

5. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Идентификация с предприятием: классификация работников и выявление управляемых факторов трудовой деятельности // Спутник ежегодника «Россия реформирующаяся». Вып. 2. М.: ИС РАН, 2016 [Электронный ресурс].

6. Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А. Труд и досуг рабочих (программа, инструментарий и некоторые предварительные результаты повторного исследования). 2014. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3224> (дата обращения: 10.09.2019).

7. Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А. Повседневная деятельность рабочих: труд, быт, досуг, 2014. М.: Институт социологии РАН, 2015.

8. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях // Социологический журнал. 2017. Том. 23. № 1. С.8-26.

9. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Об устойчивости измерений в процессе реконструкции социальных типов рабочих как объектов управления // Социологическая наука и социальная практика. 2018. Том. 6. № 2. С. 52-69.

10. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2003.

В.Ю. Бочаров
*Самарский университет,
Социологический институт РАН, г. Санкт-Петербург*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ СТРАТЕГИЙ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

В представленной статье рассматриваются социологические подходы к анализу стратегий трудового поведения, а также некоторые типологии стратегий трудового поведения молодых рабочих. Дается определение основных понятий, используемых в рамках научно-исследовательского проекта «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России». Трудовое поведение молодого работника рассматривается как практическая реализация стратегии молодого работника в трудовой сфере и на рынке труда в рамках выбранной модели трудового поведения.

Ключевые слова: стратегия трудового поведения, трудовое поведение, модель трудового поведения, рабочая молодежь.

V.Yu. Bocharov
Samara University,
Sociological Institute of the RAS, Saint-Petersburg

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ANALYSIS OF STRATEGIES OF LABOR BEHAVIOR

The article deals with sociological approaches to the analysis of strategies of labor behavior, as well as some typologies of strategies of young workers' labor behavior. The definitions of the basic concepts used in the framework of the research project "Life strategies of young people of the new working class in modern Russia" were given. Labor behavior of the laboring youth is seen as a practical implementation strategy of a young worker in the workplace and in the labor market in the framework of the chosen labor behavior model.

Keywords: labor behavior, strategy of labor behavior, labor behavior models, laboring youth.

Анализу стратегий социального поведения уделялось внимание многими известными социологами XX века. Так, еще П. Сорокин все поступки («акты поведения») делил на две категории: «делание чего-нибудь» и «неделание чего-нибудь». При этом «неделание чего-нибудь» подразделялось П. Сорокиным на два вида стратегий поведения: «воздержание» (пассивные акты) и «терпение» (активная форма «неделания») [1, с. 52-53]. В свою очередь Р. Мертон все виды социального поведения (в зависимости от принятия или нет человеком культурных норм) дифференцировал на пять типов индивидуальной адаптации: «конформизм», «инновационность», «ритуализм»; «ретритизм» (бегство) и «мятеж», «бунт» [2, с. 256-277].

Многими российскими исследователями до сих пор за основу берется именно мертоновская типология стратегий социального поведения. При этом отмечается, что «каждая социально-экономическая группа имеет свой поведенческий комплекс, который включает специфические и неспецифические наборы типов поведения» [3, с. 75]. А сами стратегии поведения имеют свою специфику в зависимости от объема экономического, политического, культурного, символического капитала у представителей различных социальных слоев [4, с. 103-104]. Наиболее известными отечественными типологиями социального

поведения, разработанными на базе типологии Р. Мертона, являются типологии, предложенные Ю.А. Левадой: типология «терпеливого поведения» [5] и типология «адаптивного поведения» [6].

Впервые в постсоветской России понятие «стратегия трудового поведения» было дано В.И. Верховиным в 1991 году. Оно звучало следующим образом: «стратегия трудового поведения определяется конкретным набором альтернатив, выбираемых индивидом для реализации оптимума своих профессиональных достижений в пределах заданного ему статусно-ролевого репертуара, в рамках реальных возможностей, связанных с экономической и социальной компенсацией его затрат» [7, с. 27]. Позднее В.И. Верховин сделал важное, на наш взгляд, пояснение относительно «выбора альтернатив» и стратегий трудового поведения: «Говоря о трудовом поведении, мы имеем в виду не только те или иные альтернативы и возможности выбора индивидом различных тактик и стратегий поведения, параметры которых определяются объективными обстоятельствами (конкретной производственной и жизненной ситуацией), но и определенные социокультурные ориентиры личности. Они составляют ценностно-нормативную основу развертывания поведения в определенном социальном контексте» [8, с. 402]. Такой подход согласуется с наиболее признанной в отечественной социологии теорией, концептуально рассматривающей механизмы регулирования социального поведения, – диспозиционной концепцией регуляции социального поведения личности, разработанной В.А. Ядовым [9]. Согласно этой концепции, существует иерархия диспозиций, связанная с иерархией потребностей личности и иерархией сфер социальной жизни. Высший уровень диспозиций представляют собой именно ценностные ориентации, регулирующие поведение и деятельность личности в наиболее значимых ситуациях ее социальной активности («жизненные цели», «жизненный план», «жизненный путь») и определяющие в целом стратегию поведения личности. А ценностные ориентации являются результатом освоения индивидом культурных образцов и традиций, заданных социальными условиями, типом общества, системой его экономических, политических, идеологических, классовых принципов.

В настоящее время существует несколько авторских подходов к выделению стратегий трудового поведения наемных работников. Нередко авторы, на наш взгляд, справедливо подчеркивают, что на самом деле это теоретические абстракции, которые невозможно встретить в «чистом» виде. Так, Н.В. Полякова предлагает типологию, состоящую из шести стратегий [3, с. 24]:

1) «стратегия иждивенчества», подразумевающая ориентацию на отказ от труда и на получение помощи от друзей и родственников;

2) «стратегия минимизации труда», в рамках которой работник ориентируется на сокращенный рабочий день и/или нетяжелый труд, несмотря даже на небольшие доходы;

3) «стратегия максимизации труда», в соответствии с которой, наоборот, работник ориентирован на продолжительный рабочий день и интенсивный труд, стремясь обеспечить себе высокие доходы;

4) «стратегия максимизации расходования рабочей силы», в соответствии с которой работник ориентируется на высокие доходы, несмотря даже на работу во вредных и опасных условиях труда, и с готовностью включается в такую неблагоприятную для собственного здоровья работу;

5) «перспективный тип стратегии», предусматривающий ориентацию работника на содержательный и развивающий труд, ведущий к высокому профессионализму. В рамках этой стратегии работник готов терпеть невысокую заработную плату, надеясь на высокий доход в будущем, который может быть обеспечен ростом профессионально-квалификационных характеристик работника;

6) «криминальный тип стратегии», предусматривающий отказ человека от социально одобряемых и законных способов труда и занятости и проявляющийся в девиантном и/или противоправном поведении в способах получения дохода (обман, воровство, мошенничество и т.п.).

Отметим, что А.Л. Темницкий, принимая и дополняя типологию Н.В. Поляковой, в своем исследовании концентрируется на описании трех типологических групп трудового поведения наемных работников внутри стратегии «максимизации труда», выделяя стратегию ограниченной максимизации труда (1); стратегию сосредоточенной

максимизации труда (2) и стратегию расширенной максимизации труда (3) [10, с. 426].

В ряде работ отечественных авторов выделяются стратегии трудового поведения применительно именно к молодым рабочим. Так, в своем диссертационном исследовании В.Н. Ничипоров выделяет две стратегии трудового поведения молодых рабочих, очевидно для нас, концентрируясь только на позитивных и одобряемых в рамках официального дискурса стратегиях [11]:

1) «стратегия профессионального совершенствования», включающая движение по вертикали в пределах своей профессии, т. е. ориентацию на получение как можно более высокого тарифно-квалификационного разряда, и движение по горизонтали, под которым понимается овладение смежными профессиями и превращение в специалиста «широкого профиля»;

2) «стратегия социальной мобильности», объединяющая два возможных изменения в карьере: переход на инженерную должность и уход в бизнес, открытие собственного дела. Так, планируемое превращение молодого рабочего в инженера рассматривается в качестве возможной стратегии.

В свою очередь, авторами коллективной монографии «Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения» предлагается более полная типология и выделяются три стратегии трудового поведения молодежи (ими используется термин: «образовательно-профессиональные траектории»). Однако нетрудно заметить, что предлагаемая ниже типология применима только к рабочей молодежи, занятой в индустриальном секторе производства [12].

1. «Горизонтальная». Такая стратегия характерна для молодых рабочих, имеющих низкий уровень образования, а также низкую или среднюю профессиональную квалификацию при отсутствии у них ориентации на смену своей нынешней профессии. Это наиболее часто встречающаяся стратегия среди российских молодых рабочих (стратегия «стабильности»), основанная на желании иметь гарантированную занятость, социальные льготы, предусмотренные «социальным пакетом» предприятия (организации) и хорошую, по мнению самого работника, заработную плату.

2. «Прогрессирующая». Такая стратегия основывается на более широком объеме школьных знаний у молодого рабочего

(при формально невысоком уровне образования) и его желании интенсивно овладеть новыми профессиональными навыками. В ряде случаев такая стратегия приводит к достижению работником квалификации высокого разряда, однако его дальнейший карьерный рост ограничивается технологическими возможностями.

3. «Вертикальная». В рамках такой стратегии у молодого рабочего имеется полное среднее образование и интенсивное стремление к повышению квалификации. В перспективе такие рабочие имеют потенциал подняться по карьерной лестнице и стать работниками инженерного или даже управленческого труда.

Также, по нашему мнению, заслуживает внимания еще более широкая типология, выходящая за пределы индустриальной парадигмы труда и состоящая из четырех стратегий трудового поведения молодежи, которую предлагает А.В. Безруков [13, с. 288]:

1. «Стратегия карьерного роста», реализуемая на основе постоянного профессионального развития, обучения, повышения квалификации и проявления инициативы с целью занятия наиболее высоких позиций в социальной структуре общества.

2. «Стратегия общественной пользы», ориентированная на развитие благоприятных условий труда, поддержание дружного коллектива и стабильность работы.

3. «Стратегия свободной занятости», основанная на личных интересах и проявлении инициативы в их продвижении и реализации, рассматривается как способ самореализации.

4. «Стратегия исполнения», ориентированная на простоту трудовой деятельности, гарантии рабочей занятости и заработной платы.

Спецификой нашего анализа является попытка исследовать трудовое поведение и выделить соответствующие стратегии и модели поведения не в целом в социальной группе населения (молодежь), а только в ее определенной части – молодежи «нового рабочего класса». К молодежи нового рабочего класса мы относим наемных работников, занятых во всех сферах материального производства и сервиса, труд которых рутинизирован, разделен на стандартизированные сегменты, поддается алгоритмизации и количественному нормированию результатов; не участвующих в управлении и не имеющих прав собственности в организации, в которой они трудятся [14, с. 145-146].

Модель трудового поведения определяется нами как основанная на базовых социальных установках и сформированная в зависимости от образовательного и профессионально-квалификационного уровня стереотипная форма трудовой активности, реализующаяся в определенном наборе социальных действий (поступков) в условиях внешне регламентированных правил и норм рынка труда и трудовых отношений.

В нашем исследовании модели трудового поведения молодых рабочих опираются на социальное самочувствие рабочей молодежи и вписываются в более широкие модели экономического поведения, представляя собой их реализацию в рамках рынка труда и в трудовых отношениях. При этом само трудовое поведение молодого работника рассматривается как практическая реализация его стратегии в трудовой сфере и на рынке труда в рамках выбранной модели трудового поведения и сформированном типе трудовой мотивации личности. Трудовое поведение молодого работника, по нашему мнению, зависит от ряда факторов, среди которых основными являются: характер трудовых отношений в организации; удовлетворенность работников условиями и оплатой труда; вовлеченность работников в профессиональные объединения; готовность работников защищать свои права, а также доминирующая форма трудовой мотивации.

На данном этапе исследования, на основе обработки данных массового анкетного опроса молодых рабочих, нами сконструированы три априорных модели трудового поведения рабочей молодежи: «терпеливое молчание» (1), «адаптивное приспособление» (2), «активное действие» (3) [15, с. 134-152]. Существенным дифференцирующим признаком в каждой из рассматриваемых нами моделей трудового поведения рабочей молодежи является наличие/отсутствие формальной регламентации трудовых отношений.

Развернутое определение трудового поведения молодого работника выглядит следующим образом: это индивидуальное принятие решений, зависящее от социального самочувствия и нормативных ограничений в трудовой сфере и на рынке труда (I); репертуар институционально регламентированных и нерегламентированных повседневных практик в сфере трудовых отношений (II), связанных с социальным происхождением,

уровнем образования и спецификой культуры работника, а также зависящие от совокупности следующих характеристик его занятости: формы найма и характера трудовых отношений в организации (1), доминирующей трудовой мотивации (2), удовлетворенности различными сторонами работы и оплатой труда (3), социального самочувствия на рабочем месте и адаптированности на рынке труда (4), вовлеченности в профессиональные объединения и готовности защищать свои трудовые права (5) [16, с. 139-140].

Наконец, стратегия трудового поведения молодого работника определяется нами как распределенная во времени и упорядоченная последовательность событий, в рамках которой, в зависимости от выбранного жизненного плана (стратегии трудового поведения), реализуются ценностные ориентации молодого работника в сфере труда.

На следующем этапе исследования нами будет осуществлен кластерный анализ данных анкетного опроса рабочей молодежи, который позволит обоснованно говорить о степени распространенности выделенных априорных моделей трудового поведения, а также сконструировать собственную типологию стратегий трудового поведения молодежи нового рабочего класса применительно к занятым в индустриальном секторе и сфере услуг, с учетом необходимости дифференцировать группы рабочей молодежи по территориальному и гендерным признакам.

Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

Список литературы

1. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов: пер. с англ. М.: Политиздат, 1992. 543 с.
2. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ, Хранитель, 2006. 873 с.
3. Полякова Н.В. Экономическое поведение. Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1998. 180 с.

4. Ашин Г.К., Кравченко С.А., Лозанский Э.Д. Социология политики. Сравнительный анализ российских и американских политических реалий. М.: Экзамен, 2001. 608 с.
5. Левада Ю. Человек недовольный: протест и терпение // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. 1999. № 6. С. 7-13.
6. Левада Ю. Человек приспособленный // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. 1999. № 5. С. 7-17.
7. Верховин В.И. Содержание, структура и функции трудового поведения // Социологические исследования. 1991. № 11. С. 25-36.
8. Экономическая социология: учеб. пособие для вузов / под ред. В.И. Верховина. М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2006. 736 с. («Gaudeamus»).
9. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности / Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975. С. 89-105.
10. Темницкий А.Л. Рыночные стратегии трудового поведения наемных работников / Россия: трансформирующееся общество / под ред. В.А. Ядова. М.: Канон-Пресс-Ц, 2001. С. 417-429.
11. Ничипоров В.Н. Формирование социального поведения молодых рабочих предприятий: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.08. Орел, 2006. 185 с.: ил. РГБ ОД, 61 07-22/156.
12. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. М.: ЦСИ, 2013. 277С. 1 CD-ROM.
13. Безруков А.В. Стратегии трудового самоопределения молодежи (на примере исследования молодежи г. Перми) // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. 2017. № 1. С. 283-289.
14. Gavrilyuk T. New working-class youth in Russia: Life patterns and identity constructing // The Australian Sociological Association Conference 2018. Precarity, rights and resistance. Book of Abstracts. Deakin University, Burwood Campus 19–22 November 2018. P. 145-146.
15. Бочаров В.Ю., Гаврилюк Т.В. Модели экономического поведения рабочей молодежи // Вестник Санкт-петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. № 2. С. 134-152.
16. Молодежь нового рабочего класса современной России: коллективная монография / под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта, 2019. 392 с.