрашнем дне». Напомним, что в исследованиях он использовался как один из индикаторов в оценке социального самочувствия (его динамику см. табл. 4). На протяжении предшествующих лет доля уверенных в завтрашнем дне постепенно нарастала вплоть до 1999 г. Но доля тех, кто такой уверенностью не обладает, во все годы была несравнимо больше.

Таблица 3. **Изменение уровня материального обеспечения семей работников предприятий трех промышленных отраслей по данным опроса (в % к числу опрошенных по отрасли)**

Годы	В машиностроении		В нефтепереработке		В промышленности стройматериалов	
	Более-менее и вполне обеспеченные	Не обеспеченные необходимым и бедствующие	Более-менее и вполне обеспеченные	Не обеспеченные необходимым и бедствующие	Более-менее и вполне обеспеченные	Не обеспеченные необходимым и бедствующие
1996	41,4	10,5	32,9	2,8	12,9	30,0
1997	34,3	5,7	61,4	0,0	35,7	20,0
1998	22,2	22,8	25,6	9,4	22,2	12,2
1999	16,4	35,4	48,3	8,3	15,8	27,3
2000	30,0	18,6	50,1	8,0	27,3	23,2

Примечание: 1) по каждой отрасли прочие респонденты отнесли себя к категории «малообеспеченные»; 2) в 1995 г. данные не собирались.

Таблица 4. **Изменение доли работников предприятий трех промышленных отраслей, которые отмечали, что у них есть «уверенность в завтрашнем дне» (в % к числу опрошенных по отрасли)**

Годы	В машиностроении		В нефтепереработке		В промышленности стройматериалов	
	Есть уверенность	Нет уверенности	Есть уверенность	Нет уверенности	Есть уверенность	Нет уверенности
1995	9,5	78,4	Не обследовались		11,5	70,2
1996	15,2	63,9	15,7	51,4	7,5	81,2
1997	14,3	54,3	10,0	71,4	12,8	72,8
1998	18,3	50,2	19,8	46,4	23,3	62,4
1999	25,0	61,4	36,6	36,7	28,4	48,4
2000	14,3	84,3	10,0	45,1	11,1	87,9

В 2000 г. к числу «неуверенных в завтрашнем дне» отнесли себя по промышленности около 80 % опрошенных, а доля «уверенных» резко снизилась. Причинами, судя по результатам анализа материалов опроса, являются непрекращающийся и непредсказуемый рост цен, страх перед возможностью потерять рабочее место и нестабильная экономическая ситуация в стране в целом. Есть основания утверждать, что уверенность в завтрашнем дне, а точнее, почти полная неуверенность в нем у значительной части работников, является в настоящее время основным фактором социального самочувствия. Социальное самочувствие большей части работников определяется сегодня условиями не столько на предприятиях, сколько за их пределами.

В качестве примера отслеживания ситуации в социально-трудовой сфере промышленных предприятий можно привести данные анализа трудового потенциала. Оценка этой меры ресурсов и возможностей работников, формируемых в процессе их социализации и реализуемых в трудовом поведении, осуществляется в мониторинге с помощью количественных и качественных показателей.

Прежде всего, об изменении количественных характеристик. С 1995 по 1999 г. численность работающих на промышленных предприятиях сократилась на 28 % (общее сокращение с 1991 г. 40 %). 2000 г. стал в этом отношении переломным. Впервые общая численность работников промышленности выросла на 1,8 %. Правда, в таких отраслях, как нефтепереработка и промышленность стройматериалов, сокращения происходили и в этом году.

Таблица 5. **Состояние потенциальной текучести на предприятиях трех отраслей промышленности (в % к числуопрошенных по отраслям)**

Годы	В машиностроении		В нефтепереработке		В промышленности стройматериалов	
	Хотят уйти	Не хотятухо-дить	Хотят уйти	Не хотят уходить	Хотят уйти	Не хотятухо-дить
1995	34,8	55,1	Не обследовались		36,6	50,4
1996	26,3	60,9	8,5	65,7	18,8	58,8
1997	30,0	48,6	17,1	70,6	30,1	40,0
1998	45,7	40,0	14,3	51,4	21,4	44,3
1999	22,9	50,7	11,7	76,7	35,8	41,1
2000	19,3	62,9	10,5	80,0	33,3	41,4

Благодаря развитию малого бизнеса, столь значительное сокращение числа рабочих мест за несколько лет не вызвало повышения уровня безработицы. На рынке труда области появился спрос на рабочую силу. Доля официально зарегистрированных безработных в составе активного населения области уменьшилась с 4 % в 1998 г. до 1,8 % в 2000 г. Текучесть кадров не замедлила отреагировать на эти изменения и за указанные три года увеличилась с 12,3 до 17,1 %. А вот потенциальная текучесть повела себя прямо противоположным образом, обозначав тенденцию к снижению (табл. 5).

Однако, несмотря на количественные признаки некоторой стабилизации состояния трудового потенциала, значительная часть его качественных характеристик из года вгод ухудшается. Прежде всего, значительны изменения возрастного состава работников предприятий в сторону постарения. Доля предприятий, на которых молодежь составляет 30 % и более, менее одной четверти. Появились предприятия, на которых свыше 25 % работающих люди пенсионного возраста.

Но ухудшились не только возрастные характеристики. В последние годы исследователи отмечают, что в оценках, которые дает руководство предприятий профессионально-квалификационному уровню подготовки своих работников, также произошли значительные перемены. Если до 1998 г. эти оценки, как правило, были положительными, то, начиная с 1999 г., ситуация стала резко меняться. В 2000 г. подавляющая часть руководителей и специалистов высказала озабоченность не только тем, что уровень профессионализма работников не соответствует в полной мере требованиям производства, но и тем, что найти на рынке труда человека нужной квалификации практически невозможно. Ситуация усугубляется тем, что в настоящее время государственная система профессионального обучения не ориентирована на удовлетворение потребностей промышленного производства. Что касается подготовки и повышения квалификации работников на производстве, за это берутся предприятия лишь таких высокотехнологичных отраслей, как, например, нефтепереработка. Данные по повышению квалификации на предприятиях трех отраслей (по материалам опроса) свидетельствуют, что правило повышения квалификации не реже, чем раз в пять лет, действует только на нефтеперерабатывающих предприятиях. Еще более неблагополучно дело с уровнем мотивационного потенциала работающих. Данные опроса **из** года в год свидетельствуют, что модальными мотивами хорошей работы, существенно опередив остальные, являются получаемая зарплата и нежелание подводить коллег. Их отмечает более 60 % опрошенных. Каждый четвертый объясняет свою старательность тем, что опасается быть уволенным за плохую работу. На сотрудничество с руководством предприятия и признание проблем организации важными для себя ориентировано менее 20 % опрошенных. Таким образом, лишь одна пятая часть работающих считает необходимым указать на свою идентификацию с предприятием.

Таблица 6. **Оценка респондентами отношения к труду большей части своих коллег по работе (данные IV квартала 2000 г., в %)**

Варианты ответов	Машиностроение	Нефтепереработка	Промышленность стройматериалов
Отношение безразличное, нет заинтересованности выкладывать	15,0	40,0	28,3
Особенно не напрягаются, но требования выполняют	61,4	55,0	49,5
Отношение ответственное и заинтересованное	23,6	5,0	22,2

Сходные результаты получены при выяснении оценки респондентами отношения к труду коллег по работе (данные IV квартала 2000 г. в табл. 6). Практически все руководители предприятий, на которых в 2000 г. проводились опросы, говорили в интервью, что их не устраивает отношение персонала к труду: «Мало инициативы, никто не хочет брать на себя ответственность»; «Во всем российское разгильдяйство, а чуть что «моя хата с краю»; «Им лишь бы день отсидеть и денег побольше за это получить»; «Никто не хочет понять, что наше предприятие зависит только от каждого из них». Многие отметили низкий уровень трудовой дисциплины, особенно у молодежи, а также воровство: «Даже самые жестокие меры к пойманным не останавливают от воровства других».

Критическая позиция сформировалась у руководителей в последние два года, когда промышленность получила шанс реально увеличить объемы производства. Ничего подобного в предыдущие годы исследования не фиксировали. Не исключено, что тогда, в условиях небольшой загрузки предприятий и постоянной угрозы их остановки, руководителей больше беспокоила проблема сохранения персонала, чем его отношение к труду. С другой стороны, серьезное влияние на дисциплину и исполнительность работников оказывал страх перед увольнением. Как только предприятия стали восстанавливать нормальный режим работы и испытывать потребность в труде высокого качества, они столкнулись с новыми проблемами. Ситуация, при которой заработная плата не побуждает работника трудиться добросовестно, представляется руководителям иррациональной. Максимум, на что они решаются, имея в виду изменение мотивации работников, усиление патерналистской политики, и, естественно, сталкиваются с «кризисом человеческой активности», которым производство в развитых странах переболело во второй половине прошлого века.

В целом состояние трудового потенциала на промышленных предприятиях области вызывает озабоченность. Тенденции ухудшения его отдельных характеристик рассматриваются в настоящее время как существенные препятствия на пути восстановления дореформенного уровня и дальнейшего развития производства.

Располагая результатами исследований, выполненных в рамках мониторинга, администрация области получает возможность более адекватно корректировать социальную политику, а также влиять на деятельность негосударственных промышленных организаций, связанную с использованием трудовых ресурсов территории. Разумеется, прямых каналов воздействия в современных условиях нет. Но используются иные пути влияния:

от рекомендаций, принимаемых на заседаниях трехсторонней комиссии по социальному партнерству до так называемого «административного ресурса». Не без участия администрации за последние три года на промышленных предприятиях области сменилось около одной четверти управляющих.

Отслеживание изменений в социально-трудовой сфере представляет и определенный научный интерес, например, дает возможность увидеть новые социальные проблемы, в том числе связанные с адаптацией к новым отношениям собственности. Назовем наиболее сложную и актуальную проблему формирования и институциализации договорных трудовых отношений между новыми собственниками и работниками наемного труда. Относительно спокойное восприятие персоналом приватизированных предприятий появления новых хозяев объясняется многими причинами. Но, пожалуй, наиболее убедительным является то, что внешне новые договорные трудовые отношения мало отличаются от тех, которые были характерны для предприятий советского типа. Такой оценки придерживаются и исследователи ИС РАН [6]. Между тем, именно в этой «похожести» отношений и кроется, по нашему мнению, самая острая проблема социально-трудовой сферы. Сегодня отсутствует социальный механизм защиты прав и интересов работников наемного труда на предприятии, последние не могут рассчитывать на поддержку государства, особенно в области оплаты труда. В развитых странах мира законодательство предусматривает указанный социальный механизм, который успешно действует.

Не менее острой проблемой является чрезвычайно низкий уровень социальной самоидентификации работников промышленных предприятий (на протяжении всех лет действия мониторинга). Отсутствует солидарность персонала, которая могла бы противостоять диктату работодателя. Данные опросов свидетельствуют, что подавляющая часть респондентов не только не считает реальным предъявление от имени работающих требований к руководству предприятия в защиту своих интересов, но убеждена, что в случае несправедливого увольнения кого-либо никто не выступит в его защиту. Можно упомянуть и проблему «рабочих акций» (находятся на руках у значительной части работников промышленных предприятий). Данные исследования показывают, что этот вид размещения капитала сегодня не работает ни на улучшение благосостояния людей, ни на их идентификацию со своим предприятием.

В заключение отметим, что многолетние исследования, проводимые в режиме мониторинга, выявляют направления и возможности более глубокого анализа социальных отношений в сфере труда и производства. Распространение приобретенного опыта могло бы создать дополнительные благоприятные условия для развития социологического знания, а также совершенствования управленческой практики в регионах.

Библиографический список

1. Антосенков Е.Г. Мониторинг социально-трудовой сферы РФ (1992–1994) // Социол. исслед. 1995. № 9. С. 50–65.

2. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кабанова Москва: ИНФРА-М, 1998. С. 347.

3. Осадная Г.И. Социальная сфера общества: теория и методология социологического анализа. Москва: МГУ, 1996. С. 39–41.

4. Тощенко Ж., Харченко С. Социальное настроение. Москва: Академия, 1996. С. 28.

5. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург: УГЭУ, 1998. С. 29.

6. Трудовые отношения на новом частном предприятии. Москва: ИС РАН, 2000. С. 96.

7. Мокрый В.С. Динамика социально-политических ориентаций электората в условиях финансовоэкономического кризиса // Социол. исслед. 1999. № 8.

Б.Г. Тукумцев

НОВЫЙ КАНАЛ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ В УПРАВЛЕНИИ ОБЛАСТЬЮ*

Самарская область один из немногих субъектов Российской Федерации, которые зарекомендовали себя качестве регионов, где с самого начала экономических реформ значительное внимание уделялось обостряющимся проблемам социальной сферы. При этом речь шла не только о сохранении и развитии системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования. Учитывая, что в области происходит непростой процесс смены форм собственности, руководство областной Администрацией проявило (и следует отметить, что проявляет в настоящее время) целенаправленный интерес к положению работников производственных организаций, к условиям воспроизводства их рабочей силы и жизни

Этот интерес к человеку труда обусловлен не только тем, что рост экономического и социального благополучия людей является естественной социально-политической целью любого цивилизованного общества. В мире современного производства человек уже давно стал главной производительной силой, из рядовых компонентов производственного процесса он превратился в определяющий фактор развития современной экономики, который не имеет альтернативы. Поэтому умелое использование этого главного ресурса предприятий в настоящее время становится важнейшей задачей всех систем управления, заинтересованных в развитии отечественного производства, на всех уровнях от федерального до уровня предприятий. Особую актуальность это приобретает в условиях, когда ограничены возможности инвестиций и обновления технической базы предприятий. Ориентация на социальные резервы может в определенной степени компенсировать эти ограничения. Но актуально это еще и потому, что невнимание к соблюдению элементарных условий труда людей, к их психологическому настрою неизбежно ведет к обострению социальной напряженности и открытым трудовым конфликтам. Об этом свидетельствует весь опыт минувшего десятилетия. Причем в условиях современной России эти конфликты, в силу неразвитости механизмов регулирования договорных трудовых отношений, приобретают нередко уродливые формы. Они выходят за рамки предприятий и дестабилизируют обстановку в обществе. Разгосударствление в начале 90-х годов подавляющей части объектов промышленности и ликвидация планов централизованной системы

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Новый канал обратной связи в управлении областью // Сборник научных трудов ученых и аспирантов социологического факультета. К юбилею профессора, академика РАСН Е.Ф. Молевича / отв. ред. В.Я. Мачнев. Самара: Самарский университет, 2001. С. 46–53.**

государственного управления существенно повысили степень самодеятельности предприятий. Но это имело не только позитивные последствия. Государственные и региональные структуры власти в значительной степени утратили контроль за положением работников наемного труда и возможность влияния на соблюдение их законных прав. Ликвидация системы промышленных министерств и низовых структур партийного аппарата способствовала значительному снижению ответственности новых работодателей за положение дел в социально-трудовой сфере. Эта вседозволенность усугублялась еще и тем обстоятельством, что действующее законодательство в сфере труда перестало соответствовать новым реалиям. В процессе этой перестройки на фоне общего экономического кризиса началось существенное ухудшение положения работников предприятий. Разумеется, значительная часть причин этого ухудшения обусловлена событиями общегосударственного масштаба. Но немалый негативный вклад в снижение жизненного уровня персонала внесли и руководители, и новые собственники значительной части предприятий то ли по причине экономической и правовой некомпетентности, то ли в результате откровенного нарушения законодательства в корыстных целях. Наряду с сокращением рабочих мест расширилась практика административных отпусков, причем без компенсации. Как норма стала рассматриваться многомесячная задержка с выплатой заработной платы. Дифференциация оплаты труда была доведена до неоправданно высокого уровня. На многих предприятиях было прекращено финансирование мер по улучшению условий труда и росту квалификации работников. Все это не могло не привести к росту социальной напряженности и стихийным стачкам.

Наряду с этими явными нарушениями трудового законодательства и действующих нормативов на предприятиях, переставших быть государственной собственностью, не происходит институционализация договорных трудовых отношений. Не создаются условия для выполнения профсоюзами или иными легитимными органами функций в рамках социального института найма. Преобладает управление персоналом, основанное на принципах раннего капитализма, которое не способно обеспечить высокую мотивацию труда, столь необходимую в современном производстве.

Органы государственной власти как в масштабах Федерации, так и на уровне се субъектов объективно не заинтересованы в таком развитии событий. И не только потому, что оно дестабилизирует политическую обстановку. Трудовые ресурсы каждого региона представляют собой в современных условиях главное богатство территорий, источник экономического и социального благополучия. От эффективности их использования зависят перспективы развития субъектов Федерации и Федерации в целом. Если

производственные предприятия не обеспечивают не только развитие этого важнейшего ресурса области, но даже простого воспроизводства жизни работающего населения, наносят физический ущерб его здоровью, то это, в конечном итоге, не только не оставляет никаких надежд на развитие территории, но и ложится тяжелым бременем непосредственно на ее бюджет.

Понимание этого обстоятельства нашло свое отражение в социальной политике Администрации Самарской области. Контроль за состоянием социально-трудовой сферы на производственных предприятиях области стал неотъемлемой частью ее управленческой деятельности. Под председательством губернатора действует трехсторонняя комиссия по социальному партнерству. Постоянно координируется деятельность областной инспекции по охране труда, разветвленной сети учреждений по трудоустройству и социальной поддержке лиц, потерявших работу. При областной Администрации создан региональный центр по обучению и проверке знаний по охране труда руководителей организаций. По рекомендации Министерства труда РФ начат эксперимент по сертификации производственных объектов на соответствие требованиям охраны труда. Уточняется и расширяется правовая основа регулирования социальных отношений в сфере труда на уровне области.

Но всякое управление, если оно стремится быть эффективным, должно опираться на всестороннюю информацию об объекте, который подвергается его воздействию. Этим обусловлено принятое в области решение об использовании такой системы сбора данных о состоянии социально-трудовой сферы, как мониторинг. Специфика этой информационной системы заключается в постоянном, с определенными интервалами, наблюдении за состоянием сферы труда, за социальным самочувствием людей, занятых в ней, и соответствии основных параметров этой сферы потребностям и интересам общества.

Начало мониторинга было положено во второй половине 1995 года. Его осуществление было поручено областному Комитету государственной статистики, Главному управлению труда областной Администрации и НИИ социальных технологии Самарского госуниверситета.

Первоначально мониторинг охватывал только промышленные предприятия области. Но с 1997 года он был распространен и на сферу сельскохозяйственного производства. Сбор данных, их анализ и подготовка итоговых информационных документов по промышленности осуществляются ежеквартально. Для сельского хозяйства принят полугодовой интервал.

Объектом исследований, которые осуществляются на самарских предприятиях в режиме мониторинга, является социально-трудовая сфера этих предприятий. Понятие «социально-трудовая сфера» вошло в научный оборот

сравнительно недавно. «Трудовой» оттенок появился у него благодаря усилиям экономистов, которые постарались ограничить содержание этого понятия социально-трудовыми и рыночными отношениями, отношениями собственности и социальной инфраструктурой во всем ее многообразии [1].

Социологический подход к социальной подсистеме (или сфере) промышленных предприятий более всеобъемлющ с учетом всех социальных процессов и отношений. Не следует забывать, что впервые социальные отношения, социальные механизмы и процессы, имеющие место в производственных организациях, были выделены в отдельную самостоятельную подсистему в исследованиях 60-70-х годов [2]. Наряду с этим рассматривалась производственно-экономическая подсистема или сфера предприятия, к которой относили весь комплекс организационно-технических, технологических и экономических отношений, материально-техническую базу и т. д.

И первые социологические исследования на предприятиях в те годы, и первые планы социального развития ориентировались исключительно на данные, полученные в социальной сфере предприятия. Работали с показателями, относящимися только к этому аспекту деятельности. Между тем такой подход не оказался оптимальным. Он не позволял сделать глубокий анализ всех условий социального развития и выявить все причины тех или иных отклонений. Сам собой напрашивался комплексный подход к исследованию социальных проблем предприятия с учетом не только социальных, но и экономических, технологических и иных отношений.

Следуя этой ныне уже сложившейся традиции, разработчики мониторинга постарались максимально расширить круг отношений, рассматриваемых в рамках социальной сферы предприятия. Было решено оставить традиционное для экономической и управленческой литературы определение – «социально-трудовая сфера», но дать ему свою социологическую интерпретацию.

Социально-трудовая сфера рассматривается в процессе мониторинга как специфическая область связей и отношений, складывающихся между субъектами производственной деятельности на предприятиях по поводу воспроизводства трудового потенциала и жизни работающих здесь людей, а также по поводу использования их возможностей и способностей в процессе труда.

Исходя из этого, социально-трудовая сфера включает в себя, прежде всего, взаимодействие участников производственного процесса, связанного с решением проблем институционализации социально-трудовых и управленческих отношений, с восстановлением здоровья, физических сил, с ростом профессионально-квалификационного уровня работающих, с повышением качества их жизни и социального самочувствия. Она охватывает также многоаспектные

отношения по поводу формирования трудового поведения, отвечающего потребностям производственной организации, по поводу степени использования рабочего времени, квалификации, мотивационного потенциала, по поводу состояния стабильности персонала. В развитии социально-трудовой сферы находит свое отражение социальная политика управления предприятием. На основе интерпретации основного понятия стало возможным определить «проблемное поле» мониторинга.

В исследовательском плане оно представлено шестью блоками.

1. Состояние, развитие и использование трудового потенциала предприятий. Здесь анализируется динамика численности работающих и их возрастная структура, состояние здоровья (по субъективным оценкам) и уровень заболеваемости. Дается оценка изменения профессионально-квалификационного уровня персонала, организации его подготовки и повышения квалификации. Оценивается состояние потенциальной текучести и мотивационного потенциала. Завершает этот блок анализ проблем использования трудового потенциала на предприятиях (объём административных отпусков, использование рабочего времени)

2. Социально-трудовые отношения и уровень социальной напряженности. В этом блоке наряду с оценкой состояния социальной напряженности на предприятиях и возможности возникновения открытых, трудовых конфликтов осуществляется анализ процесса институциализации социально–трудовых отношений рассматривается состояние переговорного процесса между сторонами социально-трудовых отношений, позиции сторон, уровень солидарности работников наемного труда, роль профсоюзных организаций, отношение работников к деятельности работодателя.

3. Оплата труда и уровень жизни работников. Главное внимание в этом блоке уделяется анализу дифференциации работающих по уровню оплаты труда, соотношению этой оплаты с величиной прожиточного минимума. Выясняются объемы вторичной занятости и доля семей работников, живущих за гранью бедности. На основе субъективных оценок определяется реальный объем задержки с выплатой заработной платы, которая продолжает оставаться хроническим недугом значительной части предприятий и тщательно скрывается в официальной отчетности. Определяется отношение работников к уровню оплаты своего труда, а также к его динамике.

4. Соблюдение условий и охраны труда. Наряду с общей оценкой условий труда здесь выясняется отношение работающих к состоянию отдельных элементов условий, уточняются основные замечания к этим условиям. Комплексно оцениваются меры, предпринимаемые руководителями предприятий по улучшению условий и охраны труда. Выясняются содержание политики

руководителей в этой области производства, а также состояние социальной инфраструктуры.

5. Социальное самочувствие работников предприятий. Социальное самочувствие анализируется на основе таких показателей, как удовлетворенность работой, жизнью, уверенность в завтрашнем дне, уровень потенциальной текучести. Для оценки социального самочувствия применяется также используемый ВЦИОМом индекс терпения. Обобщаются и анализируются наиболее острые жизненные проблемы, отрицательно влияющие на самочувствие работников предприятий.

6. Участие работников в собственности. Здесь выясняется доля работников, имеющих акции предприятия, и их отношение к своему участию во владении предприятием. Дается оценка соблюдению прав мелких акционеров и степень влияния владения акциями на производственное поведение и отношение к предприятию.

Объектами мониторинга стали предприятия шести отраслей промышленности и трех сельских районов области. С помощью экспертов в каждой отрасли было отобрано несколько предприятий, наиболее характерных для нее. Отбирались предприятия, представляющие разный уровень оснащенности, экономической успешности. Всего было отобрано 50 промышленных и 18 сельскохозяйственных предприятий, составивших базу мониторинга. Из их числа на каждом этапе и осуществляется отбор объектов, на которых проводится выборочный опрос работающих.

Инструментом получения субъективной информации являются повторные социологические исследования.

Важной методологической особенностью самарского мониторинга является возможность получать с его помощью комплексное представление о динамике социально-экономических процессов в трудовой сфере. Это достигается благодаря тому, что результаты статистических и социологических исследований по итогам каждого этапа представляются не только в виде двух самостоятельных отчетов. Первичная информация, полученная в этих двух исследованиях, сопоставляется и объединяется на стадии первичного анализа данных, составляя основу третьего (конечного) документа исследования: доклада о результатах очередного этапа мониторинга.

Поэтому можно утверждать, что речь идет о создании принципиально нового канала информации, который отвечает возросшим требованиям управления территорией. Такой подход к информационному обеспечению деятельности областной Администрации был реализован в Самарской области впервые в России. В настоящее время подобная работа осуществляется еще в нескольких регионах.

Рост «стажа» мониторинга увеличивает возможность использования его данных для прогнозирования изменений социальной ситуации в сфере труда. По мере накопления информации и знаний о предмете исследований появляются возможность и основания для пересмотра некоторых подходов к анализу данных. Так, например, в последнее время появились сомнения в целесообразности использования только отраслевой дифференциации предприятий и дифференциации по экономическому положению. Были получены аргументы в пользу перехода к анализу соотношения групп предприятий, образованных по территориальному признаку. Следует отметить, что методологические наработки мониторинга постоянно подвергаются ревизии и модернизации. Изменяется и состав решаемых им задач. Может быть, именно поэтому он не страдает «монотонностью восприятия» и постоянно переключает внимание пользователей на новые проблемы, расширяя круг получаемой информации.

Благодаря использованию мониторинга, областная Администрация имеет более точное представление о социальном самочувствии и уровне жизни работников производственной сферы, о действительном уровне скрытой безработицы, о реальных масштабах задержки заработной платы и степени ее дифференциации. Она располагает теперь не только официальными данными от руководителей предприятий, но и обобщенными субъективными оценками работников предприятий. С целью предупреждения негативных тенденций выявляются как изменения уровня социальной напряженности, так и факторы, их вызывающие. Используя поступающие данные социологических опросов, оцениваются эффективность и полнота реализации законов и нормативных актов по социально-трудовым вопросам. Все это позволяет руководству области более взвешенно и обоснованно формировать социально-экономическую политику в сфере производства и определять соответствующие приоритеты.

Библиографический список

1. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. Москва, 1997. С. 347.

2. Социальные проблемы производства / под ред. В.Г. Подмаркова. Москва, 1979. С. 28–40.

Б.Г. Тукумцев

ИЗ ИСТОРИИ САМАРСКОГО МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ*

Исследования социальных проблем труда, которые в настоящее время успешно осуществляются научно-исследовательским институтом социальных технологий Самарского государственного университета и преподавателями социологического факультета, хорошо известны научной общественности России. Большой интерес вызывает функционирование мониторинга социально-трудовой сферы, действующего уже на протяжении двух десятилетий. Наряду с этим регулярное проведение в Самарском университете научных конференций, издание научных трудов, интересные выступления самарских исследователей на различных всероссийских и международных социологических форумах создают предпосылки для высокой оценки заслуг самарских исследователей в развитии отечественной социологии и социологического образования. Самарский государственный университет рассматривается сегодня в российском социологическом сообществе как общепризнанный центр исследований в области социологии труда.

Между тем, мы не так часто вспоминаем о том, какими усилиями создавались предпосылки этих достижений, как складывался фундамент сегодняшней научной и педагогической деятельности, какими силами формировался социологический факультет в Самаре. Может быть, иногда стоит вспомнить о том, что сложившееся в этом замечательном городе социологическое сотоварищество имеет весьма давнюю, более чем сорокалетнюю историю. Оглядываясь назад, особенно в дни, когда приходит время приятных юбилеев, мы вспоминаем о том, что еще в 70-е годы 20 века, когда такого рода деятельность еще только формировалась и институционализировалась, в стране отсутствовало социологическое образование: не было специалистов, обладающих необходимыми знаниями и опытом для проведения грамотных социологических исследований. Не было готово к таким исследованиям и общество. В те годы социология рассматривалась сторонниками коммунистической эпохи как нечто политически чуждое советскому строю, тяготеющее к буржуазной идеологии. Слово «социология» воспринималось с полным неведением, о чем, собственно, идет речь. Машинистки научных учреждений, обнаружив в тексте слово «социологическое», упорно печатали привычное – «социалистическое».

---

* **Источник: Тукумцев Б.Г. Из истории самарского мониторинга социально-трудовой сферы // Юбилейный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и магистрантов социологического факультета Самарского государственного университета. Самара: Самарский университет, 2014. С. 415–422.**

Вот в таких специфических условиях начиналась деятельность сотрудников первой социологической лаборатории в Самаре, сначала в Политехническом институте, но вскоре в государственном университете.

В те годы они оказались первым и единственным вузовским социологическим подразделением в Среднем и Нижнем Поволжье. Содержанием их первых исследований (не считая первых опытов в области идеологической деятельности) был анализ состояния трудовой сферы на предприятиях и в организациях региона. И именно здесь практика разработки популярных в 70-е годы планов социального развития постепенно переросла в глубокие научно-прикладные исследования. А далее истории было угодно способствовать тому, что именно в Самаре постепенно сложился российский центр по изучению и обсуждению проблем социально-трудовой сферы. Сложившаяся самарская школа социологии труда (создателями которой, кстати, были не только самарцы) объединила усилия многих исследователей трудовой сферы России вокруг решения, в частности, социальных проблем развития новых трудовых отношений. Здесь был задуман и подготовлен к изданию первый в России словарь по социологии труда [1].

Создателем социологического научного подразделения в Самарском университете, формирование которого проходило при поддержке региональных партийных властей, стал в те далекие годы заведующий кафедрой философии, замечательный человек и философ, инноватор в душе и талантливый организатор – Евгений Фомич Молевич. Ныне он заведует в Самарском государственном университете кафедрой социологии и политологии. Ему удалось найти и собрать в те годы на своей кафедре более 25 толковых энтузиастов, рискнувших посвятить свою жизнь и судьбу новой для страны научной дисциплине. Те, кто откликнулсяна предложение Евгения Фомича, имели очень разное образование (кроме социологического), неодинаковый возраст. Но все они имели определенный жизненный опыт, который помог им в дальнейшем освоить необычную для них и того времени профессию.

Разумеется, говоря о том периоде, нельзя не вспомнить о поддержке, которую начинающему научному коллективу оказывали ученые страны. И, в первую очередь, хорошо известные в стране ученые, основатели новой отечественной социологии – Владимир Александрович Ядов и Андрей Григорьевич Здравомыслов. Вместе со своими коллегами из ленинградской школы они на протяжении ряда лет оказывали огромную научную поддержку самарской социологической лаборатории. В свою очередь сотрудники самарской лаборатории, не переставая, продолжали учиться. И достигли в этом высоких рубежей. Уже с 80-х годов они начали защиту кандидатских диссертаций. Сегодня можно

уверенно говорить о том, что каждый из них, по-своему, был, безусловно, талантливым человеком. Только этим, пожалуй, и можно объяснить те успехи, которые были достигнуты в развитии социологической науки в Самарском государственном университете.

В первые годы после своего появления на свет, когда еще не было даже надежды на преподавание социологии в Самарском университете, молодое научное подразделение стало не только исследовательским, но и просвещающим. В лаборатории начали регулярно читаться лекции по различным направлениям социологической науки, проводиться семинары, на которые приглашались заводские социологи и преподаватели вузов, которые регулярно посещали проводимые лабораторией занятия. Таким образом, использовался принцип: «Обучая, – обучайся сам». На пишущих машинках перепечатывалась зарубежная и отечественная социологическая литература. Стали налаживаться контакты с социологами других регионов. В Самаре был создан Поволжский центр Советской социологической ассоциации (ССА), возглавляемый профессором Е.Ф. Молевичем, и Центр организации Поволжских социологических чтений, работу которого курировала одна из первых сотрудников лаборатории Л.М. Полянцева.

Еще более значительным событием стало создание на базе самарской социологической лаборатории научно-исследовательского комитета «Социология труда» Советского, а в дальнейшем Российского общества социологов. Этот комитет стал инициатором проведения регулярных Всероссийских теоретических семинаров и конференций. Он стал одним из центров издания ежегодных сборников научных статей. Следует заметить, что эта деятельность продолжается и сейчас. Сопредседателями этого комитета в Самаре в настоящее время являются доценты Самарского университета Н.В. Авдошина, В.Ю. Бочаров и Ю.В. Васькина. Встречи в Самаре приобрели всероссийскую популярность. Стоит заметить, что на этих встречах побывали все ныне запечатлевшие свое имя в истории отечественной социологии специалисты в области социологии труда и трудовых отношений.

Все это не могло не способствовать развитию научного потенциала социологов Самарского университета, его исследовательского коллектива. И это сделало возможным открыть на этой базе еще в 1989 году один из первых в стране социологический факультет. Преподавателями факультета стали, в первую очередь,сотрудники социологической лаборатории. Многие из них уже имели к этому времени ученую степень. Большую помощь в организации факультета оказали все сотрудники лаборатории. Но возглавили эту работу Евгений Фомич Молевич и Анна Семеновна Готлиб. Причем Анна Семеновна

в течение первых лет являлась успешным деканом новорожденного факультета. В настоящее время его возглавляет профессор В.Я. Мачнев, благодаря которому происходит успешное развитие учебного потенциала факультета. Произошли изменения и в положении социологической лаборатории. Она была преобразована в научно-исследовательский институт социальных технологий Самарского государственного университета. Директором его в настоящее время является доцент Наталья Владимировна Авдошина, а исполнительным директором доцент Владислав Юрьевич Бочаров.

Располагая информацией о работе и успехах социологов-исследователей Самарского государственного университета, Администрация Самарской областии даже сам губернатор нередко прибегали к их помощи в решении актуальных для области проблем. Можно предположить, и этому были подтверждения, что причиной такого внимания стало специфика стратегии их исследований, которая на протяжении длительного времени существенно отличалась от работы других исследователей. Стратегический план проводимых в Самаре исследований, отвечая требованиям исследовательской стратегии разработанной еще В.А. Ядовым, предусматривает не только выявление и описание основных социальных проблемобъекта исследования. В обязательном порядке он включает в себя также и социально-инженерный или социально-управленческий раздел, который содержит в себе конкретные социальные технологии, которые могут позволить в пределах изучаемого объекта решить возникшие социальные противоречия и проблемы. Упрощенно – не только ставится диагноз, но предлагаются средства к устранению проблемы.

Некоторые из наиболее удачных социальных технологий, создание которыхпотребовало существенного теоретического переосмысления накопленного ранее знания, сохраняются в НИИ социальных технологий как его исторический архив. Для примера можно вспомнить технологию, разработанную и внедренную на Волжском автомобильном заводе (АВТОВАЗ) в 1973 году. Это реализация системы профессионального продвижения, которая позволила в течение двух лет снизить увольнение работников завода по собственному желанию на 4,1 %. В основе этой технологии лежало создание социальной компенсации низкого содержания монотонного, конвейерного труда, который способствовал массовому бегству молодых работников с завода. Ряд исследований успешно осуществили сотрудники лаборатории И.Е. Столярова, А.С. Готлиб, О.К. Самарцева, А.Ф. Боковенко, Л.М. Полянцева. Приняли в этих исследованиях участие и заводские социологи. Подробно проанализировав ситуацию, исследователи рекомендовали руководству завода создать четкую перспективу перемещения работников

(после установленного срока) на рабочие места квалифицированного труда. Естественно, с предварительным обучением. Была предложена и технология такого перемещения. Внедрить ее оказалось не столь просто, но система заработала. Если учесть, что на заводе трудилось в то время около 100 тысяч человек, можно представить себе какой объем сокращения увольнений был здесь достигнут.

Можно привести пример еще одной технологии, которая разрабатывалась ивнедрялась на этом же предприятии в 1976 году. Социологов в срочном порядке пригласили для поиска путей предотвращения конфликтов между коллективами бригад и их мастерами, которые на автозаводе стали в те годы завершаться забастовками и (как следствие) неизбежной остановкой конвейера. (С точки зрения норм того периода, это был еще и политический скандал). В работе по анализу ситуации в цехах и производствах приняли участие практически все сотрудники лаборатории. Решение было найдено. Созданию новой технологии взаимодействия мастеров и коллективов бригад помог опыт наиболее опытных мастеров и вера социологов во всесилие демократии. Давно работающие в производстве мастера, как выяснилось в ходе исследования, всегда делегировали часть своих полномочий коллективу бригады. Например, по распределению времени ежегодных отпусков, предоставлению отпуска без сохранения содержания, по оценке итогов работы, распределению премий и т. д. Оказалось, что с этими операциями выбранные бригадой представители, пользуясь рекомендациями мастера, справляются безупречно. И конфликты не возникают. Социологи предложили назвать такое представительство рабочих «советом бригады», определили права и ответственность сторон, не умаляя роли мастера. Руководство автогиганта легко согласилось с такой формой демократии в управлении. В короткие сроки «советы» заработали, и забастовки прекратились.

Социальные технологии внедрялись, естественно, не только на автозаводе. В 80-е годы они разрабатывались во многих исследованиях. В том числе для завода им. Масленникова, для кондитерской фабрики «Россия» и для других предприятий. Эти технологии с удовлетворением воспринимались руководителями предприятий.

Столь подробное описание некоторых эпизодов истории развития самарской социологии и своеобразный экскурс к её истокам имеет, по мнению автора, немаловажное значение для этой статьи. Без учета описанных здесь, правда, очень кратко, основных этапов формирования научного социологического потенциала самарского университетского содружества социологов трудно представить, как стало возможным осуществить столь успешный исследовательский проект, которым стал «Мониторинг социально-трудовой

сферы предприятий и организаций Самарской области». И теперь самое время сказать о том, как это произошло. В 1995 году руководители НИИ социальных технологий были в очередной раз приглашены к вице-губернатору Самарской области. Там им показали социологическую анкету, которая была получена из НИИ труда (г. Москва). Она поступила в адрес губернатора с предложением организовать на ее основе проведение регулярных социологических опросов и пересылку полученных результатов вэтот институт. Задание предполагало анкетирование промышленных рабочих. Анкета была небольшой, дающей весьма фрагментарное представление о восприятии респондентами отдельных аспектов трудовой сферы их предприятий. Руководители области отнеслись к этому поручению скептически и поступили «по-своему». Посоветовавшись с социологами университета, они приняли решение организовать подобную работу под эгидой Областной администрации, превратив её в ежегодное мероприятие, и не только в промышленности, но и во всех сферах трудовой деятельности. (В сельском хозяйстве, в жилищно-коммунальном хозяйстве, в строительстве, в транспортных учреждениях, в образовании, в медицинских учреждениях, в учреждениях социальной поддержки и культуры). Таким образом, было принято решение о начале осуществления в области широкомасштабного социологического исследования в режиме мониторинга. При разработке исследователями университета программы предстоящих исследований на базе столь разнообразных видов трудовой деятельности стало очевидным, что тем общим, что их объединяет и делает объектом социологического исследования, – является их социально-трудовая сфера. В тезаурусе социологии труда подобное понятие до этого времени практически не использовалось. Поэтому было предложено и обосновано его толкование, которое в дальнейшем вошло в новый словарь по социологии труда. Социально-трудовая сфера рассматривалась при этом как «область связей и отношений, складывающихся между субъектами трудовой деятельности на предприятиях и в учреждениях, по использованию возможностей и способностей участвующих в совместной работе лиц, а также по воспроизводству и развитию их трудового потенциала» [2].

В границах социально-трудовой сферы было признано необходимым подвергнуть анализу состояние норм, правил, социальных институтов и отношений по следующим направлениям:

1. *Состояние, развитие и использование трудового потенциала предприятий.* (Стабильность персонала, уровень его профессиональной подготовки, организация повышения квалификации. Мотивация персонала в повышении

квалификации. Демографическая ситуация и работа с молодыми специалистами. Деятельность по снижению уровня заболеваемости и укреплению здоровья работающих. Состояние трудовой дисциплины).

2. *Состояние социально-трудовых отношений и степень развития социального партнерства.* (Состояние информированности персонала о деятельности предприятия, о заключении коллективного договора и его выполнении как работодателем, так и наемными работниками. Наличие коллективного договора, ведение переговоров о его заключении и выполнении. Соответствие содержания коллективного договора нормативным требованиям. Содержание социального пакетапредприятия. Состояние социальной напряженности и возможность трудовых конфликтов. Справедливость в соблюдении трудового законодательства и соблюдении трудовых прав работников наемного труда. Практика непосредственных контактов руководства предприятия с работниками подразделений. Роль работодателя и профсоюзных организаций в формировании на предприятии социального партнерства)

3. *Оплата труда и уровень жизни работников.* (Величина оплаты труда различных социальных групп работников наемного труда. Изменения средней величины оплаты труда на предприятии по сравнению с прошлыми годами и средним уровнем оплаты труда по области. Дифференциация работающих поуровню оплаты труда, ее соотношение с величиной прожиточного минимума и установленным уровнем минимальной оплаты труда. Изменения оплаты труда за последние один-два года. Отношение работников к уровню оплаты труда, а такжек его динамике. Наличие индексации заработной платы в связи с инфляцией. Своевременность выплаты заработной платы. Среднедушевой доход в семьях работников и его соотношение с прожиточным минимумом. Уровень вторичной занятости).

4. *Соблюдение условий труда, охрана труда и техника личной безопасности.* (Уровень удовлетворенности работающих условиями труда. Наличие условий для соблюдения правил техники личной безопасности: обеспеченность спецодеждой, исправным инструментом и специальными приспособлениями. Наличие нарушений в соблюдении охраны труда и техники безопасности. Оценка работающими деятельности руководителей предприятия по совершенствованию условий труда и его охраны).

5. *Социальное самочувствие работников предприятий.* (Удовлетворенность жизнью и отдельными ее элементами: жильем, условиями жизни в городе, поселке, работой транспорта, медицинской помощью, благоустройством и т. п.; удовлетворенность деятельностью органов муниципальной и другой местной властью по созданию безопасных, благоприятных условий жизни; уверенность в завтрашнем дне. Применяется используемый

ВЦИОМом индекс терпения. Выясняются и анализируются наиболее острые жизненные проблемы, отрицательно влияющие на самочувствие работников).

С началом 21-го века и новыми направлениями государственной экономической политики социологи не могут игнорировать тот факт, что под влиянием достижении научного и технического прогресса в социально-трудовой сфере складывается давно ожидаемая, но как всегда кажущаяся неожиданной, – новая ситуация. Изменяются требования к людям, которые работают с технологиями и оборудованием постиндустриального поколения. Причем речь идет не о повышении уровня их профессионализма. Теперь особое значение приобретает их отношение к своей работе. И не только к своему рабочему месту, которое закреплено за ними, но прежде всего к предприятию, на котором они трудятся, к его целям и результатам его деятельности.

Это связано прежде всего с тем, что по мере совершенствования новых наукоемких технологий происходит достаточно рискованное, но неизбежное сокращение возможности внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя, работающего с этими технологиями. Любое допущенное им нарушение технологии (отклонения от заданного алгоритма или откровенное упущение) может быть теперь обнаружено лишь на заключительной фазе производства, а чаще всего на стадии потребления произведенной продукции. Как следствие этого, предприятие оказывается заложником отношения исполнителей к своему месту работы, их заинтересованности в успехе всего производства в целом.

Новое необходимое качество работника получило в разных странах мираразное наименование. Появились понятия «преданность», «идентификация», «вовлеченность» в деятельность предприятия. В работах самарского центра для характеристики такого поведения был предложен термин «включенность в организацию» и его две составляющих: *приверженность* (работе на данном предприятии) и *вовлеченность* (в деятельность предприятия, на котором работает человек).Включенность в организацию в российском социологическом словаре получила определение характеристики степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как личностно значимые для него [3]. «*Приверженность*» к работе на данном предприятии предполагает нежелание работника его покинуть и высокую оценку им условий работы. «*Вовлеченность*» в деятельность предприятия предполагает знаниецелей этой деятельности, одобрение их и готовность способствовать их реализации. Присутствие обоих качеств позволяет оценивать работника как «*включенного в деятельность предприятия*».

Появление новых характеристик деятельности в социально-трудовой сфере потребовало расширить объем анализа. Так появилось еще два его направления.

6. Формирование включенности в деятельность предприятия или организации.

(Состояния приверженности предприятию. Состояние вовлеченности в деятельность предприятия. Состояние информирования персонала о планах работы предприятия, о результатах его деятельности. Регулярность контактов между руководством предприятия и персоналом. Наличие у предприятий традиций отмечать успехи и юбилейные даты предприятия или фирмы, популяризировать брендфирмы).

Наряду с анализом формирования у работников включенности в деятельность предприятия, его продолжением может стать анализ мер по развитию у них *инновативного поведения.*

7. Развитие инновативного поведения у персонала.

(Создание условий для участия работников в рационализаторской работе. Поддержка предложений по улучшению организации производства, по участию вработе добровольных советов. Порядок внесения предложений об организационных изменениях в работе предприятия. Возможность встречи с первым руководителем предприятия. Реальность участия работников наемного труда в работе органов по управлению производством). Уже ко второй половине 1995 года работа над программой систематическихисследований, предназначенных для оценки состояния социально-трудовой сферы предприятий обрабатывающей промышленности, была завершена.

Наряду с социологами в разработке программы и осуществлении исследовательского проекта постоянно принимала участие группа специалистов из Комитета государственной статистики Самарской области. В нее вошли высококлассные специалисты: М.Ю. Рыжов и Н.Н. Проживина. Это существенно расширяло возможности анализа демографической и экономической ситуации на обследуемых объектах, позволяло более обоснованно судить о причинах социальных деформаций и отклонений в регионе. Группа статистиков работала у себя в управлении со статистическими материалами по общей программе. Их данные не только использовались социологами в анализе, но и помещались в отчеты, передаваемые в Администрацию области. При этом использовались и данные, полученные по программе обследования семейных бюджетов жителей области, что существенно повышало обоснованность выводов. Со своей стороны исследовательская группа организовывала получение субъективной (опросной) информации. С этой целью осуществлялись анкетные опросы. Их объем составлял по промышленным предприятиям трех

городов области – 800–1000 человек, по сельским районам – 400–450 человек. Наряду с этим проводились свободные (неформализованные) интервью с руководителями предприятий, специалистами, руководителями муниципальных органов власти, специалистами-рабочими и молодыми специалистами.

В России это был первый опыт использования комплекса социологических исследований для регулярного, в течение многих лет, отслеживания состояния социальной и социально-экономической ситуации в пределах крупнейшей области. Поэтому он сразу же вызвал большой интерес комитетов Госдумы и Министерств РФ. В 1997 году они организовали в Самаре Всероссийское совещание представителей ряда субъектов Федерации, научных и правительственных организаций для знакомства с опытом применения подобных средств регионального управления и их распространения. К сожалению, обрушившийся на Россию в следующем году экономический кризис помешал правительственным органампродолжить эту работу. Но в Самарской области, несмотря на финансовые потрясения 1998 года, мониторинг социально-трудовой сферы продолжал осуществляться. Отчеты о выполненных по графику исследованиях в течение многих лет привычно ложатся на стол специалистов и чиновников Правительства Самарской области, используются при планировании и подведении итогов хозяйственной и социальной деятельности области и осуществления областных программ. Данныеисследований не раз передавались в Правительство России, в качестве приложения к докладам губернатора. Они используются при проведении областных совещаний, и способствую расширению кругозора чиновников, которым не часто приходится бывать в районах и на предприятиях области.

Решением губернатора, на основе тщательного конкурсного отбора научных работ, выполненных в области в конце 90-х годов, коллективу научных сотрудников Самарского университета за разработку методологии и реализацию проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы Самарской области» в 1999 году была присуждена Губернская премия в области науки и техники. Лауреатами премии стали Н.В. Авдошина, А.Ф. Боковенко, Б.Г. Тукумцев и М.Ю. Рыжов.

Исследовательский проект «Мониторинг социально-трудовой сферы Самарской области» с первых шагов осуществляется силами группы исследователей научно-исследовательского института социальных технологий Самарского государственного университета. Её постоянными участниками, организаторами и исследователями в настоящее время являются кандидат социологических наук, доцент В.Ю. Бочаров и кандидат социологических наук, доцент Ю.В. Васькина. Покинула группу А.Ф. Боковенко, которая стояла у истоков и внесла большой вклад в осуществление проекта. Бессменным

научным руководителем проекта, с первых дней его осуществления, является кандидат социологических наук, доцент Н.В. Авдошина. Научный консультант проекта кандидат философских наук, доцент Б.Г. Тукумцев. В 2015 году команда «Самарского мониторинга» отметит 20-летний юбилей своего проекта.

Библиографический список

1. Социология труда. Теоретико-прикладной словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006.

2. Тукумцев Б.Г. Социально-трудовая сфера / Социология труда. Теоретико-прикладной словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 308–309.

3. Тукумцев Б.Г. Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладнойтолковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 31–32.

Раздел 6
СТАТЬИ РАЗНЫХ ЛЕТ

Б.Г. Тукумцев

О НОВОМ ТИПЕ РАБОТНИКА, ПОРОЖДЕННОМ СОВЕТСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ СИСТЕМОЙ*

Мы действительно плохо знаем общество, в котором живем, и, к сожалению, делаем очень мало для того, чтобы знать его лучше. Даже после снятия идеологических запретов и ограничений социологи продолжают обходить многие «горячие» проблемы. И поэтому неудивительно, что первыми аналитиками этих проблем становятся публицисты, писатели, политики. Именно они первыми обратили внимание на то, как мы плохо представляем себе трудности, с которыми столкнемся, пытаясь раскрыть человеческий потенциал и обратить его на нужды экономического и социального возрождения отечества. Они указали на существование среди работающего населения значительного общественного слоя, который характеризуется низким уровнем потребностей и еще более низким уровнем социальной инициативы и активности. Основная социальная установка этих людей – получать хотя и низкий, но стабильный доход, защищенный от любых колебаний и поветрий. Низким потребностям соответствует и низкая производительность труда. Они ориентированы на использование примитивных и, уж во всяком случае, традиционных технологий в работе. Низкий культурный уровень и довольно высокая степень алкоголизации этой категории граждан делает их равнодушными к политической жизни.

Не имея под руками сложившегося наименования этого слоя, авторы популярных статей использовали понятие, которое, по их мнению, ближе всего к рассматриваемому явлению, – понятие «люмпен». Так старый, классический термин, имеющий свою, вековой давности интерпретацию, получил вторую жизнь. Будучи запущен в оборот в средствах массовой информации, он в новой роли перекочевал и в научную литературу.

Судя по первой реакции, социологи и политологи согласились принять эстафету у публицистов. Анализирую материалы своих старых исследований,

---

* **Источник: Тукумцев Б.Г. О новом типе работника, порожденном советской общественной системой // Социология труда в новых условиях. Самара: Самарский университет, 1993. С. 93–98.**

кое-кто из них обнаружил, что с чем-то подобным им уже приходилось сталкиваться. Это позволило высказать суждения о количественных параметрах нового «люмпенства» и сформулировать предложения о том, как его преодолеть. Появились и первые публикации. Однако, как нам представляется, серьезные исследования этой проблемы еще впереди. И прежде чем к ним приступать, следует, на наш взгляд, получить четкий и ясный ответ на вопрос: – что же мы будем понимать под новой интерпретацией термина «люмпен», кого мы намерены отнести к этой социальной группе?

Создается впечатление, что, используя один и тот же термин, различные авторы говорят о совершенно разных социальных явлениях. Одни говорят о «бичах», «бомжах» и безработных, другие о маргиналах, т. е. о людях, вытолкнутых из одной социальной группы и не адаптированных в полной мере в других. Третьи имеют в виду деградирующие влияние отсталых технологий, монотонного ручного труда на личность работника. Поэтому речь здесь о тех, кто, оказавших на подобного рода рабочих местах, не смог получить более квалифицированной работы или не захотел сменить рабочее место. Однако возникает сомнение в необходимости искать для перечисленных выше социальных типов новое теоретическое объяснение, новую терминологию. Это хорошо известные явления, отнюдь не обусловленные чисто отечественной спецификой. Они известны во всем мире, описаны и проанализированы. Если мы хотим изучать именно эти явления, то, очевидно, целесообразно использовать наработанный в мировой исследовательской практике соответствующий тезаурус, методологическую базу. Здесь трудно будет сделать какие-либо открытия. Скорее речь будет идти о накоплении информации по специфике этих явлений в обществе.

Иное дело, если под понятием «люмпен» мы будем рассматривать проблему, характерную только для нашей социально-экономической ситуации. Часть авторов и исследователей именно так и сформулировали предмет своего интереса. Феномен «люмпенства» они рассматривают как продукт, социальный результат функционирования административно-командного социализма. Они сходятся на том, что государство с тоталитарной системой управления и безраздельной монополией идеологов утопического коммунизма, превращенного в государственную идеологию, оказало катастрофическое по своим последствиям воздействие на ориентацию и темпы социального развития общества. Члены общества были не только отчуждены от процесса, результатов труда и управления государством. Они постепенно отчуждались от самих себя, все более теряя право на самодеятельность и, что еще страшнее, потребность в ней.

Для иллюстрации можно напомнить некоторые моменты государственной внутренней политики.

1. Утверждавшееся Конституцией право на труд было на практике превращено во всеобщую трудовую повинность. При этом признавался законным только наемный труд на госпредприятиях и труд под контролем государства. Рабочая сила перестала быть личной собственностью.

2. Была полностью запрещена частная собственность. Домостроения, дачи, гаражи – личная собственность граждан – принадлежали им условно, так как стояли на государственной земле и в любой момент могли быть снесены с выплатой компенсации, установленной в одностороннем порядке.

3. Гражданин не мог свободно перемещаться по стране, менять местожительство. Этому препятствовала система прописки. В деревнях крестьянам не выдавали паспорта.

4. Чрезвычайно низкий жизненный уровень удерживал значительную часть граждан на грани нищеты. Низкий уровень оплаты труда поддерживался системой запретов. В частности, запрещалось зарабатывать более 1,5 ставок, и то лишь с разрешения руководства.

5. Не допускалось существенное перевыполнение трудовых норм на сдельной оплате труда. Высококвалифицированный труд и труд специалистов постоянно уравнивался по оплате с малоквалифицированным, простым трудом.

6. Абсолютное большинство граждан не имело права или возможности построить себе и своим детям жилье, выбрать в случае болезни медицинское учреждение, свободно приобрести путевку для лечения или отдыха.

7. Действовал и постоянно ужесточался запрет на любую форму предпринимательской деятельности.

В сфере идеологии также действовала система нравственных запретов и предписаний.

1. Официальная пропаганда осуждала тех, кто стремился больше заработать. Они удостаивались звания «рвач», «хапуга», «шабашник».

2. Обосновывался примат государства над человеком, его интересам и потребностям. Думать о себе разрешалось лишь после того, как государство решало свои проблемы.

3. Устанавливалось безусловное подчинение индивида коллективу, его воле и мнению. Суждения отдельного человека, не совпадающие с мнением коллектива, игнорировались.

4. В идеологическом обиходе использовались нормы жизнеобеспечения советского человека. Предписывались нормативы размера жилья, садового участка, доходов семьи, внешнего вида (одежды) и т.п. Если индивид не ориентировался на эти нормы, он мог стать объектом обсуждения и морального

осуждения за нескромность. Нет необходимости говорить о том, что это касалось лишь рядовых граждан.

5. Идеологема коллективизма допускала слежку за личной и духовной жизнью человека. Осуществлялся контроль за отправлением религиозных обрядов, за чтением литературы и получением иной информации, за высказыванием личных мнений. Неуклонно пресекалось инакомыслие.

Все это не могло пройти бесследно. На протяжении трех поколений замещались ценности, вырабатывались приспособительные реакции, формировалось иное восприятие мира и, что очень значимо, рвались связи с общечеловеческой цивилизацией.

Широко распространился тот самый тип работника, которого сегодня нарекли «люмпеном». Это человек с крепостнической (или рабской) психологией, ориентированный не на саморазвитие, а на приспособление. Он не против того, чтобы жить лучше, но надеется все необходимое для этого получить, а не заработать. Он противник любой инновации и первый поборник уравнительного принципа в системе распределения. Его самоотчуждение настолько велико, что он не мыслит своего существования вне привычной системы подчинения и не верит в свои личные способности и возможности к самостоятельной, внегосударственной деятельности.

Весьма важно то, что описанный социальный тип распространен во всех категориях граждан – и среди рабочих, и среди крестьян, и среди работников сферы управления. Не обошел он и слой интеллигенции.

Таким образом, мы имеем дело с качественно новой социальной группой, рожденной усилиями конкретной общественной системы.

Эту группу от остальных граждан (или во всяком случае от большей их части) отличает не положение в системе производства и распределения, не отношения собственности, не уровень потребления, а тип сознания, восприятия условий жизни, система ценностей. Поэтому не исключено, что в предстоящих исследованиях речь пойдет о «люмпенизации» сознания, о распространении психологии «люмпена», т. е. главное внимание будет сосредоточено на анализе патологии в сфере субъективного.

Актуальность исследования этой проблемы несомненна.

Предстоящая перестройка экономики, судя по всему, не встретит со стороны этого общественного слоя какой-либо поддержки. Более того, не исключено, что именно он составит ядро той части населения, поведение которой в экстремальных экономических условиях может прогнозироваться как непредсказуемое. Поэтому необходимо не только конкретизировать причины появления этого слоя, на основе чего можно было бы остановить его дальнейшее воспроизводство. Необходимо также определить пути сокращения сферы

распространения этого феномена, обосновать курс экономической и социальной профилактики.

И в заключение несколько слов об использовании понятия «люмпен» применительно к данной ситуации.

Классическое понятие «люмпен» относится к слою отверженных обществом, к паразитам, пытающимся прожить за его счет. В новой интерпретации это люди работающие, но глубоко отчужденные от самих себя в силу сложившихся общественных условий. Если уж говорить о «люмпенах» применительно к нашему обществу, то мы наверняка обнаружим его носителя среди так называемых «деклассированных элементов» – тех же «бомжей», проституток, профессиональных воров. Но когда руководителя предприятия в статье хлестко называют «люмпеном», возникают серьезные сомнения относительно корректности подобной терминологии.

Поэтому нам кажется, что нужно еще раз подумать о названии этого явления. Может быть, следует исходить из того, что деформированный социальный слой – это продукт тоталитарной системы (ПРОТОС)? Пока что этот вопрос остается открытым.

Ю.В. Беляева, Б.Г. Тукумцев

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ЖЕНЩИН, ЗАНЯТЫХ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО ДОМАШНИМ ХОЗЯЙСТВОМ: ПОПЫТКА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА*

Из исследований по женской проблематике незаслуженно «выпадает» группа женщин, которая с трудом вписывается в общую типологию, основанную на таких индикаторах, как содержание деятельности, квалификация и доход. Речь идет о женщинах, (занятых ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей. Они представляют собой особую общность, имеющую свою структуру, интересы и ценности. Неисследованность проблемы социального статуса этой группы, с одной стороны, можно объяснить нераспространенностью подобного способа жизнедеятельности женщин в советский период. С другой стороны, своего рода «неодобрение» по отношению к женщинам-домохозяйкам со стороны общества притупило и исследовательский интерес к ней.

Система гендерных отношений, окончательно сложившаяся в СССР в 30-е годы, соединила радикальные марксистские и традиционные российские ценности. Во-первых, в советской России женщины должны были играть роль производителей (в 1928 г. они составляли 24 % рабочей силы, а к 1940 г. – уже 39 %). Типичный пропагандистский образ – фильм «Светлый путь», история «социалистической Золушки», прошедшей дорогу от темной крестьянской каморки до сияющего ВДНХ. Освобождение женщин отождествлялось с их участием в наемном труде, которое достигло в СССР невиданных масштабов [1].

Во-вторых, женщина должна была вынашивать и растить детей – материнство стало социальной функцией.

Реформы, даже если они и задумывались для того, чтобы облегчить нагрузку, лежащую на женщинах, в итоге использовали их в качестве средства решения общегосударственных задач, т. к. именно на женщин легла большая часть тяжести осуществления стратегии индустриализации. Опора на тяжелую индустрию ограничивала развитие потребления и обслуживания.

Двойная нагрузка стала существенным барьером на пути участия женщины в производительном труде и выполнения ею репродуктивной функции.

---

* **Источник: Беляева Ю.В., Тукумцев Б.Г. Социальное самочувствие женщин, занятых преимущественно домашним хозяйством: попытка социологического анализа // Женщина в российском обществе. 1997. № 4. С. 2–6.**

Вовлечение женщины в производство в сочетании с традиционными обязанностями легло в основу доминирующего гендерного контракта. В советской культуре доминировал тип гендерного контракта, который А. Темкина и Е. Здравомыслова называют «контрактом работающей матери», что «подразумевает обязательность «общественно-полезного» труда в советском обществе и «обязательность» выполнения миссии материнства как женского природного предназначения».

Образы советской женщины-труженицы, матери-героини сегодня постепенно вытесняются из сферы общественного сознания и социальной политики. Женщины составляют большинство среди безработных граждан. Разрушение социальной инфраструктуры, культивирование патриархатных ценностей побуждают женщину вернуться в сферу домашнего хозяйства.

Для анализа гендерных аспектов социального развития в переходный период российскими исследователями Е. Мезенцевой и А. Посадкой была предложена концепция «постсоциалистического патриархатного ренессанса».

На этапе перехода от командной экономики к экономике рыночного типа адаптивное поведение обусловлено кроме экономической необходимости ещё и культурологическими аспектами: приспособлением (или неприятием) системы норм, характерных для новых экономических и производственных отношений. Это требует изменения ценностных ориентаций личности [2; 3].

В общем виде эту ситуацию можно рассматривать как выбор между привычной ориентацией на «статус и социальную защищенность» и новой ориентацией на «деньги и индивидуальный успех».

Основные изменения «трудовой идеологии» предполагают, во-первых, легитимизацию различных форм занятости, включая незанятость как частный случай, во-вторых, реабилитацию индивидуально и материально ориентированной мотивации и пр. Все эти изменения расширили диапазон возможностей и создали нормативные предпосылки для реализации индивидуальных устремлений.

На смену идеологии привычного всем государственного патернализма приходит суверенитет семьи и личности, «опора на собственные силы». Постепенно становятся всеобщим достоянием идеи ответственности семьи в принятии решений по обеспечению экономического и демографического воспроизводства.

Процессы сокращения рабочих мест и преимущественного увольнения женщин способствуют уходу их в семью на традиционные семейные роли. Можно высказать предположение, что рост числа домохозяек – это скрытая форма женской безработицы. С другой стороны, можно допустить, что за стратегией ухода с рынка труда лежит не социальная причина, а сознательная переориентация

женщин на традиционные роли матери и жены. В этом случае важными условиями выступают финансовая обеспеченность мужа и совместный семейный выбор.

В связи с этим массовое сознание пополняется образами, которые представляют «современное» прочтение традиционного разделения полов. Так складывается относительно «новый» тип российской женщины – домохозяйка.

По результатам проведенного в 1996 г. Самарским государственным университетом исследования «Отношение женщин г. Самары к изменению своего положения в обществе» стала очевидной необходимость дальнейшего изучения этой особой по роду занятости группы женщин. Данная категория оказалась внутренне дифференцирована, причем таким образом, что представляется проблематичной возможность «вписать» её в общую стратификационную схему занятых женщин. Эта группа отличается также и своеобразной самооценкой. Так, около 50 % домохозяек считают свое положение в обществе непрестижным и только 5,4 % оценивает его как «престижное». При сравнительно высоком уровне удовлетворенности своей жизнью женщины, занятые домашним хозяйством, дали самую низкую оценку престижности своего общественного положения в сравнении с другими группами. Эти противоречия можно объяснить наличием в обществе определенного, неблагоприятного мнения по поводу подобного рода занятости женщин.

Все это еще раз подчеркивает необходимость дальнейшего, более пристального изучения данной модели распределения ролей в современной семье.

Исследование, предпринятое весной 1997 г. в Самарском государственном университете в рамках межвузовской научно-исследовательской программы «Женщины России: проблемы адаптации и развития в новых социально-экономических условиях», ставит в качестве одной из своих целей выяснение отношения женщин-домохозяек к своему общественному положению и перспективам его изменения в будущем.

Среди задач, которые ставят перед собой исследователи, следует назвать:

– выяснение степени добровольности, сознательно свободного выбора женщиной-домохозяйкой своего положения в семье;

– оценка условий, при которых возможно подобное распределение ролей в семье, роли семейных традиций;

– определение факторов адаптации семей с «традиционным» распределением ролей к жизни в таком обществе, где преобладают семьи с работающими женщинами;

– выявление внутрисемейных различий в семьях, где женщины не работают, с семьями, где оба супруга профессионально заняты;

– выяснение существующих в массовом сознании представлений о мужественности и женственности, связанных с этими понятиями ожиданий и требований к представителям и представительницам противоположного пола;

– определение уровня социального самочувствия, ценностных ориентаций.

Основной методической базой исследования является созданный исследовательской группой небольшой банк неформализованных интервью с домохозяйками, профессионально занятыми женщинами, с их мужьями.

Нами не ставилась в качестве специальной проблема статистической представленности анализируемой информации. Решаемые на данном этапе задачи направлены в первую очередь на уточнение проблемного поля и формулирование объяснительных гипотез.

Это связано с тем, что общенаучные заделы и эмпирические основания для постановки более специализированных научных задач в данной проблематике сегодня достаточно ограниченны.

В предлагаемой статье содержатся некоторые предположения, сделанные в результате первого анализа текстов интервью. Выводы носят предварительный характер и могут служить как предметом дискуссии, так и базой для выдвижения более детализированных гипотез.

Предварительные данные настоящего исследования подтверждают результаты социологического опроса 1996 г. в г. Самаре. Среди домохозяек бытуют настроения, отражающие низкую оценку ими своего положения. Что же по этому поводу говорят сами домохозяйки?

Оценивая преимущества семьи, где мужчина занят «добыванием» денег, а женщина домашним хозяйством, женщины чаще всего подчеркивали выгоды подобного распределения ролей для семьи в целом или отдельных ее членов, но не для самих женщин.

«Респондент: все, в общем-то, обязанности по дому мужчина перекладывает на женские плечи.

Интервьюер: Это преимущество?

Р.: Нет. Это преимущество для мужа в том смысле, что он может не отвлекаться и заниматься своим прямым делом, т. е. зарабатыванием денег, зарабатыванием какой-то материальной базы для семьи. Всем остальным занимается женщина, т.е. он может прийти – у него... – как я иногда шучу – ванна, ужин, постель, т. е. все готово. Он приходит на все готовое. Естественно, это какое-то преимущество – ему не надо никуда бежать, спешить, скакать, забирать ребенка из школы, ходить по магазинам. Мужчина сконцентрирован только на своем деле, только на своем бизнесе. Для мужчины это преимущество.

И.: Еще какие-нибудь есть преимущества?

Р.: ... Ну и аналогично для женщины, что женщине не нужно разрываться. Женщине не нужно бежать зарабатывать деньги, одновременно после этого бежать по магазинам и т.д., забирать детей из сада, из школы – откуда угодно. Наверное, в этом есть какая-то доля разума какого-то определенного.

И.: А недостатки есть в таком распределении обязанностей?

Р.: Недостатки заключаются в его достоинствах. Потому что муж считает, что он должен прийти, и он должен здесь найти все готовое, т. е. он не считает, что у меня, действительно, может как-то неудачно сложиться день, что я могу точно также устать. В общем, он не считает, что я работаю. И здесь могут возникать определенные трудности в семье, потому что муж уходит на работу, а жена остается вроде бы дома, вроде бы, практически, ничего не делая – ну да, присмотрит за ребенком, там, сготовит щи. Т.е. ... такие вот недостатки.

И.: А еще?

Р.: В том, что женщина замыкается в четырех стенах, я, например, считаю, что это великий недостаток. Я, конкретно, устала от этого. За три с лишним года. Т.е. поначалу я даже радовалась – вот мне не надо было никуда бежать, вот я смогу спокойно заняться ребенком, смогу с ним позаниматься дополнительно, я смогу все успеть сделать. Со временем все это ... поднадоедает. Хочется чего-то в жизни сделать помимо кастрюль и сковородок». (Марина, домохозяйка, 28 лет).

В обсуждении этого вопроса преобладает своего рода жертвенность и обреченность. Возможно, за этим стоит идея «женской судьбы». Сам выбор подобной стратегии порой обусловлен «женским предназначением».

«И.: На твой взгляд, в чем преимущество подобного распределения ролей в семье – когда муж работает, а жена занимается только домашним хозяйством?

Р.: Ну, вроде бы принято считать, что женщина должна заниматься стиркой, готовкой, уборкой и воспитанием ребенка, а муж должен как будто бы добывать деньги в семью, поэтому ...

И.: Ты считаешь, это преимущество?

Р.: Я не всегда с этим согласна...» (Алена, домохозяйка, 28 лет).

Что касается личных выгод подобного распределения ролей в семье для самой женщины, здесь среди домохозяек бытуют настроения, подтверждающие скорее отсутствие таковых.

«И.: А для семьи есть какие-то плюсы в том, что женщина не работает?

Р.: Для семьи, конечно. Для ребенка большие плюсы. Во всем. Внимания больше для ребенка, намного больше. Я ее из садика забрала, у меня все дела переделаны, мне ничего не надо делать, я пошла с ней погулять в парк. Если я работаю, я пришла, схватила ее из садика и домой прямо – «сиди, у меня, знаешь, сколько дел». Вот. В том даже, что вот школа, например, подготовительные курсы, тоже ведь надо. В школу водить. В начальную школу.

И.: А для мужа тоже, Вы считаете, много преимуществ?

Р.: Я думаю, да, но ... в принципе, да. В принципе, ему хорошо. Самое плохое – это женщине». (Татьяна, домохозяйка, 22 года).

Женщина должна реализовываться прежде всего как мать, как женщина и это главное ее предназначение, хотя она должна сделать нечто большее, тогда она более ценна для общества и для своей семьи.

«Я так понимаю, что женщина вообще многогранна, скажем так. Она должна быть и женой, и матерью, и хозяйкой, и, по возможности, чем-то еще заниматься помимо семьи. Если с первыми тремя функциями я более-менее справляюсь, то четвертая – мне бы хотелось подняться на ступеньку выше и чем-то еще заняться в жизни помимо семьи».

«Потому что это большой плюс, что женщина может совместить и домашние дела, и работу. Это *большой плюс.* А потом, работающая женщина – она и общительная, она более раскрепощена, более самостоятельна, энергична. Т. е., мне кажется, вот так. Она не замыкается только на кастрюлях, сковородках, пеленках и т. д. Она вылезла из быта и может активно заниматься, какой-то активной жизнью пожить».

«Если говорить конкретно о женщине, то она должна быть умная, активная, любящая, заботливая, ... женщина-мать, женщина-жена ... ну, как отдельной главой я бы, наверное, выделила бы женщину дела, у женщины было бы свое дело все- таки, я за это. Должна чем-то заниматься женщина». (Марина, домохозяйка, 28 лет).

Чем это можно объяснить? Низкой оценкой подобного рода занятости со стороны общества? Разве не важно для общества вырастить здоровых детей, окруженных вниманием и заботой матери?

Можно ли это объяснить широким распространением в нашей стране уже упомянутого выше контракта «работающей матери»? Пожалуй, да. В ходе участия в общественном производстве и процессе жизнедеятельности семьи женщинами усваивается этот тип гендерного контракта. И хотя он и не реализуется в полной мере в силу изменившейся экономической и идеологической ситуации, ценность подобного рода жизнедеятельности не преуменьшается.

«Р.: Мама всегда только работала. Они вообще семья – ни папа, ни мама не представляют себя без работы, такая семья. И все время они очень отрицательно относятся к тому, что женщина не работает – и папа, и мама. Папа всегда говорит, что ты будешь чувствовать себя ущербной. Он как бы чувствует психологическую зависимость. А мама говорит: «Как это так не работать?!» – значит, бездельничать, т. е. для нее это уже понятие «лодырь».

И.: Чем это можно объяснить, на Ваш взгляд?

Р.: Ну тогда, сами знаете, общество было другое. Считалось позорным не работать. Женщина, которая занимается детьми, это уже как бы все равно была бы более «низшая», так сказать, в структуре. Уже ничего, ты знаешь, она не достигла, т. е. именно семьей заниматься это считалось не так важно, не так нужно, необязательно.

«Они были из семей, где все время люди работали, работали и работали. Считалось, что жить можно, если только работаешь. Нужно работать и сможешь выжить нормально». (Ольга, врач, 30 лет).

В подобного рода взглядах чувствуется влияние современных массмедиа с преобладающими на экранах образами business-woman западных телесериалов, пропагандирующих образ женщины, реализующей себя не только в семье, хотя так называемое «предназначение» остается незыблемым.

«Ну, наверное, побольше тех (сегодня преобладают среди женщин. – *Ю. Б.*), которые работают, которые все-таки работают. Наверное, поколение помоложе и поактивнее. Сейчас как раз такой пик, что хочется как-то быть немного самостоятельней». (Марина, домохозяйка, 28 лет).

Уже в этих небольших эпизодах можно увидеть, насколько сложна и неоднозначна ситуация, связанная с положением женщин-домохозяек, их отношением к своему положению и подобному типу семьи в целом. Несмотря на всю противоречивость, а где-то и совсем не лестную оценку своего образа жизни, эти женщины вовсе не спешат расставаться с ним, требуя к себе внимания со стороны исследователей.

В статье рассмотрен лишь один пункт огромной по своей значимости проблемы гендерной идентификации современной женщины в меняющихся условиях. Уже на сегодняшнем этапе исследования очевидно, насколько эта тема глубока и противоречива, что, несомненно, должно вызывать и в дальнейшем интерес исследователей к этой проблеме.

Библиографический список

1. Здравомыслова Е., Темкина А. Введение. Социальная конструкция гендера и гендерная система в России // Гендерное изменение социальной и политической активности в переходный период. Санкт-Петербург, 1996.

2. Мезенцева Е. Равенство возможностей в сфере занятости, или «Защитные» меры: женщина перед лицом выбора // Женщины и социальная политика. Москва, 1992.

3. Посадская А.И. Женские исследования в России: перспективы нового видения // Гендерные аспекты социальной трансформации. Москва, 1996.

С.В. Катаева, Б.Г. Тукумцев

К ВОПРОСУ О ГЕНДЕРНОМ НЕРАВЕНСТВЕ*

О гендерном неравенстве на сегодняшний день написано так много, что, кажется, уже нечего добавить. Однако большинство опубликованных работ объединяет общий момент: в них дается характеристика гендерного неравенства в обществе с точки зрения «объективных» критериев, разработанных специалистами в социальных науках, а отношение к данной проблеме тех, кого она непосредственно касается, женщин, игнорируется. Возникает вопрос: насколько важными для анализа гендерного неравенства являются мнения женщин по поводу своего положения, будь то равнодушие и удовлетворенность существующим. Порядком вещей или чувства несправедливости и протеста. Можно ли судить о неравенстве только на основании его «объективных» проявлений или необходимо учитывать, ощущается ли это неравенство теми, чьи права ущемляются, а возможности ограничиваются?

Авторы настоящей статьи исходят из того, что исследование обозначенной проблемы предполагает учет «субъективного» аспекта, а именно, отношения самих женщин к проявлениям гендерного неравенства в обществе. Между тем, в российской и западной социологии имеется сравнительно немного научных работ, в которых тем или иным образом затрагиваются вопросы восприятия гендерного неравенства и отношения к нему [3; 7; 8; 11–13; 16–19]. Не проведено ни одного исследования, в котором данная проблема изучалась бы комплексно. Исследования, проводившиеся нами в г. Самаре и Самарской области в 1996–1998 гг., частично выявляли восприятие женщинами сравнительных возможностей полов для достижения высоких статусных позиций в обществе.

Поскольку опыт переживания гендерного неравенства в значительной степени зависит от принадлежности женщин к различным социальным группам, их социального статуса, исследование проводилось на основе дифференцированного подхода.

Источником большинства ресурсов социального статуса является занятость. Равенство возможностей женщин и мужчин при устройстве на работу – это стартовое условие достижения гендерного равенства в сфере профессионального труда. В рамках репрезентативного опроса, проводившегося в мае 1998 года на предприятиях промышленности Самарской области (всего было опрошено 310 женщин и 320 мужчин), респондентам задавался вопрос: «Имеют ли мужчина и женщина с одинаковым уровнем профессиональной подготовки и опыта

*** Источник: Катаева С.В., Тукумцев Б.Г. К вопросу о гендерном неравенстве // Женщина в российском обществе. 1999. № 1. С. 15–21.**

равные возможности для получения хорошего места в случае вакансии?». Чуть более одной трети опрошенных женщин и мужчин затруднились дать определенный ответ, остальные разделились на более или менее равночисленные группы считающих, что женщины и мужчины имеют равные возможности для получения хорошего рабочего места, и отмечающих, что у мужчин таких возможностей больше. Существенных отличий между ответами женщин и мужчин не наблюдалось. Значительные отличия в распределении ответов между группами респондентов были обусловлены различным уровнем образования. Более высокий уровень образования опрошенных способствовал формированию мнения, что в данной сфере существует гендерное неравенство.

Репрезентативный анкетный опрос позволяет охарактеризовать в целом представления населения о присутствии или отсутствии гендерного неравенства в тех или иных областях. Возможно выявление некоторых детерминант этих представлений. Однако данный метод социологического исследования не позволяет выявить, на чем основываются данные представления, чем сами респонденты объясняют свою версию происходящего. Для решения этой задачи мы использовали метод полуформализованного интервью, при помощи которого было опрошено 70 женщин в возрасте от 30 до 45 лет, проживающих в г. Самаре.

Интервью показали, что большинство женщин признает преимущество мужчин при занятии вакантных рабочих мест в случае, если женщина и мужчина имеют одинаковый уровень образования и одинаковый стаж работы. Отмечалось, что многое зависит от характера работы: по мнению респонденток, есть «мужские» и «женские» профессии, которые обуславливают шансы женщины и мужчины занять вакантное рабочее место. К мужским профессиям и должностям они отнесли тяжелую физическую и руководящую работу, а женщинам были оставлены профессии врача, библиотекаря, а также «рутина» («рутину мужчина не потянет»).

Следует заметить, что в ряде случаев в ответах женщин сочетаются, казалось бы, взаимоисключающие точки зрения. Начиная словами: «возможности у женщин и мужчин равные» или «дискриминации у нас нет», они плавно переходили к утверждению, что у мужчин больше шансов устроиться на работу. Или, наоборот, начав свой ответ с того, что на работу возьмут скорее мужчину, они заканчивали его тем, что «вообще, у женщин и мужчин возможности одинаковые».

Среди причин, по которым предпочтение отдается мужчинам, в ответах респондентов лидировали семейные обязанности женщин – их возможный уход в декретный отпуск, уход за больным ребенком и т. д. Высказывались мнения, что женщина в первую очередь думает о семье, о детях, а не о работе,

что она приходит на работу, «уставшая от домашних дел». Мужчина же – «свободный, как орел, и никаких проблем», Мужчина может отдавать больше времени работе, его легче отправить в командировку. В качестве аргументов приводились также эмоциональные особенности женщин: их «неустойчивость», подверженность прыжкам в настроении, депрессиям, отмечалось, что женщина приносит на работу свои личные проблемы. С мужчиной – «легче работать», «проще общаться в коллективе». Некоторые респонденты указывали на «естественность» сложившегося порядка вещей: «так исторически сложилось», «мужчина всегда идет в первом строю».

Недовольство неравенством женщин и мужчин в такой важной сфере, как прием на работу, высказывалось крайне редко. Скорее женщины были склонны давать рациональное объяснение и тем самым оправдывать существующее неравенство.

Кроме гендерного неравенства при приеме на работу, в сфере занятости имеет место гендерная асимметрия в оплате труда. На уровень средней заработной платы женщин и мужчин воздействует целый ряд факторов, многие из которых носят объективный характер: преимущественная занятость женщин в отраслях экономики с низкой оплатой труда, неравномерная представленность женщин и мужчин на руководящих должностях, более низкий уровень квалификации женщин и т. д. Однако, существуют и явления меньшей оплаты женского труда по сравнению с мужским трудом равной значимости. Специалисты отмечают, что они возможны, благодаря имеющимся в распоряжении администрации предприятия косвенным методам воздействия на уровень оплаты трудящихся [2, 4; 9; 10; 14; 15]. Рассмотрим, что думают по этому поводу женщины и мужчины (см. таблицу 1).

Анализ полученных ответов показывает, что среди женщин больше сторонников точки зрения о наличии гендерного неравенства в оплате труда. На существование гендерного неравенства указывали прежде всего рабочие 1–3 разрядов, в меньшей степени – рабочие 4–6 разрядов, наименьшее число положительных ответов получено в группе специалистов. Прослеживается корреляция ответов с уровнем образования респондентов. Наименьшее количество женщин и мужчин, имеющих высшее и незаконченное высшее образование, считают, что мужчина нередко получает больше женщины за равный труд (23,5 % женщин и 11,9 % мужчин). Возрастных различий при анализе ответов не выявлено. По отраслям промышленности наибольшее количество ответов о наличии неравенства при оплате труда получено от работников предприятий нефтехимии (51,9 % женщин и 32,6 % мужчин), машиностроения (31,0 % женщин и 36,6 % мужчин) и металлургии (41,7 % женщин и 23,5 % мужчин).

Таблица 1. **Распределение ответов на вопрос «Если мужчина и женщина на Вашем предприятии имеют равную квалификацию и выполняет одинаковую работу, они получают одинаковую зарплату?», %**

Женщины/ мужчины	Да, одинаковую	Зачастую мужчина получает больше	Зачастую женщина получает больше	Другое	Трудно сказать	Всего
Женщины						
Рабочие 1-3 разр.	35,5	33,6	0,0	3,6	27,3	100,0
Рабочие 4-6 разр.	43,8	30,0	3,1	0,8	22,3	100,0
Специалисты	55,8	16,3	0,0	2,3	25,6	100,0
Всего	42,4	29,3	1,4	2,1	24,8	100,0
Мужчины						
Рабочие 1-3 разр.	33,3	22,8	1,8	0,0	42,1	100,0
Рабочие 4-6 разр.	47,6	19,2	1,9	1,4	29,9	100,0
Специалисты	64,0	14,0	4,0	2,0	16,0	100,0
Всего	47,6	19,0	2,2	1,3	29,9	100,0

Аналогичные результаты получены и в ходе полуформализованного интервьюирования. Интерес представляет мотивация дифференцированной оплаты труда, которой женщины сопровождали свои ответы. Более высокий уровень оплаты труда мужчин они объяснили следующим: «мужчина не будет работать за гроши, что платят женщине, а женщина и малым будет довольствоваться»; «руководители зачастую платят мужчинам больше, чтобы удержать их у себя на предприятии»; «так было всегда»; «это неписаный закон»; «мужчинам платят больше, потому что они... мужчины» [1; 5; 6].

Респонденты, которые не видят гендерного неравенства при оплате труда, а таких большинство, объясняют свой ответ существованием штатного расписания, тарифов, окладов, которые не зависят от пола работника.

В ходе исследования предполагалось выяснить три типа отношения к проблеме гендерного неравенства: игнорирование существования неравенства (восприятие возможностей женщин и мужчин как гендерно-нейтральных); осознание существования неравенства и его рационализация (чувство несправедливости данного явления отсутствует); осознание существования гендерного неравенства, выражающегося в ограничении возможностей женщин, ощущение неудовлетворенности по этому поводу из-за несправедливости данного явления. Исследования показали, что третья позиция распространена в наименьшей степени, а представленность двух других варьируется в зависимости от вопроса.

Ограничение возможностей женщин при устройстве на работу воспринимается как объективно обусловленное явление, не вызывающее чувства протеста. Респонденты с более высоким уровнем образования выразили негативное отношение к гендерному неравенству. Среди женщин-предпринимателей оказалось меньше всего считающих, что подобное неравенство существует. В отношении заработной платы женщин и мужчин, получаемой ими за труд равной значимости, в ответах респондентов преобладает позиция игнорирования существующего неравенства. Более "чувствительными" к проблеме оказались женщины. Причем, в группах с более высоким уровнем образования было получено меньше ответов, указывающих на существование гендерного неравенства, чем в группах с более низким уровнем образования. Таким образом, можно сделать вывод, что отношение женщин к различным аспектам гендерного неравенства неоднозначное.

В проводившихся исследованиях также выяснялось мнение женщин о возможностях профессионального продвижения, сравнительных шансах женщин и мужчин быть назначенными на престижные, высокооплачиваемые должности. В исследовании 1996 года, в ходе которого было опрошено 440 женщин в возрасте от 18 до 54 лет, большинство респондентов считали, что у мужчин таких возможностей больше (см. таблицу 2).

Таблица 2. **Распределение ответов на вопрос «... У мужчин и женщин одинаковые возможности для занятия престижных должностей или у мужчин их больше?» (%)**

Женщины	Одинаковые возможности	У мужчин больше возможностей	Затрудняюсь ответить	Всего
Предприниматели-руководители	40,0	57,5	2,5	100,0
Руководители организаций	25,0	72,5	2,5	100,0
Специалисты	17,5	80,0	2,5	100,0
Руководители подразделений в орг.	20,0	75,0	5,0	100,0
Предприниматели – «индивидуалы»	17,9	82,1	-	100,0
Служащие	21,3	76,3	2,4	100,0
Высококвал. Рабочие	18,3	78,3	3,4	100,0
Малоквал. рабочие	13,3	81,7	5,0	100,0

В исследовании 1998 года от одной трети и до половины опрошенных женщин в разных группах указали на то, что у мужчин больше шансов для занятия престижных, высокооплачиваемых должностей.

Важно подчеркнуть: осознание существования неравенства еще не означает, что оно воспринимается как ущемление прав женщин. В указанном выше исследовании значительная часть женщин считала, что преимущества мужчин при занятии престижных должностей носят справедливый характер (см. таблицу 3).

Интервью 1998 года позволили выявить причины, объясняющие преимущество мужчин перед женщинами для занятия престижных должностей. (Следует заметить, что престижные и высокооплачиваемые должности прочно ассоциировались в сознании многих респондентов с руководящей работой). Прежде всего отмечалось, что «мужчины больше подходят на должности начальников, они меньше связаны домашними заботами и их голова может быть забита только работой»; или, другими словами, «все упирается в семью». В качестве аргументов приводятся также такие «мужские», более ценные для работы, черты, как хладнокровие, властность, ответственность в противовес «женской» эмоциональности, импульсивности. Часть респондентов объясняет существующее неравенство «традициями в обществе», тем, что «так у нас уж заведено». Оценки варьируются от простой констатации факта – «мужчина не может допустить, чтобы им командовала женщина, самолюбие не позволяет» – до утверждения существующего порядка вещей как нормы – «женщина должна занимать более низшую ступень, чем мужчина; он должен быть выше по положению».

Таблица 3. **Распределение ответов на вопрос, насколько справедливо, что у мужчин больше возможностей для занятия престижных должностей (%)**

Женщины	Справедливо, так как обосновано объективными причинами	Трудно сказать, справедливо или нет	Несправедливо, ничем не обосновано	Другое	Всего
Предприниматели-руководители	40,0	40,0	20,0	-	100,0
Руководители организаций	50,0	20,0	26,7	3,3	100,0
Специалисты	44,6	26,2	27,7	1,5	100,0
Руководители подразделений в организ.	46,7	6,7	43,3	3,3	100,0
Предприниматели-«индивидуалы»	31,3	40,6	25,0	3,1	100,0
Служащие	42,8	28,6	28,6	-	100,0
Высококвал. Рабочие	37,0	32,6	30,4	-	100,0
Малоквал. рабочие	32,7	36,7	28,6	2,0	100,0

В ответах тех респондентов, которые считают, что у мужчин и женщин одинаковые возможности для занятия престижных, высокооплачиваемых должностей, нередко подчеркивалось, что подобные должности женщинам не нужны: «возможности одинаковые, но женщины более пассивны, им это не нужно, по крайней мере, большинству»; «у большинства женщин просто нет цели чего-то достигнуть». Таким путем в сознании опрошенных женщин происходит рационализация факта неравнозначной представленности женщин и мужчин на высокостатусных должностях.

Продвижение по служебной лестнице тесно связано с повышением квалификации. Как отмечалось в научной литературе и было подтверждено в наших собственных исследованиях, женщины реже, чем мужчины, проходят переподготовку. Среди работников предприятий промышленности Самарской области в течение первых трех кварталов 1997 года профобучение прошли 15,5 % женщин и 29,6 % мужчин, а с января по май 1998 года профобучение прошли 19,7 % женщин и 23,7 % мужчин. Что ограничивает женщин в повышении квалификации, мы попытались выяснить у них самих.

Подавляющее большинство опрошенных в ходе интервью 1998 года женщин считают, что они располагают такими же возможностями, как и мужчины, повысить свою квалификацию (пройти курсы переподготовки, получить дополнительное образование и т.д.). Те же опрошенные, которые полагают, что у женщин возможностей меньше, ссылаются, в основном, на многочисленные семейные обязанности.

В ответах на вопрос, почему, по статистике, женщины повышают свою квалификацию реже, чем мужчины, среди причин также лидировали «семья» и «быт»: «у женщины дети, дом, а мужчина поедет», «семья не дает вырваться», «женщин тянет семья». В качестве второй причины назывались возможные конфликты с мужем, так как «мужья просто не готовы самостоятельно заниматься домашней работой (в отсутствие жены), да и не хотят они этим заниматься». Респондентами, приводились примеры, когда мужья ставили ультиматумы своим женам, вплоть до развода, заставляя выбирать между курсами и семьей.

В качестве причин называлось отсутствие перспектив продвижения по службе вследствие повышения квалификации, приоритетность семьи в структуре жизненной стратегии.

Примечательны оценки, которые дают опрошенные женщины переменам, происходящим в последние годы в общественном положении женщин и мужчин. Ответы, полученные в исследовании 1996 года, (см. таблицу 4) показывают, что отношение к этим переменам в разных группах женщин неоднозначное.

Таблица 4. **Распределение ответов на вопрос «Если сравнить в целом положение женщин и мужчин в нашем обществе, произошли ли в последние годы какие-либо изменения?», %**

Женщины	Положение женщин по сравнению с положением мужчин улучшилось	Изменений не произошло	Положение женщин по сравнению с положением мужчин ухудшилось	Другое	Всего
Предприниматели-руководители	42,5	45,0	10,0	2,5	100,0
Руководители организаций	26,3	44,7	21,1	7,9	100,0
Специалисты	15,0	38,7	41,3	5,0	100,0
Руководители подразделений в организ.	17,5	32,5	37,5	12,5	100,0
Предприниматели-«индивидуалы»	27,5	32,5	37,5	2,5	100,0
Служащие	32,9	15,2	40,5	11,4	100,0
Высококвал. Рабочие	25,0	15,0	48,3	11,7	100,0
Малоквал. рабочие	11,7	41,6	40,0	6,7	100,0

В интервью 1998 года респондентам задавался тот же самый вопрос, и ответов, что положение женщин улучшилось, было получено значительно больше, чем ответов, что положение женщин по сравнению с положением мужчин ухудшилось. В обоих исследованиях проявилась закономерность: об улучшении общественного положения женщин сообщают, прежде всего, предприниматели-руководители, а об ухудшении – специалисты и малоквалифицированные рабочие.

К положительным изменениям в положении – женщин в обществе были отнесены расширившиеся возможности женщин для самореализации. Словами одной респондентки-предпринимателя: «конечно, общественное положение женщин улучшилось. Десять лет назад они были гораздо более «домашними», пассивными. Сейчас женщины стали эмансипированными, свободными, раскованными, гораздо меньше комплексуют: женщины реализуют себя более полно – идут в бизнес, политику. Получила положительную оценку появившаяся свобода выбора у женщин: «кто хотел заниматься бизнесом, тот занялся; кто хотел заниматься домом, семьей, тот и сидит дома».

К положительным изменениям отнесено появление в продаже бытовой техники (автоматических стиральных машин, микроволновых печей и т. п.), наличие большого выбора продуктов питания: «стало проще делать покупки,

не нужно обегать все магазины, да еще стоять в очередях». По мнению участвовавших в интервьюировании, стало больше женщин-руководителей; получить хорошую работу стало возможным не только «через постель». Появились женские общественные организации. В целом, женщина «поднялась».

К негативным изменениям в положении женщин в обществе по сравнению с мужчинами респондентки относили, в первую очередь, ухудшение материального положения населения в целом: «Из-за такой нестабильной ситуации в стране на женщин свалилось непомерно огромное количество обязанностей, связанных с заработком. Мужчины часто не могут найти работу, которая их устраивает, и их жены вынуждены бросать свои места на предприятиях и идти добывать деньги»; «многие мужики лишились работы, впали в депрессию, и женщине пришлось вертеться». Стало больше женщин, которые работают на двух, на трех работах и не по специальности; многим женщинам пришлось идти торговать на рынок. Между тем сокращают в первую очередь женщин, а устроиться на работу женщинам с детьми и женщинам старше 40 лет стало намного сложнее».

Подводя итог рассмотрению оценок, которые дают гендерному неравенству современные российские женщины, отметим главную тенденцию: подавляющее большинство женщин, даже если признают, что гендерное неравенство существует, не считают это проблемой. Таким образом, обнаруживается глубокое противоречие между «объективной» характеристикой проблемы гендерного неравенства, которая дается в большинстве публикуемых по этой теме работ, и ее проявлением на «субъективном» уровне, т. е. отношением к ней тех, кого она непосредственно касается.

Выявленное противоречие проявляется неодинаково в разных статусных группах женщин. Чем выше статусное положение женщины и ее материальное положение, тем в меньшей степени она ощущает существующее ограничение возможностей для самореализации.

Анализ субъективной информации, полученной от женщин относительно причин существующего гендерного неравенства, подтверждает, что основным условием существования неравных возможностей женщин и мужчин для реализации высоких статусных позиций является роль женщины в семье, ее загруженность делами по ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми.

Именно загруженность домашней работой мешает служебному росту женщины. Важно отметить, что женщины относятся к данной ситуации с большим пониманием, воспринимают ее как объективную данность, изменить которую невозможно.

По нашему мнению, основной причиной указанного отношения женщин к неравенству гендерных статусов выступают сложившиеся стереотипы о, якобы,

естественном отличии женщин от мужчин. В общественном сознании господствует биологический детерминизм, согласно которому, мужчины «по природе» являются лидерами, а женщины – ведомыми, мужчины – добытчиками, кормильцами семьи, а женщины – хранительницами домашнего очага. Усвоение данных «истин» является необходимым элементом гендерной социализации.

Если данный процесс является общим для многих стран, то в России он носит специфический характер. Необходимо учитывать влияние советского периода истории России на восприятие общественным сознанием всех гендерных проблем. С начала 30-х годов до перестройки в официальном дискурсе советского государства господствовала точка зрения, что так называемый женский вопрос в нашей стране решен и достигнуто полное равноправие полов в обществе. Основанием для такого утверждения служил высокий уровень вовлечения женщин в общественное производство и высокий уровень их образования.

Между тем, полная занятость женского населения в бывшем Советском Союзе никогда не означала реализацию права на труд. Это был обязательный долг, который давал правительству возможность использовать все население в качестве дешевой рабочей силы. Существовавшая перераспределительно-уравнительная система оплаты труда не стимулировала к труду ни одну из социально-профессиональных групп и создавала условия для формирования массовых установок на социальное иждивенчество. Поэтому неудивительно, что, когда в годы перестройки началось переосмысление гендерных ролей в обществе, многие женщины связали свое общественное освобождение с правом не работать вообще.

Одновременно с эгалитарным дискурсом советская идеология воспроизводила также дискурс биологического детерминизма, «женского предназначения». Это обусловлено тем, что действительное общественное освобождение женщин никогда не являлось реальной целью советской власти. Для нее было главным, чтобы женщина наравне с мужчиной трудилась в производственной сфере. Поэтому вполне закономерно, что в нашем общественном сознании убеждение в гендерных различиях соседствует с отсутствием какого-либо ощущения гендерного неравенства.

Отдельного рассмотрения заслуживает «гендерный режим» советского периода, в рамках которого женщины были подчинены в обществе не столько мужчинам, сколько, наравне с мужчинами, «государству-родителю».

В то же время, женщины, несшие бремя двойной нагрузки – на работе и дома – не могли не ощущать, что официальные идеологемы, рассматривающие их положение как положение эмансипированных социализмом женщин, противоречат действительности. Чтобы разрешить это противоречие, скорее всего, требовалась большая внутренняя работа – эмоциональная работа – над своими

чувствами. Понятие «эмоциональная работа» было введено в научный оборот А.Р. Хохшильд и Н. Джеймсом и означает действие, направленное на изменение степени или качества эмоции, или чувства. Различают два типа эмоциональной работы: вызов (evocation) желаемого чувства, которое поначалу отсутствует, и подавление (suppression) чувства, которое присутствует. Хохшильд выявила гендерные отличия в осуществлении людьми эмоциональной работы. Результаты ее исследования показали, что, когда ситуация не соответствует чувствам, женщины значительно чаще, чем мужчины, изменяют свои чувства по поводу ситуации, в то время как мужчины стараются изменить ситуацию.

Есть основания предполагать, что женщины, сталкивающиеся с проявлениями гендерного неравенства, но традиционно верящие в существующее равенство полов, разрешают данный конфликт путем эмоциональной работы над собой, подавляя едва возникающее чувство несправедливости и вызывая чувство удовлетворенности ситуацией как «естественной» и потому «правильной».

Необходимо учитывать также особенности русского национального характера, к которым относятся терпение, готовность отказаться от своих личных прав во имя общего дела, жертвенность, приверженность традициям, обостренное чувство долга и самоконтроль над чувствами. Этот историко-культурный контекст оказывает очень большое влияние на формирование отношения женщин к своему положению в обществе и частично объясняет, с чем связано такое «спокойное» восприятие гендерного неравенства.

В наших исследованиях были получены лишь предварительные данные, углубляющие понимание проблемы гендерного неравенства в обществе и расширяющие контекст, в рамках которого она должна рассматриваться. Дальнейшее научное продвижение в данном направлении предполагает совершенствование методики дифференцированного подхода, расширение масштабов ее применения.

Важно максимально использовать не только объективную, но и субъективную информацию, привлекая опыт самих женщин к поиску ответов на вопросы, почему гендерное неравенство существует и как его можно ослабить или преодолеть.

Библиографический список

1. Балабанова Е.С. Социально-экономическая зависимость как феномен массового сознания: дис. … канд. социол. наук. Нижний Новгород, 1997.

2. Баскакова М.Е. Современные тенденции положения женщин в сфере занятости и на рынке труда // Гендерные исследования в России: Проблемы взаимодействия и перспективы развития: материалы конференции. Москва, 1996.

3. Бондаренко Л.Ю. Роль женщины: От прошлого к настоящему // Общественные науки и современность. 1996. № 6.

4. Голодненко В.Н., Страхова Е.В. Работающие женщины – не второй сорт // ЭКО. 1990. № 8.

5. Женщины в обществе: реалии, проблемы, прогнозы / под ред. Н.М. Римашевской. Москва, 1991.

6. Касьянова К. О русском национальном характере. Москва, 1994.

7. Кобзева Е.В. Роль женщины в семье и обществе: Результаты социологического обследования работниц производственного объединения КамАЗ // Женщина в меняющемся мире / под ред. Н.М. Римашевской. Москва, 1992.

8. Нечаева Н.А. Патриархатная и феминистская картины мира: Анализ структуры массового сознания // Гендерные тетради / под ред. А.А. Клецина. Санкт-Петербург, 1997. Вып. 1.

9. Ржаницына Л.С. Занятость и доходы женщин // Интеграция женщин в процесс общественного развития / под ред. В.Б. Корняк. Москва, 1994.

10. Римашевская Н.М. Гендер и экономический переход в России (На примере таганрогских исследований) // Гендерные аспекты социальной трансформации / под ред. М.М. Малышевой. Москва, 1996.

11. Alwin D.F., Braun M., Scott J. The Seperation of Work and the family: Attitudes Towards Women's Labour-Force Participation in Germany, Great Britain and the United States // European Sociological Review. 1992. Vol. 8, no. 1.

12. Braun M., Scott J., Alwin D.F. Economic Necessity or Self-Actualization? Attitudes Toward Women's Labour-Force Participation in East and West Germany // European Sociological Review. 1994. Vol. 10, no. 1.

13. Davis N.J., Robinson R.V. Men's and Women's Consciousness of Gender Inequality: Austria, West Germany, Great Britain, and the United States // American Sociological Review. 1991. Vol. 56, no. 1.

14. Hochschild A.R. Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure // American Journal of Sociology. 1979. Vol. 85, no. 3.

15. James N. Emotional Labour: Skill and Work in the Social Regulation of Feelings // The Sociological Review. 1989. Vol. 37, no. 1.

16. Plutzer E. Work Life, Family Life, and Women's Support of Feminism // American Sociological Review. 1988. Vol. 53, no. 4.

17. Scott J., Alwin D.F., Braun M. Generational Changes in Gender-Role Attitudes: Britain in a CrossNational Perspective // Sociology. 1996. Vol. 30, no. 3.

18. Sorensen J.B. Perceptions of Women's Opportunity in Five Industrialized Nations // European Sociological Review. 1990. Vol. 6, no. 2.

19. Verdery K. What Was Socialism and What Comes Next? Princeton; New Jersey, 1996.

В.Ю. Бочаров, Б.Г. Тукумцев

СОЛИДАРНОСТЬ РАБОТНИКОВ НАЕМНОГО ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ*

Договорные трудовые отношения, которые функционируют сегодня в странах с развитой экономикой, сложились не сразу. Эти отношения формировались на всем протяжении развития рынка труда и прошли длительную эволюцию своего содержания и состава участников. Анализируя историю становления договорных трудовых отношений в индустриально развитых странах мира, можно заметить, что по мере развития производства и общества договорные трудовые отношения приобретали все более совершенные механизмы взаимодействия сторон, формировались нормы и традиции, появлялись специализированные роли и организации, то есть происходила постепенная институциализация этих отношений. Поэтому вполне логично утверждать, что договорные трудовые отношения в ходе своей эволюции порождают социальный институт. От уровня развития этого социального института зависит очень многое: характер воспроизводства трудового потенциала, уровень жизни в стране, потребительский спрос, состояние социальной напряженности. Социальный институт найма нами определяется как относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых организуется система наемного труда в рамках всего общества, обеспечивается устойчивость и регулирование связей субъектов договорных трудовых отношений. И именно неразвитость этого социального института все более становится тормозом на пути развития рыночной экономики в нашей стране. Для формирования нормальных отношений между работодателями и наемными работниками в условиях развивающегося рынка необходимо, чтобы был налажен социальный механизм коллективных переговоров, в котором принимали бы участие легитимные представители сторон, были интернализованы, закреплены законодательно нормы и принципы ведения диалога.

Все развитые страны, которые сегодня ориентируются на новый производственно-технологический уклад и развитие постиндустриального общества, сделали очень многое для становления у себя социального института найма. Это позволило им существенно изменить положение человека в сфере производства, уйти от социальных конфликтов, добиться технического прогресса и бесспор-

*** Источник: Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Солидарность работников наемного труда в современных условиях // Управление устойчивым развитием социально-экономических систем: сборник статей участников Международной научно-практической конференции 15–16 мая 2001 г. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2001. С. 154–158.**

ного роста благосостояния людей. Процесс институциализации договорных трудовых отношений зависит от многих факторов, но, прежде всего, он связан с формированием солидарности работников, благодаря которой происходит объединение индивидуальных интересов рядовых тружеников с целью создать реальный, достаточно мощный противовес силе и власти работодателей. Иными словами, объективная потребность в солидарности пронизывает процесс становления социального института найма на всех этапах развития договорных трудовых отношений.

Солидарность – это первоначальный этап формирования новой роли работников наемного труда, как стороны договорных трудовых отношений. Отсутствие готовности работников наемного труда к объединению, то есть отсутствие между ними солидарности является серьезным тормозом для институциализации договорных трудовых отношений. В такой ситуации не создаются роли, не интернализуются нормы, не создаются организации для участия в переговорах. У стороны наемного труда отсутствует сама потребность в становлении социального института найма. В то же время, только благодаря солидарности возможно осуществление ряда организационных мер, которые способствуют возникновению паритета в процессе переговоров, а также к установлению в сфере наемного труда справедливого распределения доходов предприятия и достижения достойной оплаты труда наемного персонала.

Солидарность рассматривается нами как феномен сознания, основанный на самоидентификации индивида с некоторой общностью, представители которой преследуют общие интересы и способны предпринять организованные коллективные действия для их достижения, ради чего индивид делегирует «своей» общности долю ответственности за себя и готов принять определенную долю ответственности за других. Процесс формирования солидарности можно представить в виде следующих этапов: осознание несправедливости, ущемлённости своих прав; поиск «виновных», так как солидарность предполагает противника или как минимум «других»; вера в возможность положительных изменений; поиск «своих»: осознание и артикуляция общих ценностей; принятие ответственности на себя за «своих» и делегирование доли ответственности за себя «своей» общности.

Однако ни один этап на предприятиях, которые нам удалось обследовать, нельзя назвать состоявшимся. Многочисленные факты свидетельствует об отсутствии единства коллективных действий наемных работников, они не выступают в качестве коллективного субъекта договорных трудовых отношений. Материалы исследований показывают, что, работники не осознают общность своих интересов с интересами других трудящихся своего предприятия, поэтому

нельзя говорить о сформированной идентификации наемных работников с трудовым коллективом своего предприятия. Так, с утверждением «Работники предприятия никогда совместно не выступят с требованиями к руководству, потому что интересы людей не совпадают, а за чужие интересы рисковать никто не станет» согласны более половины – 54,2 % работников предприятий, не согласны с этим утверждением 18,7 %. Из-за отсутствия идентификации работников со своим трудовым коллективом не происходит делегирование доли ответственности за себя коллективу. В том, что, если по отношению к работнику будет допущена несправедливость, то за него вступится коллектив, уверена лишь незначительная часть респондентов. Результаты исследования позволяют утверждать, что до 90 % опрошенных вовсе не уверены в помощи со стороны своего коллектива. С высказыванием «Каждый должен сам решать свои проблемы с руководством предприятия и не втягивать в это других работников» в среднем согласны более 44 % опрошенных. Отвергает такую позицию только каждый третий. Что же касается принятия доли ответственности на себя за других представителей «своей» общности, то эта характеристика солидарного сознания измерялась с помощью вопроса: «Если на предприятии возникнет острый конфликт с администрацией, Вы присоединитесь к участникам конфликта или воздержитесь?». Анализируя полученные ответы, можно отметить, что в целом по предприятиям всех отраслей промышленности, вошедшим в выборку лишь 29 % работников наемного труда готовы присоединиться к коллективным конфликтным действиям. Однако здесь следует иметь в виду, что такая поведенческая установка на присоединение к конфликтующим у части респондентов может являться и следствием конформизма. А склонность действовать «как все», по мнению исследователей проблем солидаризации, не является характеристикой солидарного сознания.

Факторы, тормозящие процесс солидаризации работников, действуют комплексно. Некоторые из них были унаследованы из советского прошлого, другие – результат современной социально-экономической ситуации. С нашей точки зрения, можно отметить, по крайней мере, четыре момента, сдерживающих готовность работников предприятий солидарно отстаивать свои интересы. Во-первых, это сохранившаяся с прошлых времен «советская» модель солидаризации работников: «мы» – это коллектив предприятий, включая администрацию, «они» – это Центр, государство. Во-вторых, фактором, сдерживающим формирование солидарности наемного персонала, является феномен адаптации к изменившимся социально-экономическим условиям. Процесс адаптации к новой ситуации происходит постепенно и проходит ряд стадий. На определенных стадиях складываются благоприятные, либо неблагоприятные условия для соли-

даризации. В настоящее время наемный персонал находится на стадии «осмысления» своего нового положения и еще не готов к активным совместным действиям.

В-третьих, совместным, организованным выступлениям работников препятствует также неопределенность в понимании того, кто является виновником создавшегося на их предприятии неудовлетворительного положения – руководство предприятия, областная, городская администрация, Правительство РФ, общая ситуация в стране. Самый популярный ответ на вопрос анкеты: «Кто, на Ваш взгляд, в первую очередь виноват в том, что на предприятии сохраняются отмеченные Вами недостатки?» – «затрудняюсь ответить» (41 %). Треть работников считает виновным Правительство России и только 24,5 % – администрацию предприятия.

В-четвертых, формирование солидарности работников наемного труда существенно замедляется отсутствием у этой стороны договорных трудовых отношений формализованных организационных структур своего представительства в переговорах с работодателем. Традиционно под такими структурами наемных работников подразумевались, прежде всего, профсоюзы. Однако, на протяжении всего хода мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области, с конца 1995 года, работники не рассматривают профсоюз как представителя своих интересов и невысоко оценивают его деятельность по улучшению положения работников. Поэтому не случайно, что членство в профсоюзных организациях промышленных предприятий в минувшем году снизилось до 62 процентов (в среднем). А в таких отраслях, как пищевая и промышленность стройматериалов, доля членов профсоюза, по данным опроса, не превышает одной трети.

Таким образом, анализ данных проведенного исследования позволяет сделать вывод об очень слабом развитии солидарности в среде наемных работников. Результаты исследования показывают, что опрошенные не осознают общность своих интересов с интересами других работающих на предприятии, следовательно, нельзя говорить о сформированной идентификации работников со своим трудовым коллективом. Не происходит ни делегирование части ответственности за себя членам своего коллектива, ни принятия доли ответственности на себя за других работников предприятия.

Подводя итоги анализа результатов исследования, следует отметить, что для развития солидарности среди наемных работников существует два пути: предоставить процесс его естественному ходу, то есть, дождаться пока ситуация ухудшится до такой степени, что работникам будет уже нечего терять и некого бояться, и в стране начнутся акции протеста, выступления работников; попытаться создать условия для более интенсивного формирования солидарности.

В случае развития событий, согласно первому варианту, процесс формирования солидарности наемного персонала, возможно, будет связан с длительным периодом времени, необходимым на адаптацию к новым условиям, и может быть связано со сменой поколения (20–30 лет).

Предпочтителен, на наш взгляд второй вариант развития. Для этого необходимо принятие нового трудового законодательства, которое должно способствовать усилению юридической защиты работников; создание условий для реально действующего социального механизма коллективных переговоров по предметам договорных трудовых отношений на предприятии и создание условий для легитимного представительства работников в процессе переговоров; создание условий для преодоления монополии профсоюзов на представительство стороны наемного труда; повысить ответственность работодателей за соблюдением законов о труде и правах наемного работника. Все эти рекомендации может осуществить лишь государственная власть посредством принятия необходимого законодательства и организации контроля над ситуацией на предприятиях. Только такие действия вместе с усилением пропаганды трудового законодательства и законов о наемном труде через средства массовой информации могут дать ощутимый результат.

Б.Г. Тукумцев

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*

Социологи, и особенно те из них, кто уже давно работает в области социологии труда, не могут не замечать, насколько сократилось за последние 10–15 лет число публикаций, посвященных социологическим проблемам труда. В общероссийском социологическом журнале практически исчезла рубрика «Социология труда». Редкие статьи, затрагивающие проблематику трудового поведения, трудовых отношений, чаще можно увидеть теперь в разделе «экономическая социология». Обращает на себя внимание и то, насколько в публикуемых работах снизилось внимание к социальным механизмам активизации трудовой деятельности, к социальной регуляции трудового поведения индивидов, к зависимости этого поведения от социальной среды в изменившихся политических и экономических условиях.

На грани тысячелетий наметился, было, некий исследовательский ренессанс. Под влиянием оживления промышленного производства и увеличения числа, вышедших на поверхность трудовых конфликтов, возобновился интерес к состоянию трудовых отношений. Этот период ознаменовался проведением ряда широких исследований и появлением нескольких хороших, умных книг, отразивших ситуацию, складывающуюся в сфере российского найма. Была описана структура реальных трудовых отношений на функционирующих производствах, показана ее специфика на фоне мировой практики организации труда. Анализировалась трансформация этих отношений в условиях постсоветского периода. Были предприняты попытки дать рекомендации по изменению действующего трудового законодательства.

Наряду с этим появилось несколько аналитико-описательных работ, показывающих изменения в отношении производственных работников к материальной мотивации их труда в настоящих условиях на какой-то части отечественных предприятий. Появились работы, предпринявшие новую попытку оценить тенденции развития патернализма в современных условиях и реакцию на него со стороны персонала.

Но вскоре и на этих направлениях активность исследователей опять начала спадать. Не заявляли о себе в последние годы теоретики социологии

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Социокультурный подход к анализу трудовой деятельности // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни: сборник научных материалов Всероссийской научно-практической конференции, Самара, 11–12 октября 2007 г. Самара: Универс-групп, 2007. С. 46–60.**

труда, несмотря на значительное развитие в последние годы социологического знания в целом.

Сложившаяся ситуация не может не вызывать недоумения и тревоги. Как пишет один из основоположников отечественной социологии труда В.А. Ядов: «Казалось бы, что в период радикальных российских реформ, становления рыночных отношений именно социология труда должна была бы «расправить крылья» и выдвинуться на авансцену исследовательской деятельности и преподавания. Но этого не случилось»[1].

В наши дни при попытках объяснить сложившееся положение высказывается немало самых различных причин. В качестве одной из них высказывается идея о том, что утрата интереса к социологии труда последовала вслед за разрушением в процессе экономических реформ «заводской социологии».

Небольшие социологические службы, которыми она была представлена в 60-х–80-х годах на предприятиях, были задуманы, как средство информационной поддержки процесса принятия решений по управлению персоналом и разработке новых социальных технологий. Речь шла о более разумном и полном использовании трудового потенциала предприятий и создании условий для его эффективного воспроизводства. В те годы идея научно-технического прогресса в промышленности была поднята на уровень политической программы. А прогресс технический требовал пересмотра концепций социального управления.

Это был позитивный шаг со стороны руководства отечественной промышленностью и органов власти. В его основе лежала идея поиска средств более полного использования в производственной деятельности человеческого фактора.

Социологические подразделения на предприятиях страны, включающие в себя по разным оценкам от 4 до 6 тысяч сотрудников за не столь уж большой срок успели проделать заметную работу по анализу и решению лежащих на поверхности социальных проблем труда. Более того их роль оказалась значительно значимей, чем изначально предполагалось. Они не только способствовали социологическому просвещению управленцев, специалистов на производстве и обеспечению их актуальной социальной информацией. Их появление способствовало становлению самой отечественной науки о труде.

Заводские социологи невольно оказывались добровольными поставщиками первичной социологической информации для академической и вузовской науки. Сотрудничая с представителями науки, они информировали

[1] Ядов В.А. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006. С. 3.

реальный социальный заказ на теоретический анализ результатов своих эмпирических исследований. Наряду с этим они побуждали свои предприятия приглашать ученых на договорной основе для проведения и прикладных исследований. Такой синтез науки и практики способствовал появлению ряда научных центров, занятых проблемами социологии труда (Ленинградский, Пермский, Новосибирский, Киевский, Минский, Харьковский, Одесский, Владимирский, Самарский, Нижегородский, Московский и т. д.), и позволял рассчитывать на серьезное продвижение научной мысли в этой области.

В 90-е годы с началом перестройки эти заводские службы были практически полностью ликвидированы. Новые руководители предприятий сочли социологические подразделения наследием прежнего, советского режима, не соответствующим требованиям рыночной экономики, и расстались с ними.

Такое кардинальное сокращение эмпирической базы социологи и труда не могло не сказаться на деятельности только что возникших в ряде городов научных центров. Они уже не могли продолжать в прежних объемах свою исследовательскую, просветительскую и учебную деятельность. Был утрачен механизм взаимодействия научных учреждений и социологов предприятий. Но этим дело не ограничилось.

Руководители промышленного производства в 90-е годы в пылу борьбы за собственность на какое-то время полностью утратили интерес к своему трудовому капиталу или, проще, к персоналу своих предприятий. Шло катастрофическое сокращение его численности. На этом фоне был утрачен интерес к социальной информации о работающих. Это выразилось, в частности, в прекращении заказов социологическим центрам на проведение каких-либо исследований.

Как это не прискорбно, но во всей стране сохранилось лишь несколько социологических центров, занятых социологией труда и промышленности. Они остались при правительствах двух субъектов федерации и на ряде крупных предприятий, где их сохранение было сочтено местными руководителями целесообразным.

В академических институтах и ВУЗах начали сворачивать свою работу исследовательские группы, которые ранее были заняты трудовой и промышленной проблематикой. В каких-то случаях они переходили на другую тематику, ничего общего не имеющую с социальными проблемами труда. А чаще просто искали себе другую работу. В научных учреждениях заметно сократилось число сотрудников, способных вести прикладные исследования в промышленности. А вслед за этим стали постепенно сворачивать свою работу и те ученые, которые занимались теоретическими разработкам в сфере труда.

Разумеется, все это не могло не сказаться на общем состоянии развития такого направления научного знания, как социология трудовой деятельности. И мы имеем то, что мы сегодня имеем. И все же объяснять застойную ситуацию в этой области только внешними условиями было бы, на наш взгляд, недостаточным.

Тем более что определенное ослабление интереса к развитию социологического знания в области труда отмечается не только в России. Нельзя не предположить, что на отношении к социологии труда не могла не сказаться негативным образом дискуссия, которая уже на протяжении, как минимум, трех десятилетий проходит на страницах отечественных и зарубежных изданий.

Речь идет о будущем наук о труде и о перспективах самого труда в обществе. Ряд известных исследователей усмотрели в современных процессах, связанных со становлением постиндустриального общества, сокращение и даже ликвидацию труда, как вида человеческой деятельности. Подробно проанализировавший позиции сторон этой дискуссии, имеющей место в современной зарубежной и отечественной литературе, А.В. Шевчук пишет: «Изменения в системе занятости настолько радикальны, что ряд футурологов ставит вопрос не просто о «будущем труда», но и о «будущем без труда». Еще в 1960х годах об том писал немецкий философ Х. Арендт. Сегодня наиболее заметными фигурами в развернувшихся дискуссиях являются Ч. Хенди, У. Бек, Дж. Рифкин, А. Горц. В той или иной степени эту проблему в своем творчестве затрагивают Р. Дарендорф, Э. Бауман и др. Показательны уже сами названия опубликованных работ: «Будущее труда», «Конец труда», «Прощание с рабочим классом», «Безработный капитализм» и т.п.[1]

Нам представляется бесспорным, что пророчества, которые заложены в заголовки статей и книг, предрекающих конец труда в жизни человеческого общества, несостоятельны. Так же, как несостоятельны попытки представить себе общество без трудовой деятельности. Постепенное сокращение доли занятых в промышленном производстве, которое фиксируется в статистических отчетах всех развитых стран, не дает никаких оснований для вывода об отмирании трудовой деятельности. В прошлое уходит лишь индустриальный труд, на основе изучения которого делал свои глобальные, но далеко не во всех случаях бесспорные выводы К. Маркс.

Приход нового, постиндустриального общества не устраняет труд из жизни человека. Он вызывает к жизни новые виды труда. Трудовая деятельность становится более разнообразной, изменяется ее характер и содержание.

---

[1] Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда // Экономическая социология. 2005. Т. 6, № 3. С. 11.

Совершенствование культуры всеобщего труда способствует не только росту материального благосостояния, но и развитию социальных отношений в обществе. Содействие этим процессам, отслеживание изменений, происходящих в сфере труда, и своевременное информирование общества о необходимых коррективах в правилах и нормах трудовой деятельности представляет собой сегодня важнейшую функцию социологии труда.

Но, с другой стороны, нельзя не видеть того, что значительная часть исследователей, рассматривая какие-либо социальные аспекты труда, как правило, имеет при этом в виду лишь труд индустриальный. Число добротных социологических исследований в области трудовой деятельности непроизводственной сферы чрезвычайно мало. Тот факт, что доля индустриального труда в развитых странах стремится к 20 процентам (что ждет и нашу страну в ближайшем будущем), при этом как бы игнорируется. В то же время, представляется как-то некорректным делать выводы о трансформации труда в России преимущественно на основе данных по группе индустриальных работников.

Нельзя исключить того, что попытка сохранения некоторыми исследователями промышленных предприятий в качестве полигона для продолжения исследований связана с отсутствием методологии и методической базы для изучения трудовой деятельности во внепроизводственной сфере.

С момента издания классического труда «Человек и его работа» (то есть за 40 лет) в стране не было подготовлено и издано ни одной теоретической или теоретико-прикладной работы в области социологии труда, которая бы сыграла столь же значительную роль, как эта монография, для судеб отечественной социологии труда. Виды труда множились, а методология исследований оставалась прежней. Все это заставляет более внимательно приглядеться к изменениям, которые происходили в предметном поле социологии труда. И не только к тем, которые обусловлены научно-техническим и социальным прогрессом, но и тем, которые были связаны с изменениями в организации самой социологической науки.

Следует вспомнить, что в середине минувшего века, в период возрождения отечественной социологической науки объект и предмет социологии труда были определены очень нечетко. Как пишет в своей книге «Социология труда» Д.Ж. Маркович: «В Советском Союзе утверждение социологии труда как особой науки началось не с дискуссий о ее предмете, а, прежде всего, с констатаций тех изменений, которые произошли в содержании и характере труда в связи с автоматизацией, техническим прогрессом...»[1]. Разумеется, столь высокая востребованность любой сферы научных знаний делает ей честь. В то же

[1] Маркович Д.Ж. Социология труда. Москва: Издательство РУДН, 1997. С. 27.

время неупорядоченность, нечеткое определение «предметного поля» не может продолжаться слишком долго.

К компетенции отечественной социологии труда волей судьбы в 70–80-х годах был отнесен слишком широкий диапазон социальных проблем промышленного труда. Она была в тот период единственной научной дисциплиной, к которой обращались и в русле которой работали социологи, анализирующие социальные проблемы производства. Как свою научную базу рассматривали ее в тот период и все заводские социологи. Помимо трудовых отношений, она наделялась полномочиями методологически обеспечивать в рамках промышленных предприятий анализ управленческих отношений, социальных проблем организации, условий труда, мотивации и образа жизни, социальных аспектов физиологии, межличностных отношений, отношений в коллективе и психологического климата.

Это была, по сути, не столько социология трудовой деятельности, сколько социология деятельности производственного предприятия. Или социология социально-трудовой сферы производства. Не случайно многие исследователи того времени (в том числе В.Г. Подмарков) называли эту отрасль социологического знания «промышленной социологией».

Разумеется, в те времена речь шла, в первую очередь, о вещах сугубо прикладных: о социальном планировании, о социальном управлении на предприятиях, то есть, об уровне практических решений и прикладных исследований, обеспечивающих их необходимой информацией. На этом уровне такой предметный симбиоз под эгидой социологии труда был, очевидно, уместен и, может быть, даже необходим. Очень близкое описание предметной области социологии труда содержится в работах Р. Штольберга (ГДР)[1] и Д.Ж. Маркович (Сербия)[2], изданных соответственно в 1982 и 1997 гг. Примерно так же подходят и в настоящее время исследователи-прикладники к анализу состояния социально трудовой сферы предприятий.

Получить реальную картину социальных проблем предприятия и попытаться найти пути их решения можно, лишь опираясь на сумму знаний в области социологии труда, организаций, социального управления, социальной психологии и психологии. Необходим комплексный подход. Все это справедливо в тех случаях, когда речь идет о промышленной социологии, выступающей «под псевдонимом» социологии труда. Но не только. Как уже говорилось выше, осуществляя подобные исследования, В.Г. Подмарков говорил о социологии промышленности. Начиная с 90-х годов социологи, Самарского госуниверситета начали проведение комплексных прикладных социологических

[1] Штольцберг Р. Социология труда. Пер. с нем. М.: «Прогресс», 1982. С. 27.

[2] Маркович Д.Ж. Социология труда. М.: Изд-во РУДН, 1997. С. 19–23.

исследований на предприятиях, в организациях и учреждениях области, рассматривая в качестве своего объекта их «социально трудовую сферу»[1].

Но в тех случаях, когда речь заходила о теоретических основах собственно социологии труда как научной дисциплины, о серьезном теоретическом анализе отдельных социологических проблем труда в обществе, такая многопредметность становилась очевидной помехой. Она не благоприятствовала и не благоприятствует «стыковке» социологии труда с общей социологической теорией, более строго соблюдающей свое предметное поле.

То же относилось в тот «комплексный» период и увеличению теоретического знания в сфере управленческой деятельности или проблем организации.

Одним из следствий сложившейся ситуации еще в 1970-80х годах стал «процесс распада» социологии труда. От нее постепенно начали «отпочковываться» и институализироваться в самостоятельные научные дисциплины «Социология управления», «Социология организаций», «Экономическая социология», «Физиология труда», «Психология труда», «Эргономика». Те проблемы, которые они уносили с собой, были действительно их проблемами. «Портфель социальных проблем», входящих в компетенцию социологии труда, стал все более «худеть». Все чаще и чаще, по мере становления самостоятельных дисциплин, стало говориться о том, что социологи работают «не на своем предметном поле».

Правда были и обратные ситуации, когда, например, некоторые исследователи, работающие в русле экономической социологии, стали говорить о том, что социология труда себя изжила, и она теперь скорее относится к их области знаний. К этому времени экономические социологи приступили к рассмотрению через призму экономического поведения различных факторов, воздействующих в процессе труда на работника, начали вплотную заниматься мотивацией труда, экономической подоплекой трудовых конфликтов. И в какой-то момент им действительно показалось, что вся реальная проблематика социологии труда ими освоена.

Следует признать, что в тот момент такая междисциплинарная «агрессия» оказала свое определенное негативное влияние на плотный, на нем стоит остановиться.

Не следует забывать о том, что трудовая деятельность совершается не только в рамках экономики. Несмотря на важность анализа мотивации определенного поведения в экономической сфере, неменьшее значение имеет эта проблема и во внеэкономической сфере жизни и деятельности человека.

---

[1] Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования, 2001. № 7. С. 41–50.

Знать источники трудового поведение в ситуациях, когда материальная заинтересованность отсутствует, не менее важно, чем знать о том, какие изменения происходят с самим человеком в процессе труда. Было бы серьезной ошибкой пренебречь изучением состояния и динамики культуры труда, которая, на наш взгляд, представляет собой основной социальный механизм, регулирующий поведение человека в трудовой сфере. Но, как известно, в компетенцию экономической социологии эти вопросы не входят.

Сегодня совершенно очевидно, что, без анализа этих и некоторых других социальных аспектов трудового поведения, нельзя уверенно ответить на вопрос, какие модели управления производством адекватны нашим реалиям. Экономическая социология в силу характернее предметного поля не ориентирована на решение этих социальных проблем. Она не является преемницей социологии труда и не рассматривается как средоточие всех социологических знаний о труде. Она вызвана к жизни появлением новых для страны рыночных отношений. Социальные аспекты этих отношений и оказываются ныне в центре внимания наших коллег. Результаты их исследований должны сопоставляться с исследованиями социологов труда и взаимодополняться. Поэтому встречающиеся в некоторых публикациях ссылки на появление экономической социологии, как на повод для прощания с социологией труда, представляются надуманными.

В то же время следует тут же признать, что перечисленные выше социальные проблемы еще далеко не в полном объеме изучаются самой социологией труда. И, не в последнюю очередь, из-за отсутствия достаточного и адекватного теоретического видения своих задач.

Отечественным социологам труда, в связи с этим стоило бы проявить определенную инициативу по своеобразной «инвентаризации «своего теоретического наследия. Это особенно важно после того, когда на общем исследовательском объекте появились многочисленные смежные дисциплины. К тому же изменилась и внешняя обстановка, постиндустриальное общество даже у нас делает свои первые шаги. Страна оказалась в другой социально-политической эпохе, а к коррекции теоретических позиций подталкивает и общее повышение уровня социологического знания. Нельзя не видеть того, какой путь прошла за последние годы мировая социология. В созданном ею полипарадигмальном научном мире появляется возможность уточнить подходы к глубокому теоретическому анализу социологических аспектов трудовой деятельности.

Нам представляется, что настало время вновь вернуться к уточнению и обоснованию предмета социологии труда. Это бы позволило укрепить научные и исследовательские позиции заслуженной дисциплины в научном мире

и открыть простор для творческого переосмысления ее возможностей. В этих поисках, на наш взгляд, имело бы смысл уделить внимание одному из семи известных ныне социологических подходов к изучению общества, который имеет непосредственное отношение к регулированию человеческой деятельности, человеческого поведения. На наш взгляд он наиболее адекватен объекту нашей научной дисциплины.

Речь идет о культурном или социокультурном подходе. Появлением этого подхода социология обязана М. Веберу и Э. Дюркгейму. В своё время они обратили внимание на то, что в каждом действии человека есть определенный смысл, который носит характер «социального факта». Причем и этот смысл, и значение действия навязываются людям как нечто обязательное волею и требованиями их окружения, средой, в которой они родились, воспитываются и живут. По этому поводу П. Штопка пишет: «Ныне мы используем понятие «культура» для описания всей этой совокупности значений, символов, взглядов, правил, норм, ценностей и т. п., которыми руководствуются люди в своих поступках и действиях, определяющих индивидуальную идентичность каждого человека, предопределяют участие людей в тех или иных группах и коллективах и формирую отношения, связывающие людей друг с другом»[1].

За прошедшее столетие культурный подход не устарел. Он рассматривается как доминирующий в современной социологии. Не в последнюю очередь это связано с тем, что он дает возможность осуществить анализ того сложного социального механизма, который в группе, общности или обществе регулирует поведение людей в различных сферах их деятельности, в том числе, и в сфере трудовой деятельности. Социокультурный подход создает условия для тщательного анализа всех социальных фактов, которые имеют отношение к формированию данного поведения. Причем многообразие и систематизация этих фактов достаточно подробно изучены и описаны. Несмотря на то, что в обществе понятие «культура» имеет несколько значений (об этом обстоятельно пишет Л.Г. Ионин)[2], в социологии оно рассматривается как свойственный членам данной конкретной группы способ жизни, формирующий обязательные для членов данной группы образцы действий и мыслей. Именно благодаря репрезентативной культуре поведение человека становится осознанным, предсказуемым и в определенной степени регулируемым. В тоже время на протяжении своего пребывания в данной социальной общности, группе человек сам принимает участие в трансформации окружающей его социальной среды, культуры. Культура каждой общности, группы имеет свою

[1] Штомпка П. Социология труда. Москва: Логос, 2005. С. 27.

[2] Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва: Логос, 1998. С. 9–32.

внутреннюю структуру, и это сразу же создает условия для системного отслеживания влияния на поведение (в том числе, и на трудовое) отдельных элементов культурной среды человека. П. Штомпка приводит пример такой структуры.

Во-первых, – это *нормативная культура*. Она тесно связана с понятиями долженствования или, напротив, запрета. Это нормы, образцы, а также ценности поведения, ради которых оно совершается. Все вместе это, как отмечалось выше, носит название «культурные правила», которые должны соблюдаться людьми, считающими себя членами данного сообщества, группы.

Во-вторых, – это *идейная (духовная) культура*. Она определяет стандартные способы мышления, устанавливает смыслы событий и явлений, разделение которых становится в данной группе обязательным.

И, в-третьих, – *это материальная культура*. Под этим понимается своеобразный комплекс материальных предметов, используемых в данном сообществе, конструктивных идей, реализованных в этих предметах, а также умение правильно пользоваться этими предметами и технологиями.

На каждом уровне приведенной выше структуры функционирует *ценностно-нормативная система*. Ее основу составляют простейшие элементы культурные правила с их двумя составляющим ими: нормами и ценностями. Если набор культурных правил, связанный с выполнением значимых социальных функций, признается членами сообщества, и невыполнение этих правил влечет за собой социальные санкции, такой набор правил получает название «социальный институт». Культурные правила, будучи продуктами социальных институтов, наряду с мифами, идеями, новыми знаниями, становятся содержанием культуры. Изучая содержание и изменение этих культурных правил, поддерживающих и изменяющих социальные институты, можно получить представление о содержании и изменении культуры труда того или иного сообщества, об их влиянии на интересующую исследователя сферу (в нашем случае) трудовой деятельности[1].

Если придерживаться ориентации на использования культурного подхода, можно было бы предложить в качестве обновленного исследовательского объекта социологии труда «трудовую деятельность». А в качестве предмета этой дисциплины «культуру труда».

Понятие «культура труда» не является чем-то новым для социологии труда. Оно используется в эмпирических исследованиях, позволяя сопоставить ценности трудовой деятельности у разных этносов и типов поселений.

[1] Штомпка П. Социология труда. С. 253.

Позволяя оценивать положение и конкурентоспособность тех или иных трудовых сообществ на отечественном и международном рынке, она может занимать одно из ведущих мест в прикладных исследованиях

В толковом теоретико-прикладном словаре «Социология труда», встать В.А. Ядова говорится о том, что культура труда обеспечивает определенное социальное качество трудового процесса. Она включает «систему трудовых ценностей и ценность труда в общей иерархии жизненных ценностей, способность и готовность к совместной трудовой деятельности (коллективной, корпоративной, групповой, командной), самодисциплину и дисциплину труда, аккуратность, следование технико-технологическим нормативам и нормам трудовых взаимоотношений».

Описывая предпосылки формирования культуры труда, В.А. Ядов дает возможность определить направленность их поиска в эмпирическом исследовании. Он пишет: «Объективные предпосылки культуры труда технико-технологические и социальные нормативы, а субъективные социокультурные потребности работников, принадлежащих данной этно-национальной культуре, отличающиеся большим разнообразием»[1].

Даже на основе столь краткого описания нетрудно заметить, что анализ культуры трудовой деятельности может дать достаточно полное представление о социальном механизме поведения человека в труде.

В небольшой статье не предоставляется возможным изложить все соображения в пользу использования культурной ориентации при корректировке теоретической концепции социологии труда. Не хотелось также навязывать кому-либо мнение о том, что предложенный путь является единственным и оптимальным. Просто сделана попытка поиска причин и путей выхода из положения, сложившегося вокруг конкретной научной дисциплины. Но хотелось бы выразить уверенность, что дальнейшая работа в этом направлении непременно даст, несмотря на большие затраты труда, неплохой ожидаемый результат. Социология труда должна занять достойное место среди научных дисциплин среднего уровня и быть, как и прежде, востребована практикой.

[1] Ядов В.А. Социология труда… С. 127.

Б.Г. Тукумцев

КУЛЬТУРА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА*

В последние годы нельзя было не обратить внимания на резкое сокращение числа публикаций, посвященных результатам теоретических или прикладных исследований в области социологии труда. Уменьшилось число исследований в этой области знаний. На социологических факультетах и кафедрах университетов предмет «Социология труда» все чаще стал замещаться «Экономической социологией». Она стала терять свою популярность в самом социологическом сообществе.

Высказано немало суждений по поводу причин сложившейся кризисной ситуации. Как на одну из них, указывают на исчезновение в стране заводской социологии, которая была базой, на которой развивалась в предреформенные годы социология труда. Указывают на то, что новые хозяева предприятий и организаций пока что не осознают и не испытывают потребности в научном подходе к развитию трудового потенциала.

Другая причина усматривается в появлении новой социологической дисциплины «Экономическая социология», которая, вобрала в себя многие проблемы и сферы, которые ранее рассматривались социологией труда. Но эта попытка противопоставить две смежные дисциплины безосновательна. Трудовую сферу изучает немало социологических и социальных дисциплин, выделяя там свой предмет. И каждая из них имеет свою проблематику, свои теоретические подходы и методики, позволяющие со своих позиций раскрыть закономерности трудовой деятельности.

И происходящие междисциплинарные баталии, и неопределенность в прикладной проблематике социологии труда имеют в своей основе, на наш взгляд, другую, более серьезную причину. Речь идет о недостаточном внимании к развитию теоретических основ этой дисциплины. И с каждым годом это становится все очевидней. Как отечественная наука, социология труда не готова сегодня предложить на теоретическом уровне что-либо новое практике анализа трудовой деятельности. Несмотря на то, что в России, в сфере трудовой деятельности произошли глобальные перемены, в исследованиях сохраняются концепции, цели и подходы, использовавшиеся в прошлом при

---

* **Источник: Тукумцев Б.Г. Культура трудовой деятельности, как предмет социологического анализа // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 24–26 апреля 2008 г., СПбГУ, Санкт-Петербургский центр РАН; Социологический институт РАН. Санкт-Петербург, 2008. С. 36–42.**

совершенно иных обстоятельствах. В то же время среди исследователей, относящих себя к социологам труда, за редким исключением, сохраняется достаточно безразличное отношение к работе над дальнейшим развитием теоретических основ социологических исследований в этой области.

Во всем этом, как мы считаем, сказывается влияние специфической ситуации, которая сложилась в период возрождения социологии в России. Следует вспомнить о том, что в середине минувшего века, и когда радостно воспринимался «ренессанс» отечественной социологической науки, объект и предмет социологии труда были определены очень нечетко. Можно предположить, что на это не хватало ни времени, ни достаточных знаний. Как пишет в своей книге «Социология труда» Данило Ж. Маркович: «В Советском Союзе утверждение социологии труда как особой науки началось не с дискуссий о ее предмете, а прежде всего с констатации тех изменений, которые произошли в содержании и характере труда в связи с автоматизацией, техническим прогрессом...» [2, с. 27]. Разумеется, крупные, классические исследования того времени (имеется в виду исследование «Человек и его работа», «Рабочий класс и научно-технический прогресс» и некоторые другие) сопровождались серьезными теоретическими разработками изучаемых проблем. Но они не ставили своей задачей создать общие теоретические основы такой науки, как социология труда. Это привело к тому, что к компетенции отечественной социологии труда в 70–80-х годах был отнесен слишком широкий круг социальных проблем промышленного труда. Она была в тот период единственной научной дисциплиной, к которой обращались и в русле которой работали заводские социологи и исследователи академических институтов, занятые социальным планированием, стабильностью адаптацией молодых рабочих и многими другими частными проблемами трудовой практики. Проблематика социологии труда была весьма обширной. Она включала в себя развитие трудовых коллективов, оптимизацию управления ими их структуры. Под ее эгидой анализировались проблемы профессионального роста и адаптации молодых работников, условий труда, мотивации и образа жизни, социальных аспектов содержания труда и профилактики заболеваний, уровня жизни, межличностных отношений, отношений в коллективе и психологического климата.

Это была, по сути, не столько социология трудовой деятельности сколько социология деятельности предприятия или социология социально-трудовой сферы производства. Не случайно многие исследователи того времени (в том числе и В.Г. Подмарков) называли эту отрасль социологических знаний среднего уровня «промышленной социологией». Это не могло продолжаться долго.

Одним из последствий сложившейся ситуации в 70-80-х годах стал «процесс распада» социологии труда. От нее постепенно начали «отпочковываться» и институциализироваться в самостоятельные научные «дисциплины «Социология управления», «Социология организаций», «Экономическая социология», «Физиология труда», «Психология труда», «Эргономика», «Социология профессий». Те проблемы, которые они уносили с собой, были действительно их проблемами. Все чаще и чаще, по мере становления самостоятельных дисциплин стали появляться претензии, что социологи труда работают «не на своем предметном поле» В то же время далеко не все проблемы, которые следовало отнести компетенции социологии труда, были включены в сферу интересов этих дисциплин.

Нам представляется, что настало время вернуться к уточнению и обоснованию объекта и предмета социологии труда. А также к определению характера ее взаимодействия с другими социологическим и социальными дисциплинами, действующими в сфере труда. Необходимо усилить поиск новых теоретических подходов изучения этой сферы деятельности. Это бы позволило укрепить научные и исследовательские позиции в научном мире заслуженной дисциплины и открыть простор для творческого переосмысления ее возможностей в новых социально-экономических условиях [4].

К коррекции теоретических позиций подталкивает повышение уровня социологического знания. Нельзя не видеть того, какой путь прошла за последние годы мировая социология. В созданном ею полипарадигмальном научном мире необходимо уточнить возможности новых подходов к анализу трудовой деятельности, позволяющих получить новое знание в этой сфере.

Имеет смысл вернуться к дискуссии об объекте и предмете социологии труда. Нам представляется, что с уточнением проблематики этой дисциплины, когда мы рассматриваем человека в труде исключительно как субъекта трудовой деятельности, достаточно обоснованным стал бы отказ от использования в качестве объекта понятия «труд» и замены его термином «трудовая деятельность». Хотя эти понятия и синонимичны, нам представляется, именно здесь, в трудовой деятельности, содержатся и появляются вновь те социальные проблемы, функционируют социальные механизмы, отношения, которые относятся к компетенции социологии. Аналог такого подхода можно увидеть и в определении объекта самой социологии. В качестве своего объекта эта наука всегда рассматривала общество. «Но для нынешней социологии, – пишет известный ученый П. Штомпка, – общество – это не конкретный коллектив, не конкретная людская группа, а скорее своеобразный вид деятельности, заявляющий о себе самыми разнообраз-

ными способами в различных коллективах, совокупностях, группах, формирующихся разных уровнях» [3, с. 25]. Ориентация социологии труда на исследование деятельности в трудовой сфере позволяет более взвешенно подойти и к определению ее предмета.

Многообразие подходов, которое характерно для современного состояния социологии, допускает неодинаковость предметов исследований. Это применимо и к социологии труда. Так, например, марксистский подход предполагает сегодня в качестве своего предмета отношение к труду. Здесь сформировались свои школы, своя теоретико-методологическая база. Активистски-деятельностный и институциональный подходы формируют в рамках социологии труда свои предметы исследований.

В то же время преимущества и недостатки этих подходов еще не были подвергнуты специальному теоретическому анализу. Исключение составляет лишь марксистский подход. В публикациях по итогам исследований, в которых был использован новый, свой собственный или заимствованный за рубежом подход, его теоретико-методологическая суть, как правило, излагается весьма конспективно. Поэтому такой подход обречен на долгую неприкосновенность. Недостаточное внимание уделяется анализу и других, известных в мировой социологии, но не применяемых российскими социологами концепций анализа трудовой деятельности. Между тем их использование могло бы существенно расширить прикладные возможности социологии труда.

В настоящее время мы прилагаем усилия для того, чтобы более полно раскрыть возможности хорошо известного, но, на наш взгляд, недостаточно используемого в отечественной социологии труда культурного подхода.

Приобретающий в настоящее время все большую популярность в мировой социологической практике, культурный подход к анализу деятельности предполагает в качестве своего предмета «культуру трудовой деятельности». Преимущество использования такого подхода связано с возможностью более глубокого анализа социальных механизмов трудовой деятельности во всем их многообразии и полноте. Он дает возможность достаточно обоснованно прогнозировать характер и качество этой деятельности на перспективу и находить средства влияния на нее.

Отечественные исследователи с той или иной степенью полноты использовали этот подход для анализа отдельных проблем в таких известных исследованиях, как «Человек и его работа» (В.А. Ядов, А.Г. Здравомыслов, 1962 г.), «Роль организационной самостоятельности формировании отношения к труду» (А.В. Тихонов, 1972 г.), «ЦО – ценностные ориентации» (В.А. Ядов, 1979), «Культура труда в процессе социально-экономических преобразований» (Е.А. Шершнева, Ю. Фельдхофф, 1999 г.).

В большей части случаев культурный подход был применен лишь фрагментарно, без использования всего комплекса его возможностей. Но даже при этом он показал свои богатые возможности, причем именно в анализе социальных механизмов деятельности.

Появлению культурного подхода социология обязана Максу Веберу и Эмилю Дюркгейму. В свое время они обратили внимание на то, что в каждом действии человека есть определенный смысл, который носит характер «социального факта». Причем и этот смысл, и значение выполняемого действия навязываются людям как нечто обязательное, волею и требованиями их окружения, средой в которой они родились, воспитываются и живут.

И М. Вебер, и Э. Дюркгейм считали необходимым рассматривать культуру как предмет социологии. В современном обществе понятие «культура» приобрело очень много значений (об этом обстоятельно пишет Л.Г. Ионин) [5, с. 10–11], и это создает существенные трудности его применения в качестве важнейшей категории социологии. Здесь оно рассматривается как способ жизни, свойственный членам данной конкретной группы формирующий обязательные для членов данной группы образцы норм и правил поведения. Именно благодаря репрезентативной культуре поведение человека становится осознанным, в определенной степени регулируемым и предсказуемым. В тоже время на протяжении своего пребывания в данной социальной общности, группе человек сам принимает участие в трансформации окружающей его социальной среды, культуры.

Определение этого понятия применительно к сфере труда может выглядеть так: «Культура трудовой деятельности – система ценностей, социальных норм, обычаев, правил и поведенческих практик в сфере труда, которая сложилась в сообществах, занятых трудовой деятельностью, и в значительной степени определяет трудовое поведение работающих».

В Толковом теоретико-прикладном словаре «Социология труда», В.А. Ядов в статье «Культура труда» пишет, что она включает «систему трудовых ценностей и ценность труда в общей иерархии жизненных ценностей, способности и готовность к совместной трудовой деятельности (коллективной, корпоративной, групповой, командной), самодисциплину и дисциплину труда, аккуратность, следование нормативам и нормам трудовых взаимоотношений» [1, с. 127–128].

Культура каждой общности, группы имеет свою внутреннюю структуру и это сразу же создает условия для отслеживания комплексного влияния на поведение (в том числе и на трудовое) отдельных элементов культурной среды человека.

Во-первых, – это *нормативная культура*. Она тесно связана с понятиями долженствования или напротив – запрета. Это нормы, образцы, а также ценности поведения, ради которых оно совершается.

Во-вторых, – это *идейная (духовная) культура*, которая определяет стандартные способы мышления, смыслы событий, которые становятся обязательными в данном сообществе

И, наконец, *материальная культура* – комплекс, материальных предметов, конструктивных идей, используемых в этих предметах, а также умение правильно пользоваться этими предметами и технологиями.

На каждом уровне приведенной выше структуры функционирует ценностно-нормативная система. Ее основу составляют простейшие элементы – культурные правила с их двумя составляющими – нормами ценностями. Если набор культурных правил, связанный с выполнением значимых социальных функций, признается членами сообщества и невыполнение этих правил влечет за собой социальные санкции, такой набор правил именуется «социальным институтом». Культурные правила, будучи продуктами социальных институтов, наряду с мифами, идеями, новыми знаниями, становятся содержанием культуры. Изучая содержание и изменение этих культурных правил, поддерживающих и изменяющих социальные институты исследователь может получить представление о содержании и изменении культуры труда того или иного сообщества, персонала предприятия, об их влиянии на интересующий исследователя аспект трудовой деятельности.

К сожалению, в небольшой статье не предоставляется возможным изложить все соображения в пользу применения культурного подхода и многих других, известных мировой практике исследовательских концепций социологии труда. Но хотелось бы выразить уверенность, что широкая поддержка работы в этом направлении непременно даст, несмотря на большие затраты труда, так долго ожидаемый результат.

Библиографический список

1. Ядов В.А. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука, 2006.

2. Маркович Д.Ж.. Социология труда. Москва: Издательство РУДН, 1997.

3. Штомпка П. Социология. Москва: Логос, 2005. С. 27.

4. Энциклопедический социологический словарь. Москва: ИСПИ РАН, 1995.

5. Ионин Л.Г. Социология культуры. Москва: Логос, 1998.

Б.Г. Тукумцев

ВЛАДИМИР АЛЕКСАНДРОВИЧ И ЕГО САМАРСКАЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ШКОЛА*

На Волге, в Самарском государственном университете есть социологический факультет. Там занимаются и готовятся стать социологами по нескольким специальностям более 900 студентов. На факультете пять кафедр. Действует аспирантура и докторантура. При факультете функционирует научно-исследовательский институт «Социальные технологии». История института намного старше, чем история факультета. Его возраст, если считать от истоков, приближается к сорока годам. На протяжении последних 14 лет этот институт осуществляет комплексный исследовательский проект «Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности, сельского хозяйства и социальных учреждений Самарской области». Такое систематическое отслеживание динамики социальных параметров региона осуществлено впервые в России. Ежегодно в рамках мониторинга выполняется 3–4 крупномасштабных социологических исследования. Руководство области высоко оценивает информацию, получаемую с помощью этого проекта. Его разработчикам присвоено звание лауреатов губернской премии в области науки и техники.

На кафедре социологии и управления, созданной в числе первых на факультете, висит большая фотография, на которой запечатлен Владимир Александрович Ядов в окружении своих учеников и коллег в бытность его работы в Ленинграде. Эта фотография напоминает всем входящим на кафедру о том, что и кафедра, и социологический факультет, и научно-исследовательский институт появились в Самаре прежде всего благодаря поддержке и непосредственному участию в их становлении Владимира Александровича. Именно благодаря его соучастию в делах самарских социологов небольшая социологическая лаборатория провинциального вуза превратилась в известную в стране школу социологии труда, школу методики и техники социологических исследований. И нет ничего удивительного в том, что на факультете можно услышать: «Мы все вышли из «Человек и его работа»; «мы преподаем и исследуем по В.А. Ядову».

За последние тридцать лет Владимир Александрович много раз побывал в Самаре, начиная с той поры, когда социологическая лаборатория универси-

---

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Владимир Александрович и его самарская социологическая школа // Vivat, Ядов! К 80-летнему юбилею: сборник / предисл. М.К. Горшкова. Москва: Новый хронограф, 2009. С. 502–512.**

тета еще только набирала силы и, что необходимо подчеркнуть, упорно училась. Постоянные контакты с В.А. Ядовым не позволяли отставать в профессиональном росте. И с каждым годом уровень сложности проблем, анализируемых в ходе исследований, повышался. Когда же начал создаваться социологический факультет, а это произошло в 1987 г., Владимир Александрович отнесся к этому очень заинтересованно. Разработчики учебных планов получили от него немало мудрых советов. Мало того. Приезжая в Самару, он читал лекции начинающим преподавателям и студентам. Эти лекции пользовались большой популярностью. Слушать их приходили студенты с других факультетов, из других учебных заведений Самары. Социологический факультет получил от него в подарок значительную часть его личной научной библиотеки. Но главное все-таки заключалось в том, что он, на протяжении длительного времени, способствовал подготовке квалифицированных исследователей, которые стали костяком преподавательского состава. Ректорат достойно оценил роль Владимира Александровича в становлении факультета. Ему было присвоено ученое звание почетного профессора Самарского университета с вручением диплома ВАКа.

В нашем отечестве имя Владимира Александровича широко известно всем социологам и не только социологам. Да и не только в нашем отечестве. Он известен как крупный ученый – исследователь, руководитель одного из первых в стране крупных исследовательских проектов «Человек и его работа», составившего эпоху в отечественной социологии: Известен как автор ряда научных трудов и методических разработок, получивших широкую известность в стране и за рубежом. Наконец, он известен как педагог, с увлечением читающий лекции студентам и профессионалам. Но значительно меньше известно о нем, как о заботливом кураторе, наставнике начинающих социологов, особенно в период становления отечественной социологии. Между тем его советы и поддержку мы ценим не меньше, чем его научные труды. Вспоминаем о них с любовью, уважением и признательностью. В отличие от многих других ученых-социологов он доступен. Он с интересом и искренней заинтересованностью готов помочь развитию даже необычных начинаний в социологической деятельности. И нередко сам по мере сил и возможности стремится принять участие в этом.

Мне хочется, в самых общих чертах, рассказать здесь о том, как при поддержке Владимира Александровича создавалась и была создана на Волге Самарская социологическая школа. Научная школа, которая настойчиво, уже на продолжении многих лет развивает его идеи и идеи его коллег в области социологии трудовой деятельности, методики и техники социологических исследований.

А начиналось все с появления в Самаре (тогда этот город носил еще имя Куйбышева) небольшой вузовской лаборатории социологических исследований. Своим рождением она была обязана, как это ни странно звучит, первому секретарю Куйбышевского областного комитета компартии. Будучи хорошо осведомлен о дискуссиях в верхах по поводу допустимости в стране социологических исследований, он пришел к выводу о необходимости сделать в подчиненной ему области первые шаги в этом направлении.

И такие шаги были сделаны. Кафедре философии политехнического университета г. Куйбышева было поручено открыть лабораторию социологических исследований. Был утвержден штат из 28 человек и необходимый фонд зарплаты. К сведению читателя, выделение фонда зарплаты еще не гарантировало ее выплату. Оно давало лишь право сотрудникам лаборатории, когда необходимая сумма денег будет заработана, получить причитающиеся им по штатному расписанию суммы. То есть с самого начала своего существования новоявленные социологи должны были сами «зарабатывать свой хлеб». Более того, они должны были не просто организовывать какие-то опросы, а, в соответствии с требованием создателя – обкома партии, – работать на предприятиях, помогать им в разработке популярных в те годы планов социального развития и решении социальных проблем.

Между тем профессиональный состав собравшихся в лаборатории людей представлял собой достаточно пеструю картину. Это были главным образом представители гуманитарных профессий. Почти никто из них раньше не бывал на предприятии, не знал, как выглядит производственный цех. Даже располагая методиками по осуществлению социального планирования, они с большим трудом могли разобраться, как их применить в реальности. Лаборатория нуждалась в руководителе, который бы мог разобраться с социальными проблемами производственной жизни и с методами управления ею. После многих поисков в поле зрения руководителя кафедры философии оказалась моя персона. Заведующий кафедрой Е.Ф. Молевич познакомился со мной во время сдачи кандидатского экзамена по философии. Я собирался стать соискателем кафедры телемеханики и автоматики. В то время мне было уже за сорок. У меня был значительный опыт работы в сфере автоматики и телемеханики на железнодорожном транспорте. Длительное время я был руководителем эксплуатационного предприятия. Но обстоятельства сложились так, что после перенесенной тяжелой операции мне показалось разумным перейти на научную работу. И я приступил к сдаче кандидатских экзаменов.

С места в карьер Е.Ф. Молевич предложил мне сменить техническую научную перспективу на социологическую. Признаться, я был шокирован таким

предложением, но обещал подумать. Уговоры длились долго. Сама идея заняться социальными исследованиями меня даже увлекла. Я не боялся перемен, но я был не уверен в том, что человек с техническим образованием сможет сделать что-то полезное в гуманитарной области. Поэтому, не исключено, что все эти переговоры ничем бы и не закончились. Но тут мои старые друзья ленинградцы сообщили мне, что они советовались по поводу моих сомнений с известным социологом В.А. Ядовым. И он сообщил им, что переход на социологическое поприще в момент становления этой новой науки достаточно перспективен. Что очень многие представители технических специальностей уже перешли на исследовательскую работу в области социологии. И, главное, что он готов принять меня в Ленинграде для более подробной консультации. Это, собственно, и решило мою судьбу.

Уже через полгода я поднимался в кабинет Владимира Александровича по лестнице «социологической башни», как ее тогда называли. На дворе была поздняя осень 1971 г. «Башня» располагалась в переулке Ломоносова в задах Гостиного двора. Свое название она заслужила своим оригинальным размещением помещений. Три довольно больших комнаты неправильной формы, поделенные перегородками, располагались одна над другой и соединялись лестницей. Здесь размещался ленинградский отдел Московского академического института конкретных социологических исследований, руководителем которого и был в ту пору В.А. Ядов. Встретил он меня тепло. Подробно расспросил о делах Самарской лаборатории и моих проблемах. А затем предложил поработать в отделе вместе с остальными сотрудниками, поучаствовать в обсуждениях методик, в выполнении полевых процедур. Порекомендовал, что следует почитать из того, чем располагал отдел. И моя стажировка началась.

Вскоре я почувствовал, что «в духе Ядова» относятся к стажерам и сотрудники отдела. Они были очень внимательны к моим «учебным» проблемам. За помощь в овладении исследовательскими процедурами выполнявшегося в тот период проекта «Ценностные ориентации» я бесконечно благодарен Г.И. Саганенко, Л.В. Бозриковой, В.В. Водзинской[1]. Вскоре я обнаружил, что я не единственный стажер в отделе. Такую же практику проходили начинающий социолог из Луганска и преподаватель университета из Минска. Мы допускались к участию во всех мероприятиях отдела. Вместе со старожилами отмечали праздники и встречали гостей. Нам крупно повезло в расширении знакомств. Лаборатория была той «социологической Меккой», куда постоянно приходили и приезжали социологи Ленинграда и других городов. Здесь

[1] О проекте см.: Личность и ее ценностные ориентации: Инф. бюлл. ССА и ИКСИ АН СССР / отв. ред. В.А. Ядов, И.С. Кон. Москва, 1969. № 19, 40.

постоянно проходили какие-то встречи, делались научные сообщения. И мы, стажеры, знакомились и устанавливали контакты с гостями. Наиболее ярко запомнился приезд к В.А. Ядову всего состава Тартуской социологической лаборатории во главе с Юло Вооглайдом и Марью Лауристин. Идущие по лестнице гости несли на плечах бочку с пивом. А сколько было привезено ими шуток и интересных новостей!

Еженедельно Владимир Александрович интересовался нашими успехами и помогал решить возникающие у нас проблемы. Помню, я получил тогда ряд весьма ценных советов по совершенствованию методики оценки отношения к труду и впервые узнал об оригинальных исследованиях отношения к труду, выполняемых в тот период в Альметьевске Александром Васильевичем Тихоновым.

Когда истекли два месяца, и пришла пора прощаться, Владимир Александрович предложил продолжить сотрудничество. В частности, он предложил выполнить силами нашей лаборатории некоторые полевые процедуры исследования «ЦО» на наших массивах. Мы выполнили это поручение, получив изрядный опыт не только в сборе необходимой социальной информации, но и по ее обработке и интерпретации. На этом наше сотрудничество не завершилось. Нам было доверено пилотирование и использование в прикладных исследованиях методик проекта «Человек и его работа – 76». И мы принимали участие в их обсуждении. Нас приглашали для участия в осуществлении этого проекта на ленинградских предприятиях. Наша самарская группа, в которую кроме меня входили А. Боковенко и Н. Борисочкина, выполнила значительную часть опроса на питерском заводе «Вибратор». Наряду с этим контрольные исследования были проведены в г. Тольятти на ВАЗе и на кондитерской фабрике Самары.

Накапливаемый опыт и знания способствовали изменению характера нашей работы. Постепенно мы начали выходить из рамок социального планирования, которым занимались изначально. Мы освоили диагностические исследования и разработку социальных технологий, с помощью которых обеспечивалось решение отдельных социальных проблем, актуальных для предприятий заказчиков. Этим, вместе со мной, стали активно заниматься сотрудники лаборатории О. Самарцева, И. Столярова, С. Емельянов, А. Готлиб, Л. Полянцева, С. Ключников и другие. И тут мы опять получили поддержку от Владимира Александровича. Он порекомендовал нам в качестве основы этих технологий использовать теоретические находки исследований, выполненных под его руководством. На такой методологической основе нами были

созданы социальные технологии «Профессиональное продвижение», «Самоуправление в производственных бригадах», «Оценка отношения к труду в поточном производстве» и некоторые другие.

Выполненные разработки и результаты их внедрения в производственную практику вместе с оформленными по всем правилам актами внедрения мы привозили, как наши отчеты, к Владимиру Александровичу в Ленинград. Здесь эти результаты подробно обсуждались на заседаниях сектора. Все это привело к тому, что уже к концу 1970-х годов Самарская социологическая лаборатория располагала подтверждением своей практической полезности как со стороны предприятий, так и со стороны наших наставников. Одновременно с этим было наглядно показано преимущество тех рекомендаций и социальных технологий, в основу которых были положены результаты успешных теоретических разработок.

Постоянные встречи создали предпосылки для совместных научных мероприятий. Осенью 1979 г., когда группа Владимира Александровича работала уже в составе Института социально-экономических проблем, весь состав сектора за исключением двух-трех человек приехал в Самару для участия в совместном семинаре по социальным проблемам промышленного труда. Семинар получился всесоюзным, так как для участия в нем прибыли социологи из Украины и Белоруссии. На доклад Владимира Александровича пришли многие преподаватели общественных кафедр города. Пришел на семинар и ректор университета В.В. Рябов. Здесь состоялось их первое знакомство. В дальнейшем они встречались еще не раз. В частности, на заседании диссертационного совета Самарского университета, где состоялась защита моей диссертации, Владимир Александрович выступал в качестве первого оппонента, а В.В. Рябов вел заседание совета в качестве его председателя.

Можно по-разному оценивать значение этого знакомства. Но, на мой взгляд, оно сыграло в судьбе Владимира Александровича не последнюю роль. В 1988 г. отдел науки Центрального комитета КПСС рекомендовал В.А. Ядова на пост директора-организатора Института социологии в Москве. В тот период заместителем заведующего отделом науки ЦК, ведающим гуманитарными учреждениями Академии наук, был как раз В.В. Рябов. К тому времени он уже хорошо знал Владимира Александровича во многих ипостасях. Поэтому нет ничего удивительного в том, что именно он предложил Владимиру Александровичу переехать в Москву и терпеливо ждал его согласия.

А что касается теоретического семинара в Самаре, о котором шла речь выше, то он положил старт регулярным поездкам Владимира Александровича и сотрудников его сектора в Самарский университет. Обычно это было связано с

участием в проводимых научных семинарах, с чтением лекций социологам лаборатории и города, с консультациями. Нетрудно представить себе, какое неоценимое значение все это имело для нашего профессионального роста.

Мы считали необходимым знакомить наших наставников не только с результатами выполненных работ, но и с наиболее интересными объектами наших исследований. В частности, Владимир Александрович, как и многие его коллеги, побывал на Волжском автомобильном заводе, где наша лаборатория работала более семи лет. Там он выступил перед руководством завода, побывал в цехах. Внушительные сооружения автогиганта удалось осмотреть лишь благодаря тому, что и между производствами, и внутри корпусов нас возил на автомашине заместитель главного инженера завода. Он потом долго рассказывал коллегам, сколько вопросов задал ему ленинградский ученый. Руководство завода к тому времени хорошо знало о том, кто есть Владимир Александрович. Многие идеи книги «Человек и его работа» и других работ В.А Ядова сообщались нами в лекциях, которые мы читали в те годы для командного состава завода. Поэтому было естественно, что по окончании визита заместитель генерального директора по экономике П.М. Кацура устроил в честь В.А. Ядова небольшой прием. Шел, помню, разговор о путях решения проблемы кадров на рабочих местах неквалифицированного труда. Завод в это время готовился принять большую группу вьетнамцев. Владимир Александрович высказал тогда большое сомнение в целесообразности такого шага из-за вероятности тяжелых последствий культурного конфликта, и его сомнения в дальнейшем подтвердились. Но общение с руководством завода запомнилось еще и тем, что зам. генерального, спокойно попивая кофе, как о чем-то обычном, рассказывал, как катится в пропасть наша социалистическая экономика. Его особое положение в экономической элите страны позволяло знакомиться с конфиденциальной информацией. Он приводил убийственные по своей неопровержимости факты и цифры. А ведь это был еще только 1976 г. Мы с Владимиром Александровичем пришли к выводу, что поездка на завод была во всех отношениях полезной.

В каждый свой приезд Владимир Александрович знакомился с какой-нибудь самарской достопримечательностью. В один из таких приездов мы спустились с ним в бункер Сталина, который расположен под зданием, в котором в то время находился Областной комитет КПСС. Во время Отечественной войны г. Самара (Куйбышев) был второй столицей страны, где в самое трудное время, когда немцы были в двух шагах от Москвы, разместилось правительство, партийное руководство, генеральный штаб, дипломатический корпус и даже Большой театр. Здесь, задолго до войны, были подготовлены подземные помещения для партийной элиты, для руководства фронтами, для

узлов связи и вещательных радиостанций. Были созданы необходимые условия и для работы верховного главнокомандующего. В том числе и тот самый бункер, который мы посетили и который в точности воспроизводил кабинет Сталина в Кремле. В середине девяностых годов бункер был рассекречен и открыт для посещения. Хотя другие подземные помещения продолжали оставаться по-прежнему недоступными.

В нашей экскурсии нас согласился сопровождать директор этого музейного комплекса. Мы спустились вместе с ним на лифте на тридцатисемиметровую глубину и, пройдя ряд дверей, оказались в кабинете, знакомом по многим кинофильмам. Было любопытно походить вокруг огромного стола, потрогать кресло вождя и его зеленую лампу. На одной из стен висела огромных размеров карта страны, занимая ее целиком. В остальных стенах, окружавших нас, было пять дверей. Сопровождавший нас директор доверительно сказал нам, что большая их часть – это фальшьдвери. Они призваны «давить» на посетителя своей непредсказуемостью. Одновременно он сообщил нам о том, что Сталин не воспользовался этим бункером и продолжал находиться в Москве в самые тяжелые дни ее обороны.

Затем мы поднялись на пару этажей, и нам показали музей, где размещались фотографии, связанные с пребыванием партийного руководства и Правительства в г. Куйбышеве. Среди них была большая фотография, которая запечатлела трибуну на главной площади города Куйбышева, где 7 ноября 1941 года проводился парад войск Приволжского гарнизона. На трибуне, принимая парад, стояли все члены Политбюро и представители верховного командования от Л.П. Берии и М.И. Калинина до В.М. Молотова и А.И. Микояна. Все, но без товарища Сталина. И вот этот факт вызвал у Владимира Александровича немало вопросов к сопровождавшему нас директору музея. В частности, он высказал удивление, как мог Сталин, при всей его подозрительности, оставить без присмотра своих коллег. Оставить одних и предоставить им самостоятельность в далекой Самаре. Такой поступок никак не соответствовал известному патологическому недоверию Сталина ко всем, без исключения, членам Политбюро. Директор, как мог, пытался оправдать такую странную самоизоляцию вождя от Политбюро и Генштаба стремлением поддержать дух защитников Москвы. Началась незабываемая по остроте дискуссия. Говорили о съемке выступления Сталина 7 ноября 1941 г. на Красной площади, когда на экране не показалось ни одной снежинки, а в реальности была метель, о том, что за все время обороны Москвы Жуков, судя по его книге, говорил со Сталиным только по телефону и ни разу не встретился с ним лично, хотя сам был в Москве. Владимир Александрович был весьма убедителен, и директор согласился, что логичнее считать, что Сталин был в Самаре. На том мы и покинули бункер. И все же миф об одиноком пребывании вождя в

Москве в разгар немецкого наступления без Генерального штаба, без Правительства, без членов Политбюро оказался сильнее логики. И поддерживается до сих пор.

На Владимира Александровича, насколько я помню, сильнейшее впечатление произвела поездка по Волге на корабле с подводными крыльями «Метеоре». Капитан «Метеора» пригласил его в рубку, откуда открывался широкий обзор. Можно было одновременно видеть, с одной стороны, вознесшиеся ввысь на полукилометровую высоту зеленые склоны Жигулей, а с другой – бескрайние песчаные отмели. Еще в начале XX в. здесь работал Репин. На этих отмелях им были созданы эскизы к знаменитым «Бурлакам». В этой части своего течения Волга, обрамленная Жигулевскими горами, представляет собой воистину незабываемое зрелище. Здесь начинаешь ощущать смысл слов о необъятности российских просторов.

Наше научное содружество продолжалось. Нам оно помогало утверждаться как профессионалам, повышался имидж Самарского университета как центра исследований в области социологии труда. Поэтому никого не удивило, что первая Всесоюзная конференция «Социология труда и перестройка» была проведена именно здесь, на берегах Волги в 1987 г. Вместе с Владимиром Александровичем на эту конференцию приехали, практически, все ученые-социологи страны, занимавшиеся проблемами социологии труда и промышленной социологии. В ней приняли участие А.Г. Здравомыслов, А.К. Зайцев, В.С. Дутченко, Н.И. Лапин, И.М. Попова, А.И. Пригожин, Б.В. Ракитский, Ж.Т. Тощенко и многие другие. Общее число приехавших превысило сто пятьдесят человек. На заседаниях секций и круглых столов был подведен внушительный итог развитию социологии трудовой деятельности и промышленного производства в стране. Специальное заседание было посвящено памяти крупнейшего в стране исследователя промышленной социологии В.Г. Подмаркова.

На конференции состоялись выборы нового состава Научно-исследовательского комитета «Социология труда» Советской социологической ассоциации, председателем которого выбрали меня. С этого момента информационный центр комитета обосновался в Самарском университете.

Год спустя Владимир Александрович был избран и утвержден директором Института социологии РАН. Это значительно прибавило ему занятости, но он находил время, чтобы побывать в Самаре и поинтересоваться делами своих воспитанников. Именно в это время произошло становление социологического факультета в Самарском университете.

Наши контакты не прерывались на протяжении всех перестроечных 90-х. А в 2002 г. я приехал к нему с предложением возглавить проект по написанию силами членов научно-исследовательского сообщества «Социология

труда» теоретико-прикладного толкового словаря. И он опять поддержал нас и согласился. Работа над словарем стала масштабным событием в жизни социологов-«трудовиков». В его подготовке приняли участие более пятидесяти авторов – ученых и преподавателей России и Белоруссии, работающих в области социологии труда и трудовых отношений. Нелишне отметить, что наибольший удельный вес в словаре заняли статьи, подготовленные самарскими социологами Н.В. Авдошиной, В.Ю. Бочаровым, Ю.В. Васькиной, А.С. Готлиб, О.Н. Запорожец, И.М. Козиной, Я.Н. Крупец, Л.И. Левиной, Е.Ф. Молевичем, О.К. Самарцевой, Б.Г. Тукумцевым, Н.Ю. Черновой. Поступающие от авторов статьи проходили несколько этапов редактирования. Значительная работа была блестяще выполнена добровольно взявшими на себя эту миссию тематическими редакторами В.И. Герчиковым, С.Г. Климовой, В.В. Щербиной (Москва), П.В. Романовым, В.Н. Ярской (Саратов), М.А. Слюсарянским (Пермь), Я.Л. Эйдельманом (Владимир). Четкость в работе была достигнута не в последнюю очередь благодаря творческому отношению к выполнению своих функций ученого секретаря проекта В.Ю. Бочарова (Самара). На мою долю досталась миссия редактора-составителя, однако значительный объем этой работы выполнил сам Владимир Александрович. Словарь вышел из печати под его редакцией в 2006 г. в Петербургском издательстве «Наука» тиражом в 2000 экземпляров[1].

Этот коллективный труд подвел некоторые итоги исследовательской деятельности отечественных социологов труда и трудовых отношений, представив подробный обзор того понятийного аппарата, который использовался в стране к концу XX в. Он стал очередной вехой большого пути, который прошло российское сообщество социологов, работающих над проблемами социологии труда – нелегкого и напряженного пути, первые шаги по которому в 1960-е годы сделал Владимир Александрович со своими коллегами и единомышленниками.

Вот такой мы помним и храним историю нашей дружбы и сотрудничества с этим замечательным человеком и ученым, нашим учителем и наставником, много сделавшим для нас в трудные для нас времена. Мы от души поздравляем его с юбилеем, желаем ему бодрости и все той же неутомимости в добрых делах.

С днем рождения, Владимир Александрович!

[1] Социология труда: Теоретико-прикладной толковый словарь / под ред. В.А. Ядова. Санкт-Петербург: Наука, 2006.

Б.Г. Тукумцев

ПОДДЕРЖКА В.А. ЯДОВЫМ РОССИЙСКОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИОЛОГИИ В 1960–1980-Е ГОДЫ*

Для меня Владимир Александрович Ядов был хорошим товарищем, рядом с которым прошла практически вся моя профессиональная жизнь. И началась-то она по его совету и при его поддержке. Где бы я ни находился, я всегда мог ему написать, позвонить, приехать, зайти. Мы понимали друг друга. С ним было всегда интересно что-то обсуждать, спорить. Как изящно он крушил мои доводы! Какие интересные идеи мы вдруг находили! Теперь это осталось в прошлом.

В нашем отечестве имя Владимира Александровича хорошо известно всем социологам. И не только социологам. Да и не только в нашем отечестве. Его имя в широких кругах научной и педагогической общественности прежде всего ассоциируется с тем, что он был одним из инициаторов и руководителей одного из первых в стране масштабных исследовательских проектов – «Человек и его работа»; что именно он вместе со своими коллегами заложил основу отечественной социологии трудовой деятельности. Но круг его интересов в науке не ограничивался лишь сферой труда. Обладая энциклопедическими знаниями, не обращая внимания на идеологические заслоны, он в своей работе стал многогранным, талантливым исследователем социальных закономерностей. Стал широко известным методологом и теоретиком не только в нашей стране, но и за рубежом. Мы помним о том, что он был одним из руководителей профильного комитета МСА в 1980-е годы. Жаль вот только, что при этом мы как-то редко вспоминаем о том, насколько тернист был его путь к вершинам науки и высокому научному статусу. А ведь, прежде чем стать директором Института социологии АН СССР он испытал на себе полную меру давления со стороны идеологических структур, противостоял административному диктату, попыткам сфабриковать в отношении него уголовное дело. Пришлось пережить и научную ссылку. Можно было только поражаться его стойкости. И он выстоял. Мы переживали за него, восхищались им и как могли поддерживали.

Говоря о памяти, которую оставил о себе Ядов, на мой взгляд, наряду с его личными достижениями в науке следует вспомнить и о той его деятельности, которая была направлена на содействие укоренению новой науки в регионах

*** Источник: Тукумцев Б.Г. Поддержка В.А. Ядовым российской региональной социологии в 1960–1980-е годы // Социологический журнал. 2015. Т. 21, № 3. С. 170–174.**

страны, на поддержку стихийно возникающих в 1960–1970-е годы исследовательских центров и лабораторий. Самодеятельные социологи шли к нему за советами, за помощью. В отличие от многих других маститых ученых, занимавшихся социологией в те годы, Владимир Александрович был всегда доступен для этих энтузиастов. Не щадя себя, он откликался на просьбы о консультациях, приезжал читать лекции, участвовал в семинарах. Причем не только в столицах, но и в отдаленных регионах страны. Он прекрасно понимал, что развитие социологии требует не только энтузиазма, которого в те годы было в избытке (вспомним хотя бы бурное развитие «заводской социологии»), но и серьезного профессионального становления. Социологическое образование тогда еще отсутствовало.

Социологическое сообщество хранит память о неожиданных и в то же время весьма результативных «шефских акциях» Владимира Александровича в самом начале нашей социологической истории. В середине 1960-х, например, он откликнулся на предложение выступить с рядом лекций по методологии и методике социологических исследований в Тартуском государственном университете. Помочь тем самым его социологической группе в совершенствовании исследовательских практик. Руководителями группы в ту пору были известные ныне в Эстонии социологи Юло Вооглайд и Марью Лауристин. Приезды Владимира Александровича в Тарту и проводимые им занятия продолжались довольно долго к обоюдному удовольствию сторон. Заслышав о них, в Тарту начали приезжать питерские и московские социологи. Немаловажным результатом этих семинаров стало издание в Эстонии в 1968 году первого в Советском союзе методического пособия для социологов: «Методология и процедуры социологических исследований» [3]. Оно включило стенограммы лекций, которые Владимир Александрович прочитал в Тарту. Это пособие ценилось в те годы среди социологов страны на вес золота. Оно стало основой для создания В.А. Ядовым ряда методологических и методических работ. А итогом был выход в 1998 году его хорошо известной книги «Стратегия социологического исследования» [2], впоследствии неоднократно переиздававшейся, в том числе с изменениями и дополнениями.

Другой пример относится к истории самарской социологии. В 1971 году Владимир Александрович разрешил мне как вновь назначенному руководителю социологической лаборатории Самарского университета пройти стажировку в его секторе академического института в Ленинграде. Стажировка получила неожиданное развитие. По мере расширения программы этой практики не только я сам, но и весь состав лаборатории Самарского университета начал принимать активное участие в полевых работах «ядовского» сектора. А когда дело дошло до проекта «Человек и его работа – 1975», самарцы стали

участниками организации основного исследования на предприятиях своего города.

Этот проект был задуман В.А. Ядовым и его коллегами как контрольный по отношению к исследованию, которое легло в основу книги «Человек и его работа» (1967). Предполагалось на примере деятельности промышленных предприятий ряда регионов уточнить влияние на отношение к труду некоторых ключевых факторов. Все исследовательские работы по Самарскому региону выполнялись нами самостоятельно и безвозмездно. Хотя итоги этого исследования не нашли отражения в публикациях сектора В.А. Ядова, для самарских социологов было важным то, что полученные данные были использованы для информирования руководства промышленности региона об отношении рабочих к труду и о возможности его изменения. И это имело серьезные последствия. Инициированный В.А. Ядовым проект 1975 года положил начало проведению на предприятиях Самарской области широкомасштабных социологических исследований в режиме мониторинга, вызвавших интерес и спрос у руководителей предприятий и области. Мониторинг послужил созданию команды социологов-профессионалов и действовал в Самарской области более 20 лет.

Владимир Александрович настойчиво поддерживал такое развитие событий. Он неоднократно приезжал в Самару, читал лекции, знакомился с объектами и материалами наших исследований. А в 1979 году для участия в межрегиональном семинаре в Самару прибыл практически весь состав сектора Ленинградского ИСЭПа АН, который возглавлял в эти годы Владимир Александрович. Все это стало серьезной научной поддержкой работы университетской социологической группы, повысило требования к теоретическому и методическому уровню исследователей лаборатории. В итоге шесть ее сотрудников защитили кандидатские диссертации. В 1985 году в Самарской области организуется первая Всесоюзная конференция в области социологии труда «Социология труда и перестройка». А в 1998 году в Самарском университете начинает работать один из первых в стране социологических факультетов (одновременно с факультетами Екатеринбургского и Ленинградского университетов). Именно на этом факультете, но уже позже, в 2002–2006 гг., при участии Владимира Александровича был подготовлен и издан первый в России словарь по социологии труда [1], объединивший в качестве авторов около 60 социологов страны.

Воспоминания о «шефской» стороне деятельности Владимира Александровича по поддержке «младой поросли» первых социологов можно было бы без труда продолжить. Продолжить их могли бы сотрудники университета им.

Н.И. Лобачевского в Нижнем Новгороде, социологи городов Владимира, Альметьевска и ряда регионов России. Все они могли бы привести немало фактов разнообразной профессиональной поддержки, которую им оказывал В.А. Ядов. Можно было бы вспомнить об организации Владимиром Александровичем в те годы в Москве Высших социологических курсов с прекрасными педагогами, в число которых входили и зарубежные ученые. На этих курсах тогда, в 1990-е годы, побывало большое количество начинающих и практикующих социологов страны [2; 3].

Перечисляя все это, мне хотелось бы обратить особое внимание на ту роль, которую сыграл Владимир Александрович в укоренении социологии в научной жизни. Обратить внимание на его уникальное чувство личной ответственности за развитие этой новой социальной науки в нашей многострадальной стране. На его постоянные попытки добиваться профессионального подхода к исследовательской практике, исходя прежде всего из интересов развития как собственно науки, таки исследовательского мастерства тех, кто берется ее развивать. И мне он особенно дорог за эти его человеческие качества. Качества замечательного Мастера.

Будем помнить его. И в силу своих возможностей будем стараться жить по Ядову.

Библиографический список

1. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. 426 с.

2. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности: [учеб. для вузов] / В.А. Ядов в сотрудничестве с В.В. Семеновой; Ин-т социологии РАН. Москва: Добросвет; Кн. дом «Университет», 1998. 595 с.

3. Ядов В.А. Методология и процедуры социологических исследований. Тарту: ТГУ, 1968. 281 с.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Б.Г. ТУКУМЦЕВ – УЧЁНЫЙ, ГУМАНИСТ, ПРОСВЕТИТЕЛЬ

Шестидесятые годы, когда Б.Г. Тукумцев пришёл в социологию, были временем новых вызовов, с которыми прежде не сталкивались ни советские элиты, ни советский народ. Это, с одной стороны, усложнение всех социально-экономических процессов, вызвавшее кризис управления, а с другой – растущее убеждение интеллектуалов в принципиальной познаваемости и управляемости этих процессов.

Беспокойство чиновников и смелость исследователей создали немало новых научных направлений и производственных новаций в СССР, в том числе и социологию труда. Обозначенные вызовы сформировали запрос на «идеального специалиста», – социолога, работающего на предприятии. Он должен был сочетать навыки практического управления, обществоведческое образование и широкую культуру – подкреплённое знанием понимание того, почему люди ведут себя именно так, а не иначе. Запросы партийного и производственного начальства, подчас ревнивый интерес «физиков» – учёных, занятых точными науками, дополнялись интересом к социологии самих респондентов – работников предприятий, которых перестали считать «винтиками», а стали считать социальными субъектами, сформировали ещё один запрос: на умение говорить «с народом». Нужно было выстраивать диалог с работниками таким образом, чтобы не потерять их доверия и вовлечь в решение практических задач управления предприятием. Результаты социологической работы публиковались в заводских многотиражках и сообщались в докладах руководителей; служили обоснованием для включения тех или иных мероприятий в коллективный договор и в план социального развития. С точки зрения эпистемологии это была задача по созданию зон общего языка. И заводской социолог был тем переводчиком-медиатором, который должен был: перевести запрос начальства с партийно-управленческого языка на формально-логический язык обработки и анализа данных; перевести язык научных концепций академических социологов и психологов на язык управленческих решений и, одновременно, на обыденный язык работников. Ещё одна задача, требующая особого языка – это подготовка специалистов социологов, способных работать на производстве, из студентов-гуманитариев.

Быть успешным во всех обозначенных ипостасях – невероятно сложная задача. Б.Г. Тукумцев – один из немногих, кому это удалось, благодаря обозначенному выше умению говорить с людьми, в той или иной роли вовлечёнными в

социальные инновации: административным и партийным начальством; социологами – теоретиками, работниками предприятий, студентами.

Сегодняшний интерес к его работам обусловлен необходимостью реализации проекта суверенного экономического развития России; решения проблем в сфере организации труда и управления. В частности, требуют пересмотра постфордистские практики, постулирующие безлично-функциональные трудовые отношения, основанные на индивидуальной конкуренции.

Основные идеи и решения сегодняшних проблем, которые содержатся в трудах Б.Г. Тукумцева, касаются как общих соображений, содержащихся в его теоретических работах, так и прикладных решений, которые можно заимствовать в качестве практического методического руководства. И в общих идеях, и в практических предложениях, Б.Г. Тукумцев выступает в трёх своих ипостасях, заявленных с самого начала его карьеры: учёный, гуманист, просветитель. Отметим концептуальные идеи и практические советы учёного и попытаемся обозначить их актуальность.

В сборнике составители собрали работы Б.Г. Тукумцева, в которых изложены положения базовой теоретической идеи, которую он развивал в концептуальных положениях, методологии и эмпирическом анализе. Это культуральный подход. Центральная идея культурального подхода в работах Тукумцева – возражение против абсолютизации универсалистских концепций в интерпретации человеческого поведения вообще и трудового поведения – в частности (Раздел 1). Здесь Б.Г. Тукумцев развивает идеи активистской социологии применительно к сфере трудовых отношений. В частности, он подчёркивает значимость анализа взаимодействия акторов как перспективного в теоретическом анализе и практичного в анализе конкретных проблем. В работах, посвящённых культуральному подходу, Б.Г. Тукумцев фактически создаёт концептуальную рамку практических исследований на производственных предприятиях. Ключевые моменты этой концептуальной рамки: взаимодействие акторов – это, соответственно, оценка содержания норм, правил, социальных институтов, определяющих взаимодействие сторон трудовых отношений, их трудового поведения в условиях частной собственности на средства производства и отчуждения как от процесса труда, так и от его результатов.

Культуральный подход не универсален. Тукумцев акцентирует внимание на государственных интересах России, а не на соответствии трудовых отношений безличным законам рынка и поведения абстрактного человека. Его беспокоило то, что государство в России утратило влияние на социально-трудовые отношения, ограничившись лишь контролем уровня минимальной заработной платы. Но и этот критерий на проверку оказался во многом формальным, не соответствующим практике, поскольку существовал в условиях диктата работодателя.

В результате в России появился социальный феномен, недопустимый в развитых странах: работающие бедные. Основная мысль, которая не утратила актуальности: «Справедливое или близкое к нему распределение … между фондом оплаты труда и прибылью возможно …, если взаимодействие между работодателями и работниками будет основано на принципах сотрудничества и паритета сторон, если работник будет иметь не меньшее право на справедливую оплату труда, чем работодатель на свою прибыль» (с. 16). Бедность работников, отсутствие стимулов к квалифицированному и качественному труду и построению карьеры приводят к отсутствию заинтересованности в развитии своего предприятия, отчуждению, деградации культуры производительного труда в целом.

В качестве причин такой ситуации автор отмечает: неправомерный перенос законов рынка на сферу трудовых отношений; фактическое отсутствие профсоюзов; низкий уровень управленческой культуры и отсутствие навыков самоорганизации у наёмных работников. Трёхсторонние комиссии, призванные решать проблемы отношений между государством, работодателями и наёмными работниками, оказались недееспособными, потому что не было создано соответствующих процедур, регулируемых законодательством и потому что субъект, представляющий интересы работников, (профсоюзы) не соответствовал новым вызовам ни на уровне задач; ни на уровне инфраструктурного и профессионально-квалификационного обеспечения. Всеобщность и фундаментальность этих проблем требует соответствующих решений, и, в частности, изменения трудового законодательства.

Как человек, привыкший оценивать интересные концепции применительно к решению практических проблем, Будимир Гвидонович постоянно размышлял о том, что означает тот или иной постулат приглянувшейся ему культуральной концепции для решения конкретной социальной задачи, связанной с радикальными переменами в трудовых отношениях в России. Он убедился в том, что использование методик и показателей конфликтологов, экономистов, социальных психологов и антропологов, наверное, полезны, но проблемы в целом решить не могут (с. 54). А это значит, что социологи, работающие на производстве должны сами создавать эти методики, несмотря на то, что вследствие рыночных реформ социологические службы на постсоветских предприятиях были оперативно ликвидированы, а вместо них так же оперативно были созданы службы управления персоналом и взаимодействия с внешним миром: «эйчары» и «пиары». Вместо субъектов и партнёров появились «human resources». Ресурс, в отличие от субъекта, не имеет голоса и собственной интенции к активности. Несмотря на то, что «ресурсы» в разных ипостасях (трудовые, интеллектуальные, квалификационные) – это явный симулякр, «изображение того, что не существует», работникам настойчиво навязывается этот статус. Вместо «коллективов» и «взаимопомощи»

появился «team spirit». «Отношение работника к труду» стало процедурой оценки KPI.

Будимир Гвидонович полагал, что проблемы в трудовых отношениях нужно изучать и решать не заимствованием зарубежных методик административного управления, а с помощью вдумчивого анализа реальных проблем производства и самочувствия работников: «(конфликты, социальная напряженность, высокая текучесть кадров, рост числа жалоб, низкая дисциплина)» (с. 62). Эти проблемы должны рассматриваться с учётом социального контекста – ситуации, сложившейся в отрасли, в регионе, в стране (с. 63).

Конкретные социальные проблемы труда в работах Б.Г. Тукумцева, это, чаще других: мотивация и включенность наемного персонала в деятельность организации; культура инновационной деятельности; работающие бедные как социальная и производственная проблема.

Здесь внимательный читатель найдёт и концептуальное обоснование рассматриваемых проблем, и практичное знание, и наблюдения повседневной жизни работников, аргументирующих и иллюстрирующих «практические рекомендации руководителю».

Преимущественно теоретический анализ (например, работа «Партисипация сегодня: необходимость и возможность») максимально практичен. Автор выделяет те положения рассматриваемых им концепций, которые могут помочь сформулировать практическую проблему и найти способы её решения не «вообще», а именно в нашей стране, в трудовых коллективах.

Структура работ, в которых рассматриваются проблемы, включающие эмпирический анализ, строится так, чтобы каждая тема могла служить как бы «заготовкой» для разработки исследовательского проекта, чтобы текст был удобен для методического развёртывания и сравнения результатов. В преамбуле, как правило, даётся обоснование значимости проблемы, которой стоит заниматься – концептуальное и практичное. Далее описываются методология и методы; предлагаются признаки, описывающие в совокупности ту или иную характеристику; источники информации – формализованные или неформализованные. Предлагаются результаты эмпирического анализа. Наиболее подробно в методическом отношении разработаны разные аспекты темы включенности персонала в деятельность предприятия. В последние годы работы с не меньшим успехом учёный работал над темой инновационной деятельности в научных организациях.

В работах, посвящённых анализу социальных проблем труда, Будимир Гвидонович выступает в двух ипостасях: в роли аналитика указывающего, где истоки рассматриваемой проблемы и в роли гражданина, заинтересованного в том, чтобы управленческие решения были адекватными сути проблемы. Если есть та-

кая необходимость, автор приводит примеры практического решения социальных проблем из собственного опыта. Например, возможность и эффективность участия работников в управлении иллюстрируется опытом внедрения собственной разработки двух социальных технологий, направленных на повышение стабильности и идентификации работников крупнейшего автомобильного предприятия страны – АвтоВАЗа (с. 100–105).

Бедность работающего населения Б.Г. Тукумцев считает наиболее нетерпимой проблемой в нашей стране, где традиционно материальное благополучие строилось на ценностном фундаменте честного производительного добросовестного труда. Он прямо называет эту проблему «бедствием» (с. 341). В свойственной ему стилистике автор не только обстоятельно перечисляет все катастрофические для общества последствия наличия в нём большой группы работающих бедных, но и предлагает пути решения этой проблемы. В частности, он считает правильным в государственной статистике и управлении использовать, помимо параметра «прожиточный минимум», ещё одну характеристику: «социальный минимум», который должен учитывать не только «хлеб, крышу над головой и ботинки», но и возможности удовлетворения социальных потребностей (с. 349). Здесь же он обосновывает необходимость учёта среднедушевого дохода семьи работника, а не только величину его заработка (с. 350).

Инновационное развитие экономики по-прежнему актуальная задача в нашей стране. И сейчас её решение абсолютно невозможно при сохранении бедности работающего населения. Следует согласиться с Б. Тукумцевым, что в этом контексте повышение благосостояния в интересах не только работников, но и гарантия социальной стабильности, экономического могущества, политического суверенитета (с. 357).

«Самарский мониторинг социально-трудовой сферы» – масштабная работа, которой Б.Г. Тукумцев по праву гордился. Мониторингу посвящён пятый раздел сборника. Опубликованные здесь материалы – это готовые научно-методические разработки, апробированные в многолетнем использовании. Они могут пригодиться социологам, выполняющим аналогичную работу, если таковая будет востребована региональными властями и руководителями производства. Аналитические тексты, сопровождающие социологический инструментарий, дают представление о содержании, объёме этой работы и социально-экономическом эффекте мониторинга (с. 445–480).

Раздел «статьи разных лет» – это, преимущественно научная, социальная, мемуарная аналитика, которая даёт представление о круге интересов Б.Г. Тукумцева. Это размышления по советском типе «люмпена» (статья «О новом типе работника, порожденном советской общественной системой»); о социальном самочувствии женщин-домохозяек; о гендерном неравенстве, и др.

Здесь мы обратили внимание на утверждение Будимира Гвидоновича о предмете социологии труда, которое вновь является актуальным. Он пишет о необходимости «вернуться к уточнению и обоснованию предмета социологии труда» и объясняет перспективность культурального подхода в этой дисциплине, поскольку эта концепция даёт возможность анализа социального механизма, который в группе, общности или обществе регулирует поведение людей, в том числе в сфере трудовой деятельности. «Социокультурный подход создает условия для тщательного анализа всех социальных фактов, которые имеют отношение к формированию данного поведения» (с. 514–515). Далее он пишет: «социология труда должна занять достойное место среди научных дисциплин среднего уровня и быть, как и прежде, востребована практикой» (с. 516).

Это утверждение можно рассматривать как наставление ученикам и последователям учёного.

***

Анализ публикуемого сборника статей я решила дополнить записью своего интервью с Б.Г. Тукумцевым, посвящённому описанию советских практик шефства. Мой интерес к теме был связан с необходимостью сравнить социокультурные и социально-институциональные механизмы социальных взаимодействий «по вертикали» – между более и менее ресурсными социальными группами и субъектами в практиках сегодняшнего корпоративного волонтёрства и советского шефства. Сравнивались смыслы, функции, мотивации участников обеих практик, механизмы и особенности взаимодействия акторов этих практик. Будимир Гвидонович оказался очень памятливым и рефлексирующим рассказчиком.

Воспоминания Б.Г. Тукумцева о советском шефстве и своём участии в нём

Строго говоря, этот текст – не воспоминания Будимира Гвидоновича, а мои воспоминания о его воспоминаниях. Каноны историографии требуют признавать воспоминаниями текст или аудиозапись, созданную автором или под его диктовку. У нас же получилось так. В 2016 году я и Будимир Гвидонович участвовали в конференции «Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии» в Нижнем Новгороде. Вечером мы ждали в холле гостиницы коллег, чтобы пойти вместе ужинать. Я решила воспользоваться моментом, когда мы были одни, и попросила его найти время для меня на следующий день, чтобы рассказать о практиках шефства на советских предприятиях. Он же спонтанно и, вместе с тем, очень складно, без каких-либо вопросов с моей стороны стал мне рассказывать всё, что думал, знал и помнил об этой советской

общественной работе. Я не ожидала такой готовности – диктофона у меня с собой не было, о чём до сих пор горько сожалею. Наша беседа (по сути – монолог Тукумцева) закончилась примерно через полчаса. Записать то, что вспомнил мой собеседник, я смогла утром на следующий день по памяти. Запись эта сохранилась, я её перечитала сейчас и думаю, что она может быть интересной не только коллегам и друзьям Тукумцева, но и тем, кого может заинтересовать предмет беседы – шефство на советских предприятиях. Стилистика текста – моя. Стилистику Тукумцева я не смогла бы воспроизвести без диктофона, но и не старалась, сосредоточившись на запоминании фактов и оценок.

***

Советское шефство – очень разная деятельность: от сбора металлолома школьниками до шефства над совхозами и колхозами промышленных предприятий. Это движение было особенно развито в 50–70-е годы, когда осваивались целинные земли Казахстана.

Профсоюзы шефством не занимались. Как правило, через обкомы, райкомы КПСС назначались или согласовывались партнёры: шефы-подшефные. Директора предприятий, совхозов, школ договаривались о характере взаимопомощи. Здесь же, или позже, в общении один на один, обсуждались и её параметры. Например, в обкоме или райкоме был штаб по уборке урожая, где определялось, что завод должен помочь в уборке урожая. Директора школ присылали старших школьников убирать овощи. Но директор завода не мог прислать много народа на уборку. Когда это происходило, директора чувствовали себя плохо. Поэтому ресурсы рабочих рук заменялись ресурсами квалификации. Например, отправляли специалистов в машино-тракторные хозяйства ремонтировать сельхозтехнику. Тогда председатели колхозов или совхозов не жаловались, что прислали мало людей. Ремонтировали на селе помещения, систему отопления, и пр. Директор завода должен был послать своего представителя, который бы определил объём работ; какие нужны материалы, специалисты. Например, сколько нужно кирпича, какой взять инструмент, какие привезти с собой детали для ремонта тракторов, и пр. Я несколько раз выполнял функции такого представителя. Расскажу, как участвовал в работах по снегозадержанию. Приехал, встретили, разместили. Утром рассказали, что надо сделать снегоуборочную машину. Я нарисовал приспособление, которое надо было сделать и навесить на трактора. Мастера на заводе сделали эти приспособления. Это выглядело как металлические щиты на тракторе, которые раздвигали снег, собирая его в холмики по обе стороны трактора. Эти ряды снежных валов и образовывали препятствия для выветривания снега.

Потом мне поручили сделать печку в бытовке (в красном уголке). Я печи никогда не клал, но как-то справился.

Заканчивалась работа не просто пожатием рук и благодарностями. Составлялись акты, которые подписывали обе стороны – шефы (завод) и подшефные (совхоз). Работники завода получали свою премию «натурой», если убирали овощи. Никто не считал, кто – сколько взял: сколько унесёшь, всё твоё. Овощеводческие хозяйства чаще, чем зернопроизводители, нуждались в большом количестве рабочих рук. Если школьники убирали урожай, совхоз или колхоз мог привезти овощи, муку в школьную столовую. Но сколько чего попадало в столовую, а сколько раздавалось учителям – это никто не считал, и это считалось справедливым, потому что учителя тоже ездили на уборку и выходили со школьниками на поля.

Была своя специфика шефской работы у зернопроизводителей. Здесь чаще нужна была квалифицированная помощь. Дело в том, что поднимать целину стали с выращивания зерна, а не с создания производственной и социальной инфраструктуры. Первые годы высыпали выращенный хлеб прямо на землю; не было не то что элеваторов, но и крытых токов. Потери урожая были большими. Соответственно, всё это надо было быстро создавать, и создавать квалифицированным работникам: строителям, механикам. Так возникла идея шефства. Более широкое участие в помощи селу было у богатых предприятий. Выделяли целые бригады строителей. Строили детские сады, дома культуры, школы, дороги. Здесь, конечно, были более широкие возможности для злоупотреблений. Но сами шефы на строительстве и ремонте техники, конечно, ничего не получали от потребителей шефской помощи. Получали на заводе среднюю зарплату. Были и репутационные дивиденды в виде благодарностей или почётных грамот.

Ещё один вид не денежного обмена между шефами и подшефными – это медицинская помощь. Предприятия, которые имели хорошие доходы, составляли соглашения с медицинскими учреждениями и последние выделяли специальное время, чтобы принимать работников предприятия. Проводили диспансеризацию, отбирали тех, кто имел хронические заболевания, и назначали им регулярное лечение. Это была очень хорошая практика. Но сколько людей из отобранных получали это лечение, сказать было затруднительно. Была широко распространена система приписок, так же, как и в других видах шефской помощи.

Завод строил пансионат, дом отдыха, в котором могли и работать, и отдыхать медицинские работники, которые лечили заводчан. Практиковался и обмен путёвками между предприятиями (у одних – пансионат, у других – пионерлагерь). Вообще роли шефов и подшефных в этом взаимодействии были не очень определёнными, потому что роли эти менялись. Скорее, это была взаимопомощь. Хотя, конечно, назначался шефом завод, как более ресурсный субъект.

Шефством выглядело и сотрудничество предприятий с вузами. Это сотрудничество оформлялось как договорная работа по разработке и реализации заказа предприятия на какой-то прибор, инструмент, технологию. Но в этой работе было много не регламентированных в трудозатратах работ по внедрению, доводке, корректировке. Поэтому эти договорные работы часто назывались шефством, и во многом были таковыми, поскольку включали много бесплатного труда. Вузовские обществоведы читали заводчанам лекции о текущем моменте или на абстрактные темы, за которые денег тоже не платили. Это было партийное поручение.

Вообще система шефства была механизмом компенсации дефектов социалистического хозяйствования. Словом «шефство» прикрывалась организационная несостоятельность социалистической системы хозяйствования в целом. На самом деле шефство обходилось дорого. И шефам, и подшефным, и обществу в целом, хотя и выглядело как бесплатная работа. Это накладные расходы для предприятия, бесплатный или низкооплачиваемый и малоэффективный труд для работника. Для заказчика (подшефного колхоза) – некачественный продукт труда (например, построенное помещение), поскольку сделан непрофессионалами при дефиците материалов.

Добрые слова можно сказать о другом виде шефства – о внутреннем шефстве. Это когда молодого рабочего пристраивали к опытному мастеру на предприятии. Или молодого специалиста к опытному проектировщику в отделе. Могу рассказать о том, как возникало внутреннее шефство на ВАЗе. В течение пяти лет на предприятие поступали молодые рабочие, которые ничего не умели. Можно помогать при индивидуальной работе (например, на станке или за кульманом), но не на конвейере. Здесь можно лишь фрагментарно контролировать человека и что-то подсказывать. Стало с этим легче, когда ввели советы бригад. Появилась действенная возможность кого-то поправить, чтобы не прибегать к административным мерам. Потом всем стало на всё наплевать, Советы бригад стали мешать всеобщему воровству с благословения Каданникова–Березовского.

С.Г. Климова,
к.филос.н., ведущий научный сотрудник
ФНИСЦ РАН (г. Москва)

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Авдошина Н.В. Будимир Гвидонович Тукумцев: необычное имя – необычная судьба (к 95-летию со дня рождения) // Семиотические исследования. 2022. Т. 2, № 1. С. 6–9. DOI: 10.18287/2782-2966-2022-2-1-6-9.

2. Авдошина Н.В., Боковенко А.Ф., Тукумцев Б.Г. Методические документы социологического мониторинга социально-трудовой сферы // Состояние и тенденции развития социально-трудовой сферы на современном этапе: материалы региональной научно-практической конференции (27–28 февраля 1997 года). Самара: ЭИЦ Облкомстата, 1997. С. 259–287.

3. Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Партисипативные методы управления в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 80–85.

4. Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 141–143.

5. Беляева Ю.В., Тукумцев Б.Г. Социальное самочувствие женщин, занятых преимущественно домашним хозяйством: попытка социологического анализа // Женщина в российском обществе. 1997. № 4. С. 2–6.

6. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Исследование трудовых отношений с использованием культурального подхода // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума «Наука будущего – наука молодых»: в 2 т. / под общ. ред. З.Х. Саралиевой. Нижний Новгород: ННГУ, 2017. С. 744–752.

7. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Новые требования к работнику промышленного производства в условиях современной модернизации (социологический анализ) // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2015. № 3. С. 44–49.

8. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике. Сборник статей, посвященный памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского / отв. ред. О.А. Оберемко. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 124–129.

9. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Солидарность работников наемного труда в современных условиях // Управление устойчивым развитием социально-экономических систем: сборник статей участников Международной научно-практической конференции 15–16 мая 2001 г. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2001. С. 154–158.

10. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 10–63.

11. Катаева С.В., Тукумцев Б.Г. К вопросу о гендерном неравенстве // Женщина в российском обществе. 1999. № 1. С. 15–21.

12. Мищенко А.С. Памяти Будимира Гвидоновича Тукумцева // Петербургская социология сегодня. 2021. Вып. 16. С. 133–135. DOI: 10.25990/socinstras.pss-16.r5t5-2n06.

13. Тукумцев Б.Г. Анализ инновационной деятельности в научных учреждениях: культуральный подход // Петербургская социология сегодня. 2010. № 2. С. 310–361.

14. Тукумцев Б.Г. Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6, № 3. С. 319–338.

15.Тукумцев Б.Г. В.А. Ядов о применении культурального подхода в социологическом анализе трудовых отношений // Ядовские чтения: перспективы социологии: сборник научных докладов конференции. Санкт-Петербург, 14–16 декабря 2015 г. / под ред. О.Б. Божкова, С.С. Ярошенко, В.Ю. Бочарова. Санкт-Петербург: Эйдос, 2016. С. 103–113.

16.Тукумцев Б.Г. Владимир Александрович и его самарская социологическая школа // Vivat, Ядов! К 80-летнему юбилею: сборник / предисл. М.К. Горшкова. Москва: Новый хронограф, 2009. С. 502–512.

17.Тукумцев Б.Г. Возможно ли сократить бедность среди работающих в сфере производства? // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2008. № 4. С. 13–22.

18.Тукумцев Б.Г. Из истории самарского мониторинга социально-трудовой сферы // Юбилейный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и магистрантов социологического факультета Самарского государственного университета. Самара: Самарский университет, 2014. С. 415–422.

19. Тукумцев Б.Г. Информационное обеспечение управления социально-трудовой сферой // Социально-трудовая сфера: Динамика, качество человеческого потенциала, проблемы управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции (26–27 марта 1998 года). Самара, 1998. С. 79–87.

20.Тукумцев Б.Г. Каковы перспективы исследования трудовых отношений в России? // Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии: сборник научных докладов конференции. Нижний Новгород: ННГУ, 2016. С. 73–78.

21.Тукумцев Б.Г. Культура инновационной деятельности в научных учреждениях и возможность ее социологической оценки // Глобализация в российском обществе: сборник научных работ / отв. ред. И.И. Елисеева. Санкт-Петербург: Нестор-История, 2008. С. 47–98.

22.Тукумцев Б.Г. Культура трудовой деятельности, как предмет социологического анализа // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 24–26 апреля 2008 г., СПбГУ, Санкт-Петербургский центр РАН; Социологический институт РАН. Санкт-Петербург, 2008. С. 36–42.

23.Тукумцев Б.Г. Культуральный подход в социологическом анализе инновационной научной деятельности // Социология вчера, сегодня, завтра. III Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста / под ред. О.Б. Божкова. Санкт-Петербург: Эйдос, 2011. С. 96–109.

24.Тукумцев Б.Г. Новый канал обратной связи в управлении областью // Сборник научных трудов ученых и аспирантов социологического факультета. К юбилею профессора, академика РАСН Е.Ф. Молевича / отв. ред. В.Я. Мачнев. Самара: Самарский университет, 2001. С. 46–53.

25.Тукумцев Б.Г. О новом типе работника, порожденном советской общественной системой // Социология труда в новых условиях. Самара: Самарский университет, 1993. С. 93–98.

26.Тукумцев Б.Г. Парадоксы управления персоналом и возможности инновационных технологий // Социология вчера, сегодня, завтра. IV Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста / под ред. О.Б. Божкова. Санкт-Петербург: СИ РАН, 2011. С. 574–592.

27.Тукумцев Б.Г. Поддержка В.А. Ядовым российской региональной социологии в 1960–1980-е годы // Социологический журнал. 2015. Т. 21, № 3. С. 170–174.

28.Тукумцев Б.Г. Показатели включенности в социалистическое соревнование // Социологические исследования. 1981. № 1. С. 155–157.

29.Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 42–50.

30.Тукумцев Б.Г. Состояние трудовых отношений на предприятиях российской промышленности // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / отв. ред. В.А. Ядов. Самара: Самарский университет, 2013. С. 7–23.

31.Тукумцев Б.Г. Социально-трудовые отношения в контексте государственных интересов // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: материалы научной конференции. Самара: РАКС, 1999. С. 6–20.

32.Тукумцев Б.Г. Социальные механизмы инновационных процессов // Актуальные проблемы социального знания: сборник трудов преподавателей и аспирантов кафедры социологии и политологии социологического факультета / отв. ред. В.Я. Мачнев. Самара: Универс-групп, 2006. С. 46–59.

33.Тукумцев Б.Г. Социокультурный подход к анализу трудовой деятельности / Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни: сборник научных материалов Всероссийской научно-практической конференции, Самара, 11–12 октября 2007 г. Самара: Универс групп, 2007. С. 46–60.

34.Тукумцев Б.Г. Социологический анализ восприятия инновационной деятельности в научных учреждениях // Социология вчера, сегодня, завтра. V Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста / под ред. О.Б. Божкова. Санкт-Петербург: Эйдос, 2012. С. 71–87.

35.Тукумцев Б.Г. Социологический анализ культурных правил инновационной деятельности в науке // Инновации. 2011. № 1 (147). С. 82–85.

36.Тукумцев Б.Г. Субкультуры нищеты и бедности на периферийных отечественных предприятиях: динамика и перспективы // Социология вчера, сегодня, завтра. Вторые социологические чтения памяти Валерия Борисовича Голофаста. Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста / под ред. О.Б. Божкова. Санкт-Петербург: СИ РАН, 2008. С. 218–239.

37.Тукумцев Б.Г. Формирование понятийного аппарата социологического анализа инновационной деятельности // Петербургская социология сегодня. 2014. № 5. С. 107–157.

38.Тукумцев Б.Г., Авдошина Н.В. Партисипация сегодня: необходимость и возможность // Демократизация управления, или поиск новой мотивации труда: межвузовский сборник статей. Самара: Самарский университет, 1993. С. 53–69.

39.Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Низкий уровень жизни как социальное препятствие на пути модернизации промышленного производства // Петербургская социология сегодня. 2018. № 10. С. 7–37.

40.Тукумцев Б.Г.: «То, что я оказался в социологии, связано со счастливой случайностью и с моим интересом к проблемам управления». Интервью Б.З. Докторова с Б.Г. Тукумцевым // Докторов Б.З., Тукумцев Б.Г. Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2009. № 5. С. 11–23.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИНТЕРВЬЮ Н.В. АВДОШИНОЙ С Б.Г. ТУКУМЦЕВЫМ «БУДИ МИР!»*

Н.В.: Сегодня 15 июня 2004 года. Интервью с Тукумцевым Будимиром Гвидоновичем. Оглянувшись на пройденный путь, все-таки какие наиболее яркие моменты в жизни можно вспомнить?

Б.Г.: Я вообще считаю, что у каждого человека настолько сложна жизнь, а тем более, когда ему исполняется столько лет, сколько мне сейчас, в этой жизни так много яркого И интересного, что выделить какие-то такие моменты очень трудно. Действительно, трудно. Т. е. или надо говорить о них в очень большом количестве, ярких всяких событий. Но это действительно так, потому что я на свою жизнь не обижаюсь. В ней было очень много яркого и интересного, было много всяких событий, о которых я сейчас вспоминаю с интересом, иногда с ужасом. Но, тем не менее, это было интересно. Например, первое самое ощущение, когда в детстве самолет развернулся на эшелон, в котором я ехал. Я ж сидел, как балда, открыв рот, и даже у меня не было испуга, но на всю жизнь я запомнил это, правильно, мотор «Мессершмидта», который должен был выпустить очередь по нашему эшелону, но потом вдруг ведущий его другой самолет дал команду развернуться, и он развернулся и ушел с ним вместе в сторону горизонта. Почему он не стрелял, я до сих пор не знаю. Но вот это яркое впечатление, оно запечатлелось. Следующее было, допустим, яркое впечатление, когда я оказался один на тракторе посреди целины, не целинной степи, а казахской степи, когда я первый раз сел на трактор, и мне сказали: «Ну, с Богом!», и пустили в поле. А делянка была километра два или два с половиной. И вот я ехал, кругом ни души. Я, трактор, и за мной переворачиваются пласты земли. Это я молодой тракторист, в 15 лет начал свою трудовую деятельность, в 1942 году. Допустим, тоже яркий момент. Или такой яркий момент, когда я вдруг получил на руки приказ о том, что я назначаюсь в 25 лет директором предприятия. И я ходил и не знал, с какой ноги подойти к этому предприятию, и о чем мне там начать говорить с людьми. Это было тоже очень запоминающееся событие. Или еще вот такой момент, когда я увидел в печати, в журнале свою первую в жизни статью. Это было еще на железнодорожном транспорте. Я увидел эту статью, это мне было так

---

* **В сокращенном виде интервью Н.В. Авдошиной с Б.Г. Тукумцевым было опубликовано под заголовком «БУДИ МИР!» в газете «Самарский университет» № 7 от 05 октября 2004 года, с. 3. Полностью публикуется впервые.**

странно, так необычно. Это была первая статья. 24 тысячи экземпляров журнал опубликовал эту статью, и она разошлась по всей стране. Это было, конечно, тоже очень интересно. Очень интересно было чувствовать, например, было чувство, когда я в руках держал первый ваковский документ о защите моей первой аспирантки. Это было чувство, совершенно несравнимое ни с чем. Это было очень интересно: как я сумел, значит, вместе с ней подготовить такую диссертацию, которая прошла вполне прилично? Это было страшно яркое событие. Это была, конечно, Наташа Авдошина, первая моя аспирантка, и я до последнего момента сомневался, все не знал, чем это кончится, эта затея. Оказывается, все прошло хорошо. Диссертация получила одобрение на Совете, и даже в ВАКе. Т. е. все прошло нормально. Словом, ярких событий очень много. Очень много ярких событий. Последнее еще можно назвать еще одно яркое событие, может быть, оно еще раньше аспирантского события. Это то событие, когда первое же исследование, крупное исследование на Волжском автомобильном заводе привело к тому, что его результаты были публично приняты руководством завода и внедрены в действие. Мы ходили так, как будто у нас крылья выросли, потому что, действительно, чувствовать, что мы что-то, мы, социологи, которые без году неделя начали заниматься этим делом, сумели, с помощью, конечно, Ядова и его лаборатории, но все-таки, найти возможность помочь заводу мирового масштаба решить кадровую какую-то проблему, в частности, систему проблемы профессионального продвижения и сокращения текучести кадров, – это было для нас потрясение невероятное. Так что вот таких ярких событий очень много было, и они украшали жизнь, делали ее приятной. Может быть, благодаря этим событиям, все те огорчения, все те невероятные трудности, которые приходилось переживать, – они как-то переносились легче.

Н.В.: Кто в наибольшей степени повлиял на Вашу судьбу?

Б.Г.: Вот видите, влияло на мою судьбу очень много и людей, и событий. Но я думаю, что если уж так честно говорить, то больше всего на мою судьбу повлиял тот, кто начал вторую мировую войну. Очевидно, это Гитлер, как это ни странно.

Н.В.: Почему?

Б.Г.: Почему? Потому что именно благодаря началу второй мировой войны вся моя судьба была изменена в корне, решительно и окончательно. Я уехал из города Петербурга, Я сам из Петербурга, или Ленинграда тогда, и навсегда не перестал быть ленинградцем. Я оказался вдали от своих родителей. Я вынужден был уйти из семьи, потому что толкали к этому материальные проблемы. Я самостоятельно работал, и потом остался учиться в Алма-Ате. Родители жили в другом месте. Я оказался совершенно самостоятельный, с 15 лет я уже был самостоятельным человеком. Я поступил в институт, честно говоря, не потому, что я

хотел быть именно инженером такого профиля, а потому что просто этот институт упорно зазывал к себе в этот период молодежь из школ. Ходили там и агитировали, чтобы мы шли в этот институт. Мы подумали, что, наверное, надо идти учиться, возможностью такой воспользоваться, и из 9-го класса меня сразу же приняли на 1-й курс института.

Н.В..: Какого?

Б.Г.: Железнодорожного института, который занимался автоматикой, и учил специалистов по автоматике, телемеханике и связи. Вот в этот институт в Алма-Ате, в далеком Казахстане, куда он был эвакуирован из Ленинграда, а Ленинград – это тоже имело значение, сыграло роль, потому что я сам был ленинградцем, вроде как бы я таким образом, может быть, даже думал, что, может быть, я вернусь в свой город, но этого ничего не получилось, потому что после окончания института меня, как говорится, идейного комсомольца, с ходу мобилизовали ехать в Сибирь, и туда я и уехал работать после института, и больше в Ленинград уже не возвращался. Вот таким вот образом. Так что, это, пожалуй, наибольшее влияние оказала война. Война, которая совершенно изменила все планы, все надежды, все, собственно, предначертания, которые вначале были, возможно, и прогнозы. Вообще, все было совершенно иначе, стало иначе совершенно. Слава Богу, что мне хоть удалось, слава Богу, что родители сумели вывезти нас, ребятишек, из города до начала блокады, буквально где-то за недели полторы или за неделю до закрытия железной дороги. Вот и все. Если бы не вывезли, конечно, я уже здесь бы не сидел перед Вами, и с Вами бы не разговаривал. Это было бы исключено.

Н.В.: А кем бы Вы стали, начнись жизнь сначала? Вот не было бы войны, какой могла бы она быть?

Б.Г.: Конечно, разумеется, гуманитарием. Я был бы гуманитарием. Я все-таки всегда был по складу своего характера, что ли, так сказать, по складу своих интересов я был гуманитарием, в значительно большей степени. Но я ни в коем случае не считал, что я – технически ориентированный человек. Я стал случайно технически ориентированным человеком. Может быть, это даже в какой-то степени помогло моим гуманитарным поискам потом, в дальнейшем, но это не было мое призвание. Я, конечно, был бы гуманитарием. Другой вопрос кем? Может быть, в детские годы я мечтал о разных специальностях гуманитарных, но, честно говоря, о социологии не думал. Но вот получилось, что в конечном итоге оказался в социологии. И поэтому я так легко перешел тогда, лет 30 назад, перешел в социологию, потому что, в общем, это во мне лежало издавна, изначально, вот эта тяга к гуманитарному знанию.

Н.В..: Какое Ваше представление о счастье?

Б.Г.: Я думаю, что... Я хорошо знаю формулу Маркса: счастье – это борьба. С одной стороны, это очень увлекает, особенно такие неуемные натуры, как моя. Но я все- таки думаю, что счастье – это когда ты делаешь то, что тебе нравится, то, что тебе хочется делать. А для этого нужно, чтобы было здоровье. Вот я считаю, счастье – это быть здоровым. Тогда ты делаешь то, что можешь и то, что хочешь.

Н.В.: Ваша любимая добродетель?

Б.Г.: Любимая добродетель... Не то что любимая добродетель. Вот я тут думал об этой добродетели...

Н.В.. Любимая черта характера в людях, допустим?

Б.Г.: Ну, вообще, можно, наверное, так сказать: можно говорить о добродетельных чертах, много их есть, хороших черт, но я всю жизнь, как говорится, придерживался той точки зрения, что самой высшей добродетелью для меня, измеряющей мое отношение к людям, является порядочность. Я люблю порядочных людей, очень не люблю непорядочных, очень. Как-то в жизни моей все люди, которые вокруг меня были, жили, и с кем я дружил, и с кем не дружил, всегда делились по этому критерию: порядочные люди и непорядочные. Вот, пожалуй, так.

Н.В.: С кем бы из великих людей Вы хотели бы дружить?

Б.Г.: С великими людьми очень трудно дружить. Мешает их великость.

Н.В.: С кем из любой эпохи?

Б.Г.: Ну, это фантазия чистой воды. Можно сказать, что, если уж из нашей эпохи с кем-нибудь дружить, я бы хотел дружить с Путиным. К сожалению, это нереально. Потому что, например, я испытываю истинную симпатию к этому человеку и в какой-то степени сочувствую ему, его жизни и его усилиям, которые он применяет, принимает, и осуществляет для того, чтобы хоть каким-то образом встряхнуть наше застывшее государство, застывшее в страшных пороках и в страшных потрясениях. И, конечно, у него это получится, я так думаю и уверен, я хотел бы этого. Поэтому мне трудно сказать, с кем бы я хотел дружить. Вот я сейчас дружу с Владимиром Александровичем Ядовым. Я счастлив от этой дружбы в том смысле, что мы с ним хорошо друг друга понимаем, у нас как бы почти одинаковые точки зрения на многие события в этой жизни и в этой стране. На тех людей, которые нас окружают, к счастью, у нас одинаковые точки зрения. Он тоже хорошо относится к порядочным и очень болезненно-к непорядочным людям. Нам с ним хорошо бывать вместе и работать. К сожалению, редко видимся.

Н.В..: В какой эпохе Вы хотели бы жить, если бы пришлось выбирать?

Б.Г.: Нет, я бы не стал выбирать другой эпохи. Я считаю, что та эпоха, в которой я жил, дала мне очень много счастливых, интересных минут и часов, дней и

месяцев. Как бы тяжела не была моя жизнь, а она была, слава тебе, господи, не сахар, я считаю, что это была интересная жизнь. Мне бы не хотелось ее менять ни на какую другую.

Н.В.: Какое у Вас хобби?

Б.Г.: Хобби? Ну, пожалуй, у меня единственное хобби. Не считая того, что я... У меня даже два хобби, не одно, а два. Во-первых, я, конечно, совершенно запоздалый, но безнадежный мичуринец. Я обожаю возиться с растениями у нас в саду. Причем меня абсолютно не интересует, сколько яблок я заготовлю. Меня интересует, как эти яблоки растут. Я с удовольствием подбираю все время какие-то новые способы работы с ними, когда лето, меня это очень интересует. Меня интересует сам процесс этого. Это действительно хобби, наверное. А второе хобби мое это моя история, история моей семьи. Она превратилась в хобби. Я сначала просто пытался выполнить свой долг перед своими предками, а в результате этого так увлекся, что сейчас у меня вот целая полка стоит работ, исторических исследований по истории моей семьи, семьи моей супруги, семей моих ближних родственников, с которыми я сошелся в этой жизни. Т. е. это действительно интереснейшее занятие. Так что еще как-то вот, когда находится свободное времечко, летом я занимаюсь садом, а зимой – своими историческими корнями.

Н.В.: Хотели бы Вы жить вечно?

Б.Г.: Боже упаси, нет! Ни в коем случае. Вы знаете, это очень серьезно, между прочим. Это очень серьезно, и когда молодому человеку, наверное, задают такой вопрос, ему очень хочется жить вечно, и я его понимаю, и, наверное, я сам бы ответил так: да, конечно, я хотел бы жить вечно, потому что жизнь полна приключений, вокруг все знакомые люди, вокруг все знакомо, это все знакомое, приносящее мне радость, счастье, удовольствие, и я хочу жить так вечно. Мгновение, остановись, ты прекрасно! Но когда человек с годами достигает каких-то определенных рубежей, он начинает замечать, что вокруг него образуются пустые пространства. Уходят его друзья, бывшие друзья, уходят его близкие люди, появляются новые люди, которые могут не находить интереса с тобой. И в результате ты все более и более начинаешь чувствовать себя одиноким. Т. е. у тебя все меньше и меньше остается знакомого пространства такого, на которое ты бы мог опираться. И единственные люди, которые тебе близки и дороги, так сказать, которые сегодня существуют, – это уже следующее поколение. Но у них свои заботы, и ты тоже становишься здесь как бы лишним человеком. Поэтому я считаю, что каждый человек должен своевременно покидать этот мир. Другое дело, что будет с его сознанием, с той информацией, которая от него останется.

Некоторые говорят, что это будет информационное пространство, инфраструктура земли, или еще что-то, это уже, так сказать, фантазия наших фантастов и ученых. Но, в общем, каждый человек должен, конечно, покидать эту землю.

Н.В.: Чем является для Вас университет: местом работы, образом жизни, судьбой?

Б.Г.: Наверное, судьбой. Нет, это действительно. Я никогда не думал о том, что я иду на работу в университет. Когда меня приглашали в университет, мы шли не на работу. Мы шли делать социологию. Университет для нас был, так сказать, как бы условием, так сказать, необходимым пространством, в котором мы могли заниматься своим любимым делом. Тем делом, которое не просто было для нас работой. Это был наш, ну, что ли... Я даже не знаю, как это назвать, господи, у меня слов не хватает. Это было наше увлечение, это была наша мечта, действительно, о том, чтобы найти свое место в этой науке. Мы мечтали, чтобы хотя бы забить небольшой гвоздик в основание этой науки, чтобы хоть что-то сделать для нее. Мы были, действительно, мы пришли сюда как энтузиасты. Для той эпохи, для того времени, советского периода, это было естественно, там энтузиастов всячески поддерживали и всячески их пропагандировали. Поэтому мы не были белыми воронами в этой обстановке, наоборот. К тому же, мы делали это искренне, и поэтому ни у кого это не вызывало удивления. И поэтому мы никогда не считали, что мы пришли на работу в университет, допустим, зарабатывать деньги и т. д. Тем более, мы тогда получали очень мало, и как-то мирились с этим. Нас увлекала сама идея развития этой науки, которой мы учились тогда еще. Слава Богу, учились благодаря тому, что нашлись люди, которые нас поддержали, помогли, поднатаскали. Тот же Владимир Александрович Ядов, который терпеливо все 30 лет держал руку на пульсе нашей лаборатории, и всегда приходил на помощь, когда в этом плане помощь требовалась. Это было интересно, это была интересная жизнь. Поэтому это судьба. Она так сложилась. Мы жили, я лично жил вот этой судьбой. Поэтому для меня было не столь важно, сколько там и где, что я там делаю. Ну, есть важное дело – делаю. Я очень часто, говорю, пытался иногда в ущерб СВОИМ Собственным благам, получалось так, что Я занимался только этими исследованиями. Исследования тогда мы делали не по четыре разных. Исследование мы делали одно в год, но это было исследование капитальнейшее. Это было очень интересно в результате.

Н.В.: Если бы Вы вдруг стали ректором университета, что в первую очередь Вы бы изменили в его жизни?

Б.Г.: В жизни ректора или в жизни университета?

Н.В.: В жизни университета.

Б.Г.: Ну, как мы уже говорили, я действительно имею такую мечту, я с этой мечтой всегда прихожу, и плачусь в жилетку у наших шефов нашего факультета.

Я бы обязательно попытался все-таки сделать одну вещь. Конечно, коммерционализация, которая сейчас идет в университете, – это вещь неизбежная, и, очевидно, не университет ее придумал, и не от ректора это зависит. Он просто это использует умело для того, чтобы поддерживать институт наш в хорошем состоянии, и даже строиться, и даже расширяться, и это замечательно. Но я бы все-таки попытался найти возможность хоть несколько, хоть на ненамного приоткрыть возможность приема большего числа талантливых ребят, которых бы можно было отобрать действительно в таком честном, объективно честном поединке, на конкурсе для того, чтобы иметь у себя будущих ученых, будущих хороших преподавателей, будущих хороших специалистов, на уровне классического университета. Все-таки классический университет – это, конечно, не просто учебное заведение, которое готовит рядовых специалистов. Это учебное заведение, которое готовит людей, которые должны двигать науку вперед, которые должны помогать другим обучаться и становиться хорошими специалистами. Это преподаватели ВУЗов, это ученые. А для этого нужны талантливые студенты. А талантливых студентов нужно отобрать с большей долей вероятности, прежде всего, в конкурсе, когда он приходит со своим дипломом в университет. И когда он здесь попадает в рамки отсева за счет того, что там существуют какие-то ограничения – материальные или еще какого-нибудь порядка, – то еще неизвестно, кто больше страдает от этого: университет или тот не попавший в него абитуриент. Вот так.

Н.В.: Какое напутствие студентам университета Вы хотели бы дать? Всем студентам?

Б.Г.: А я все время даю это напутствие, кстати говоря. В своих лекциях иногда, когда я вижу, что в аудиторию на лекцию пришло вдруг, неожиданно, ходили, ходили, и вдруг пришла половина, а половина не пришла почему-то, вот я всегда говорю: не забывайте о том, что возможность получить знания у Вас в таком масштабе, в котором Вы ее получаете сейчас, есть только сейчас, и что нужно использовать эту возможность насколько можно полнее. Не использовав эту возможность, Вам потом придется платить огромные деньги за то, чтобы повысить свою квалификацию, за то, чтобы довести ее до такого уровня, который Вы могли бы получить здесь, в университете. Если Вы это вовремя не сообразили и не поняли, что Вам нужно, – это значит, Вы очень много проиграли в жизни. Поэтому не теряйте времени и не теряйте тех возможностей, которые дает Вам время учебы. Сегодня, особенно в условиях, когда мы живем в условиях рыночной экономики, это означает колоссальные для Вас потери, если Вы этого не поймете сейчас. Вот какое бы напутствие я сказал. Не знаю, насколько это им понравится.

Н.В.: Что бы Вы пожелали всем преподавателям университета?

Б.Г.: Ну, преподавателям я тоже очень часто это говорю. Я им говорю, что они должны помнить, что они не «училки», они не преподаватели только, хотя методика преподавания – это особое искусство, им надо владеть. Но преподаватели университета – это прежде всего ученые. Это прежде всего исследователи. И если он не занимается исследованиями, не занимается ни теоретическими, ни прикладными исследованиями, а просто из года в год читает свой составленный когда-то курс, то он не отвечает тем требованиям, которые предъявляет университет к нему. Он должен быть прежде всего сам исследователем. Тогда он подготовит студента действительно такого, которого должен выпускать университет. Вот такое у меня пожелание.

Н.В.: И еще три вопроса напоследок: как Вы познакомились с университетом? Что наиболее заметного, по Вашему мнению, сделали в его жизни? И что собираетесь сделать еще?

Б.Г.: Значит, первое: как я оказался в университете, каким образом я сюда пришел? Надо сказать, что у перехода и у моего прихода в университет есть определенная предыстория, даже две предыстории. Прежде всего, я до того, как задумал стать социологом, в течение почти четверти века проработал на железнодорожном транспорте. Я был специалистом по автоматике и телемеханике. Эта профессиональная, так сказать, моя работа была прервана тем, что меня пригласили работать в социологическую лабораторию. Это произошло тогда, когда я сдавал экзамен по философии на кандидатский минимум, и написал реферат на тему социальных последствий научно-технического прогресса. И вот тут вокруг этого научно-технического прогресса и его социальных последствий завязались разговоры, и дело кончилось тем, что Евгений Фомич Молевич, который возглавлял тогда в Политехническом институте кафедру философии, пригласил меня в созданную там лабораторию в качестве руководителя. Это было несколько неожиданно, это было даже для меня несколько странно, но, тем не менее, соблазн был велик, и я туда перешел. Перешел работать в Политехнический институт. Вот с этого момента началась моя первая социологическая жизнь в лаборатории, в социологии. Действительно, этот период был очень интересен. Он интересен, прежде всего, был теми людьми, которые собрались в этой лаборатории. Это были удивительно увлеченные люди, люди, которые работали ради достижения тех рубежей, решения тех задач, которые мы решали. Они были полностью включены в эту деятельность. И тот, кто не был включен, он попросту отсеивался, это происходило само собой. И был создан таким образом судьбой такой коллектив, который действительно был способен решать большие научные задачи. Можно сказать, откуда же взялся профессионализм? Откуда взялись те знания, которые были необходимы для этой научной работы? И здесь нам тоже повезло. Повезло

в том смысле, что нас согласился взять под свое шефство руководитель ленинградской школы социологии Владимир Александрович Ядов, ныне всемирно известный ученый. Он действительно очень много сил приложил для того, чтобы помочь нам, – и подготовить себя и теоретически, и практически. Я, в частности, на практике у него, на стажировке, провел почти всю зиму в 1971 году, и получил там очень многое. Мы все участие принимали в выполнении отдельных исследований под его руководством, мы имели доступ к литературе, которой располагала эта лаборатория (а это тогда было дефицитом), и все это сказалось определенным образом. Благодаря Ядову мы установили контакты с большим числом ученых страны. К нам за эти годы приезжало, а некоторые по несколько раз, более 40 ученых-социологов, которые тогда работали в стране, в частности, в таких ее центрах, как Москва, Екатеринбург, Новосибирск и Санкт-Петербург.

Далее, что еще было особенно замечательным в тот период? Это было то, что нам повезло в третий раз. Мы получили, ведь мы работали только на хозрасчете, нам никто денег не давал. Т. е. мы должны были не только сами решать вопрос, как научиться выполнять исследования, но и где брать деньги на эту жизнь, так сказать, свою, на зарплату и на все остальное. Так вот, нам повезло, в частности, потому, что главным нашим заказчиком в тот период стал Волжский автомобильный завод, который только что был пущен в ход. Наша задача заключалась в том, чтобы помочь руководству предприятия адаптировать вот это новое, наиболее современное по тем временам производство, к местным условиям, к менталитету, и отношению к труду наших людей. Мы искали новые методы и формы организации труда, новую мотивацию труда, мы адаптировали заработную плату к условиям, так сказать, отечественным, ту систему, которая была создана на итальянских предприятиях, которая была привезена оттуда. Мы помогали обучать, помогали обучать руководящий состав, читая им лекции, проводя с ними занятия. Словом, это был интереснейший период, в процессе которого мы не только учили, что-то делали, но мы и сами учились, набирались колоссального опыта в такой лаборатории, как Волжский автомобильный завод. Это, конечно, уникальный период в нашей жизни. И поэтому нет ничего удивительного, что к концу 70-х годов наша лаборатория не только была первой, а в то время уже стало лабораторий довольно много, не только первой, но она была наиболее профессионально подкованной лабораторией и научно, так сказать, обоснованной, научно подкрепленной лабораторией из всех тех, которые действовали не только в Самаре, но, пожалуй, и во всем Поволжском регионе. И поэтому нет ничего удивительного, что, когда встал вопрос о том, что в Самарском государственном университете должна быть социологическая служба, социологическая лаборатория, должно быть такое направление исследовательских работ, то взоры, в частности, ректора университета Рябова были обращены на нас. И тогда я первым

перешел в Самарский университет, а затем перешли вслед и все мои коллеги. И здесь мы организовали новый этап, большой этап исследовательских работ на самарских предприятиях, продолжая поддерживать контакты со всеми теми научными центрами, с которыми мы дружили и раньше. Вот, собственно говоря, организационно это выглядело как существование такой социологической лаборатории Самарского государственного университета при кафедре научного коммунизма. А кафедру научного коммунизма, как и в Политехническом институте, возглавлял Евгений Фомич Молевич, который был, главным образом, инициатором перевода нашей лаборатории из Политехнического института в Самарский государственный университет.

Вот ответ на первый вопрос: как я оказался здесь, как мы оказались здесь. Я говорю «мы», потому что я не мыслю свою работу отдельно от моих коллег. Я вообще, так сказать, все эти годы работал вместе с ними, и я не могу отделить, допустим, свои успехи от их успехов. Мы дополняли все время друг друга, помогали друг другу, и делали все, в общем, совместно. Нельзя отделить здесь успех, сказать, что это успех вот мой, – очень трудно. Можно, конечно, отдельные вещи какие-то, ну, отдельная статья, допустим, написана, – совершенно очевидно, что это труд определенного человека. Но за этой статьей стоит совместный опыт, совместные поиски, совместные дискуссии. И поэтому, честно говоря, это действительно все было вместе. И поэтому нет ничего удивительного, что, отвечая на второй вопрос: что удалось сделать здесь, в Самарском университете, – в Самарском университете, мы уже совершенно четко можем сказать, что за те 25 лет, что мы здесь проработали, здесь была создана социологическая школа. Совершенно особая социологическая школа, которая очень близка и, я бы сказал, является преемницей ленинградской школы социологов, кстати, которая сейчас как таковая не существует, потому что Ядов уехал в Москву, и очень многие ученые переехали и Ленинграда в Москву, и фактически ленинградская школа социологов... Мы как бы продолжатели вот этих идей ленинградской школы социологов, которые заключались в том, что, во-первых, ленинградская школа очень большое внимание уделяла социальным проблемам промышленности, проблемам труда, и в первую очередь промышленного, производительного, производственного труда, и труда в целом. Она очень большое внимание уделяла проблемам мотивации и особенностям этой мотивации во всевозможными условиях России, в условиях российской действительности, с трансформациями, переделками и т. д. Мы продолжаем это направление исследований, и в части тех исследований, которые проводились в этой области труда. Это с одной стороны. С другой стороны, мы сохранили и продолжаем развивать основы той методологической и методической ответственности исследователя перед заказчиком, которая была характерна для ленинградской школы социологов. Т.е. наши исследования никогда не опускаются до

примитива. Мы всегда стараемся, может быть, даже иногда чересчур, переусердствовать в соблюдении требований, которые предъявляются к достоверности, к соответствию, точности и качеству полученной социологической информации. Это тоже очень важно, и, пожалуй, это характерно для нашей школы. И, наконец, мы здесь сумели найти такие проблемы, выйти на исследование таких проблем, которые, собственно, только сейчас начинают в стране постепенно, так сказать, раскручиваться. В частности, это проблема трудовых отношений. Проблему трудовых отношений первыми мы подняли. В стране удалось поднять нам первыми, и очень капитально. Не случайно здесь у нас была. Вот все это в сумме, можно сказать, что это не только наше собственное мнение. Это признано и научной общественностью страны, потому что именно у нас здесь была проведена первая Всесоюзная конференция по проблемам социологии труда в 1989 году. Здесь была в 1999 году проведена первая Всероссийская конференция по проблемам отношения к труду, социально-трудовых отношений, складывающихся в реформируемой стране. И здесь издано огромное количество книг по проблемам труда, промышленности и управления. Это – во-первых.

Это вот первое, что удалось здесь сделать. Второе, что удалось здесь сделать, – здесь удалось поднять, создать уже на базе нашей лаборатории научно-исследовательский институт, который получил долговременный заказ на проведение мониторинга социально-трудовой сферы в промышленности Самарской области. Это был первый мониторинг в стране такого типа, когда одновременно сопоставлялась социологическая и статистическая информация в сфере труда, и когда систематически для нужд управления территорий отслеживалось большое число социальных и социально-экономических показателей. Надо сказать, что этот мониторинг заинтересовал очень многих, и сейчас он повторяется в ряде регионов страны. И у нас в области он отмечен, в частности, губернской премией. Этот мониторинг отмечен губернской премией, и в том числе, Ваш покорный слуга тоже стал лауреатом этой премии.

Огромным, конечно, достижением нашей лаборатории, а отнюдь не МОИМ собственным, является создание факультета. Моя роль заключается В ТОМ, ЧТО практически под основную специализацию учебного процесса, а именно промышленная социология, и в частности, управления, проблемы социологии управления, мне посчастливилось разработать первый в России законченный курс на 80 часов, порядка 80 часов, курс социологии труда, который был обсужден всей научной общественностью, работающей в области и социологии труда, и социологии управления, одобрен и принят на вооружение не только в Самаре. Это вот было очень приятно. Это дало начало социологии, и поэтому сейчас у нас читается достаточно оригинальный, отличающийся от московского, питерского, курс социологии труда и курс социологии управления. Больше того, сейчас я могу сказать

о том, что мы продолжаем исследования не только в области трудовых отношений, но взялись... Вернее, так: на базе нашего научного центра нам удалось создать неформальное содружество ученых-социологов – промышленников, которое сегодня носит название Научно-исследовательский Комитет социологии труда Российского Общества социологов, и координационный центр находится именно в Самаре. Мы постоянно общаемся, мы проводим различные конференции. За последние годы было проведено порядка 15 встреч и конференций, за годы нашего пребывания в университете порядка 15 встреч и конференций было проведено у нас в Самаре с участием большого числа приезжающих к нам гостей, и по проблемам социологии труда и управления.

В настоящий момент мы готовим к изданию большой социологический словарь по социологии труда. Я являюсь в этом словаре редактором-составителем. Главным, так сказать, ответственным редактором является Владимир Александрович Ядов, и мы с Владимиром Александровичем Ядовым являемся редакторами-составителями этого словаря. Так вот, в работе над статьями этого словаря участвует более 50 ученых всей страны. Это говорит о том, что, действительно, Самарский государственный университет и его социологический факультет, его научно-исследовательские центры занимают сегодня достаточно заметное место в социологической географии страны.

Ну, может быть, где-то надо добавить, значит, рассказать, что, если говорить о моем личном научном вкладе в развитие социологии труда и управления, то я сегодня по этой тематике имею сегодня порядка опубликованных 110 работ. Я очень горжусь тем, что мне удалось принять участие в подготовке молодых ученых, и те 5 аспирантов, которые вместе со мной работали над своими диссертациями и которые их успешно защитили, сегодня представляют собой для меня предмет моей гордости и любви к ним, потому что это действительно очень интересные люди, которые уже не только защитились, но и уже заняли достойное место в жизни, и очень заметное место в жизни, и, так сказать, продолжают повышать свою квалификацию, профессионализм.

Конечно, надо было сказать о том, и, наверное, надо было сказать раньше, что я, разумеется, принимал самое активное участие, во всяком случае, старался принимать самое активное участие в создании факультета. Об этом я уже говорил, о том, что я разрабатывал курс, непосредственно курс социологии труда, курс социологии управления. Это было поручено мне здесь, в лаборатории. Ну и, тем более что, собственно, это было естественным продолжением той научно-исследовательской деятельности, которой я занимался. Тем не менее, я принимал участие во всех мероприятиях, связанных с созданием этого первого курса, первого факультета, первой группы социологов, которые пришли сюда, чтобы освоить новую специальность, получить эту новую специальность. Здесь практически

первыми преподавателями стали все наши работники нашей лаборатории. Они вошли в число преподавателей специальных дисциплин. И именно сегодня они-то и продолжают развивать свои курсы, подключая к их чтению уже молодых выпускников нашего же университета, которые не только кончили университет, но и защитили диссертации, и сегодня являются кандидатами наук, работают старшими преподавателями и доцентами нашей кафедры. Т. е. мы все вместе, так же, как мы дружно и активно занимались развитием наших исследований, решением актуальных вопросов, связанных с жизнью общества в сложный период его истории, так и сейчас мы тоже все очень активно и дружно, под руководством Евгения Фомича Молевича, который, конечно, является главным инициатором и организатором этого факультета, который создан был у нас в университете, сумели мы вот как-то решить эту проблему. Ну, может быть, не все там получается иногда так, как хочется. Не всегда получается так, что попадают на этот Факультет, приходят не такие люди, каких хотелось бы здесь видеть. Но, тем не менее, есть просто замечательные ребята, которые уже сегодня, закончив этот университет, закончив этот факультет, уже тоже, так сказать, работают в самых различных отраслях нашего общественного хозяйства, народного хозяйства, или в экономике нашей, и действительно добиваются больших успехов.

Ну, и теперь, после... Я говорю о факультете в последнюю очередь, хотя, может быть, его следовало бы поставить где-то немножко раньше, сказать о том, что мы занимались этим факультетом, и это, так сказать, действительно какой-то результат вклад в жизнь существования нашего центра в Самарском университете, наш университета. Но я думаю, что, может быть, это связано с тем, что я не считаю, что я здесь сыграл одну из главных ролей, в создании именно самого факультета. Здесь все-таки первенство следует отдать, во-первых, Евгению Фомичу, безусловно, а с другой стороны, и таким людям, как Анна Семеновна Готлиб, таким людям, как Виктор Яковлевич Мачнев. Вот это действительно, если говорить о факультете, то, конечно, эти люди провели огромную работу для того, чтобы этот факультет нашел свое место в университете, для того, чтобы он определил направление своей деятельности. Здесь, пожалуй, я, скорее, помогал им, чем был здесь инициатором, так что в этом отношении я поэтому и не назвал факультет первым.

Ну, относительно теперь будущего. Что бы я хотел сделать в будущем? О будущем говорить очень трудно. Я могу сказать только одно: что мне бы хотелось, учитывая, что за эти многие годы накоплен колоссальный багаж знаний и опыта по анализу многих проблем социологии труда, социологии управления, мне бы хотелось сегодня больше внимания уделить тому, чтобы все это превратить в некие какие-то пособия, учебные пособия, может быть, хрестоматийного порядка, может быть, монографического порядка, создать, написать. Короче говоря, мне хотелось бы писать книги сейчас. Мне хотелось бы изложить то, что я знаю, то, что

я накопил, то, что лежит у меня в папках и на полках, сейчас это изложить таким образом, чтобы это могло приносить пользу другим, и чтобы помогло им задуматься над теми проблемами, которые мы пытались решить в период своей работы в качестве исследователей. Вот это такая скромная мечта. Не знаю, как она будет осуществляться. Ведь это в наше жестокое экономически время очень трудно себе иногда позволить: вот так просто сесть и писать, потому что тебя обязательно будут отрывать, потому что ты обязательно что-то должен делать, потому что ты где-то обязательно работаешь, и ты должен отдать там столько часов, сколько положено тебе отдать. И хватит ли тебе сил на все остальное, это одному Богу известно. Вот, собственно говоря, все. Спасибо большое!

ИНТЕРВЬЮ Б.З. ДОКТОРОВА С Б.Г. ТУКУМЦЕВЫМ

«ТО, ЧТО Я ОКАЗАЛСЯ В СОЦИОЛОГИИ, СВЯЗАНО СО СЧАСТЛИВОЙ СЛУЧАЙНОСТЬЮ И С МОИМ ИНТЕРЕСОМ К ПРОБЛЕМАМ УПРАВЛЕНИЯ»*

Сложно определить, к какому из поколений советских/российских социологов принадлежит Будимир Гвидонович Тукумцев. Он – ровесник тех, кто образует первое поколение отечественных социологов. Но в нашу науку он пришел в начале 1970-х, когда многие из представителей второго поколения уже защитили кандидатские диссертации и стали признанными специалистами. Более того, к тому моменту и социологи третьего (военного) поколения тоже обладали значительными исследовательскими навыками, некоторые – защитили диссертации или завершали работу над ними. Однако большой опыт хозяйственного и партийного руководителя, искреннее стремление искать эффективные способы решения проблем на производстве, обостренное чувство нового в социальной сфере быстро вывели Тукумцев из положения «ученика» – кстати, формально он им никогда и не был – в одного из ведущих советских/российских социологов труда. Кроме того, Тукумцев сыграл существенную роль в создании очень сильного Поволжского социологического сообщества.

Большую часть жизни Тукумцев прожил вне Ленинграда/Петербурга, но, по моему мнению, он – заметный представитель ленинградской социологической школы. Тукумцев родился в Ленинграде, воспитывался в высокообразованной и многокультурной семье, верной лучшим традициям петербургской интеллигенции. И когда он стал приезжать в Ленинград для консультаций с В.А. Ядовым, он, скорее всего, искал не только профессиональные советы, их можно было получить и в Москве, и в ряде других городов страны. По-видимому, в общении с Ядовым и его коллегами Тукумцеву была дорога особая – ленинградская – атмосфера, существовавшая в те годы в той команде. Но было и обратное. Будимир Гвидонович всегда воспринимался своим в Ленинграде. Ибо он и был таким. Его переезд в Петербург просто вернул на свои места то, что всегда там должно было находиться.

Борис Докторов

*** Источник: Б.Г. Тукумцев: «То, что я оказался в социологии, связано со счастливой случайностью и с моим интересом к проблемам управления». Интервью Б.З. Докторова с Б.Г. Тукумцевым // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2009. № 5. С. 11–23.**

Будимир Гвидонович, пожалуйста, расскажите о том, в какой семье Вы родились? О чем говорит Ваша фамилия, имя и отчество? Мне в Вашей фамилии слышится что-то южно-русское или татаро-башкирское. Имя Вашего отца – Гвидон – редкое. Оно от Пушкина или у него есть иное происхождение? Откуда Буди-мир? Опять же славянское (типа, Влади-мир, Вели-мир) или дань Революции?

Сначала несколько слов об имени Будимир. Для того чтобы рассказать о его происхождении, необходимо начать с того, что мои родители были языковедами. Отец учился на Историко-филологическом факультете Петроградского университета. Мама закончила в Петрограде Бестужевские курсы. Не исключено, что именно этим объяснялось их желание найти для своего сына имя в той эпохе, которая была им профессионально ближе. Они нашли его в древнеславянском эпосе.

Из сказания об Илье Муромце известно, что когда этот богатырь победил на Киевской дороге Соловья – разбойника, он решил показать его Киевскому князю Владимиру. Однако ни сам князь, ни его бояре не поверили, что стоящий перед ними карлик и есть гроза киевских дорог. И тогда Илья, подняв разбойника за шиворот, скомандовал «А ну-ка. Соловей Будимирович, свистни!». Что было дальше – известно. Но отсюда следует, что имя отца разбойника Соловья – было Будимир. Вот оно-то и привлекло к себе внимание моих родителей и сопровождает меня всю жизнь. Оно из того ряда старославянских имен, которые Вы перечисляли, и в которые вкладывалось определенное содержание – Владеть миром, Новить мир, Будить мир и т. д. Аналогичным образом отнеслись родители и к поиску имени для моей младшей сестры. Ее зовут Лада.

Теперь, по поводу фамилии. У моего отца была немецкая фамилия – Мейер. Его предки по мужской линии были прибалтийскими немцами, выходцами из латышского города Тукум на Рижском побережье. Дед был известным в России, отмеченным государственными наградами, менеджером ряда крупных компаний. Что касается матери моего отца, то она имела смешанное эстонско-финское происхождение и девичью фамилию Перелийнен. В этом семейном «интернационале» все говорили только по-русски.

Что касается моей мамы, то ее происхождение также имеет не одни национальные корни. Отец ее, офицер Российской армии В.И. Назаревский, закончивший службу в чине подполковника, заслуживший личное дворянство и множество боевых наград за русско-турецкую кампанию 1877–1878 гг., был украинцем. Жена его, дочь белорусского фермера, была полькой. Считали же они себя русскими, хотя в семейном быту сохранялся украинский фольклор, элементы польской национальной культуры.

Фамилия Тукумцев появилась в нашей семье незадолго до второй мировой войны в виде псевдонима моего отца. В 30-е годы редакторы печатных изданий стали намекать отцу на необходимость использования псевдонима в своих работах. Перестали печатать статьи под его официальной фамилией. Особенно остро встал этот вопрос, когда зашла речь об издании первого стандартного учебника русского языка для средних школ под редакцией академика Л. Щербы и профессора С. Бархударова, в создании которого отец принимал активное участие.

Отец сделал попытку официально переменить фамилию, но она была безуспешной. Необходимые документы, которые хранились в церкви, были к тому времени уничтожены. Поэтому всю оставшуюся жизнь он был известен среди коллег лингвистов и своих учеников как Мейер-Тукумцев. Происхождение псевдонима нетрудно угадать. В его основе город предков – Тукум (ныне Тукумс).

Я переменил фамилию в послевоенные годы. Уже после окончания института. С этого момента литературный псевдоним отца был закреплен с его согласия и по его просьбе в качестве моей официальной фамилии.

Далее, Вы спрашиваете о происхождении имени отца. Семья, в которой он был рожден, относилась к лютеранской конфессии. В соответствии с сохраняющимися там традициями новорожденному дается несколько имен. В случае с моим отцом, одним из таких имен было имя Гвидо. Поскольку в семье любили русскую литературу и знали наизусть почти все поэмы Пушкина, имя Гвидо ко времени совершеннолетия отца трансформировалось в Гвидона, и было закреплено официально.

Я родился в первый день 1927 года на Миллионной улице, в доме напротив входа в Эрмитаж. Там находилось общежитие Военно-политической академии им. Толмачева, где в ту пору мой отец работал на кафедре русского языка. Довольно скоро наша семья перебралась на Петроградскую сторону, и мы поселились на улице Съезжинской. Это была типичная для Ленинграда семья питерских интеллигентов – преподавателей, ученых. Мой отец, Гвидон Романович, был известным лингвистом, специалистом по синтаксису русского языка и сравнительной грамматике русского и эстонского языков. Перед Отечественной войной он преподавал в педагогических институтах им. Герцена и им. Покровского, на областных курсах учителей русского языка эстонских школ. Мама заведовала библиотекой в школе на Петроградской стороне, где учились и мы с сестрой.

Родители уделяли нам много внимания. Нас водили в театры, музеи, на выставки. Дома устраивались семейные литературные вечера. Детская память сохранила два предмета того быта – огромную библиотеку и рояль «Беккер».

Репрессии 30-х годов чудом не коснулись нас. Но хорошо помню, что некоторые наши знакомые попали в эти политические жернова. Да и я сам, будучи еще учеником третьего класса, оказался в очень неприятной ситуации в 1936 году. Под моей партой школьная уборщица обнаружила маленький, вырезанный из тетрадной обложки портрет Сталина. Поперек портрета детским почерком было написано слово «черт». Следствие (настоящее следствие) длилось более недели. Комиссия из районного отдела образования приходила к нам домой и проверяла мои тетради. Меня многократно заставляли писать какие-то фразы. В конце концов, с меня подозрение сняли. Уже значительно позже я понял, как хорошо, что это был год 1936, а не 1937. Тогда малейшего подозрения, неосторожного слова было достаточно, чтобы оказаться в следственном изоляторе НКВД. Наверное, Вам сразу же захочется меня спросить, а как я сам тогда относился к этим событиям. Отвечу. С уверенностью, что это необходимые меры. Эту веру в правоту происходящего внушала нам школа со всеми ее общественными организациями и в какой-то степени родители, которые боялись за наше будущее. Ведь даже о том, кто и кем были наши предки, чем они занимались и каковы были их заслуги перед отечеством, родители рассказали нам с сестрой только после 1956 года, после разоблачения культа Сталина.

Мирный ход нашей семейной жизни прервала фашистская агрессия 41-го года. Спасая школьников от бомбежек, городские власти стали вывозить их из Ленинграда. Одних на восток и на Урал, других в Новгородскую и Псковскую области. По второму варианту оказались вывезенными и мы с сестрой, вместе с мамой, как сотрудником школы. Нашей школе было предписано жить в деревне Каменный Остров, недалеко от города Боровичи. И все бы было хорошо, если бы чуть позже не выяснилось, что мы там обречены. И не только наша школа. Все места расселения школьников в этих двух областях оказались на пути движения германских войск, окружающих Ленинград. Некоторые школы, увидев (именно так, воочию) приближающихся оккупантов, кто на чем мог, успели добраться до линии своих войск, а затем до родного города. Но были и такие, которые остались под оккупацией. Все это происходило потому, что положение фронтов было засекречено. Никто толком не знал, где войска вермахта, а где наши. В том числе, не знали об этом и органы образования, которые руководили эвакуацией детей.

Нас спас отец. Институт Покровского, где он работал, закрыли, и он отправился к нам на воссоединение семьи. Поезда по Октябрьской железной дороге ходили на тот момент от Ленинграда только до станции Окуловка. От нее отец шел пешком около полусотни километров. Добравшись до нас, он сообщил, что г. Бологое взят немцами, железная дорога перерезана и немецкие части двигаются в нашу сторону. Только благодаря его информации школа успела выехать

в Ленинград до подхода германских войск по железной дороге, идущей от Рыбинска.

Но в родном городе семье надолго задержаться не пришлось. Поскольку и отец, и мать к тому времени оказались безработными, а отец был «белобилетник» – инвалид по зрению, да к тому же ему было за 50, им было выдано предписание об эвакуации в Северный Казахстан. За двадцать дней до закрытия блокады мы выехали из Ленинграда в далекое степное село Иртышское Павлодарской области. Это был центр большого сельскохозяйственного района, расположенный на берегу реки Иртыш. Там родители работали учителями в средней школе. Отец был завучем. Сестра и я учились. Но я учился заочно, потому что одновременно работал в местной школе механизации сельского хозяйства трактористом, а затем инструктором тракторного дела. В ту пору мне уже исполнилось 14 лет, и я был мобилизован по закону военного времени в «трудовую армию».

По окончании войны родители оказались в Таллинне по приглашению Министерства просвещения Эстонии. Ленинградская квартира была безвозвратно занята военным ведомством, библиотека сожжена. Возвращаться в Питер им было некуда. В Таллинне отец до последних своих дней работал заведующим кафедрой русского языка Таллиннского педагогического института. Написал и издал ряд учебников по русскому языку для старших классов эстонских школ. Мама в том же пединституте до выхода на пенсию преподавала русскую литературу.

Что повлияло на выбор Вами профессии? Вы не могли исходно желать стать социологом или политологом? В 40-е годы таких профессий в СССР никто не знал. Кто Вы по базовой профессии, исходному образованию?

Не помните ли Вы, когда и почему начали задумываться о социологии и о профессионализации в этой новой области? Что манило? Новизна, романтика? Нежелание работать по первой профессии? Осознание скрытых возможностей новой науки?

На эти вопросы мне трудно отвечать раздельно, они настолько связаны, что лучше их объединить.

Проблема выбора новой для меня профессии, профессии социолога, возникла у меня, разумеется, не в начале моей жизни, когда я оканчивал школу. С возможностью заниматься социологией я столкнулся много позже, в зрелом возрасте, когда у меня за плечами был уже значительный стаж работы совсем по другой специальности. В 1943 году, еще в Казахстане, я был принят на подготовительное отделение Ленинградского электротехнического института железнодорожного транспорта (сейчас он объединен с ЛИИЖТом), который был эвакуирован в г. Алма-Ату (теперь г. Алматы). Поступая туда, я преследовал,

честно говоря, единственную цель – вернуться после окончания войны вместе с институтом в родной город. Мечты о поступлении на юридический факультет, которые посещали меня в те годы, были отброшены. После двух лет работы в сфере сельской механизации техническое образование меня не пугало. К тому же студентам железнодорожного института давали рабочую карточку на хлеб. И это имело огромное значение для студента, живущего вне семьи. Конечно, и для меня, и для моих родителей было очевидным, что я был более склонен к гуманитарным знаниям. Но, решение, тем не менее, было принято и я, сначала в Алма-Ате, а затем в Ленинграде, закончил учебу и получил диплом инженера по автоматике и телемеханике железнодорожного транспорта.

Признаюсь, во время учебы в институте я больше сил и времени уделял культурно-общественным действам, чем углублению своих технических знаний. Учился я вполне прилично, хоть и без особого энтузиазма. На завершающих курсах был отличником. Но диспуты, лекции видных деятелей культуры в доме общества знаний на Литейном, студенческие «капустники», организация воскресников по восстановлению Ленинграда увлекали меня значительно больше и занимали все мое свободное время. Последние годы учебы я был избран секретарем комитета комсомола, был принят в партию. Но быть «беззаветным» «солдатом партии» у меня уже тогда как-то не получалось. Именно в те годы я начал впервые ощущать «двоемыслие» по отдельным идеологическим вопросам. Правда, это не мешало мне сохранять высокую идентификацию с господствующими в те времена общественными идеалами. Что проявилось, в частности, в том, что я не считал для себя возможным, когда учебы была закончена, отказаться от направления на работу в Сибирь, на Омскую железную дорогу. И прибыл туда в срок – в августе 1948 года.

А потом прошло долгих 20 с лишним лет работы по специальности. В течение этого времени я последовательно, начиная с линейного электромеханика, прошел длинную лесенку руководящих постов. Мне довелось около 16 лет быть руководителем двух линейных предприятий автоматики и связи, избираться на партийную работу, в том числе в ранге секретаря районного комитета в г. Куйбышеве (ныне г. Самара). Следует отметить, что это «хождение во власть» оставило у меня тяжелое впечатление. И когда у меня обнаружили болезнь позвоночника, я воспользовался этим, чтобы оставить свой партийный пост. Последнее место моей несоциологической работы находилось в Самаре. В конце 60-х годов я стал главным инженером одной из служб Куйбышевской железной дороги. Честно говоря, это была достаточно скучная, бюрократическая деятельность.

Именно тогда, а был это 1970-й год, у меня появилось желание перейти на научную работу в Технический университет и заняться там единственным, на

что я имел право рассчитывать, а именно теорией телемеханики. Я начал подготовку к сдаче кандидатских экзаменов. И в соответствии с требованием процедуры написал реферат по философии – «Социальные последствия научно-технического прогресса». Мне легко далась эта тема, потому что все последние годы, будучи руководителем, я читал много книг по проблемам управления, работы Ф. Тейлора, А. Гастева, В. Керженцева. С особым интересом читал я работы отечественных философов, которые под флагом критики буржуазной социологии и зарубежной науки управления давали очень толковые обзоры социологических работ западных авторов. Меня очень интересовали знания такого рода. Еще в мою бытность руководителем предприятия, с коллегами по работе, а рядом со мной оказалась группа очень инициативных, молодых творческих людей, мы постоянно совершенствовали методы управления персоналом. В частности, пытались решить проблему повышения качества труда в условиях, когда осуществление постоянного контроля над поведением работника невозможно. Для эксплуатационного процесса эта проблема была, как и сейчас, достаточно актуальна.

Уже через пару дней после написания реферата меня нашел по телефону и пригласил к себе заведующий кафедрой философии университета Е.Ф. Молевич. Ничего не говоря о содержании реферата, он сходу предложил мне подумать о переходе на кафедру философии для руководства большой социологической лабораторией, которая к тому времени была там создана. Он описал множество преимуществ такого варианта перехода в науку по сравнению с работой на технической кафедре и всячески советовал воспользоваться возможностью более глубокого знакомства с социологией. Я был ошеломлен таким неожиданным предложением, но обещал подумать.

Первая в Куйбышеве (Самаре) социологическая исследовательская лаборатория, куда меня приглашал профессор Е.Ф. Молевич, была создана в 1969 году при кафедре философии Технического университета. Инициатором ее создания, как ни странно это сегодня звучит, стал лично первый секретарь Куйбышевского обкома партии. Это был опытный и талантливый руководитель. Но даже для него подобный шаг представлял собой в те годы рискованную инициативу. Идеологическое ведомство ЦК КПСС жестко пресекало активность по распространению социологической практики на периферии. Не случайно, все кафедры обществоведения технического университета г. Куйбышева, где должно было появиться социологическое подразделение (Истории партии, Научного коммунизма, Политэкономии), приняли его «в штыки» и делали все возможное, лишь бы не позволить новому научному коллективу закрепиться на кафедре философии.

Смелость, проявленная секретарем обкома, основывалась на особом статусе Куйбышевской области. Значительная часть ее промышленности представляла собой ракетно-космический комплекс. Важность для руководства страны этого комплекса создавала для Областного комитета партии определенный статус «неприкасаемости» и даже «вседозволенности».

Словом, благодаря обкому партии, социологическая лаборатория сумела получить фонд зарплаты и набрать штат. А штат был не мал – более 28 человек. Это были люди самых разных профессий, которые рискнули попробовать себя в новой области знаний и деятельности. Все они имели уже какой-то опыт работы в различных сферах, но по каким–то причинам расстались со старым местом работы. Ситуация не давала им времени для глубокого освоение нового вида деятельности. Нужно было отрабатывать зарплату. И, прежде всего, следовало определить объект исследований, его проблемы.

Поскольку большую часть сотрудников лаборатории составляли люди с гуманитарным образованием, у них появилось желание испробовать свои «исследовательские силы» на объектах культуры. В частности, были попытки заняться проблемами кинопроката. Но вскоре выяснилось, что культура – это не тот социальный институт (в советских условиях), который способен оплачивать затраты на исследования. Попытки заняться проблемами идеологической работы, несмотря на поддержку партийных органов, также не нашли своего продолжения. Тогда группа сотрудников была командирована в Москву, где, посетив Институт конкретных социологических исследований РАН, они познакомились с методиками и получили некоторые рекомендации по составлению на предприятиях и для предприятий планов социального развития.

Следуя в этом направлении, лаборатория, опять же при поддержке обкома партии, заключила договор на составление таких планов с двумя крупными предприятиями и приступила к работе. Можно себе представить, насколько трудно было им разобраться в социальных производственных проблемах, если подавляющее большинство из них вообще впервые увидели заводской цех.

Между тем партийные органы, давая новой социологической лаборатории шанс на выживание, ждали от нее вполне конкретных результатов. Ждали серьезной исследовательской работы на предприятиях на хоздоговорной основе. Никто за счет бюджета этот исследовательский коллектив содержать не собирался.

Заведующий кафедрой прекрасно понимал, что уже прошел первый год и вскоре придет пора спроса за результаты. Ему нужен был такой руководитель лаборатории, который бы, с одной стороны, пользовался поддержкой партийных органов и мог отбивать атаки местных идеологов-консерваторов, а с другой, был способен ориентировать социологические исследования в сферу

реальной экономики и получать оплату за свою продукцию. Почему-то он решил, что именно я отвечаю этим требованиям и поэтому не жалел ни времени, ни сил на уговоры.

Я долго раздумывал по поводу возможного поворота в своей жизни. Сама исследовательская работа в области социологии меня не пугала. То, что я смогу заниматься исследованиями не в технической, а в социальной сфере, меня даже радовало. Тем более что я уже в общих чертах представлял себе, о чем идет речь. Мне казалось, что в какой-то степени предстоящие исследования могли бы стать продолжением моих управленческих поисков новых подходов к руководству людьми. Значительно больше сомнений возникало по поводу реальности достижения серьезного успеха на новом для меня поприще. Насколько я буду, например, в состоянии усвоить за короткий срок основы социологического знания, методы и процедуры исследований. Ведь у меня не было даже гуманитарного образования. К тому же надо было принимать в расчет и мой возраст. В тот год мне исполнилось 44 года. Было опасение – не станет ли все это профанацией науки.

Была, правда, и еще одна проблема – материальная. Переход в Университет означал для меня и семьи заметное снижение уровня нашего дохода. Во всяком случае, до будущей защиты диссертации. Но на семейном совете было решено не принимать в расчет эту потерю. Проблема виделась лишь в неясности перспективы такого выбора.

Кто оказал влияние на становление Вас как социолога? Скорее всего, это были люди Вашего поколения. Почему Вы им поверили? Как происходила Ваша специализация? Кто направлял, руководил?

Я решил связаться с кем-либо из социологического сообщества в столичных городах. После длительных телефонных поисков мне повезло. Мои друзья в Ленинграде поговорили с руководителем Ленинградского филиала московского института социологических исследований Владимиром Александровичем Ядовым. И он дал ясный и четкий ответ на интересующие меня вопросы. Он сказал, примерно, следующее. Ситуации, подобные моей, когда социологической практикой начинают заниматься не гуманитарии, обычны для нашей страны. Занятие социологическими исследованиями, безусловно, имеют перспективу. Они становятся прикладной частью большой научной дисциплины, которая будет играть важную роль в жизни общества. И еще он сказал, что готов принять меня, если я приеду к нему для консультаций.

Этим в моих сомнениях была поставлена точка. Можно сказать, что ответ Владимира Александровича решил мою судьбу. И на протяжении более чем тридцати лет, с той поры, он стал для меня и учителем, и наставником, и боль-

шим другом. При его участии в Самаре был создан авторитетный социологический центр, известный своими исследованиями и научными семинарами в области социологии труда и социально-трудовой сферы. Владимир Александрович приглашал меня и моих коллег для стажировок, включая нас в число участников проектов. Мы участвовали в известных исследованиях: «Ценностные ориентации», «Человек и его работа–76» (причем, и в Ленинграде, и в Самаре). В последние годы это было исследование, проводимое В.А. Ядовым совместно с канадскими учеными: «Становление трудовых отношений в постсоветской России» (2002 г.).

В 1987 году в Самарском государственном университете на базе нашего исследовательского центра по инициативе социологической лаборатории был открыт социологический факультет. Сейчас там обучается около 900 студентов. За участие в становлении этого факультета, которое заключалось в очень конкретной помощи при составлении учебного плана, в чтении лекций студентам и преподавателям Владимиру Александровичу было присвоено звание «Почетного профессора» Самарского университета. Он подарил факультету часть своей научной библиотеки. В 1995 году в университете было подготовлено и издано тиражом в 10 тысяч экземпляров четвертое издание его книги «Социологическое исследование: методология, программа, методы».

Но все это было много позже. А тогда, в 1971 году, я пришел на кафедру философии и в первый раз увидел моих будущих коллег, которые смотрели на меня кто с надеждой, а кто с сомнениями. Одних смущало мое хозяйственно-партийное прошлое, других мой возраст.

Уже на первом этапе знакомства выяснилось, что мой производственный опыт для начинающих социологов не бесполезен. Мы пришли к согласию, что лаборатория будет разрабатывать лишь концепции социальных планов развития предприятий, основанные на материалах опроса и полученных объективных данных. Она откажется от самодеятельности в практической части работы. Я постарался убедить своих коллег, что только с привлечением опыта и знаний специалистов предприятий возможно превращение научной концепции в конкретный план социально-экономических мероприятий. Мы договорились также о том, что опросы, которые предваряют формирование основных задач плана, должны быть более глубокими и профессиональными.

В лаборатории началась учеба. За основу были взяты книги, полученные мною от моих друзей из Ленинграда. Прежде всего, это было первое, изданное в Тарту, учебное пособие В.А. Ядова «Методология и методика социологического исследования». Благодаря этой книге мы начали использовать в работе нормальную терминологию и четко представлять себе процедуры социологического исследования. Вторым нашим приобретением стала книга «Человек и

его работа», подробное изучение которой заняло несколько месяцев. Знакомство с этими двумя трудами, которые сегодня рассматриваются как отечественная социологическая классика, буквально преобразило работу лаборатории. Она стал более целенаправленной, творческой. Изменилось представление о проблемах и направленности социального развития и его критериях. Изменилось содержание опросных листов, как и задач, проводимых опросов. В работе на предприятиях появилась уверенность. Приходило первое понимание того, что мы можем и должны делать. И тогда я выехал в Ленинград для знакомства с Владимиром Александровичем Ядовым.

Какими оказались Ваши первые впечатления от новых ленинградских коллег?

Помещение, в котором располагался филиал ИКСИ РАН в Ломоносовском переулке, что за Гостиным двором, представляло собой три неопределенной формы просторных комнаты, расположенных на трех этажах, соединенных лестницей. Именно из-за такой необычной вертикальной конструкции это помещение получило в те годы название «башня». Обитатели «социологической башни» встретили меня дружелюбно, с пониманием моих проблем. Владимир Александрович с интересом выслушал мой рассказ о Самарской социологической лаборатории и разрешил мне участвовать во всех мероприятиях сектора, знакомиться с методиками исследования и, при желании, участвовать в «полевой» работе. В это время в отделе разворачивалась работа по исследовательскому проекту «ЦО» (Ценностные ориентации). Оно предполагало использование более двух десятков процедур и методик. Еженедельно, а иногда и чаще, в «башне» шло обсуждение методологических проблем исследования. Параллельно осуществлялся «полевой этап». Опросы проводились в проектных организациях и конструкторских бюро (исследовалась социальная деятельность инженеров).

К этому следует добавить, что Владимир Александрович, будучи главой городского сообщества социологов, регулярно организовывал социологические семинары, выступал с лекциями, проводил встречи с зарубежными социологами, на которые собиралось немалое число слушателей. Семинары проводились в больших помещениях. Например, в Доме ученых. И я старался не пропустить ничего, мотаясь по городу с утра до позднего вечера. Огромную помощь в усвоении теоретических и методических разработок отдела оказывали мне милые, добрые сотрудники филиала: Галина Иосифовна Саганенко, Лилия Викторовна Бозрикова, Вера Васильевна Водзинская и многие другие.

«Башню» постоянно посещали известные ученые-социологи, работавшие тогда в Ленинграде. Здесь я познакомился с Игорем Семеновичем Коном, Андреем Григорьевичем Здравомысловым. Довелось мне присутствовать и на

празднике, устроенном в честь приезда в гости к Владимиру Александровичу всего состава тартуской социологической лаборатории во главе с Юло Вооглайдом и Мэрью Лауристин. Общение с ними было очень интересным и полным юмора, начиная с их появления. Во главе колонны гостей, поднимавшихся по ступеням «Башни», шли два молодых человека, которые несли на плечах бочку с пивом.

Два месяца, проведенные мною в Ленинграде, трудно переоценить с точки зрения приобретения мною исследовательского опыта. Я вернулся домой со значительным багажом знаний и умений. Я научился ценить теоретические основы исследования. Получил первые навыки серьезной методической работы. Особенно обрадовало то, что Владимир Александрович предложил мне сотрудничество, проведение в Самаре некоторой части полевых работ по ряду методик проекта «ЦО». И мы ее успешно выполнили.

Встреча с ленинградцами была не последней. Уже со следующего года начался регулярный «обмен делегациями». Сектор, руководимый В.А. Ядовым, вошел в состав ИСЭПа и мы были привлечены для пилотирования методик исследовательского проекта «Человек и его работа – 76». Наряду с этим мы воспользовались возможностью положить некоторые выводы этого проекта в основу разработки социальных технологий управления для предприятий. Приезжая в Ленинград, мы делали на заседаниях сектора сообщения об их внедрении в практику. В свою очередь сотрудники сектора знакомились в Самаре с результатами внедрения этих разработок. Следует упомянуть, что внедрение технологий оформлялось актами в полном соответствии с государственными стандартами. Один экземпляр таких актов мы передавали ленинградцам. В 1979 году было решено провести в Самаре совместный семинар по перспективам решения социальных проблем труда на предприятиях. В гости к нам прибыл весь состав сектора во главе с шефом. Приехали коллеги-социологи из Донецка и Минска. Это было запоминающееся событие. В работе семинара приняли участие многие преподаватели Самарского университета, включая ректора. Почему я упоминаю присутствие ректора? Потому, что это был Рябов Владимир Васильевич, который в восьмидесятых годах, будучи заместителем заведующего отделом науки ЦК КПСС, приложил немало сил, чтобы Владимир Александрович баллотировался на пост директора-организатора Академического института социологических исследований.

Со времени самарской встречи общение между Самарским социологическим центром и Ленинградской социологической школой стало регулярным. Столь же регулярными стали научно-практические семинары по проблемам социологии труда в Самарском университете, на которые съезжались социологи со всей России от Ленинграда до Красноярска. А в 1987 году на берегу

Волги в здании большого туристического комплекса по нашей инициативе была проведена первая Всесоюзная конференция «Социология труда и перестройка».

Чем Ваша лаборатория зарабатывала на хлеб насущный?

Как я уже говорил, работа Самарской социологической лаборатории началась, как и во многих других местах, с составления для предприятий планов социального развития. Наш опыт по обоснованию концепций и непосредственному составлению этих планов с каждым годом увеличивался. Всего за время своей работы лаборатория подготовила, защитила и передала предприятиям области более 30 планов социального развития. Кроме руководителей предприятий к нам обращались главы территориальных образований с просьбой подготовить аналогичные планы для городских районов и малых городов. Для работы по подготовке и формированию таких планов в лаборатории создавались исследовательские группы. Их возглавляли наиболее успешные и опытные сотрудники: Ольга Кузьминична Самарцева, Анна Семеновна Готлиб, Ирина Ефимовна Столярова, Лидия Михайловна Полянцева. Вспоминая эти годы, мне хочется отметить, что, несмотря на стандартность процедуры разработки социальных планов, мои коллеги превращали эту работу в творческий процесс. Они постоянно вносили дополнения и изменения в методики социального планирования, находили новые проблемы и новые объекты изучения. Все это открывало для них возможность публиковать нетривиальные результаты их исследований. И, тем не менее, не исключено, что, следуя таким курсом, лаборатория так бы и превратилась в некое специализированное узкоприкладное предприятие по планированию. Но перерыв в этой относительной монотонности произошел благодаря одному из наших заказчиков – Волжскому автомобильному заводу и нашим ленинградским наставникам.

Создавая концепцию социального развития автогиганта, мы столкнулись с массой социальных проблем. Они возникали и негативно влияли на деятельность персонала, несмотря на передовое по тому времени оснащение цехов. Несмотря на высокую, в сравнении с другими отечественными предприятиями, культуру производства и высокий имидж предприятия. Проблемы порождались, прежде всего, использованием на заводе преимущественно неквалифицированного труда. По нашим подсчетам (а мы создали для этого специальную методику) к неквалифицированному труду относилось более двух третей рабочих мест. Этой жестокой реальности заводскими «трудовиками» противопоставлялась официальная тарифная сетка, из которой следовало, что на предприятии трудится более 70 % работников высококвалифицированного и квалифицированного труда и только четверть составляют неквалифицированные работники. Секрет несовпадения заключался в том, что составленная на

предприятии тарифная сетка позволяла в условиях советской системы оплаты труда несколько повысить зарплату значительной части работников завода.

Но это не снимало всех тех последствий, которые связаны с использованием низкого содержания труда. Поэтому нет ничего удивительного в том, что наше первое исследование на заводе обнаружило небывало высокую в сравнении с другими предприятиями, где мы работали, потенциальную текучесть.

Уже на следующий год она стала реальной и привела в изумление руководство завода. С передового предприятия в течение года уволился каждый девятый работник. И вот тут произошло нечто для нас важное. Руководство завода решило обратиться к нам с просьбой, найти способ смягчения причин, побуждающих людей, в основном молодежь, увольняться с предприятия.

И мы нашли достаточно действенное решение, чтобы снизить остроту этой проблемы. Мы использовали методологию «мотивационного ядра», выявленного в исследовании ленинградцев «Человек и его работа». Как известно, это ядро включает три мотива: материальный, содержание работы и перспективы профессионального продвижения. Первый и второй мотив не могли быть использованы для сокращения текучести. Это было не во власти завода. Но зато организация профессионального продвижения имела в этой ситуации перспективы. После тщательного анализа реальной и потенциальной текучести, которое было выполнено сотрудником нашей лаборатории Ириной Ефимовной Столяровой, мною с участием специалистов завода была разработана «Технологии профессионального продвижения» (1973 г.). Это была достаточно сложная, многоэтапная технология, предусматривающая несколько вариантов смены рабочих мест и потребовавшая создания на заводе специального контрольного подразделения. Ее внедрение в первый же год дало снижение текучести на два процента, что означало для Автогиганта сохранение на рабочих местах 1700 человек.

С этого момента наша исследовательская группа, наряду с выполнением основного плана работ, превратилась в постоянного консультанта руководства Волжского автогиганта в области управления персоналом. По их просьбе было подготовлено, обосновано и внедрено еще шесть широкомасштабных социальных технологий. Меня тогда чрезвычайно радовало отношение руководство ВАЗа к нашим разработкам. От момента завершения нашей работы над технологией до ее внедрения в практику проходило не более двух месяцев. С такой оперативностью мне встречаться не доводилось. И я, и мои коллеги испытывали гордость за свои успехи. Именно тогда я ощутил уверенность в неограниченных возможностях применения социального знания в сфере производства. С улыбкой я вспоминаю сейчас, что за свои «изобретения» мы не получали до-

полнительно к своей зарплате ни копейки. Мы были рады тому, что нам выдавался официальный акт на внедрение, благодарственные письма, почетные грамоты завода. Так мы проработали на заводе семь лет. За этот период я подготовил и в дальнейшем (в 1985 г.) защитил кандидатскую диссертацию по анализу проблем мотивации индивидуального труда в условиях конвейерного производства. Расставаясь, мы передали свои функции коллективу заводского отдела социологических исследований, созданного руководством завода по моей инициативе и при моем участии. Ее руководителем стал известный среди заводских социологов, выпускник МГУ Владимир Семенович Левин. Сотрудники, которые работали под нашим началом на заводе и жили в г. Тольятти, перешли в заводской социологический отдел. Этот отдел действует и в настоящее время.

Были ли в Вашей лаборатории другие исследовательские направления?

Продолжая свою хоздоговорную работу, мы постепенно все в большей степени укрепляли свои позиции по самым различным направлениям социальной инженерии. А.С. Готлиб вела исследования условий адаптации молодежи на предприятиях, О.К. Самарцева занималась анализом социального самочувствия работников, С.А. Ключников работал над проблемами снижением социальной напряженности при внедрении бригадного подряда. Нашими объектами были Самарские предприятия, а также предприятия других областей. В частности, мне довелось поработать в качестве управленческого консультанта на заводе атомного машиностроения в г. Волгодонске (1982–84 гг.), в строительной организации, сооружавшей Хмельницкую атомную электростанцию (1983–87 гг.), и в некоторых других организациях.

В конце 80-х, когда началась эпоха перемен, у руководителей предприятий исчез интерес к повышению эффективности управления персоналом. Его заменил интерес к проблемам собственности. Эту перемену ориентации мы почувствовали очень остро. Но тут появилось новое серьезное дело. И это нас основательно выручило. Именно в этот период было принято государственное решение о создании системы социологического образования в стране. Совместно с Е.Ф. Молевичем и А.С. Готлиб мы проявили инициативу, подготовив предложение об открытии в Самарском университете социологического факультета. Инициатива при поддержке ректората Университета была одобрена в Министерстве высшего образования, и сотрудники социологического центра включились в подготовку к открытию в Самарском государственном университете нового учебного подразделения. Это в значительной степени снизило угрозу «безработицы». Большая часть наших сотрудников была принята преподавателями на новый факультет.

Деканом факультета на первоначальном этапе была назначена «ветеран» лаборатории Анна Семеновна Готлиб, которая к тому времени имела степень кандидата социологических наук. Кафедру «Социологии, политологии и управления» возглавил профессор Е.Ф. Молевич. Я оставался руководителем исследовательского центра, но на мою долю, выпала подготовка учебных планов по дисциплинам специализации. Коллеги готовили ряд других курсов. Нельзя не сказать о том, что мы не избежали участи периферийных учебных заведений, которые в тот период создавали социологические кафедры. По рекомендации Министерства высшего образования новая кафедра формировалась на базе ликвидируемой кафедры научного коммунизма. Следование этой рекомендации имело далеко идущие последствия. «Научно-коммунистический акцент» в лекциях преподавателей, перешедших из старой кафедры, не исчезает, к сожалению, до настоящего времени. Но, кое в чем у нас было лучшее положение по сравнению с другими ВУЗами. Мы располагали вполне профессиональным социологическим центром с его сотрудниками и таким консультантом как В.А. Ядов. Поэтому учебные планы и программы Социологического факультета в Самарском университете до сих пор заметно отличаются от аналогичных документов других периферийных учебных заведений.

Факультет расширялся с каждым годом. Сегодня здесь функционирует пять кафедр, аспирантура, докторантура. На кафедрах работают кандидаты социологических наук, подготовленные в аспирантуре факультета. Только мною, в качестве научного руководителя, были подготовлено к успешной защите шесть аспирантов. Это позволило сформировать на факультете творческую группу ученых-исследователей проблем трудовой деятельности и трудовых отношений.

В то же время наш социологический исследовательский центр не свернул своей деятельности. Новая региональная власть, которая установилась в области после событий 1991 года, к нашей радости, стала проявлять к социологам не меньший интерес, чем прежняя. Может быть, этому способствовала наша активная презентация своей деятельности. Мы в те времена систематически выступали в печати, появлялись на телевизионном экране. Так или не так, но нам предложили сотрудничать, и у нас появился очень большой объем работы. Это позволило преобразовать наш социологический центр в Научно-исследовательский институт «Социальные технологии» при Самарском университете и приступить к систематической работе по заказам областной администрации. Официальное руководство институтом возглавил Е.Ф. Молевич. Мне, как директору по науке, было поручено руководить научной деятельностью этого института и вести переговоры с заказчиками.

Мне приходилось слышать о начатом Вами в начале перестройки региональном промышленном мониторинге. Не могли бы Вы рассказать о нем подробнее? Продолжается ли этот проект сейчас?

Да, наиболее солидным проектом в рамках нашего сотрудничества с администрацией города и области стал «Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности и социальных организаций области». Его начало относится к 1995 году. Экономическая обстановка в области была сложной. На предприятиях отмечался высокий уровень социальной напряженности. И мне представилось весьма своевременным предложить руководству области программу постоянного отслеживания социальной и социально-экономической ситуации на промышленных предприятиях. При этом предполагалось сосредоточить внимание преимущественно на социальных проблемах использования трудового потенциала предприятий, организаций, и на проблемах его воспроизводства в условиях перестройки. Многомерное пространство трудовых, управленческих, правовых и социальных отношений, порождающих эти проблемы, в предлагаемом проекте обозначалось как социально-трудовая сфера. Для начала в ее пределах было выделено более десяти различных направлений анализа [1].

Предложение было одобрено губернатором. Этому предшествовал мой доклад на экономическом совете области. С тех пор, в соответствии с этим замыслом ежегодно, на шести группах объектов области, до настоящего времени осуществлялись выборочные опросы и анализ документов обследуемых организаций. Регулярно обследовались промышленные, строительные, транспортные предприятия, медицинские, социальные учреждения, а так же учреждения культуры. Акцент на социальных проблемах позволил администрации области своевременно видеть просчеты руководства предприятий и организаций в работе с персоналом. Позволил он также дать оценку мерам по совершенствованию социальной политики Правительства области.

Важной особенностью осуществляемого проекта является то, что работа осуществляется с участием областных органов статистики. Известно, что закрытость статистиков – это извечная проблема многих социологов страны. В Самарской области эту закрытость удалось преодолеть. Статистики входят в состав исследовательской группы. Это позволяет осуществлять сравнительный анализ объективных и субъективных данных.

Непосредственным руководителем проекта с начала его основания является кандидат социологических наук, доцент Н.В. Авдошина. Я взял на себя функции консультанта исследований. Основные аналитики – кандидаты со-

циологических наук доценты Ю.В. Васькина и В.Ю. Бочаров. Мне приятно осознавать, что все они были моими аспирантами. Не теряют они контактов со мной и в настоящее время.

С начала осуществления проекта промышленного мониторинга прошло 14 лет. Но до последнего времени он вызывал неизменный интерес у руководства области. В конце 90-х годов было решено еще более расширить круг объектов анализа. Аналогичный мониторинг был начат в сфере сельского хозяйства области. В качестве руководителя мониторинга социальных проблем села работает «ветеран» нашего социологического центра А.Ф. Боковенко. Материалы исследований в рамках этого, нового проекта позволили чиновникам области сделать для себя немало серьезных открытий, о чем они, не стесняясь, говорили на совещаниях по обсуждению материалов мониторинга. Недавно, с помощью Самарского научно-исследовательского института, проект мониторинга социально-трудовой сферы задействован в Пермской области. И там он также вполне устраивает областное руководство. Успехи сотрудников Самарского научно-исследовательского института в работе над проектом «Мониторинг» не остались незамеченными. Разработка была отмечена Губернской премией за заслуги в области науки и техники. Инициатору и автору программы, а также руководителям обоих направлений мониторинга были присвоены звания лауреатов этой премии.

В заключение рассказа о своей социологической жизни следовало бы упомянуть о такой ее немаловажной составляющей, как наше социологическое научное сообщество социологов труда. Сейчас оно имеет официальное название: Научно-исследовательский комитет «Социология труда» РОС. Сформировалось же оно в рамках Советской социологической ассоциации в 1985 году. Руководство им осуществлял в те годы Б.В. Ракитский. Но уже в 1987 году он передал, через процедуру перевыборов, свои полномочия мне, воспользовавшись представительным сбором социологов труда на Всероссийской конференции в Самаре.

С этого момента Самарский государственный университет стал центром неформального творческого сообщества социологов, которые работали в области социальных проблем трудовых отношений и трудовой деятельности. И мне довелось стать координатором всей этой работы. В университете проводились регулярные теоретико-практические семинары и конференции по актуальным темам социологии труда. Для участия в них приезжали социологи из самых разных уголков страны. В числе постоянных участников были А. Алексеев, Н. Авдошина, В. Бочаров, Ю. Васькина, В. Герчиков, А. Готлиб, Р. Карапетян, И. Козина, Л. Кесельман, Б. Максимов, В. Маркин, П. Романов, А. Русалинова, М. Слюсарянский, И. Столярова, О. Самарцева, А. Темницкий, Ж. Тощенко, Н.

Шаталова, В. Щербина, Я. Эйдельман и многие другие. Место проведения научных встреч не ограничивалось Самарой. Семинары проходили в Ленинграде, в Пензе, во Владимире, в Перми. С докладами перед участниками семинаров выступали в те годы Н. Дряхлов, А. Здравомыслов, Л. Косалс, О. Маслова, А. Назимова, А Пригожин, Н. Покровский, Р. Рывкина, А. Тихонов, В. Ядов и ряд других ученых. Это была весьма интересная и серьезная школа исследовательского мастерства для всех ее участников. Материалы встреч публиковались в Научных сборниках университетов, в которых проходили эти встречи.

На семинарах рассматривалась, например, и была одобрена первая учебная программа «Социология труда» для социологических факультетов ВУЗов. Здесь впервые были представлены и обсуждались идеи о демократизации управления в рабочих бригадах, реализованные на ВАЗе (Б. Тукумцев) и о люмпенизации трудовой деятельности в СССР (В. Герчиков). Впервые рассматривались отечественные методики оценки восприятия заработной платы и идентификации работающих со своей организацией.

Владимир Александрович Ядов говорил мне о подготовке большой книги по социологии труда. Он писал, что Вы – мотор этой работы, а он – шпиндель… Закончили? В чем суть этого труда? Что удалось сделать?

Это был наиболее значимый совместный проект нашего научного социологического содружества. Его результатом стало создание теоретико-прикладного толкового словаря «Социология труда». Инициатива по его созданию исходила, действительно, от меня. Мне тогда, в 2001-м году показалось разумным подвести на грани веков некоторый промежуточный итог теоретических и прикладных исследований в сфере социологии труда, которые выполнялись в нашей стране во второй половине минувшего века. Представлялось вполне своевременным свести воедино и осмыслить тот понятийный аппарат, который используется российскими социологами труда в своих научных разработках и учебных пособиях. Я посоветовался с Владимиром Александровичем Ядовым, и он эту идею поддержал. Нашла она поддержку и у коллег – членов нашего сообщества «трудовиков». Владимир Александрович согласился взять на себя роль ответственного редактора, но при условии, что я буду редактором – составителем.

Работа по подготовке 400 статей словаря заняла три года. В ней приняли участие более пятидесяти авторов из Университетов и академических институтов России, а также Белоруссии. В нее, прежде всего, вошли исследователи и преподаватели, которые являются постоянными участниками встреч в рамках нашего «трудового» сообщества. Но наряду с этим мы обратились с предложением принять участие в работе над словарем к авторам статей и монографий по проблемам труда и трудовых отношений, опубликованных за последние годы.

Почти все дали свое согласие на сотрудничество. И оно было успешным. Нельзя не отметить при этом, что группа авторов из Самары, была наибольшей, как по числу авторов, так и по количеству написанных статей. Самарское социологическое сообщество подтвердило свою приверженность и научный интерес к проблемам социологии труда, заложенные еще многие годы назад в сотрудничестве с ленинградцами.

Обязанности тематических редакторов в работе над словарем взяли на себя В.И. Герчиков, С.Г. Климова, В.В. Щербина (Москва), П.В. Романов, В.Н. Ярская (Саратов), М.А. Слюсарянский (Пермь), Я.Л. Эйдельман (Владимир).

В качестве ученого секретаря поддерживал постоянное взаимодействие участников проекта, с присущей ему четкостью и обстоятельностью, В.Ю. Бочаров (Самара).

Словарь, объемом в 400 страниц (27,0 п. л.), вышел из печати в издательстве «Наука» в 2006 году. Его тираж составил 2000 экз. Он стал первым такого рода социологическим изданием в России. На ежегодном конкурсе социологических изданий, проводимом Российским обществом социологов, ему было присуждено первое место. Все пятьдесят семь участников этого исследовательского проекта были отмечены «Почетными грамотами Российского общества социологов (РОС).

Вот, пожалуй, все, что может, как-то кратко характеризовать мою работу в сфере социологии труда до 2005 года. А в 2005 году состоялся мой переезд в Санкт-Петербург, «возвращение к родным пенатам» и начало работы в Социологическом институте Академии наук.

Вы, действительно, хорошо известны в Ленинграде. Почему Ленинград, а не Москва? Или и Москва тоже?

Я думаю, что из всего, о чем я говорил ранее, становится ясным, почему я имею больше дружеских контактов в питерском социологическом мире, чем где-либо еще. Тем не менее, мне доводится достаточно часто бывать и на московских социологических тусовках. После переезда В.А. Ядова в Москву я стал появляться там чаще. Но дружба с москвичами чаще завязывалась не столько в связи с моими появлениями в Москве, сколько во время их посещения по нашему приглашению Самары. Именно в Самаре мы знакомились, и обсуждали новости социологического мира Москвы. Там мы узнавали, кто над чем работает, чем интересен. Слушали научные сообщения москвичей на наших семинарах и конференциях. В Самаре постепенно сложилась благоприятная обстановка для таких встреч. Поэтому москвичи, и не только москвичи, с удовольствием приезжали к нам. Кроме вполне устраивающих их дискуссий на социологические темы у нас была еще Волга во всей своей красе и наше традиционное гостеприимство.

Пожалуйста, охарактеризуйте области Ваших научных интересов. Как они менялись? Под воздействием чего?

В течение первых лет моей работы на социологическом поприще мои представления о собственной научной ориентации сформировались не сразу. Тем не менее, по мере «вхождения в роль» становилось очевидным, что я работаю в сфере социологии трудовой деятельности. И это позволяло мне говорить о том, что это и есть предмет моих научных интересов. Но этим дело не могло ограничиться. Социоинженерный характер моей работы на объектах исследования, ее прикладная направленность не позволяли оставаться в рамках только социологии труда. Внедрение в практику наших рекомендаций, основанных на результатах социологического анализа каких-то практических проблем, требовало вмешательства в сферу управления персоналом. Это побудило меня к серьезному знакомству с этой областью знаний. Я подготовил и опубликовал ряд статей по социальным проблемам управления. Довелось участвовать в дискуссиях о предмете социологии управления. Мною был подготовлен и прочитан соответствующий курс лекций для студентов Социологического факультета. Таким образом, в рамках моих интересов оказалась и социология управления.

Поскольку я занимался социальными технологиями, мне стали необходимы знание, навыки и в этой области социо-инженерной практики. И я знакомился с опытом такой работы в России и за рубежом. Все это помогло мне предложить и внедрить на предприятиях более десятка социальных технологий. Материал этих поисков стал основой курса лекций для студентов и по этой теме. Не исключено, что меня можно считать социо-инженером, имеющим опыт разработки и внедрения социальных инноваций.

И все-таки, несмотря ни на что, мои интересы находятся, прежде всего, в сфере социологических проблем трудовой деятельности. Причем, с годами я все больше уделяю внимание теоретическим основам этой научной дисциплины.

По мере работы в области социальных исследований трудовой деятельности у меня накапливалась неудовлетворенность тем, насколько ограниченно мы используем возможности собственно социологии в исследованиях трудовой сферы. Судя по публикациям, это не только мое мнение. Сейчас можно увидеть статьи, в которых говориться о том, что социология труда начала исчезать. Что ее предмет «растаскивается» по смежным социологическим дисциплинам. Что явно экономические или психологические исследования в области труда начинают называть социологическими. Что происходит психологизация социологии труда. Кстати, об угрозе «психологизации» социологии еще в 1971

году говорил в своем докладе А.Г. Здравомыслов, выступая на городском семинаре ленинградских социологов в доме ученых, на котором я присутствовал. К сожалению, Андрей Григорьевич оставался одинок все последние годы в своих опасениях за «социологичность» социологии труда и в своих поисках ее усиления. Наконец, многими отмечается тот факт, что в наших ведущих социологических журналах исчезла рубрика «Социология труда».

Мне представляется вполне вероятным, что причины всего этого сложились под влиянием той специфической ситуации, которая имела место в период возрождения социологии в России. Еще в 60-х годах. Следует вспомнить о том, что в середине минувшего века, когда радостно воспринимался «ренессанс» отечественной социологической науки, объект и предмет социологии труда были определены очень нечетко. Можно предположить, что на это не хватало ни времени и сил. Да и достаточных знаний. Как пишет в своей книге «Социология труда» Данило Ж. Маркович: «В Советском Союзе утверждение социологии труда как особой науки началось не с дискуссий о ее предмете, а прежде всего с констатации тех изменений, которые произошли в содержании и характере труда в связи с автоматизацией, техническим прогрессом…» [2, с. 27]. Не исключено, что серьезной причиной отказа от дискуссий по поводу предмета социологии труда во второй половине XX века были жесткие рамки идеологических условий советского периода, когда кроме Маркса никакие иные авторитеты не признавались. Разумеется, крупные, классические исследования того времени (имеется в виду исследование «Человек и его работа», «Рабочий класс и научно-технический прогресс» и некоторые другие) сопровождались теоретическими разработками отдельных изучаемых проблем. Но они и не ставили своей задачей создать общие теоретические основы такой науки, как социология труда.

Это привело к тому, что к компетенции отечественной социологии труда на начальном этапе был отнесен неоправданно широкий круг социальных проблем и социальных аспектов промышленного труда и управления им. Она была в тот период единственной научной дисциплиной, к которой обращались и в русле которой работали и заводские социологи, и исследователи академических институтов. Словом, все, кто был занят социальным планированием, стабильностью персонала, адаптацией молодых рабочих и многими другими частными проблемами трудовой практики. Соответственно проблематика социологии труда была весьма обширной. Она включала в себя развитие трудовых коллективов, оптимизацию управления ими и их структуры. Под ее эгидой анализировались проблемы профессионального роста и адаптации молодых

работников, условий труда, мотивации труда и образа жизни, социальных аспектов содержания труда и профилактики заболеваний, уровня жизни, межличностных отношений, отношений в коллективе и психологического климата.

Это была, по сути, не столько социология трудовой деятельности, сколько социология деятельности предприятия. Или социология социально-трудовой сферы производства. Не случайно многие исследователи того времени (в том числе и В.Г. Подмарков) называли эту отрасль социологических знаний среднего уровня «промышленной социологией».

Так не могло продолжаться долго. Начиная с 70-х годов, одним из последствий сложившейся предметной неразберихи стал «процесс распада» социологии труда. От нее постепенно начали «отпочковываться» и институциализироваться в самостоятельные научные дисциплины «Социология управления», «Социология организаций», «Экономическая социология», «Физиология труда», «Психология труда», «Эргономика», «Социология профессий». Те проблемы, которые они уносили с собой, были действительно их проблемами. Все чаще и чаще, по мере становления самостоятельных дисциплин, стали появляться претензии, что социологи труда работают «не на своем предметном поле». Все это можно было назвать кризисом социологии труда, как научной дисциплины.

Мне представляется, что настало время вернуться к уточнению и обоснованию объекта и предмета социологии трудовой деятельности. А также к определению характера ее взаимодействия с другими социологическими и социальными дисциплинами, действующими в сфере труда. Это бы позволило укрепить научные и исследовательские позиции заслуженной дисциплины в научном мире и открыть простор для творческого переосмысления ее возможностей в новых социально-экономических условиях.

К коррекции теоретических позиций подталкивает и общее повышение уровня социологического знания. Нельзя не видеть того, какой путь прошла за последние годы мировая и отечественная социология. В созданном ею полипарадигмальном научном мире необходим поиск возможности новых подходов к анализу трудовой деятельности, позволяющих получить новое знание в этой сфере, учитывающее, в том числе, и глобальные изменения в характере факторов социальной деятельности вообще.

...т. е. от теории никуда не уйти...

Да, безусловно, несмотря на длительный срок, прошедший после осознания проблемы, не завершена дискуссия об объекте и предмете социологии труда. Нам представляется, что, когда мы рассматриваем человека в труде исключительно как субъекта трудовой деятельности, достаточно обоснованным стал бы отказ от использования в качестве объекта социологического анализа понятия

«труд» и замены его термином «трудовая деятельность». Хотя эти понятия и синонимичны, нам представляется, что именно в трудовой деятельности, содержатся и появляются вновь те социальные проблемы, функционируют социальные механизмы и отношения, которые относятся к компетенции социологии. Аналог такого подхода можно увидеть и в одном из современных определений объекта самой социологии. «В качестве своего объекта эта наука традиционно рассматривает общество. Но для нынешней социологии, пишет известный польский ученый П. Штомпка, общество – это не конкретный коллектив, не конкретная людская группа, а скорее своеобразный вид деятельности, заявляющий о себе самыми разнообразными способами в различных коллективах, совокупностях, группах, формирующихся на разных уровнях» [3, с. 25]. Ориентация социологии труда на исследование деятельности в трудовой сфере позволяет более взвешенно подойти и к определению ее предмета.

Многообразие подходов, которое характерно для современного состояния социологии, допускает неодинаковость предметов исследований. Это применимо и к социологии труда. Так, например, марксистский подход предполагает сегодня в качестве своего предмета – отношение к труду. Здесь сформировались свои школы, своя теоретико-методологическая база, свои обоснования возможностей такого подхода. Активистски-деятельностный и институциональный подходы формируют в рамках социологии труда свои предметы исследований. В то же время следует заметить, что преимущества и недостатки этих подходов очень слабо подвергнуты специальному теоретическому анализу.

В настоящее время мои усилия направлены на более полное раскрытие возможностей хорошо известного, но, на наш взгляд, практически не используемого в отечественных исследованиях – культурного, или если следовать терминологии Дж. Александера, то «культурального подхода». Использование необычного термина объясняется попыткой культуральных социологов размежеваться с исследователями, занятыми в области социологии культуры. Исторически сложилось так, что в этих дисциплинах определения понятия «культура» очень похожи. И там, и там культура рассматривается как способ жизни.

Тем не менее, это сходство чисто поверхностное. В методологии культурального подхода культура занимает принципиально иное место в деятельности людей, нежели то, которое ей отводится традиционной социологией культуры. В социологии культуры под понятием «культура» понимается зависимая переменная, которая формируется под влиянием изменений в содержании деятельности и в социальной структуре общества. Культуру рассматривают

как эпифеномен социального, как совокупность результатов деятельности людей, как социальное наследие. Отсюда идея культурного лага, неизменного отставания культуры от событий социальной действительности. Что касается культуральной социологии, то здесь культуре отводится совершенно иное место в деятельности людей. Она рассматривается как координатор, формирующий и регулирующий социальную деятельность. Как «движитель» социальных изменений [4, p. 12].

Приобретающий в настоящее время все большую популярность в мировой социологической практике, культуральный подход предполагает в качестве своего предмета «культуру деятельности».

Преимущество использования такого подхода заключается в возможности более глубокого анализа социальных механизмов деятельности во всем их многообразии и полноте. На наш взгляд, он дает возможность достаточно обоснованно прогнозировать характер и направленность этой деятельности на перспективу и находить средства влияния на нее.

Как изменилась Ваша работа после переезда в Петербург?

После переезда в 2004 году в Петербург, с началом работы в Социологическом институте РАН, я использую открывшиеся здесь возможности как раз для работы над теоретическими проблемами современной социологии трудовой деятельности во всех ее ипостасях. В частности, большой интерес для методологических поисков представляют такие объекты исследования как научная и инновационная деятельность. В фокусе моих разработок культуральный подход к социологическому анализу именно этих видов деятельности. На Всемирном социологическом конгрессе в Дубаи в 2006 г. развитию культурального подхода было уделено значительное внимание. Но отечественная исследовательская практика еще не имеет опыта его использования. Я делаю в пределах моих возможностей попытку накопить такой опыт и благодарен В.А. Ядову, который поддерживает мои усилия. С коллегами по сектору нашего института в 2007–2008 гг. мы реализовали программу первого небольшого эмпирического исследования на основе культурального подхода. И у нас складывается впечатление, что взятое нами направление работы достаточно перспективно. Разумеется, мы не рассматриваем используемый нами подход в качестве панацеи. Реальны и необходимы поиски и других путей реализации возможностей социологической теории в анализе проблем трудовой деятельности. Но они пока что ждут своих исследователей.

Как-то незаметно мы подошли к нашим дням, но мне хотелось бы вернуться к прошлому, к смерти Сталина и выступлению Хрущева. Вы были уже зрелым по возрасту человеком, многое видевшим, жившим в семье, много

пережившей... как Вы восприняли эти события? Помимо войны эти события были формирующими Ваше поколение... Может быть, осмысление всего происходившего в те годы и практика партийной работы «раскрыли Вам глаза» и постепенно привели в социологию?

Что касается моего восприятия решений XX партийного съезда, то для меня, пожалуй, большей неожиданностью была смелость и решимость разоблачителей культа личности Сталина, которую они проявили, чем сам факт ниспровержения этого культа. Правда, в дальнейшем, многие годы спустя, я понял, что эта «смелость» помощников вождя была порождена страхом перспективы оказаться в числе ответчиков за все содеянное вместе с ним. Ведь это были люди одной политической культуры. Судя по всему, они решили опередить события и раскрыли факты сталинского произвола, о которых рядовые члены правящей партии и понятия не имели. Из ответчиков они превратили себя в обвинителей. Тогда у меня сложилось ощущение предстоящих коренных перемен в жизни страны. Тем более что действительно в те годы страна стала жить заметно иначе. Что же касается Сталина, то в моей юношеской и более позднего периода памяти накопилось немало фактов не в его пользу, а точнее, не в пользу проводимой им политики. Поэтому для меня он уже длительное время был не светлым образом лидера, а своего рода «злым гением». Хотя, как я уже говорил ранее, в истинность коммунистической идеи я, тогда еще, как и многие мои сверстники, веры не терял.

В ту пору мне не с кем было обсуждать происходящее. Мы были приучены опасаться подобных разговоров. Был выработан своеобразный «кодекс самосохранения». Репрессии даже после войны не прекращались, причем по отношению к людям, которых я знал. И эти репрессии постепенно освобождались в моем восприятии от сложившейся еще в детстве уверенности в их необходимости. Понимание необоснованности, противоестественности таких мер, стало приходить ко мне особенно после встреч со ссыльными в Сибири, где я некоторое время после окончания института жил. Появлялись вопросы и сомнения, которыми я ни с кем не мог поделиться. Еще во время учебы в институте мой однокурсник на семинаре по истории партии спросил у преподавателя, почему у принципа «демократический централизм» в реальности действует только его вторая часть. Его осудили по 58 статье за антисоветскую агитацию. В 1949 году была репрессирована вся кафедра марксизма-ленинизма Ленинградского железнодорожного электротехнического института, в котором я учился. Годом позже мимо меня по транссибирской железной дороге, где я работал, прошли эшелоны, в которых везли на поселение в Сибирь крестьян с Западной Украины и Прибалтики. Их везли под охраной, с собаками и пулеметами на крышах вагонов. Вместе с детьми и стариками.

В те годы мне стали известны факты репрессий в отношении освобожденных из плена солдат Красной армии. Дальний родственник моей семьи в 1942 году в составе миллионной группировки наших войск, окруженной немцами под Харьковом, оказался в немецком плену. При возвращении на родину в 1945 году он по ранению, а может быть потому, что сотрудничал со СМЕРШ-ем, был отпущен домой. Но из его рассказов следовало, что все остальные обитатели его барака в немецком лагере были по прибытии на родину арестованы. Их отправили в Воркуту, в лагерь для заключенных без предъявления обвинений. В моих представлениях это не находило оправданий. Ведь была объявлена амнистия.

В литературных источниках, которые нам рекомендовались в институте по курсу «Основ марксизма-ленинизма» и которые я внимательно читал, я не находил оснований и объяснений происходящего беспредела «в обществе победившего социализма». Меня ставили в тупик публичные славословия в адрес Сталина, которые невероятно умножились после его семидесятилетия. Это было какое-то повальное низкопробное угодничество. Эпитеты, употребляемые в обращениях «к великому вождю всех времен и народов, любимому товарищу Сталину», ассоциировались у меня с обращениями эмиров к шаху в популярных в те времена веселых рассказах о похождениях Ходжи Насреддина.

Поэтому решение съезда было воспринято мною как заслуженное историческое осуждение Сталина в рамках партии. Партия, как мне казалось, как бы очищала себя, отрекаясь от сталинского стиля и методов. Я верил в то, что теперь все будет по-иному. Но, как оказалось, я серьезно ошибался. Партия-монополист прекратила репрессии против своих граждан. Но она не стала ни демократичнее, ни эффективнее. При новых генсеках она все более обюрокрачивалась и расширяла поле действия телефонного права и кумовства.

Для меня это стало особенно очевидным, когда уже значительно позже, в конце 60-х годов, как руководитель предприятия, претендующего на «образцовость», я был неожиданно избран на пост второго секретаря городского райкома партии г. Куйбышева (Самары). Вот тогда-то я вплотную столкнулся непосредственно с деятельностью этой партийной машины. Разумеется, на городском и региональном уровне. И был окончательно разочарован. Партия потеряла в моих глазах свою особую роль лидера экономического и социального развития.

Работал я в качестве секретаря, в ведении которого находилась промышленно-экономическая деятельность района. Очень скоро я понял, что всей своею деятельностью я дублирую государственные структуры управления. Партийные комитеты всех тех уровней, с которыми я был связан, ни в какой мере не использовали методы политического руководства. Здесь командовали.

Причем нередко поступаясь принципами внутрипартийной демократии и морали. Важнейшим аргументом для принятия решения было словосочетание: «Есть мнение». Формализм в работе партийных чиновников просто поражал. Создавалось впечатление, что никому ничего не надо, если это не связано с его личными интересами. Мои робкие попытки внести что-то новое, что-то изменить, как правило, не находили поддержки. Мы работали по заданному один раз навсегда алгоритму. Это была угнетающая рутина.

Мое пребывание на партийной должности только в одном отношении оказалось продуктивным, причем для меня самого. Я получил доступ к закрытым партийным изданиям, работам зарубежных авторов по теории социализма, к документам ЦК, в том числе к засекреченным докладам о состоянии советской экономики, о положении в странах Варшавского договора и т. п. Знакомство с этими документами и изданиями заставило меня расстаться со многими капитальными иллюзиями. В том числе с возможностью построения в нашей стране на существующей политической и экономической основе коммунистического и, даже, социалистического общества. Тогда же начало меняться мое отношение и к так называемым «ленинским идеям по превращению России в социалистическое государство». Более полное понимание несостоятельности этих концепций, и даже их авантюрного характера, пришло позже, уже в годы перестройки.

Положение партийного руководителя района открывало для меня возможность личного общения с руководителями крупных промышленных, исследовательских и строительных организаций. Причем нередко в неформальной обстановке. Специалисты в области современных технологий, заслуженные руководители, имеющие огромный опыт создания и развития крупных производств, не стеснялись делиться со мной своими впечатлениями о происходящем в стране. Это были весьма откровенные нарративы, из которых складывалась достаточно грустная картина экономической и социальной политики государства в представлениях моих собеседников. Здесь было о чем задуматься и чем ужаснуться. Поскольку собеседники были со мной достаточно откровенны, я услышал в ту пору немало нелестных слов и в адрес местного партийного руководства. И вынужден был соглашаться с такой оценкой. Все это не прибавляло мне оптимизма.

Я начал думать о том, как уйти с партийной работы. Выручила меня, хоть и не хорошо так говорить, болезнь. В связи с нею мне разрешили перейти на работу в аппарат управления железной дороги.

На вопрос о том повлияли ли мои разочарования на решение заняться социологической наукой, я должен ответить отрицательно. Я действительно решил после всего пережитого заняться научной деятельностью. Но то, что я

оказался в социологии, связано, все-таки, со счастливой случайностью и, очевидно, с моим обостренным в ту пору интересом к проблемам управления и к исследовательской работе вообще.

Выше вы заметили, что в Вашем приходе в социологию значительную роль сыграл Е.Ф. Молевич. Не могли бы Вы чуть подробнее рассказать о нем? К сожалению, я никогда не встречался с ним, не знаю его работ. Если есть возможность, то осветите подробнее и работу Самарских социологов в целом.

С Евгением Фомичом Молевичем я познакомился в 1970 году в процессе подготовки и сдачи кандидатского экзамена по философии. Незадолго до этого он приехал в Куйбышев из Свердловска (Екатеринбурга). Там он работал на кафедре у М.Н. Руткевича, окончил аспирантуру и защитил кандидатскую диссертацию. В Куйбышев он был приглашен на должность заведующего кафедрой философии Политехнического института. Человек высокой эрудиции, блестящий лектор, он быстро завоевал к себе симпатии, как в студенческой среде, так и среди партийно-хозяйственного актива города. В своих лекциях он умело использовал факты современности, находил ответы на любые «каверзные» вопросы. Его критика недостатков в действиях органов власти, умело удерживаемая в рамках допустимого, положительно отмечалась на высоких политических этажах. Поэтому не случайно, когда встал вопрос о создании в городе первого социологического подразделения, местом его «прописки» была определена кафедра философии Политехнического университета.

Евгений Фомич успешно справился с этой задачей. Лаборатория была создана в 1969 году, и ему пришлось взять на себя научное руководство этим новым научным подразделением. Однако это не совпадало с его интересами. Его не увлекала исследовательская деятельность, особенно в сфере производства, о чем он откровенно говорил сам. Поэтому он приложил немало сил, чтобы найти себе преемника, который бы, будучи сотрудником кафедры и находясь в его подчинении, осуществлял научное руководство деятельностью лаборатории. Таким преемником с 1971 года стал я, о чем я уже ранее говорил. Не вмешиваясь в ход исследований, Е.Ф. Молевич не снимал с себя кураторство нового научного коллектива и был своеобразной «крышей», оберегающей его деятельность. Такой «тандем» устраивал всех.

Но уже через год, совершенно неожиданно для работников лаборатории, Евгений Фомич покинул пост заведующего кафедрой. Затяжной конфликт с руководством института и партийной организацией, не имеющий, кстати, отношения к «социологическим опытам», завершился его увольнением. И лаборатория на долгих шесть лет осталась «один на один» со всеми проблемами

начинающего научного подразделения. Она тут же ощутила на себе весь консервативный пыл общественных кафедр, которых не оставляли надежды ее закрыть и которые писали петиции во все инстанции. Начинающим социологам пришлось выдержать несколько комиссионных проверок, в том числе из Министерства высшего образования. В Куйбышеве для знакомства с работой лаборатории, по просьбе кого-то из министерских проверяющих, побывал в ту пору А.И. Пригожин из ИКСИ АН СССР. Лабораторию не закрыли. А на кафедру пришел новый заведующий Н.С. Нилов. Он познакомился с заключениями работавших в лаборатории комиссий и предпочел в ее дела не вмешиваться. И страсти постепенно утихли. А социологи, продолжали свою работу, опираясь на поддержку ленинградцев и на свой более или менее уже накопленный опыт.

Позже судьба вновь свела меня с Е.Ф. Молевичем. После ухода из Политехнического института он поступил на кафедру философии вновь созданного в Куйбышеве Государственного университета. Там он защитил докторскую диссертацию. Если не ошибаюсь, по проблемам диалектики природы. Это позволило ему через некоторое время занять место заведующего вновь образованной, в том же университете, кафедры научного коммунизма. И тогда он обратился к нам с предложением «сменить прописку», перейти в университет и обосновать там лабораторию при его кафедре. Мы были рады такому приглашению. Мы помнили организационную поддержку, которую оказывал нам Евгений Фомич в первый год нашей работы, и воспользовались возможностью вновь работать с ним. Наш «тандем» был восстановлен. Для нас было немаловажным и то, что ректором университета в то время стал тот самый бывший заведующий отделом науки Областного комитета партии Виктор Васильевич Рябов, который курировал создание социологической лаборатории в Политехническом. К концу 1979 года почти все сотрудники лаборатории перешли на работу в университет. С этого момента центром социологической деятельности в области стал Куйбышевский, а после переименования города – Самарский государственный университет. И мы, на радостях, инициировали введение Е.Ф. Молевича в состав Правления Советской Социологической Ассоциации, действовавшего в те годы в Москве.

Там не преминули воспользоваться этим, и поручили Е.Ф. Молевичу создать на базе Самарского социологического центра Поволжское отделение ССА с центром в Самаре. В это отделение должны были войти социологи шести регионов Средней Волги от Республики Татарстан до Астрахани. Сложность этого задания заключалась в том, что объединять в тот момент было некого. Необходимо было еще создать социологические сообщества в большей части этих областей. Евгений Фомич с большой группой сотрудников лаборатории

побывал в областных центрах пяти областей и в Татарстане, которые были кандидатами на включение в состав Поволжского отделения ССА. В каждой из них проходила встреча с партийным руководством. На ней обсуждалось создание областной социологической ячейки ассоциации и перспективы ее совместных действий с Поволжским отделением. Затем проводились социологические чтения с участием всех местных социологов и преподавателей общественных кафедр, занимающихся социологическими исследованиями. Приехавшие из Самары научные сотрудники рассказывали о своей работе и делали доклады по результатам выполненных исследований.

Я постоянно участвовал в этих поездках и видел, с каким интересом и удовлетворением встречали наш приезд работающие в этих регионах заводские и вузовские социологи. Этого нельзя сказать о некоторых партийных руководителях. Секретарь Волгоградского обкома по идеологии, например, вообще отказался принимать нашу делегацию. И нам пришлось сутки ждать, пока к нему не поступит соответствующее распоряжение из ЦК. Работа по созданию нового отделения ассоциации была предусмотрительно согласована Правлением ССА с партийным руководство страны. Вся эта организационная работа продолжалась около полугода и завершилась в мае 1980 года организационной конференцией Поволжского отделения ССА. Она прошла в Самаре. От имени Правления ССА участников конференции – делегатов из регионов приветствовал профессор А.Г. Здравомыслов. Председателем отделения был избран Е.Ф. Молевич, ученым секретарем – сотрудник нашей социологической лаборатории Л.М. Полянцева.

Поволжское отделение функционировало до роспуска ССА. Ежегодно оно проводило Поволжские социологические чтения с участием социологов всех областей-участников. Приглашались социологи этих областей и на все семинары, которые проводились в Лаборатории Самарского университета, а также для участия в издаваемых научных сборниках. Регулярное общение с новыми членами ассоциации убеждало в том, что участие в работе нового отделения открыло для них новые возможности.

В конце 80-х годов, когда в стране началось создание системы социологического образования, мы серьезно задумались над возможностью подготовки социологов в нашем Университете. В лаборатории к этому моменту работало уже три кандидата наук: И.Е. Столярова, А.С. Готлиб и Ваш покорный слуга. Как я уже говорил выше, совместно с Е.Ф. Молевичем и А.С. Готлиб мы проявили инициативу в подготовке и обосновании предложения об открытии в университете социологического факультета. И здесь организаторский талант Евгения Фомича проявился вновь. Он добился того, чтобы ректорат Самарского университета обратился в Министерство высшего образования с подготовленным

нами предложением организовать социологический факультет на базе социологической лаборатории и кафедры научного коммунизма. И создание факультета было разрешено. Основным аргументом в пользу его создания было наличие в Самарском университете уже известного в стране социологического центра, располагавшего к тому времени квалифицированными научными сотрудниками. Евгений Фомич возглавил кафедру «Социологии, политологии и управления». Он взял на себя чтение курса теоретической социологии. Этот курс он читает и в настоящее время. В конце 90-х годов он опубликовал свои лекции в виде нескольких монографий. Позднее вышел еще ряд его учебных пособий. Среди его статей наиболее известна в среде социологов-«трудовиков» статья, опубликованная в «Социсе» в 2001 году: «Труд, как объект и предмет исследований общей социологии». Присутствие в названии его кафедры дисциплины «Политология» не в последнюю очередь связано с тем, что Е.Ф. Молевич уже в течение многих лет занимается этим предметом, участвует в избирательных баталиях и читает студентам лекции по политологии.

Завершая ответ на Ваш вопрос о работе самарских социологов, можно сказать, что вся их многолетняя история представляет собой пример создания социологической цивилизации в одном из провинциальных регионов России, где до того о социологии мало кто слышал. В те далекие времена в Куйбышеве (ныне Самаре) не было ни университетского философского факультета, ни сколько-нибудь известной кафедры философии или психологии. Тем не менее, по прошествии 40 лет, созданная в конце 60-х небольшая социологическая лаборатория технического ВУЗа, превратилась в общепризнанный в России центр социологических исследований в области социологии труда. Её последнее наименование – НИИ «Социальные технологии» Самарского университета. На протяжении последних двадцати лет отсюда в рамках ССА/ РОС осуществлялась координация сотрудничества социологов, работающих в области социальных проблем труда или преподающих социологию труда. Здесь было издано большое число общероссийских сборников научных статей по проблемам труда. Здесь располагался «редакционный штаб» по изданию первого в стране теоретико-прикладного словаря «Социология труда». Высокая квалификация работников лаборатории позволила создать в университете социологический факультет. За последние годы здесь подготовлено значительное число высококвалифицированных научных кадров. Общий курс социологии читается во всех высших учебных заведениях Самары и области, в большей части лицеев и гимназий. В области работает несколько коммерческих социологических центров. А многие руководители области, что немаловажно, освоили социологическую терминологию и начали понимать преимущества и возможности социологического анализа. Покидая в 2005 году Самару, мне было не стыдно за

свое участие в том, что здесь было сделано и организовано. Я благодарю судьбу за то, что она предоставила мне возможность длительное время сотрудничать с подлинными энтузиастами развития Самарского «социологического дела», с моими коллегами по Первой Самарской социологической лаборатории. Я горжусь своими учениками и уверен в их дальнейших успехах.

Библиографический список

1. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. 426 с.
2. Маркович Д. Социология труда: учебник. Москва: Изд-во РУДН, 1997.
3. Штомпка П. Социология. Москва: Логос, 2005.
4. Alexander J.C. The Meanings of Social Life. A Cultural Sociology. Oxford University Press, 2003.

А.С. Мищенко

ПАМЯТИ БУДИМИРА ГВИДОНОВИЧА ТУКУМЦЕВА*

(воспоминания А.С. Мищенко о своем коллеге по СИ РАН ФНИСЦ РАН)

Как-то не укладывается в сознании, что нет больше Будимира Гвидоновича. Он прожил и пережил столько, что казалось, он будет жить ещё очень долго, и сто лет для него – не предел. Он при жизни стал живой легендой нашей социологии, проработав в ней 51 год! И работал до последних дней своей жизни. Он был человеком эпохи 60-х годов 20 века, когда наша страна отходила от сталинского кошмара, и бурно развивались все сферы общественной жизни. Именно тогда вновь возродилась и российская социология, и Будимир Гвидонович был у её истоков.

Помню тот день в 2005 году, когда открылась дверь в сектор «Социологии науки и инноваций», и его руководитель Александр Васильевич Тихонов пропустил впереди себя высокого худощавого человека какой-то нездешней, европейской внешности и провозгласил: «Прошу любить и жаловать, наш новый сотрудник – Будимир Гвидонович Тукумцев». И тут я его сразу узнал. До этого момента я дважды встречал его. Первый раз, когда учился на факультете Социологии и социальной психологии Ленинградского Университета марксизма-ленинизма (да, был такой). Собственно говоря, с этого факультета и начался мой путь в социологию. И тот же Александр Васильевич Тихонов, который читал там курс социологии, в один из дней представил слушателям Будимира Гвидоновича как крупнейшего в СССР специалиста в социологии труда. И Будимир Гвидонович прочитал нам интереснейшую лекцию об исследовании трудовых коллективов, в которых он участвовал. Было это в 1979 году. И тогда отложились в памяти и его образ, и удивительная манера чтения лекции, когда он разыгрывал настоящий спектакль, показывая различные типы рабочих и руководителей.

Второй раз я встретился с Будимиром Гвидоновичем, когда уже работал заводским социологом на одном из крупных производственных объединений Ленинграда. Для нас, молодых социологов, действовала «школа заводского социолога», которой руководил Борис Иванович Максимов, возглавлявший тогда социологическую службу «Кировского завода». И на одном из занятий этой школы в 1983 году я снова увидел Будимира Гвидоновича. Тогда главной проблемой для заводских социологов было внедрение бригадных форм труда на предприятиях. И Будимир Гвидонович прочитал нам лекцию об опыте внедре-

*** Источник: Мищенко А.С. Памяти Будимира Гвидоновича Тукумцева // Петербургская социология сегодня. 2021. Вып. 16. С. 133–135. DOI: 10.25990/socinstras.pss-16.r5t5-2n06.**

ния бригадного подряда на АвтоВАЗе, в котором он участвовал как исследователь и консультант. Эта лекция и те статьи Будимира Гвидоновича, которые я отыскал в Публичной библиотеке, очень помогли мне тогда в работе.

И мне предстояло работать с этим «гуру» заводской социологии в одном секторе!

Теперь я вспоминаю время моей работы вместе с Будимиром Гвидоновичем, как лучшее в моей социологической карьере. Мы вместе осваивали совершенно новую для нас обоих отрасль знания «Социологию инноваций». Особенно мне запомнилась работа по возглавляемому Будимиром Гвидоновичем гранту РГНФ «Формирование инновационной культуры как условия перехода России к инновационному развитию». Это были 2006-2008 годы, годы медведевской «оттепели». Я поражался, с каким энтузиазмом, Будимир Гвидонович работал над этой проблематикой. Он предложил новый подход к изучению инновационной культуры, основывающийся на культуральной социологии Дж. Александера. И это в 80-летнем возрасте! Результатом деятельности Будимира Гвидоновича в социологии инноваций явились 14 публикаций по этой тематике с 2007 по 2014 год. Без сомнения, эти работы войдут в классику социологии инноваций в современной России.

Для меня так и осталось загадкой жизненное и творческое долголетие Будимира Гвидоновича. Очень многие коллеги сходили с «научной дистанции» задолго до того возраста, в котором он продолжал полноценную научную жизнь. У меня есть на этот счёт гипотеза. Будимир Гвидонович был среди нас человеком из «другой России», той, «которую мы потеряли». Будимир Гвидонович много рассказывал мне о своих предках, среди которых были предприниматели, офицеры старой русской армии, учёные. Можно ли встретить сегодня среди нас человека, который знает свою родословную с 15 века?! А Будимир Гвидонович знал своего предка, который в 15 веке приплыл в Латвию из Любека среди немецких переселенцев. В роду у него перемешались столько национальностей, что даже трудно их все перечислить. Я долго думал, откуда в Будимире Гвидоновиче столько аристократизма и интеллигентности. Мне иногда казалось, что он мог бы сниматься в исторических фильмах в роли гвардейских офицеров или высших сановников. Как-то он показал мне свою фотографию в форме железнодорожных войск, ведь по первому своему образованию он был инженером-железнодорожником, а до 1956 года весь инженерный и управляющий состав железных дорог принадлежал к железнодорожным войскам. Так вот, форма эта на нём сидела как «влитая». Вот что значит «порода», сформированная веками отбора всех лучших качеств многих поколений предков, преданно служивших России.

Будимир Гвидонович, кроме научной деятельности, занимался также и историей своего рода. Я знаю, что он написал об этом книгу, а также мемуары о своей жизни. Мне кажется, что биографический фонд нашего института должен обязательно включить эти материалы в свою коллекцию. Сама жизнь Будимира Гвидоновича может быть материалом для исследований не только социологии и истории науки, но и истории России.

Я счастлив, что мне довелось работать совместно с таким выдающимся человеком. Светлая память о нём будет поддерживать меня до конца моих дней.

ВОСПОМИНАНИЯ Ю.В. ВАСЬКИНОЙ О СВОЕМ УЧИТЕЛЕ – Б.Г. ТУКУМЦЕВЕ

Моя первая встреча с Будимиром Гвидоновичем состоялась на курсах интервьюеров, где он был преподавателем, а я пришла учиться на них. Мне тогда было 15 лет, я училась в школе, и на тот момент ничего не знала о социологии.

Будимир Гвидонович рассказывал удивительные для меня вещи, и делал он это столь увлекательно, что к моменту окончания курсов я была уверена в том, какую профессию хотела бы выбрать. Как я неоднократно говорила потом знакомым и коллегам, однажды Будимир Гвидонович встретился мне на жизненном пути и увел за собой по правильной дороге. И я даже не подозревала, что в нашем городе, как и во всей стране, ни один университет пока не проводит набор абитуриентов на обучение социологии. Экзамен по окончанию курсов интервьюеров нужно было сдавать в социологической лаборатории Самарского (тогда еще Куйбышевского) государственного университета. Так я впервые увидела лабораторию, в которой были горы анкет, книг и папок с отчетами. Для меня все это выглядело загадочно, увлекательно, создавало определенный имидж людей, работающих здесь и знающих тайны новой науки. Я не подозревала, что через некоторое время буду регулярно заходить в эту лабораторию, встречаться с работающими в ней людьми, и многое перестанет быть для меня тайной.

Свой первый экзамен Будимиру Гвидоновичу я сдала успешно. И еще два года ждала, когда смогу окончить школу и поступить в университет на специальность «Социология». К этому времени стараниями Будимира Гвидоновича и его коллег (Е.Ф. Молевича, А.С. Готлиб и др.) было открыто отделение социологии.

Будимир Гвидонович стал моим преподавателем «Социологии труда», «Социологии управления», научным руководителем докладов на студенческих конференциях, курсовых работ, дипломной работы, а затем и кандидатской диссертации, и многих научных проектов, в которых я участвовала вместе с ним и другими коллегами.

Работать под его руководством было интересно, мой научный руководитель умел вдохновлять. Идеи рождались в его голове непрестанно. Неоднократно бывало так, что собравшись на обсуждение одной идеи, мы расходились, договорившись о реализации еще нескольких. А когда вновь встречались, чтобы продолжить их рассмотрение, они уже становились неактуальными – за это время появлялись новые. Провожая меня после таких встреч, Будимир Гвидонович на стенах коридора жестами показывал, какие

графики и таблицы мы должны построить, чтобы доказать гипотезы, какие иллюстрации разместить в научном отчете, чтобы он соответствовал ожиданиям заказчика.

Слушая его выступления, участвуя с ним в дискуссиях, я всегда восхищалась его стремлением к новому знанию, старалась соответствовать уровню его требований к качеству исследований, к глубине анализа полученных данных. Будимир Гвидонович был руководителем, который умеет именно мотивировать на труд, а не заставлять и не принуждать. Он сам был для нас примером исследователя, на которого нужно (и хочется) равняться. Мы никогда не слышали, чтобы он повышал голос в разговоре с кем бы то ни было.

Будимир Гвидонович был по-настоящему интеллигентным человеком, деликатность была его врожденным качеством. В каждом собеседнике он умел видеть хорошее, и вел беседу так, что любой человек чувствовал его искренний интерес к теме разговора и к себе. А когда Будимир Гвидонович рассказывал о вещах, интересных ему самому, то этот рассказ запоминался надолго, как и сам рассказчик. Неоднократно мне потом приходилось встречать людей, которые когда-либо общались с Будимиром Гвидоновичем, и узнав, что я с ним хорошо знакома, делились впечатлениями и нередко восторгами от общения с ним. Даже не связанные с наукой люди, однажды поговорив с ним, попадали под воздействие его личности.

После переезда Будимира Гвидоновича из Самары в Санкт-Петербург мы стали встречаться и разговаривать реже. Постепенно я стала привыкать к этим изменениям. Но каждая из новых встреч становилась для меня настоящим праздником: общение с ним приносило столько удовольствия! Так немного людей, с кем можно говорить бесконечно и обо всем, и все равно чувствовать, что не наговорился!

Разнообразие его интересов и способностей было поразительным! Будимир Гвидонович делился впечатлениями от новых книг, от встреч с другими коллегами, убеждал в необходимости исследований на актуальные темы, он мог рассказать об интересных фактах истории многих городов, в которых мы с ним бывали в командировках. Так, например, в Пензе он показывал школу, в которой работал его отец, дом, где жил его родственник, улицу, на которой он подростком впервые услышал трансляцию концерта Рахманинова. По дороге из Петербурга во Всеволожск рассказывал, что в этих местах проходила часть легендарной дороги жизни, и что перед самой блокадой его семье удалось выехать из Ленинграда. При этом к рассказу стали прислушиваться, а затем и открыто интересоваться почти все пассажиры автобуса.

Среди интересов Будимира Гвидоновича было и изучение истории своей семьи, которую он смог проследить на 17 колен, а также написание мемуаров.

И еще одна, неожиданная для меня, музыкальная способность моего научного руководителя – на вечеринке мог сесть за рояль и сыграть вальс.

Будимир Гвидонович мог рассказать, как работает железная дорога, – в прошлом он был инженером-железнодорожником. Однажды по дороге на конференцию (мы ехали поездом) мы с ним вышли на станции и пошли в ближайший перелесок собирать клюкву. На мой вопрос о том, не отстанем ли мы от поезда, он ответил, что наш локомотив поменяют не скоро, поезд отправится гораздо позже расписания, и можно не бояться опоздания, получать удовольствие от сбора ягод, и поведал об их удивительных свойствах и пользе для здоровья. Мы действительно не опоздали и вернулись за несколько минут до отправления, но как он узнал об этом, Будимир Гвидонович сохранил в тайне – пошутил, что по одному ему известным признакам.

Еще одно из увлечений Будимира Гвидоновича – коллекционирование забавных аббревиатур и сокращений советского периода. Жемчужиной коллекции он считал сокращение «замкомпоморде» – заместитель командира по морским делам.

Имея столько достоинств, он был чрезвычайно, даже болезненно скромен. Не любил слушать о себе хвалебные отзывы. В этой связи говорил, что не любит праздновать дни рождения, особенно юбилеи, на которых принято произносить много хороших слов в адрес именинника, на таких мероприятиях чувствует себя неудобно. На вопрос о том, почему ему это не нравится, отвечал, что не его заслуга в том, что он такой, какой есть, поскольку при таких родителях и прародителях он просто не смог бы стать другим.

Видимо, скромность и требовательность к себе заставляли его очень ответственно готовиться к каждой лекции и выступлению, волноваться перед ними, а потом рефлексировать и находить в этих выступлениях недостатки, которые были видны только ему самому. Не имело значения, какого уровня эта встреча – с академиками и докторами наук, или со студентами первого курса, Будимир Гвидонович считал ответственными все свои выступления.

Он вообще был неравнодушен ко всему, что делал и что происходило вокруг. Ничего им не делалось «для галочки». Если начинал новое исследование, то старался прочесть все научные публикации на эту тему, чтобы учесть накопленный опыт и творчески его переработать. Если результаты исследования вскрывали проблемы изучаемого объекта, Будимир Гвидонович старался донести важность их решения до управленческого звена любого уровня – от начальника цеха до губернатора. Он не хотел, чтобы отчеты об исследовании просто хранились у заказчика, добивался, чтобы их выводы претворялись в практику управления.

Конечно, портрет моего руководителя был бы неполным, если бы я не упомянула и его трепетного отношения к членам своей семьи. Будимир Гвидонович передал свой талант «по наследству» детям и внукам. Главный способ этой трансляции, на мой взгляд, – общение и личный пример. Несмотря на то что был занятым человеком, он старался уделять им время, в разговорах со мной неоднократно упоминал о встречах с ними, о том, какие книжки читает, как занимается с ними на каникулах, тревожился из-за их неудач и гордился их успехами. Он старался формировать личность в каждом из своих детей и внуков, и преуспел в этом.

Я и сама в значительной степени являюсь тем человеком, в которого Будимир Гвидонович вложил много своих сил. Во многом благодаря ему я добилась в профессии определенного статуса. Горжусь тем, что могу называть его своим «научным отцом». Основание для этого мне дает и один случай. Однажды вместе с Натальей Владимировной Авдошиной мы были в гостях у Будимира Гвидоновича. Он попросил свою жену Галину Григорьевну принести конфеты, чтобы угостить нас. Галина Григорьевна лукаво заметила, что только сам Будимир Гвидонович знает место, где они хранятся, потому что припас эти конфеты для детей. Тогда он ответил: «Но ведь ко мне и пришли мои дети! Посмотри, это мои дочери от науки, прими их как родных!» С тех пор звание «дочь Будимира Гвидоновича от науки» я считаю самым почетным и дорогим из тех, что у меня есть.

Научное издание

Тукумцев Будимир Гвидонович

ИЗБРАННЫЕ СТАТЬИ

Сборник статей

Под редакцией В.Ю. Бочарова

Дизайн обложки – Т.А. Игнатьева

Редакционно-издательская обработка
издательства Самарского университета

Статьи публикуются в авторской редакции

Подписано в печать 9.03.2023. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Объем 40,5 п. л.
Тираж 35 экз. Заказ №

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)
443086, САМАРА, МОСКОВСКОЕ ШОССЕ, 34.

Издательство Самарского университета.
443086, Самара, Московское шоссе, 34.