

## СОЦИОЛОГИЯ

УДК 301.08:52

### **ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ДОГОВОРНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

© 2002 В.Ю. Бочаров

Самарский государственный университет

В статье обосновывается необходимость применения нового комплексного подхода к решению проблем формирования отечественной системы договорных трудовых отношений. Развитие системы договорных трудовых отношений рассматривается с точки зрения их постепенной институциализации и становления социального института найма. Коллективные переговоры анализируются как важнейший социальный механизм, регулирующий взаимодействие сторон в рамках системы договорных трудовых отношений. На основе проведенных автором исследований делаются выводы относительно необходимости ускорения процесса институциализации договорных трудовых отношений в нашей стране, предлагаются возможные меры для реализации этого.

В настоящее время многие отечественные исследователи, анализируя современное состояние договорных трудовых отношений чаще всего и, прежде всего, обращаются к рассмотрению последствий изменений произошедших в системе собственности, в экономической сфере общества и в положении предприятий на рынке. То есть развитие договорных трудовых отношений рассматривается как некое социальное последствие произошедших в российском обществе перемен. Рассматривая некоторые характеристики договорных трудовых отношений, многими также утверждается, что низкий уровень развития этих отношений ведет к конфликтам на производстве, и негативно влияет на развитие трудового потенциала. Практически всеми теоретиками и практиками признается, что улучшение состояния договорных трудовых отношений позволяет достичь определенной гармонии в отношениях между работодателем и работником наемного труда. В то же время, теоретическая разработка проблем договорных трудовых отношений в рамках социологической науки в нашей стране только начинается. Особенно актуальным, как нам представляется, явля-

ется разработка комплексного подхода к изучению договорных трудовых отношений с точки зрения процесса институциализации этой системы социальных отношений в сфере наемного труда и становлением на базе этих отношений социального института найма. Когда мы говорим об этом институте, то, подразумеваем, целый комплекс ролей, норм и правил, регулирующих и организующих систему наемного труда. Под термином «социальный институт найма», мы понимаем, 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.

Важно различать понятия «социальный институт» и «социальная система». Здесь нам близка точка зрения Э. Гидденса, считающего, что структурные свойства социальной системы выражаются в ее институциональном устройстве. Социальные институты – это наиболее стабильные черты социальной жизни, практики, локализованные в пространстве и длящиеся (повторяющиеся) во времени. Э. Гидденс определяет их

как стандартизированные способы поведения, играющие ключевую роль в организации социальных систем, так как они обеспечивают, во-первых, пространственно-временную непрерывность, преемственность и повторяемость повседневных практик, и, во-вторых, постоянную перестройку стандартов поведения в зависимости от контекста повседневной социальной деятельности. Стандартизированное поведение индивидов и коллективных агентов, находящихся в разных секторах социальных систем, в значительной степени обуславливает интеграцию социетальных тотальностей посредством рутинного воспроизводства структурных качеств систем и институциональных контекстов действия [23, с.83].

Исходя из теоретических предпосылок системного анализа [14, с.8-15], мы рассматриваем договорные трудовые отношения как целостную социальную систему, не сводимую к составляющим ее элементам (субъектам), в рамках которой происходит взаимодействие участников указанных отношений посредством определенных социальных механизмов с целью обеспечения стабильного развития всего общества. И действительно, система договорных трудовых отношений включает в себя комплекс отношений между своими субъектами, которые не ограничиваются отношениями между наемным персоналом и работодателем.

Вообще традиция рассматривать договорные трудовые отношения как систему восходит к известной работе американского ученого Дж. Данлопа «Система промышленных отношений», которая была опубликована в США в 1958 году [21]. Дж. Данлоп предложил рассматривать пространство договорных трудовых отношений как социальную подсистему общества, подчеркивая, что она «...в своем развитии включает в себе в каждый момент времени определенных субъектов, определенный контекст, идеологию, которая связывает эту

систему воедино, и свод правил, которые руководят субъектами на рабочих местах и в рабочем сообществе» [21, с.7].

В дальнейшем идеи системного подхода к рассмотрению договорных трудовых отношений были развиты французским исследователем Х. Морелем [25]. Определяя предмет этих отношений, он пишет: «...центр трудовых отношений формируется зависимой рабочей силой; основное содержание этих отношений составляют занятость, условия и оплата труда» [2, с.31-32]. В своей концепции Х. Морель относит профсоюзы (включая профсоюзных организаторов, аппарат профсоюзных организаций) и ассоциации работодателей к действующим лицам системы договорных трудовых отношений.

Надо заметить, что системная модель изучения договорных трудовых отношений с момента своего появления подвергалась критике, в основном за свою статичность, консерватизм и невнимание к конфликту. И наряду с рассмотренной традицией изучения договорных трудовых отношений, в научном сообществе сложились и другие подходы к их анализу. Суть их сводится к следующему:

Поведенческий подход. Признавая неизбежность конфликта в индустриальном обществе, сторонники этой школы настаивают на возможности его регулирования с помощью определенных правил, разделяя, таким образом, позицию «системников». Однако, в отличие от них, сторонники поведенческого подхода уделяют большее внимание изучению поведения действующих лиц («актеров»), чем выделяемых социальных институтов, считая, что понимание факторов, порождающих конфликт, так же важно, как знание способов его разрешения. Как отмечает Г. Кэр, согласно поведенческой модели, на уровне предприятия необходимо учитывать цели трех групп участников: менеджмента, стремящегося контролировать организацию труда и зарплату; наемных работников, которые также хотят контролиро-

вать эти вопросы; акционеров, заботящихся о выживании предприятия, росте производства и прибылей [5, с.8-11].

Конфликтный подход. В рамках этого подхода можно выделить две наиболее влиятельных школы: плюралистическую (а) и марксистскую (б).

(а) Центральная особенность договорных трудовых отношений в рамках плюралистического подхода - потенциальный конфликт, который существует между работодателем и наемным работником внутри промышленного предприятия. Конфликт на предприятии рассматривается сторонниками этого подхода как неизбежный, и рациональный, причем, для его разрешения требуются постоянные процедуры установления консенсуса между вовлеченными субъектами. В отличие от унитарного подхода [22, с.51-55] в плюралистической перспективе изучения договорных трудовых отношений профсоюзы наделяются представительной функцией и, им отводится важная роль в регулировании этого конфликта.

В рамках плюралистической школы выделяется интегрированный подход или модифицированная плюралистическая модель. Этот подход к изучению договорных трудовых отношений принадлежит английским исследователям Д. Фарнхаму и Дж. Пимлотту [22, с.65-70].

(б) Еще одна распространенная концепция изучения договорных трудовых отношений, основывается на марксистской теории капитализма. Основываясь на предположении о конфликтной природе социальных отношений, в рамках этой школы рассматриваются и договорные трудовые отношения. Отношения между их субъектами характеризуются как неравноправные в силу различного доступа к средствам производства. Для институционализации конфликта и возможности функционирования договорных трудовых отношений предполагаются сильные профессиональные союзы, способные противостоять диктату собственника. Из современных зарубеж-

ных исследователей, изучающих в рамках этого подхода договорные трудовые отношения, можно выделить Р. Хаймана [24, с.17-46].

Рассмотрев основные подходы к изучению договорных трудовых отношений, предлагаемых западными учеными, мы хотим подчеркнуть, что в методологическом плане нам близок системный подход к определению субъектов и содержания договорных трудовых отношений. Здесь мы придерживаемся, точки зрения М.Н. Руткевича, который подчеркивает, что системный подход «должен применяться не только при изучении функционирования и эволюции социальных систем, но также их качественного изменения, трансформации» [14, с.15]. Во-вторых, для нас важен опыт плюралистической школы в рамках конфликтного подхода, принимающий конфликт на предприятии как неизбежность и выделяющий роль организаций наемного персонала в урегулировании этого конфликта. Наконец, необходимо признать конструктивность идей современной марксистской школы, представляемые Р. Хайманом, о необходимости активного участия социальных организаций наемного персонала в договорных трудовых отношениях.

Отечественные ученые также начинают рассматривать договорные трудовые отношения как социальную систему [13, с.71]. В частности, известный исследователь в области социологии труда И.Ф. Беляева пишет: «Система трудовых отношений – это совокупность взаимодействий, включающая в себя фактические трудовые отношения... социально-трудовые отношения; трудовые (социально-трудовые) правоотношения и отношения направленные на регулирование трудовых отношений» [3, с.4].

Рассматривая договорные трудовые отношения как одну из социальных систем общества, мы предполагаем, что институционализация такой системы становится возможной, благодаря действию определенных социальных механизмов. Одним из важнейших социальных меха-

низмов этой системы является коллективный переговорный процесс между субъектами договорных трудовых отношений по поводу условий найма, порядка занятости и разрешения трудовых конфликтов. Здесь надо заметить, что, являясь важнейшим, этот социальный механизм не является единственным для рассматриваемой системы отношений. Нами также выделяются следующие социальные механизмы, действующие в системе договорных трудовых отношений: принятие и исполнение трудового законодательства; забастовки и стачки; третейское разбирательство споров при участии представителей власти; судебный процесс по вопросам договорных трудовых отношений.

Обращение к категории социально-го механизма при исследовании договорных трудовых отношений необходимо, на наш взгляд, по двум причинам. Во-первых, как указывают И.В. Блауберг и Э.Г. Юдин, когда предметом исследования являются сложные системы (в нашем случае отечественная система договорных трудовых отношений) «... акцент должен делаться на проблематику целостности... вокруг двух моментов: поиска специфических механизмов и... определения наиболее существенных форм взаимодействия целостного объекта со средой» [4, с.41]. Во-вторых, использование категории социального механизма ориентирует исследователей не только на изучение сложных систем, но и на совершенствование управления ими [10, с.131]. Общеизвестно, что «... управление социально-трудовыми отношениями, или их регулирование, - важнейшая составная часть функционирования любой экономической системы» [19, с.68].

В самом общем плане под социальным механизмом принято понимать устойчивую систему поведения социальных групп, а также взаимодействие этих групп друг с другом [6, с.59]. Наиболее развернутую концепцию содержания социальных механизмов, на наш взгляд, предлагает белорусский социолог Г.Н.

Соколова [16, с.73-75]. Воспользуемся подходом этого автора и сконструируем черты, присущие социальному механизму коллективных переговоров между субъектами договорных трудовых отношений.

1. В рамках системы договорных трудовых отношений коллективные переговоры выполняют функцию регулирования взаимодействия субъектов этих отношений, в соответствии с общесоциальной потребностью в мирном, конвенциональном развитии общества.

2. В системе договорных трудовых отношений социальными группами выступают наемные работники и предприниматели со своими интересами и потребностями, представляемые своими социальными организациями, они взаимодействуют в рамках социального механизма коллективных переговоров, выработывая совместные решения и правила взаимоотношений.

3. Социальные механизмы базируются на исторически сформированных структурах - социальных институтах. (По мнению Л.Я. Косалса социальные механизмы «встроены» во все социальные институты [9, с.198]). Социальный механизм коллективных переговоров в системе договорных трудовых отношений базируется на социальном институте найма, который регулирует договорные трудовые отношения.

4. Социальный механизм коллективных переговоров включает в себя материальную базу для ведения переговорного процесса на предприятии и установку на активную деятельность субъектов в рамках договорных трудовых отношений.

5. В социальном механизме коллективных переговоров присутствуют социальные нормы и ценности социальной справедливости по отношению к участникам переговоров, консенсуса в принятии коллективных решений и толерантности к противоположной стороне переговоров. По мнению В.А. Ядова наибольшее значение для отечественной системы договорных трудовых отноше-

ний, как важнейшей подсистемы всего общества имеют ценности социальной справедливости [20, с.42].

6. Социальный механизм коллективных переговоров характерен не только для связи субъектов системы договорных трудовых отношений, он пронизывает все социальные отношения (политические, управленческие) и социальные институты общества (торговля, семья), обеспечивая их развитие. Как пишет Д.В. Калашников: «Многие дискуссии и заседания организаций, несмотря на то, что никто не называет их переговорами, являются таковыми. Каждый из нас, независимо от того, хочет он того или нет, ежедневно является участником личных или деловых переговоров» [8, с.107].

Г.Н. Соколова утверждает, что «...регулируя общественно значимые отношения, социальный механизм приобретает статус средства разрешения социальных противоречий во взаимных отношениях субъектов деятельности или в дисфункциональном развитии социальных процессов» [16, с.72].

Мы согласны с точкой зрения отечественных исследователей социологии труда Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко и В.В. Щербины, что переговоры это «...механизм регулирования отношения между социальными субъектами, основанный на том, что в одно и то же время существует взаимозависимость и расхождение интересов» [18, с.206].

Таким образом, можно дать следующее определение: **коллективный переговорный процесс** – это важнейший социальный механизм регулирования взаимодействия субъектов системы договорных трудовых отношений по поводу условий найма, порядка занятости и разрешения трудовых конфликтов.

В широком смысле переговоры представляют собой достаточно сложный процесс, в котором выявляется и баланс сил, и характер отношений сторон (сотрудничество или противостояние) [11, с.68]. Переговорный процесс это условие существования и проявления

договорных трудовых отношений. Когда переговоров между сторонами нет, то договорные трудовые отношения не актуализируются в виде каких-то процессов, организаций, норм, формальных правил – то есть процесс институционализации не развивается. Объективно они существуют, но функционируют латентно и не оказывают влияние на изменение ситуации на промышленном предприятии. Это ведет к росту социальной напряженности и далее к различным социальным взрывам, забастовкам, бунтам. Как отмечает В.А. Ядов: «...в Западной Европе... сложились нормальные цивилизованные трудовые отношения, определены способы и методы отстаивания своих интересов, есть организационные структуры, в рамках которых представители работников и работодателей имеют возможность договариваться. У нас этого нет... отсюда конфликты, столкновения» [20, с.41]. Исключить переговорный процесс из жизни, значит загнать в подполье развитие договорных трудовых отношений и затормозить их институционализацию и социальное развитие предприятия.

Становится ясно, что неразвитость социального механизма коллективных переговоров субъектов договорных трудовых отношений является одной из главных причин отсутствия в нашей стране эффективно действующей модели социального сотрудничества между этими субъектами, что не позволяет успешно развиваться всей рыночной экономике [1, с.141].

Переговорный процесс в рамках современного промышленного производства носит коллективный характер. Так, В.В. Песчанский замечает, что ядром современной системы договорных трудовых отношений «...служит «коллективный торг» – коллективные переговоры и действия, с ними связанные...» [13, с.71]. Однако, подход, который заложен сегодня в отечественной науке к понятию «коллективные переговоры», относящий их только к процессу заключения коллективного договора и больше

ни к чему, просто копирует старую советскую действительность. Тогда коллективный договор был единственной, официальной формой взаимодействия администрации и работников предприятия. Коллективные переговоры не могут рассматриваться как «...разновидность переговоров, которые предшествуют заключению коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателями» [17, с.77].

Таким образом, коллективные переговоры являются социальным механизмом, обеспечивающим функционирование и развитие социального института найма. Для того чтобы в системе договорных трудовых отношений заработал такой социальный механизм, обеспечивающий повышение материального благосостояния наемного работника эти отношения должны пройти определенные этапы своего развития, постепенно порождая социальный институт найма. В ходе такой эволюции субъекты договорных трудовых отношений идентифицируются со своими ролями, появляются приемлемые для вовлеченных сторон нормы взаимодействия, которые постепенно получают законодательное подтверждение, создаются организации, которые становятся посредниками во взаимодействии сторон договорных трудовых отношений. Постепенно государство включается в процесс взаимодействия субъектов договорных трудовых отношений, в качестве третьей стороны, с целью ускорить их развитие и придания им цивилизованного характера. Таким образом, формируется соответствующий социальный институт найма.

Без существования такого социального института система наемного труда объективно не может развиваться. То есть, становление социального института найма является объективной потребностью, без которой не может существовать наемный труд и современное капиталистическое производство, основанное на отношениях наемного труда и капитала.

И именно неразвитость этого социального института все более становится тормозом на пути развития рыночной экономики в стране. Его несформированность не случайна. Чрезвычайно негативными были предпосылки, в которых началась перестройка и переход к новой системе экономических отношений в 90-х годах XX века. У российских работников и руководителей не было практически отечественного опыта институционализации договорных трудовых отношений, потому что и не было самих договорных трудовых отношений в течение 70 лет, а до этого опыт был чрезвычайно мал.

Формирование сторон договорных трудовых отношений и появление организационных структур их представительства, несомненно, связано с процессом солидаризации наемного персонала. Дело в том, что 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 институционализации договорных трудовых отношений. В такой ситуации не создаются роли, не интернализируются нормы, не создаются организации для участия в переговорах. У стороны наемного труда отсутствует сама потребность в становлении социального института найма. В тоже 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. Во всех развитых странах мира огромную роль в достижении справедливого распределения доходов на предприятии, а также, в установлении паритетных отношений между работниками наемного труда и

работодателем сыграли профсоюзы (и другие организационные формы коллективного представительства наемного персонала). Но в нашей стране профсоюзы в этих вопросах демонстрируют свою полную зависимость от работодателей, нежелание конфронтации с ними. Поэтому не случайно, что членство в профсоюзных организациях промышленных предприятий в минувшем году по данным наших исследований снизилось до 58,5 процентов (в среднем по промышленности) [7].

Беда отечественных профсоюзов в том, что, фактически монополизировав за собой право представительства наемного персонала, они, в тоже время, не включаются в решение вопросов относящихся к содержанию договорных трудовых отношений, а занимаются не свойственными им функциями, тем самым, тормозя процесс формирования социального института найма. Профсоюзы создают видимость своеобразную декорацию для выдвигания лозунгов о социальном партнерстве и тем самым отвлекают от создания тех условий, которые могли бы наладить нормальный диалог между сторонами договорных трудовых отношений. Не случайно многие стихийные стачки вспыхивали без участия профсоюзов, а коллективные договора в подавляющем своем большинстве не содержат раздела о реальном повышении заработной платы наемного персонала. А ведь во многом благодаря профессиональным союзам в экономически развитых странах Запада был сформирован социальный механизм коллективных переговоров, с помощью которого стало возможно непрерывное повышение материального благосостояния и заработной платы наемного персонала. В нашей стране профсоюзы пока не сыграли этой роли. Более того, имея чрезвычайно низкий авторитет и поддержку среди наемного персонала предприятий, эти организации поставили под сомнение свое право выражать интересы наемного работника, то есть свою легитимность в ведении переговоров с рабо-

тодателем. Но для того, чтобы переговорный процесс состоялся, необходимо, чтобы каждая сторона переговоров была представлена каким-либо органом, особенно это актуально для стороны наемных работников. Характерной чертой зарубежных систем договорных трудовых отношений стало формирование так называемых органов функционального представительства работников, в компетенцию которых входят социальные и экономические проблемы. Представительные органы работников создаются наряду с профсоюзами и имеют такое же право представлять работников в переговорах с работодателями, как и профсоюзы. Представительные органы работников повсеместно стали создаваться, когда проявилась тенденция ослабления позиции профсоюзов. В этой связи, для того, чтобы не допустить серьезных изменений в социальном балансе и в расстановке общественных сил, правительства стран Запада делают шаги по законодательному закреплению позиций трудовых коллективов на предприятиях и учреждениях, независимо от степени охвата персоналом профсоюзами [15, с.89]. Опыт организации комиссий по переговорам между сторонами договорных трудовых отношений широко внедрен в таких странах как Германия, Австрия, Швеция. В этих странах успешно действуют советы предприятий, производственные советы, комиссии по переговорам. Суть не в наименовании такого органа. Главное, что на предприятии ведется постоянный диалог между персоналом и работодателем. Такие представительные органы, действующие на западных предприятиях, имеют широкие права – следить за соблюдением на предприятии законодательных актов о труде, вносить от имени представляемых работников различные предложения и вести переговоры по их реализации. Распространена практика, когда без согласия таких советов или комиссий нельзя поменять распорядок рабочего дня, время, место и порядок выплаты

заработной платы, ввести в действие новое оборудование.

Не исключено, что в будущем и эти организации отойдут в прошлое из-за изменений в характере производства и развития всего общества. Индивидуальные формы переговоров вновь будут преобладать только уже на более высоком цивилизованном уровне, изменится и социальный механизм организации переговорного процесса.

Тем не менее, в ходе исторического развития наемного труда, профсоюзы являлись важнейшим элементом институализации договорных трудовых отношений, побудителем процесса становления демократических норм в управлении производством, инициатором законодательного закрепления социальных и трудовых гарантий наемных работников. Благодаря профессиональным союзам в экономически развитых странах Запада был сформирован социальный механизм коллективных переговоров, с помощью которого стало возможно непрерывное повышение материального благосостояния и заработной платы наемного персонала. И надо признать, что профсоюзы успешно выполнили свою миссию. Как пишет Т. Парсонс: «...материальное положение так называемого рабочего класса значительно улучшилось благодаря тому, что, в большей мере под давлением профсоюзов, выросли зарплаты и увеличились «дополнительные льготы»» [12, с.148].

Таким образом, профессиональные союзы возникли на фоне потребности в реализации функций социального института найма в системе договорных трудовых отношений. Они создали возможность задействовать механизм коллективных переговоров на предприятии. Продуктом такого переговорного процесса может быть, в частности, заключение коллективного договора предприятия, либо отраслевого или территориального соглашения – локальных нормативно-правовых актов, устанавливающих для сторон договорных трудовых отношений формальные правила их

взаимодействия, а также порядок и условия использования и применения наемного труда.

Несомненно, что договорные трудовые отношения играют в условиях наемного труда главную роль в развитии работника, производства и в определенной степени и общества в целом. От состояния договорных трудовых отношений зависит степень воспроизводства трудовых ресурсов, динамика потребительского спроса и уровень жизни семей работников. Ибо именно в рамках системы договорных трудовых отношений может быть создан тот уникальный социальный механизм коллективных переговоров, который в условиях негосударственной собственности позволяет соблюдать интересы работников, обеспечивать справедливый и объективный уровень оплаты труда и вообще рационально и эффективно использовать наемный труд.

Если рассматривать положение дел в нашей стране, то можно заметить, что на отечественных предприятиях процесс институализации договорных трудовых отношений находится до сих пор в зачаточном состоянии. Можно лишь говорить, что начинается процесс осознания необходимости объединения усилий работников наемного труда в отстаивании своих прав на достойные условия труда и его справедливую оплату. Не сформированы механизмы взаимодействия сторон договорных трудовых отношений в новых условиях. В подавляющей части случаев отсутствуют легитимные коллективные представители работников наемного труда, реально отстаивающие их интересы. Законодательно закрепленные нормы взаимодействия сторон договорных трудовых отношений не способствуют эффективному функционированию системы договорных трудовых отношений. Так, несмотря на принятие нового Трудового Кодекса, процедура заключения коллективного договора, а также механизм его исполнения вызывают много нареканий у специалистов. И в ходе исследования про-



веденного на промышленных предприятиях Самарской области такая негативная оценка находит свое подтверждение в ответах респондентов. Так о заключении коллективного договора между трудовым коллективом и администрацией предприятия на 2001 год (либо о действии на предприятии ранее заключенного договора) сообщили более половины респондентов (63,6 процента) [7]. (Вопрос в исследовании задавался следующим образом: «Заключен ли у Вас на предприятии коллективный договор между работниками и администрацией на 2001 год?»). Но на всех обследованных предприятиях на момент проведения исследования действовал заключенный коллективный договор. Такие цифры свидетельствуют, что, либо у работников нет информации о заключенном коллективном договоре, либо они не испытывают интереса к документу, который подписан, зачастую без их ведома, единолично председателем профкома. Тревогу вызывают данные, свидетельствующие о том, что около трети работников обследованных предприятий «в глаза не видели» этот документ призванный регулировать договорные трудовые отношения на предприятии. То есть, значительная часть работников, по-прежнему отчуждена от колдоговорной практики и не проявляет интереса к этому процессу. Сами работники «знакомятся» с текстом коллективного договора тогда, когда он уже «обсужден» и «одобрен». В тоже время, создается впечатление, что работники и их представители (на большинстве предприятий таковыми по-прежнему являются профсоюзы) рассматривают сложившуюся ситуацию как нормальную и не требуют никаких изменений.

В заключении надо все же отметить, что уже сегодня делаются некоторые шаги со стороны государства повлиять на ускорение процесса институционализации договорных трудовых отношений. Но, попытки решить накопившиеся проблемы за счет какого-то одного средства (принятия

нового трудового законодательства, концепция социального партнерства, соглашение с профсоюзными верхушечными структурами, борьба с задолженностью по заработной плате), не могут увенчаться конечным успехом, а дают лишь частные результаты. У многих до сих пор отсутствует четкое понимание необходимости институционализации системы договорных трудовых отношений на всех уровнях и особенно на низовом (первичном). В тоже время, бесперспективны надежды на рост материального благосостояния людей и укрепление трудового потенциала страны без формирования полноценного социального института найма, учитывающего общие и местные возможности и традиции. Только благодаря социальному институту найма, возможно решение вопросов регулирования оплаты и условий труда, перераспределения трудовых ресурсов, повышения мотивационного потенциала наемных работников. Только за счет этого социального института могут быть решены многие экономические проблемы страны, не говоря о том, что будет обеспечено расширенное воспроизводство трудовых ресурсов страны.

Исходя из перечисленных выводов, мы предлагаем стратегические направления для приложения усилий для изменения ситуации в социально-трудовой сфере отечественных предприятий. Суть предлагаемых новаций заключается в следующем:

◆ законодательное закрепление норм обязательного ведения постоянного переговорного процесса на предприятии;

◆ создание условий для обеспечения легитимного представительства сторон договорных трудовых отношений;

◆ выработка процедур, нормативов и ролей участников коллективных переговоров – формализация этого процесса;

♦ внедрение принципов трипартизма на первичном уровне отдельного предприятия.

Принятие предлагаемых направлений деятельности, (которые носят концептуальный характер, а не являются конкретными социальными технологиями) может способствовать созданию условий для ускорения процесса институционализации договорных трудовых отношений в русле трехстороннего сотрудничества и принципов социальной справедливости, конвенционализма и толерантности. Что, несомненно, приведет к росту материального благосостояния работников наемного труда составляющих подавляющее большинство населения нашей страны.

Создание условий для формирования социального института найма может стать целью социальной политики нашего правительства и органов власти на местах в сфере труда, если, они сочтут необходимость и осознают неизбежность принятия мер для решения проблем в этой сфере. Такие шаги будут означать использование и применение новых норм в области договорных трудовых отношений, введение системы санкций за нарушение таких норм. Такой подход будет означать становление дееспособного социального института найма. В ином случае, если пустить процесс формирования социального института найма на самотек, основываясь на формуле: «рынок все решит», то институционализация системы договорных трудовых отношений в стране может затянуться на длительный срок. Такого испытания Россия может не выдержать как в социально-политическом, так и в экономическом плане, что еще раз доказывает необходимость изменения государственной политики в области договорных трудовых отношений и создания условий для ускорения процесса институционализации договорных трудовых отношений на предприятиях и, что сегодня это приоритетная задача для нашего государства.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г.* Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России // Социс. 2000. №1.
2. *Барсукова С.Ю., Герчиков В.И.* Приватизация и трудовые отношения. Новосибирск, 1997.
3. *Беляева И.Ф.* Концепция развития трудовых отношений в России в переходный период: тезисы доклада. Мин-во труда РФ, Институт труда. М., 1995.
4. *Блауберг И.В., Юдин Э.Г.* Становление и сущность системного подхода. М.: «Наука», 1973.
5. *Жилина И.Ю.* Промышленные отношения: сфера, парадигмы и системы // РЖ Социальные и гуманитарные науки. Серия «Экономика» (отечественная и зарубежная литература). 1994. №2.
6. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни. Новосибирск, 1991.
7. Исследование выполнялось в IV квартале 2001 года в рамках Мониторинга социально-трудовой сферы на предприятиях промышленности Самарской области. Объем выборки 600 человек.
8. *Калашников Д.В.* Переговорный метод управления конфликтом // Социс. 1998. №5.
9. *Косале Л.Я.* Перестройка и механизм социальных изменений / Экономическая социология и перестройка. М.: «Прогресс», 1989.
10. *Кочетков А.В.* Теория и практика развития механизмов социально-экономического управления. Системные исследования. М.: «Наука», 1982.
11. *Молодякова Э.* Механизм регулирования трудовых отношений в Японии // Проблемы теории и практики управления. 1997. №3.
12. *Парсонс Т.* Система современных обществ. М.: «Аспект Пресс», 1997.
13. *Песчанский В.В.* Промышленные отношения в России: к демократизации или авторитарности? // МЭиМО. 1997. №3.

14. Руткевич М.Н. Общество как система. Социологические очерки. СПб.: «Алетейя», 2001.
15. Силин А.А. О социальном партнерстве и регулировании трудовых отношений на Западе и в России (последние тенденции) // Труд за рубежом. 1997. №2.
16. Соколова Г.Н. Экономическая социология. М.: ИИД «Филин»; Мн.: «Беларуская навука», 2000.
17. Социальное партнерство: словарь-справочник / Рук. авт. кол. В.Н. Киселев, В.Г. Смольков; АТиСО, М.: ОАО «Изд-во Экономика», 1999.
18. Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербини. М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1993.
19. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, Изд-во «ЧеРо», 1996.
20. Ядов В.А. Труд в системе жизненных ценностей // Человек и труд. 2000. №1.
21. Dunlop J. Industrial Relations Systems. N.Y.: Holt and Winston, 1958.
22. Farnham D., Pimlott J. Understanding Industrial Relations. London, 1983.
23. Giddens A. Central problems in social theory: Action, structure and contradiction in social analysis. London: Macmillan Press, 1979.
24. Hyman R. Industrial Relations in Europe: Theory and Practice. European Journal of Industrial Relations. 1995, Vol. 1. №1.
25. Moerel H. The Study of Labour Relations / Labour Relations in Transition. H. Moerel (ed.) Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.

## PROBLEMS OF INSTITUTIONALIZING THE SYSTEM OF CONTRACT LABOR RELATIONS

© 2002 V. Yu. Bocharov

Samara State University

The article justifies the necessity of application of a new complex approach to solving the problems of formation of the domestic system of contract labor relations. The development of the system of contract labor relations is being considered from the point of their gradual institutionalizing and the formation of the social institute of employment. Collective negotiations are analyzed as an important social mechanism regulating the interaction of the parties in the system of contract labor relations. On the basis of analyses made by the author the conclusions regarding the necessity of acceleration of the process of institutionalizing of the contract labor relations system in contemporary Russia are being made. Possible measures for this acceleration are being proposed.

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ**

© 2002 Н.В.Авдошина

Самарский государственный университет

В статье анализируется состояние трудового потенциала промышленности в период стабилизации производства на примере предприятий Самарской области. Рассматриваются причины снижения количественного и качественного уровня трудового потенциала. Исследуется динамика основных показателей и тенденция дальнейшего развития трудового потенциала. Эмпирической базой являются данные мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области.

В условиях адаптации промышленных предприятий к рыночной экономике, первых признаков экономической стабилизации и некоторого роста производства на передний план выходят проблемы, от решения которых, главным образом, зависит сохранение и укрепление наметившейся позитивной тенденции. И среди них особое место занимают те, которые связаны с состоянием трудового потенциала.

За десятилетие экономической реформы промышленность прошла мощную проверку на выживаемость. И в это экстремальное десятилетие для предприятий проблемой номер один было занять устойчивое положение на рынке, наладить новые деловые связи в России, СНГ, с зарубежными фирмами и зарекомендовать себя как надежного партнера с хорошей финансовой и производственной базой. При этом сохранение и развитие трудового потенциала не входило в список первостепенных задач. В условиях «лишь бы выжить» было не до «человеческого фактора».

Однако сегодня, когда определенная часть предприятий вернулась к состоянию устойчивого развития и уверенно планирует свое будущее, оказалось, что возможность переоснащения производства, внедрения современных мировых технологий и т.д., желание «шагать в ногу со временем» натывается на серьезнейшее препятствие - трудовой потенциал не соответствует задачам и уровню современного производства.

За минувшее десятилетие предприятия, по признанию их руководителей, «растеряли» свой трудовой потенциал [2, с. 9]. Высококвалифицированные, грамотные, самостоятельные работники - также поставленные в жесткие условия выживания - уходили в бизнес - индивидуальный, малый и т.д., либо устраивались на предприятия, которые оперативно сумели переориентироваться и быстрее других «выплыть» на рыночной волне (но такие были наперечет).

В результате этого численность работающих в промышленности Самарской области с 1991 по 1999 г. сократилась на 34,6 процента (с 2000 г. начался некоторый рост численности работающих) [2, с. 7] (Для сравнения: в период американской депрессии 30-х годов, которая поставила индустрию на грань выживания, сокращение численности также составило около одной трети работающих) [3, с. 32].

При этом следует отметить, что большая часть покинувших предприятия (52 процента) ушла с них по собственному желанию.

Адаптируясь к новым условиям, существенная часть ушедших с предприятий работников была вынуждена расстаться со своей профессией, приобрести новую и т.п.

В результате этого наиболее дефицитными на рынке труда сегодня стали высококвалифицированные рабочие самых традиционных для нашей промышленности профессий - токари, сварщики, электрики, слесари и т.д.

Обострению этого дефицита способствовала и переориентация средне-профессионального образования на выпуск «модных» профессий – бухгалтеров, менеджеров и т.п. Практически прекратилась подготовка рабочих профессий. Теперь, когда началось оживление производства, это поставило промышленность в безвыходное положение. В этих условиях происходит переманивание дефицитных высококвалифицированных рабочих с одних предприятий на другие путем повышения зарплаты. Понятно, что такая «пожарная» мера не решает проблему в целом и не укрепляет экономическую, да и социальную стабильность предприятий.

Наряду с этим произошло существенное «старение» персонала предприятий. Отсутствие притока молодежи привело к тому, что на ряде предприятий большую часть работающих составляют люди предпенсионного и пенсионного возраста. По данным специального исследования социально-трудовой сферы машиностроения, на всех 14 обследованных предприятиях доля молодежи «не дотягивала» даже до 20 процентов и составляла от 4 до 16 процентов от всех работающих. Вместе с тем, в предпенсионную группу работников этих же предприятий входит от 1/3 до 70 процентов работающих [1, с. 8].

Интенсивное развитие любого производства требует, в первую очередь, высокого трудового потенциала каждого работника на каждом рабочем месте. Причем современный уровень развития производства предъявляет высокие требования не только к узкому профессионализму, но и к уровню образования, культуры, интеллекта, физическому и психическому здоровью работника, его ценностным ориентациям, умению вписаться в социальную систему производственной группы, и потребности в профессиональном и должностном продвижении. Более того, в сочетании с жесткой конкуренцией современный уровень развития производства требует включенности работника в организацию, т.е. его идентификацию с целями и задачами предприятия, да и любой организации.

Анализ состояния трудового потенциала промышленных предприятий позволяет выявить наиболее острые социальные проблемы в этой сфере и предложить возможные пути их решения.

Но, прежде чем перейти к такому анализу состояния трудового потенциала промышленных предприятий, следует уточнить, что мы понимаем под трудовым потенциалом.

Проблематике трудового потенциала значительное внимание уделяют специалисты в области управления и организации труда, экономики, экономической социологии и социологии труда, психологии труда. Широко известны работы в этой области таких ученых, как А.К.Гастев, Т.И.Заславская, Р.В.Рывкина, Р.П.Колосова, Н.А.Аитов, В.И.Верховин, В.В.Щербина, В.А.Ядов, Н.Ф.Наумова, Н.И.Шаталова и другие.

Серьезное внимание проблематике трудового потенциала работника уделяют зарубежные ученые, исследующие организационные и управленческие проблемы, такие как М.Альберт, М.У.Майнер, М.Х.Мескон, Т.Питерс, Ф.Тейлор, Р.Уотермен, Х.Хекхаузен, Ф.Хедоури, Ф.Херцберг и др.

Выделяют два подхода к изучению трудового потенциала – экономический и социологический.

Экономистов трудовой потенциал интересует в первую очередь с точки зрения различий создаваемой им стоимости, интенсивности и оплаты труда различного качества. Цель всего этого – рационализация рабочих мест и оценка трудовых затрат, необходимых для производства продукции, определение оптимальной численности работников и т.п. [5, с. 15-17]. Для экономистов важно знать, какой масштабностью трудового потенциала располагает общество, предприятие (организация), личность, каковы перспективы его развития, с какой отдачей он используется и соответствует ли отдача возможностям. Это особенно важно при экономической оценке персонала, когда знание его потенциала становится задачей практической значимости.

Использование трудового потенциала в экономике осуществляется через систему нормирования труда, которая является базой для оценки степени реализации трудового потенциала работника и служит целям увеличения его отдачи. Цель экономического изучения трудового потенциала – увеличение отдачи от человека. Поэтому в системе экономического подхода, как справедливо отмечает Н.И.Шаталова [6, с. 14], более уместно употреблять термин «человеческий фактор производства», чем «трудо-вой потенциал». Именно это имели в виду Т.И.Заславская и Р.В.Рывкина, которые писали: «В классическом понимании человеческий фактор – составной элемент производительных сил и рассматривается как субъективный фактор производства» [4, с. 88].

Трудовой потенциал – конкретизированное проявление человеческого фактора. Поэтому можно говорить о трудовом потенциале общества, региона, отрасли, предприятия и отдельного работника. Человек – движущая сила трудового процесса, а трудовой потенциал – это конкретные качества, которые его определяют, это действия и взаимодействия людей между собой и со средой. Цель работника – выполнить свою работу и получить за нее соответствующее вознаграждение.

Однако к работе он может относиться по-разному – добросовестно или нет, с полной отдачей или экономя усилия, стремясь к профессиональному росту, или не испытывая потребности в этом, идентифицируя себя с организацией или оставаясь не включенным в нее и т.д. Все эти факторы заметно влияют на результаты труда. Такая постановка проблемы высвечивает необходимость рассмотрения, кроме экономического, и другого необходимого феномена – социологического.

Что именно является предметом интереса социологии при изучении трудового потенциала? Здесь можно выделить по крайней мере три группы проблем [6, с. 16-17].

1. Отношение работников к своей трудовой деятельности, которое опреде-

ляется, с одной стороны, влиянием личностных факторов (пола, возраста, уровня квалификации, состоянием здоровья человека и его способностями), а с другой – воздействием адаптационных процессов, мотивации труда, социального самочувствия, удовлетворенности работой и т.л.

2. Значение для труда работников социально-психологических взаимоотношений: между отдельными работниками, которые объединены совместной трудовой деятельностью, сложившиеся отношения внутри контактных и референтных групп, между группами, а также отношения между рядовыми работниками и руководителями.

3. Процесс воздействия на трудовое поведение со стороны предприятия и общества и восприятие работниками этого воздействия: значение организационно-технических, материальных, социальных средств и стимулов.

В сущности, социологический подход связан с обеспечением того или иного качества трудового поведения и исследованием путей и социальных механизмов его оптимизации.

Современные технологии предъявляют к работникам новые высокие требования. Сегодня уже недостаточно отработать «от звонка до звонка» ради зарплаты. Необходима идентификация работника с целями и задачами своей организации, осознание им себя в качестве главного фактора производства, от которого зависит судьба предприятия.

Социологический подход к изучению трудового потенциала работника позволяет выявить скрытые социальные резервы и потенциальные возможности, что повышает эффективность деятельности предприятий в условиях жесткой экономической конкуренции и т.п.

То, что мы называем трудовым потенциалом, так именно и изучалось социологией всегда: рассматривались состояние и причины трудовой мобильности, отношение к труду и мотивация труда, трудовая адаптация, уровень жизни и т.п.

Но в последнее время число теоретических и эмпирических разработок

резко уменьшилось. Причиной этого стало отсутствие социального заказа, что было обусловлено резким спадом производства и сокращением численности производственного потенциала.

Практически отсутствуют комплексные исследования, которые бы давали представление не только об отдельных аспектах трудового потенциала, но позволяли бы оценить его состояние в целом, проследить динамику этого состояния в условиях рыночной экономики.

В этих условиях большое значение для отслеживания современной динамики в состоянии трудового потенциала отечественных предприятий имеет мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. Он осуществляется по инициативе Администрации Самарской области с 1996 года и проводится Главным управлением труда Администрации Самарской области, Самарским областным комитетом государственной статистики и НИИ социальных технологий Самарского госуниверситета.

В данном исследовании под трудовым потенциалом понимается комплексная характеристика персонала предприятий с точки зрения его способности и возможности удовлетворить потребность в производственном труде соответствующего качества, то есть качества, от-

вечающего требованиям современного рынка.

Комплексное исследование состояния трудового потенциала включает в себя изучение его количественных и качественных характеристик. Основным количественным показателем является численность работающих по отраслям и в промышленности в целом.

Качественными показателями состояния трудового потенциала являются:

- 1) демографические характеристики персонала;
- 2) физическое состояние (здоровье) работающих;
- 3) состояние профессионально-квалификационного уровня;
- 4) мотивация труда и т.д.

Отслеживаются также данные об использовании трудового потенциала.

Наличие такого комплексного исследования позволяет рассмотреть в динамике некоторые характеристики трудового потенциала региона и проиллюстрировать остроту сложившихся здесь проблем.

Прежде всего, о динамике численности работающих.

Изменение численности работающих в промышленности Самарской области за последние 10 лет выглядит следующим образом (в процентах к 1991 г.):

1991 г.	100,0	1996 г.	79,9
1992 г.	95,7	1997 г.	73,7
1993 г.	96,4	1998 г.	70,4
1994 г.	88,0	1999 г.	65,4
1995 г.	82,7	2000 г.	68,4

К 2000 г. началось увеличение численности занятого в промышленности. Однако эта тенденция имеет неустойчивый характер. Уже в 2001 г. имело место снижение темпов роста численности ра-

ботающих в промышленности области. Это изменение выглядит следующим образом (в процентах к соответствующему месяцу прошлого года):

II квартал 2001 г. (на 1.05.2001)	103,1
IV квартал 2001 г. (на 1.01.2002)	102,3

Такая ситуация явилась отражением довольно острых проблем, которые начали давать о себе знать на значительной части предприятий.

Первая из них заключается в том, что у многих предприятий появились серьезные трудности со сбытом своей продукции. Причиной здесь является и

рост инфляции, и снижение потребительского спроса, и нерешенные вопросы экспортной политики. Эта часть предприятий исчерпала те резервы роста, которые были созданы в период кризиса 1998 г., и у них сложилась ситуация неопределенности.

Это стало заметно и самим работающим. Усилилась тревога людей за свои ближайшие перспективы. Произошло снижение доли работников, уверенных, что им не угрожает потеря работы из-за сокращения рабочих мест. Это изменение выглядит следующим образом (в процентах):

II кв. 2001 г.	61,5
IV кв. 2001 г.	46,1

Вторая проблема, которая обозначила себя в 2001 году, это отсутствие на рынке труда необходимой для предприятий рабочей силы. Безработица потеря-

ла свои угрожающие размеры и в 2001 г. продолжала снижаться. Изменение уровня безработицы по Самарской области в целом (в процентах к экономически активному населению) выглядит следующим образом:

1998 г.	4,0
1999 г.	2,8
2000 г.	1,8
2001 г.	1,4

В условиях дефицита необходимой рабочей силы началось «переманивание» рабочих с одних предприятий на другие. Вследствие этого движение рабочих кадров приняло весьма существенные и даже болезненные масштабы. Так, в пищевой промышленности за 2001 г. выбыло 66,4 процента от всех работающих, принято на работу 68,2 процента (см. таблицу 1).

**Таблица 1.** Движение работников на предприятиях отраслей промышленности за 2001 г. (по данным статистики)

Отрасли	Принято		Выбыло	
	Всего человек	В % к среднесписочной численности	Всего человек	В % к среднесписочной численности
Промышленность	108726	29,3	101814	27,5
В том числе:				
Химия и нефтехимия	16977	42,6	15539	39,0
Машиностроение	52921	23,3	46279	20,4
Промышленность стройматериалов	6557	43,1	6490	42,7
Легкая	2158	44,4	2172	41,7
Пищевая	16254	68,2	15809	66,4

Таким образом, сегодня проблемы одних предприятий решаются за счет других. Позитивным здесь является лишь то, что руководители предприятий, конкурируя на рынке труда, вынуждены повышать оплату труда специалистам. В то же время создавшееся движение кадров имеет очевидные негативные последствия. Люди теряют время на адаптацию к новым условиям. С этим связаны и существенные потери предприятий.

Важным качественным показателем состояния трудового потенциала является профессионально-квалификационный

уровень работающих. Профессиональный уровень тех, кто в настоящее время трудится на предприятиях, по мнению большей части руководителей, не соответствует новым требованиям производства. Причем, эта проблема обостряется по мере освоения предприятиями своих ниш и расширением своего присутствия на товарном рынке.

Подготовкой квалифицированных кадров для предприятий, по утверждению руководителей, мало кто занимается. Межзаводские центры по подготовке необходимых производству специали-



стов рабочих профессий в настоящее время расформированы. Учебные заведения готовят специалистов, не учитывая реальные потребности промышленности, и лишь способствуют обострению дефицита кадров. Это происходит, по мнению руководителей, в значительной степени из-за полного отрыва системы профессиональной подготовки и обучения в структурах образования от интересов и нужд промышленности.

В условиях дефицита квалифицированных рабочих кадров усилились попытки подготовить их на самих предприятиях. Не от хорошей жизни предприятия учат новичков сами, с помощью наставников. Согласно данным опроса, каждый третий работник получил свою

нынешнюю специальность именно таким образом.

И все же система профобучения и повышения квалификации на предприятиях продолжает «пробуксовывать». Конечно, нельзя не отметить и серьезный позитивный сдвиг. По сравнению с наиболее «провальными» 1996-1999 гг., когда профобучение проходили всего несколько процентов работающих, в 2000-2001 гг. их доля выросла почти до 16 процентов среди опрошенных, но так и не дотянула до прежнего норматива (20 процентов в год). Seriously отстают по этому показателю машиностроение и особенно – промышленность стройматериалов и легкая (см. таблицу 2).

**Таблица 2.** Доля работников, отметивших, в каком году они в последний раз проходили профобучение (в процентах)

	В 2000-2001 г.г.	В 1997-1999 г.г.	В 1995-1996 г.г.	В 1994 г. и раньше	Вообще не проходили	Итого
Всего	15,9	6,3	0,8	14,9	62,1	100,0
В том числе по отраслям						
Машиностроение	11,7	1,7	0,8	21,7	64,1	100,0
Химия и нефтехимия	24,2	8,3	1,7	15,8	50,0	100,0
Промышленность стройматериалов	9,2	9,2	0,8	13,4	67,4	100,0
Пищевая	26,7	5,8	0,0	5,0	62,5	100,0
Легкая	7,5	6,7	0,8	18,3	66,7	100,0

Особую тревогу вызывает тот факт, что подавляющая часть опрошенных работников – практически 2/3 – вообще не проходили обучение. Хотя нельзя не отметить, что за последнее время доля таких работников все же снижается. Приведенные здесь цифры свидетельствуют о том, что отсутствие усилий по организации обучения персонала превратилось в хроническую проблему промышленности. Наряду с ней остается проблема дефицита кадров. Решение этой проблемы возможно двумя путями. Во-первых, за счет повышения зарплаты, что будет способствовать переходу рабочей силы из сферы обслуживания в промышленность. И во-вторых, путем усиления вне-

дрения безлюдных технологий, то есть за счет роста производительности труда (но для этого нужны инвестиции). Ускорить решение кадровой проблемы призвано и восстановление системы профессиональной подготовки рабочих в соответствующих учебных заведениях. Однако без соответствующей помощи со стороны государства они будут решать эту задачу очень долго.

Что касается эффективности использования трудового потенциала, то она во многом зависит от такой его важнейшей характеристики, как физическое состояние, то есть здоровье персонала. На протяжении последних лет постоянно снижается доля респондентов, оцени-

вающих состояние своего здоровья как хорошее. В IV квартале 2000 г. их в промышленности области было 27,7 процента, а в IV квартале 2001 года – 18,9 процента.

Следует подчеркнуть, что состояние здоровья отражает, во-первых, факт старения персонала. Во-вторых, отсутствие специальных мер по профилактике хронических заболеваний. И, в-третьих, неудовлетворительное состояние условий труда. Более 50 процентов респондентов не удовлетворены условиями труда.

Почти 2/3 респондентов никогда не были в санатории, профилактории или

- нет материальной возможности поддерживать здоровье в хорошем состоянии	56,3
- плохие и вредные условия труда	40,2
- большие перегрузки на работе и дома	29,9
- обострилось хроническое заболевание	15,4

Примечание: сумма процентов более 100,0, так как каждый опрошенный мог отметить несколько вариантов ответа.

Это распределение говорит о том, что наибольшая часть причин ухудшения здоровья (по мнению опрошенных работников) имеет экономический и социальный характер. И еще раз подтверждает то, что в настоящее время значительная часть работающих трудится «на износ», не имея ни условий, ни материальных средств для воспроизводства своего трудового потенциала.

Сегодня многие предприятия не проявляют заботу о профилактике заболеваний, об улучшении условий труда, ссылаясь на финансовые трудности. Между тем, на этих затратах экономить нецелесообразно, особенно в условиях дефицита кадров и жесточайшей конкуренции на рынке труда. Можно утверждать, что проводя такую «экономию», работодатели «рубят сук, на котором сидят».

Что же касается использования рабочего времени, то следует обратить внимание на тот факт, что, несмотря на дефицит рабочей силы на рынке труда,

доме отдыха. Пятая часть опрошенных побывала там еще в советское время.

Наряду с тем, что от человека с плохим состоянием здоровья нельзя ожидать высокой отдачи в трудовой деятельности, ощущение своего нездоровья самым негативным образом отражается на социальном самочувствии, выбивает работника из «нормальной колеи». Причины такого состояния представляют собой немалый интерес, т.к. позволяют судить о том, какова может быть роль предприятий в оздоровлении персонала. Вот как выглядит удельный вес причин ухудшения здоровья, названных опрошенными работниками (в процентах):

на предприятиях продолжает сохраняться практика использования административных отпусков и неполного рабочего времени, т.е. сохраняется латентная безработица. И хотя уровень латентной безработицы в 2001 году снизился, все равно он продолжает оставаться весьма существенным, особенно в легкой и пищевой промышленности. Продолжается и практика использования административных отпусков без содержания.

Можно по-разному относиться к случаям неполной занятости работников. Можно рассматривать их как следствие слабого владения ситуацией на рынке руководством предприятий. Можно видеть в этом неизбежные негативные последствия трудной адаптации производства к новым рыночным отношениям. В всех случаях, единственное, что должно неукоснительно соблюдаться при этом, – это требование законодательства по оплате вынужденных отпусков. В настоящее время, как свидетельствуют данные исследования, это требование на отдельных предприятиях продолжает не выполняться.

В то же время, использование трудового потенциала характеризуется отнюдь не только степенью занятости лю-

дей в рамках рабочего времени. Важнейшими показателями реализации потенциальных возможностей человека в труде являются уровень его мотивации, оценка его отношения к выполненной работе и предприятию.

Исследования, проводимые в рамках мониторинга, все чаще имеют дело с информацией о существенном ухудшении на большей части предприятий трудовой дисциплины, качества труда, сохранности материальных ценностей и т.п. Эта тенденция очень подробно обсуждалась с руководителями предприятий, которые вошли в выборку 2001 года. Более половины из них признало появление в цехах пьянства, прогулов, случаев преждевременного ухода с работы.

Но отмечалось не только ухудшение дисциплины. Подавляющая часть руководителей считает, что их не может устроить и отношение к труду работающих, которое тесно связано с качеством выпускаемой продукции и эффективностью производства. Когда работнику нельзя доверять, когда приходится контролировать каждый его шаг, каждую операцию, конкурировать на рынке трудно. Разумеется, можно создать систему тщательного контроля, как на предприятиях ВПК. Но при этом надо иметь в виду, во что это обойдется и насколько повысит себестоимость изделий. Это особенно хорошо видно на примерах, когда предприятия ВПК выходят с гражданской продукцией на рынок.

И проблемы дисциплины, и проблемы некачественного трудового поведения являются результатом несоответствия отношения большей части работников к своему труду тем требованиям, которые предъявляет современное производство. Это несоответствие превращается в одну из самых актуальных проблем использования трудового потенциала в рыночных условиях. Оно обрекает руководителей быть заложниками своих работников, заложниками их заинтересованности или незаинтересованности в качественном выполнении полученных заданий.

Безразличие к целям предприятия, безответственность, нежелание напря-

гаться и работать качественно – это не проявление (во всяком случае, не только) личностных качеств работника. Это последствия социальной сущности наемного труда (отчуждения работника от труда, от его результата и от самого себя). Длительное время считалось, что преодолеть эти последствия невозможно. Пассивное отношение работников к своему труду стало во всем мире препятствием для становления нового (постиндустриального) уклада производства. Не случайно эта ситуация к середине XX века получила название "Кризис человеческой активности".

Однако, это продолжалось относительно недолго. В мировой практике управления были найдены пути преодоления противоречий между работодателем и работником, позволяющие снять многие негативные последствия наемного труда. Суть этих новаций в том, чтобы сформировать отношения сотрудничества между персоналом и работодателями, достигая максимальной идентификации работающих с целями и задачами производства.

Следует напомнить, что в советский период аналогичные социальные технологии использовались на некоторых отечественных предприятиях, но в годы реформ были отброшены и забыты. Между тем, эти технологии были направлены на развитие трудовой мотивации, на постепенное включение работника в организацию. При этом под включенностью понималось (и понимается) формирование такого отношения к предприятию, при котором работник принимает нормы и ценности этого предприятия и относится к его целям и задачам как к важным и значимым для себя. В этом случае о нем говорят, что он "идентифицирован с целями и задачами организации".

От работника, включенного в организацию, можно ожидать более ответственного, добросовестного отношения к своему труду и заинтересованного сотрудничества с руководством предприятия. Управленцы лучших предприятий создают из таких работников команды единомышленников, которые составляют костяк персонала, являясь его активи-

стами. Разумеется, для этого необходимо, чтобы такие люди составляли большую часть работающих.

В выполненном во II квартале исследовании была предпринята попытка на основе специальной методики дать оценку величины группы работников, которых можно в большей или меньшей степени отнести к числу включенных в свое предприятие. Результаты исследования показали, что удельный вес этой группы составил около 19 процентов. Это означает, что из пяти работающих на предприятии только один готов сотрудничать с руководством организации.

Развитие включенности в организацию - достаточно длительный процесс. Должны создаваться условия для приобщения работающих к решению проблем, стоящих перед организацией. Должно совершенствоваться мотивирование труда. От элементарных мотивов, основывающихся на физиологических потребностях, необходимо переходить к мотивам социальным, реализующим потребности в развитии, самоутверждении, творчестве. Такая мотивация будет способствовать идентификации работника с предприятием, будет формировать из него активного участника производственного процесса. Однако для появления такой мотивации должны быть созданы соответствующие условия. Должна измениться культура управления и уровень профессионализма управляющих.

О том, какие мотивы в настоящее время лежат в основе трудовой деятельности опрошенных работников промышленных предприятий, дает представление таблица 3, где представлены результаты опроса, где людей просили отметить от одного до трех мотивов, побуждающих их хорошо работать.

О том, какие мотивы в настоящее время лежат в основе трудовой деятельности опрошенных работников промышленных предприятий, дает представление таблица 3, где представлены результаты опроса, где людей просили отметить от одного до трех мотивов, побуждающих их хорошо работать.

**Таблица 3.** Мнение работников о мотивах, которые побуждают их хорошо работать на предприятии (в процентах к числу ответивших)

<b>Наименование мотива</b>	<b>Формулировка содержания мотива в анкете</b>	<b>Доля работников, отметивших мотив</b>
Материальный	Вы стараетесь работать по возможности качественно, потому что получаете за свой труд зарплату	63,2
Коллективистский	Вы работаете в коллективе и не можете подводить других	48,4
Профессионально-содержательный	Вам нравится содержание Вашей работы и поэтому Вы не можете работать плохо	20,7
Достижительный	Вы надеетесь на то, что за хорошую работу Вам повысят разряд (или повысят в должности)	20,4
Обеспечение безопасности	Вы опасаетесь неприятностей от руководства, которое может Вас уволить за плохую работу	19,1
Соревновательный	Вы можете быть первым во всем и не хотите быть хуже других на работе	18,9
Партнерский	Вы хорошо знаете цели Вашего предприятия, одобряете их и считаете, что их осуществление надо поддержать хорошим трудом	10,1
Патерналистский	Руководство Вашего предприятия постоянно заботится о людях, и Вам просто совестно работать плохо	6,8
Творческого сотрудничества	Руководители предприятия постоянно советуются с коллективом, как добиться успеха, и Вам интересно сотрудничать с ними	3,8

Данные таблицы дают хорошее представление о рейтинге мотивов и об удельном весе каждого из них в трудовом поведении людей. Наибольшее значение имеет материальная мотивация и мотивация, ориентированная на отношения внутри трудового коллектива. Каждый пятый отметил мотив достижительный и мотив содержательно-профессиональный. Все это неплохие мотивы, но они не ориентированы на успех предприятия.

В то же время нельзя не заметить, что два мотива, связанных с удовлетворением потребностей высшего уровня, создающих предпосылки для идентификации с организацией (творческого сотрудничества и партнерский), назвали лишь 13,8 процентов опрошенных.

Все это говорит о том, что степень развития мотивации труда на промышленных предприятиях невысока. Она не способствует эффективному использованию того трудового потенциала, которым располагает производство. Она не формирует производственно необходимого отношения к труду.

С другой стороны, даже та мотивация, которая близка и понятна людям, далеко не в полной степени реализуется на предприятиях. О том, чтобы осуществлять патерналистскую политику, наладить трудовое состязание, движение рационализаторов, информирование людей о делах предприятия, пока идут лишь разговоры. А о вовлечении людей в сотрудничество даже речь не идет. Подавляющая часть низовых руководителей убеждена, что все дело в заработной плате, а также в усилении контроля. Они правы, но лишь наполовину. Необходимо учиться использовать и социальные резервы, социальную мотивацию.

Подводя итог анализу состояния трудового потенциала промышленности, необходимо отметить следующее.

Наблюдается устойчивая тенденция старения персонала промышленных предприятий. А это означает, что отсутствует нормальное воспроизводство трудового потенциала. Для решения этого вопроса сегодня нужны экстренные меры, поскольку бездействие в настоящем

ставит под удар уже самое ближайшее будущее. И речь здесь идет не только о подготовке соответствующих молодых кадров, но и серьезном изменении уровня оплаты труда в промышленности. При сегодняшнем уровне оплаты труд в промышленном производстве будет стабильно непривлекательным.

Еще одна важнейшая проблема – профессионально-квалификационный уровень персонала. Профессиональная подготовка вновь должна стать системой как в государственных учебных заведениях, так и на самих предприятиях. Сегодняшний же профессионально-квалификационный уровень работающих в промышленном производстве не в состоянии обеспечить качество труда, требуемое современным рынком.

Качество трудового потенциала определяется не только уровнем квалификации персонала, но его отношением к труду, трудовой мотивацией. Та мотивация, которая по традиции реализуется сегодня на предприятиях, отстала от времени и не обеспечивает заинтересованное и ответственное отношение персонала к качеству выполняемой работы. Система управления персоналом должна быть дополнена системой действенных мотиваторов и подкреплений, такими средствами и методами, которые усиливали бы идентификацию работников с предприятием и создавали условия для творческого сотрудничества персонала и менеджмента.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анализ результатов социологического мониторинга социально-трудовой сферы предприятий машиностроения Самарской области. Отчет за I квартал 2000 года. Самара, 2000.
2. Доклад о результатах мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области (IV квартал 2001 г.). Самара, 2002.
3. *Журавлев П.В. и др.* Мировой опыт в управлении персоналом. М.: Российская экономическая академия им. Плеханова, 1998.

4. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. Новосибирск: Наука (Сиб.отд-ние), 1991.

5. *Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжов А.И.* Трудовой потенциал социа-

листического общества. М.: Экономика, 1987.

6. *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург, 1998.

## **THE LABOR POTENTIAL OF CONTEMPORARY INDUSTRIAL ENTERPRISES: ANALYSIS OF ITS STATE AND DYNAMICS**

© 2002 N.W. Avdoshina

Samara State University

The Article is concentrated on analysis of labor potential in industry during the period of stabilization of production (on base of research on Samara region enterprises ). The author considers some reasons of drop in quantitative and qualitative level of labor potential, reveals the dynamics of main indicators and further tendency of the labor potential development. Date of the monitoring of social-labor sphere of industry is taken as empirical base for this article.

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ: ФОРМАЛЬНЫЕ И НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ.

© 2002 А.С. Готлиб, О.Н. Запорожец

Самарский государственный университет

Статья посвящена анализу формальных и неформальных практик социально-экономической адаптации населения Самарской области. В статье представлены результаты типологического анализа процесса адаптации, выделены этапы его протекания в период с 1990 по 2002 г.

Успешность процесса реформирования российского общества во многом зависит от темпов и результатов приспособления, адаптации людей к кардинально меняющейся российской действительности. Ведущая роль здесь принадлежит социально-экономической адаптации: известно, что, прежде всего, экономическая успешность во многом определяет социальное самочувствие людей, их радужное или напротив – мрачное восприятие современной социальной ситуации. Известно также, что именно «невписавшиеся» в новые экономические условия социальные слои населения наиболее склонны к протестному поведению, представляя собой социальную базу напряженности в российском обществе, и без того мучительно переживающего трудности переходного периода.

Специфика нашего исследовательского подхода к пониманию социальной адаптации состоит в том, что мы рассматриваем ее как процесс психологического и поведенческого освоения того социального пространства, которое реально формируется сегодня во всей его переходности и внутренней противоречивости. Речь идет, в сущности, об ответе на «вызовы среды» об «ответных» практиках людей, вынужденных реагировать на те кардинальные преобразования в общественной жизни, которые происходят в нашей стране, начиная с конца восьмидесятых годов.

Социальная адаптация понимается нами как *целостный* и *расчлененный* процесс одновременно. Это означает, что, с одной стороны, мы выделяем ряд *составляющих* этого процесса: *социально*

– *экономическую адаптацию*, адаптацию к изменениям в политической сфере и т.д. Необходимость такого членения вызвана тем, что эти стороны социальной жизни, к которым люди вынуждены «приноровиться» развиваются *разнокачественно, разными темпами*. Да и значимость их для индивидов различная. Так, появившиеся в российском обществе свободы расцениваются как благо лишь теми, для кого такая свобода является значимой ценностью. Все остальные просто не замечают произошедших изменений.

В социологическом исследовании, проведенном в 2002 году по заказу областной администрации<sup>1</sup>, процесс социально-экономической адаптации рассматривался в единстве двух составляющих:

*Процесс социально – экономической адаптации* в настоящем исследовании рассматривался в *единстве двух составляющих*:

– *формальных практик* «вписывания» людей в меняющуюся социально – экономическую реальность. Эти практики представляют собой психологическое и поведенческое освоение *институциональных форм экономики*, то есть форм существующих в сфере официально за-

<sup>1</sup> Исследование основывалось на параллельном использовании количественных и качественных методов изучения. "Количественная" часть включала в себя опрос 1000 человек методом полуструктурированного интервью. Опрос проходил в крупных, малых городах и селах области. "Качественная" часть состояла из проведения нарративного и свободного интервью (число опрошенных, отобранных из общего массива согласно задачам исследования, составило 50 человек).

регистрированной экономической деятельности и подготовке к ней. В нашем исследовании – это открытие своего дела, поиск новой работы, смена профессии, работа по совместительству, получение образования или повышение квалификации, необходимых для получения работы и т.д.

- *неформальных практик*, подразумевающих действия людей в сфере неформальной, официально не зарегистрированной экономической деятельности<sup>2</sup>. Первое «русло» социально – экономической адаптации (формальные практики) изучались нами, прежде всего, как процесс «принорования» к *меняющейся сфере общественно полезного труда*, как главного приоритетного элемента экономики, хотя понятно, что область экономического этим не исчерпывается. Кроме того, именно в этой составляющей экономики в последнее десятилетие произошли самые серьезные изменения, к которым надо как-то приспособливаться: существенное изменение рынка труда, спад общественного производства, его переструктурирование и т.д.

Нами здесь ставились следующие исследовательские задачи:

- определение меры «вписанности» населения Самарской области в социально – экономическую реальность;

- определение наиболее распространенных форм адаптивного поведения (формальных практик);

- определение наиболее распространенных форм адаптивного поведения в *различные периоды* кардинального преобразования российского социума.

Мера адаптированности жителей Самарской области к существенно изменяющейся социально – экономической действительности изучалась с помощью *стратегии типологического анализа*, позволяющей выделить типологические группы населения, отличающиеся друг от друга уровнем адаптированности.

Логика этой стратегии предполагает выделение ряда типобразующих признаков, которые собственно и изучаются в исследовании. При выборе этих признаков мы руководствовались определенными соображениями.

Известно, что в резко меняющихся социальных средах (а российская ситуация именно такова) люди прежде всего *поведенчески* реагируют на изменения, в то время как социальные установки, стереотипы, ценностные представления сохраняются прежними еще относительно долгое время. В то же время понятно, что *конечная цель* адаптивного поведения в ситуации, когда экономические преобразования кроме всего прочего привели к резкому падению жизненного уровня – *достижение определенного материального положения*, способного обеспечить удовлетворение насущных физиологических и социальных потребностей. Конечно, спектр целей адаптивного поведения различных социальных слоев российского общества гораздо шире. Это и реализация своих способностей, умений, и желание более полно использовать «открывшиеся возможности» для удовлетворения быстро растущих возможностей, и стремление «испытать себя», потребность в риске. Вместе с тем цель – достижение определенного материального статуса в кризисной ситуации, в период его резких колебаний, является универсальной, характерной для абсолютного большинства населения. Исходя из такого понимания социально-экономической адаптации, нами были выделены *2 типобразующих признака*, комбинация значений которых и давала возможность выделить типологические группы:

1. *Наличие (или отсутствие) конкретных форм адаптивного поведения*

- поиск другой постоянной работы;
- поиск работы по совместительству, подработок;
- попытка открытия своего дела;
- получения образования для новой профессии;
- смена профессии;

<sup>2</sup> Радаев В.В. Неформальная экономика и внеконтрактные отношения в российском бизнесе // Неформальная экономика: Россия и мир. М.: Логос, 1999, с.36.



- расширение своих служебных обязанностей, взятие «на себя» работы других

При этом важен не столько результат конкретной поведенческой формы («нашел другую постоянную работу»), сколько *сам факт ее существования* («искал другую постоянную работу»).

2. Уровень материальной обеспеченности в ее субъективной форме, то есть *отнесение себя респондентом* к той или иной группе:

- полностью обеспеченных;
- обеспеченных почти полностью;
- более или менее обеспеченных;
- малообеспеченных;
- бедствующих.

Выбор нами *субъективной* оценки людьми своего материального положения, а не его объективного состояния (уровень доходов на одного члена семьи) в качестве типобразующего признака имеет принципиальный характер. Дело не только в том, что измерение материального положения в опросах через объективный показатель – уровень доходов не всегда дает достоверную информацию. Дело в другом – только *восприятие* своего материального положения как оптимального, устраивающего, соответствующего уровню запросов и притязаний (или не оптимального, не соответствующего запросам индивида) выступает определенным результатом, своеобразной вехой, некоей точкой, фиксирующей состояние индивида на пути его адаптации к изменяющейся социально – трудовой сфере. Именно *оценка своего материального положения*, вбирающая в себя степень удовлетворения собственных запросов и притязаний, а также представления о социальной норме, выступает, как правило, стимульной ситуацией, побуждающей человека к дальнейшим действиям на рынке труда, в собственной организации и т.д.

В рамках нашего подхода были выделены 4 типологические группы, различающиеся по уровню «включенности» в адаптивный процесс в социально-трудовой сфере:

- успешные адаптанты

- успешные дезадаптанты
- неуспешные адаптанты
- неуспешные дезадаптанты.

К *успешным адаптантам* были отнесены те жители нашей области, для которых характерно *использование* адаптивных форм поведения:

- отнесение к определенным группам по степени материальной успешности: «полностью обеспеченные», «обеспеченные почти полностью», «более или менее обеспеченные»

В группу *успешных адаптантов* вошли те жители, которые

- не использовали выделенные нами адаптивные формы поведения

- и в тоже время отнесли себя к группам «полностью обеспеченных», «обеспеченных почти полностью», «более или менее обеспеченных».

К *неуспешным адаптантам* были отнесены те люди, кто

- использовали адаптивные формы поведения (пытались «вписаться»)

- но считают себя малообеспеченными или бедствующими

В группу *неуспешных дезадаптантов* вошли те жители области, кто

- не использовали адаптивные формы поведения

- и считают себя малообеспеченными или бедствующими

Анализ показал, в целом по массиву население Самарской области по уровню «вписанности» в изменившиеся социально – экономические условия разделились следующим образом:

- успешные адаптанты – 30, 5%
- неуспешные адаптанты – 25, 3%
- успешные дезадаптанты – 25, 6%
- неуспешные дезадаптанты – 18, 3%

В целом, практически каждый второй житель Самарской области использовал те или иные формальные, то есть имеющие официальный статус, способы приспособиться к существенно меняющейся сфере труда. В то же время только

половину из них это привело к определенной экономической успешности.

Исследование показало также, что доля адаптированных в крупных и малых городах области практически одинакова: соответственно 57,4 % и 61,2 %. В то же время удельный вес *успешных адаптантов* в малых городах в 1,3 раза выше, чем в крупных городах. Это происходит за счет того, что доля людей, считающих себя экономически успешными в малых городах, как показало исследование, выше, чем в крупных городах. Причина такого радужного восприятия своего материального статуса жителями малых городов, видимо, являются:

- действительно лучшее материальное положение, которое здесь «подпитывается» еще и за счет подворья, более низкого уровня цен и т.д;

- более низкий уровень притязаний, запросов, сформированный другими, «сниженными» относительно большого города стандартами образа жизни, потребления.

Как правило, именно эти сложившиеся социо-культурные нормы выступают ориентирами для выбора жителями города своего собственного стиля жизни, своих собственных потребительских практик. Именно эти нормы чаще всего выступают и базой оценки собственного материального положения, окрашивая его восприятие в светлые или, напротив, мрачные тона.

Сравнение степени адаптированности жителей городов и сел области выявило также *более низкий* уровень адаптированности сельских жителей: общая доля адаптантов здесь 47,5%, а удельный вес успешных адаптантов в 1,8 – 1,4 раза меньше, чем в малых и больших городах. Это может означать и тот факт, что деревня «выживает по-своему», используя не столько городские формальные способы (поиск дополнительной работы, смену профессии, открытие своего дела), сколько традиционные сельские: прежде всего, подсобное хозяйство.

Одна из задач исследования состояла в том, чтобы определить наиболее распространенные механизмы «вписыва-

ния» в резко меняющуюся социально-экономическую действительность, а также проследить изменения в популярности их использования в различные периоды последнего трудного десятилетия.

Анализ показал, что в целом, в период с 1991 по 2001 годы, наиболее распространенными оказались следующие:

- *увеличение объема работ* на рабочем месте: это характерно для каждого третьего опрошенного (35,8 %);

- *поиск новой работы*: ее также искал каждый третий (32,6 %);

- *поиск совместительства*: это характерно для 30,8 % опрошенных.

Наименее популярными оказались:

- попытка открыть свое дело (4,6 %);

- получение образования (11,4 %);

Анализ показал *неравномерность процесса социально-экономической адаптации* населения области в десятилетие кардинальных преобразований в экономической сфере. Пик поведенческой активности, по данным исследования, приходится на период 1995-1998 гг.: доля людей, предпринимая попытки приспособиться к этим изменениям, в 2-7 раз выше, чем в 1991-1994 годы. Исследование выявило также, что мера увеличения этой активности применительно к *разным формам* адаптивного поведения – различная. Резче всего в этот период возросла доля людей, пытающихся открыть свое дело: практически в 6,9 раз. В целом, каждый пятый предпринимал такие попытки. Практически в 5 раз увеличилась в эти годы и доля людей, стремящихся получить образование для новой профессии – каждый четвертый в этот период учился. Почти в 3 раза выросла и доля людей, пытающихся сменить профессию (специальность) в этот период. Вместе с тем, исследование показывает, что *в значительной мере* попытки людей изменить свою жизненную ситуацию к лучшему в этот период не увенчивались успехом. При этом разрыв между самой поведенческой формой и ее результативностью именно в эти годы – самый большой. Так, пытались открыть свое

дело и не открыли его – 18,6 % опрошенных, в то время как пытались открыть и реально открыли в 5 раз меньше – только 3,5 %; пытались получить образование и не смогли его закончить 16,2 %, получали образование и закончили обучение – 9,7 %; искали совместительство 24,2 %, в то время как результативно эти поиски закончились лишь для 14,3 % опрошенных.

Период «позднеперестроечный» (или «постперестроечный») характеризуется, по данным исследования, определенным спадом адаптивной активности – существенным уменьшением удельного веса людей, использующих формальные адаптивные механизмы. В то же время следует сказать, что масштабы социально-экономической адаптации значительно меньше, чем в «пиковый» период, в эти годы все же остаются большими, чем в начальный период кардинальных экономических преобразований. На наш взгляд, это свидетельство продолжающихся преобразований в экономической сфере со всем комплексом их положительных и, увы, отрицательных социальных последствий.

Спад формальной экономической активности населения, как сложный социально-экономический процесс, безусловно, имеет различные объяснения. Можно предположить, что на определенном этапе трансформационных процессов происходит переориентация вектора приспособления: из сферы формальных экономических отношений в сферу неформальной экономики. Резкое ухудшение материального положения, сопровождаемое ограниченными возможностями улучшить свою жизненную ситуацию на основе использования формальных практик, вынудило многих россиян искать ответ на вопрос "что делать, чтобы выжить?" в окружающей их повседневности. Так возникли и укрепились неформальные практики экономической деятельности, столь широко используемые сегодня. По данным исследования, *неформальные практики сегодня являются доминирующим стилем вписывания в новую экономическую си-*

*туацию: к ним прибегает три четверти населения области (75,7 %).* Для сравнения: лишь 55,8 % жителей области предпочитает "играть" на официальном экономическом поле, стремясь включиться в официально оформленные, контрактные отношения.

Все многообразие неформальных экономических практик, используемых населением, можно условно разделить на 2 группы:

- *активные*, включающие в себя создание новых материальных благ с целью самообеспечения или последующей продажи для извлечения прибыли (к ним, согласно исследованию, обращались 49,4 % опрошенных);

- *пассивные*, подразумевающие более экономное использование имеющихся у индивидов экономических ресурсов (денег, товаров), необходимых для жизнедеятельности или сокращение потребительских запросов (использовались 26,3 % опрошенных жителей области).

Остановимся вначале более подробно на активных практиках адаптации. Следует отметить, что, по мнению социологов и экономистов, неформальные экономические стратегии имеют двойное значение для утверждения рыночной системы хозяйствования<sup>3</sup>:

- с одной стороны, они могут способствовать включению людей в поле действия рыночной экономики, что происходит в случае освоения активных неформальных товарно-денежных практик адаптации;

- с другой стороны, они могут изолировать людей от нее, приводя к натурализации и архаизации хозяйства.

Сторонники рыночной экономики традиционно более склонны воспринимать неформальные стратегии в негативном свете, сетуя на то, что подобные способы занимают слишком много вре-

<sup>3</sup> См.: Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России/Под ред.: В. Кабашиной С. Кларка; Ин - т сравн. исслед. трудовых отношений. - М. 2000; Э. Де Сою. Иной путь. Невидимая революция ([http://libertarium.ru/libertarium/wav\\_02](http://libertarium.ru/libertarium/wav_02))

мени и не позволяют людям наращивать свой "рыночный капитал": профессиональные качества, востребованные на рынке труда. Однако, при этом забывается тот простой факт, что в ситуации несовершенства рыночного механизма, зародышевого характера рынка труда, неформальные практики приобретают и огромное позитивное значение. Во-первых, определенные неформальные экономические стратегии могут трансформироваться в формальные, становясь частью существующего экономического механизма, обогащая и развивая его. Во-вторых, неформальные практики могут играть роль своеобразного "социального амортизатора", позволяя сгладить острые моменты кризиса, обеспечивая приемлемый для людей уровень жизни, и тем самым, предохраняя общество от социальных взрывов и потрясений.

Какие же неформальные практики использует население Самарской области? *Наиболее популярным способом преодоления перманентных экономических кризисов* для подавляющей части жителей области (70,4%) является *обзаведение собственным приусадебным хозяйством* (дачей, огородом, садом). Выращивание своих фруктов и овощей позволяет, по словам опрошенных, не только экономить на расходах на питание, но и получить продукты лучшего качества по более низкой цене. Вторым по популярности способом преодоления экономических трудностей является *сбор урожая: сбор грибов, ягод и пр.* 26,7% опрошенных регулярно прибегают к этому способу "поправки семейного бюджета". При этом следует отметить, что люди достаточно активно используют ресурсы окружающей их городской среды, для сбора необходимых продуктов. Городские парки, посадки возле многоэтажных домов выступают такими же активными "поставщиками" даров природы, как и леса, традиционно считающиеся единственным источником ягод и грибов. Третьей, наиболее часто упоминаемой неформальной практикой адаптации, выступает *"рукоделие"*, к которому наряду с традиционными видами - шитьем, вяза-

нием - были отнесены изготовление домашней утвари, мебели и т.п. Фактически пятая часть опрошенных (20,1%) утверждает, что подобные практики позволяют существенно облегчить жизнь и сэкономить деньги. Четвертая по популярности практика, типичная для десятой части опрошенных (11,3%) - это выращивание домашнего скота или разведение пчел. Другие практики адаптации менее представлены, но также играют важную роль в процессе приспособления человека к новым условиям. К их числу относятся: официально не зарегистрированная *торговля товарами или продуктами из своего приусадебного хозяйства* (7,8%), *приготовление пищи* для себя/своей семьи или на продажу (5,7%), *охота и рыбалка* (5,5%), *оказание мелких услуг (ремонт, массаж, стрижка и пр.)* (3,1%).

Простое перечисление *неформальных практик* не дает ответа на важный вопрос: *являются ли они препятствием или напротив стимулом для становления рыночных экономических отношений?* Как отмечалось ранее, рыночное хозяйство характеризуется прежде всего господством товарно-денежных отношений. В связи с этим возникает вопрос: превращаются ли созданные людьми продукты в товары, становятся ли они предметами обмена, иными словами: попадают ли они в сферу действия рыночной экономики? Более подробный анализ позволяет заметить, что *в большинстве случаев этого не происходит: как правило, соответствующие продукты или услуги предназначаются для личного использования, то есть находятся вне сферы рынка.* К примеру, половина опрошенных (50,4%), имеющих дачи или огороды, подчеркивает, что выращивают все только для своих нужд; еще треть заявляет, что может продать выращенное в случае необходимости (36,2%) и лишь десятая часть (13,1%) утверждает, что выращивает овощи, фрукты, цветы и пр. специально для продажи. Еще более "нерыночная" ситуация складывается с другими неформальными практиками: так 69,2 % опрошенных занимающихся со-

бирательством только для своих нужд и лишь 19,2 % на продажу, среди занимающихся рукоделием аналогичные показатели составляют 71,4 % и 15,3 % соответственно. Единственным исключением из столь нерыночной картины выступает животноводство (пчеловодство). Чуть менее половины опрошенных (40,0%), занимающихся этим видом деятельности ориентированы на продажу продуктов своего труда и 49,1% готовы продать произведенное в случае необходимости. Подобные данные позволяют говорить о преимущественной нерыночности неформальных экономических практик - натурализации экономической жизни - феномене достаточно опасном для рыночной экономики.

Как можно интерпретировать полученные данные? Имеет ли место архаизация хозяйств, переход их на самообеспечение? На наш взгляд, возможны 2 версии происходящего:

1. натурализация хозяйства является *объективным массовым процессом*, провоцирующим уход с рынка многих домохозяйств, перестояющих выступать как в роли продавцов, так и покупателей товаров;

2. *натурализация происходит, но имеет гораздо более скромные масштабы, чем это установлено в исследовании*. "Преувеличенная натурализация" является следствием действия определенных взглядов и представлений населения:

а) стереотипов советской эпохи: и сегодня люди стесняются говорить о том, что выращивают/производят что-либо на продажу, опасаясь осуждения;

б) современных страхов: боязни налоговой службой и соответствующего желая не раскрывать свои реальные доходы.

Доводом в пользу натурализации хозяйства является специфическая пространственная локализация неформальных практик: как показывают данные исследования, наиболее склонны к применению неформальных практик сельские жители. Столь существенный разрыв между селянами и горожанами в исполь-

зовании неформальных практик адаптации объясним тем, что для сельских жителей оказываются недоступными или неприемлемыми многие "классические" формы адаптации (поиск новой работы, совместительства, получение образования для новой специальности и т.п.). Здесь очень важно задаться вопросом: почему сельчане выбирают данные способы приспособления? Потому что они более органичны для села (по причине наличия ресурсов, традиционности мышления и т.п.) или потому что у сельских жителей просто отсутствует доступ к ресурсам (образованию, капиталу, необходимому для организации дела), необходимым для преуспевания в ситуации рынка? Но этот вопрос - тема для последующего исследования.

Значимой задачей нашего исследования выступало определение соотношения формальных и неформальных способов адаптации. *Являются формальные и неформальные способы адаптации взаимоисключающими или взаимодополняющими?* Данные исследования не позволяют оценивать эти способы как альтернативные: 59,5 % опрошенных, использующих неформальные практики адаптации, предпринимали попытки адаптироваться и в сфере формальных экономических отношений. Логично предположить, что чем активнее человек, тем больше стратегий и способов приспособления он будет использовать, и путем проб и ошибок выбирать свою траекторию вписывания в изменяющуюся ситуацию. Однако, одна из выявленных нами тенденций сочетания практик не может не настораживать: *к неформальным практикам чаще обращаются те, кто не преуспел в освоении формального экономического пространства, то есть неуспешные адаптанты*.

Существуют как минимум два варианта объяснения подобной ситуации:

1. неформальные практики являются компенсаторами несовершенств/недоступности формальных практик. Возможно, они выступают своеобразным реваншем за предшествующие неудачи: не располагая ресурса-

ми для формальной адаптации или не имея возможности/желания ими воспользоваться, люди, стремясь обрести некую экономическую стабильность, обращаются к тому, что им хорошо знакомо, является частью их повседневного опыта и не требует особенных усилий для приобретения новых навыков или знаний.

2. неформальные практики являются "помехами" для успешной формальной адаптации: человек, использующий неформальные практики лишается возможности успешно функционировать в сфере формальной экономики. Это происходит потому что неформальные практики требуют существенных временных затрат и не позволяют сконцентрироваться на выработке навыков, необходимых для эффективной конкуренции на формальном рынке труда.

Можно заметить, что неформальные практики адаптации не только выступают дополнительными к формальным способам, но они также являются самостоятельной стратегией вписывания в происходящие изменения для тех, кто в силу различных обстоятельств не избрал активные приспособительные стратегии, то есть для успешных и неуспешных дезадаптантов. Такая ситуация вполне понятна: не обладая ресурсами для адаптации по формальному сценарию, неуспешные дезадаптанты используют альтернативные, доступные им формы.

В нашем анализе основной акцент был сделан на экономическое значение неформальных практик. Однако, не экономикой единой жив человек. Это убедительно показал анализ значения неформальных практик, проведенный нами в свободном интервью. Неформальные способы имеют не только экономические цели: обеспечение себя или своей семьи материальными благами, но и большое социальное значение - они служат основой создания так называемых социальных сетей: устойчивых социальных образований, основанных на постоянных отношениях материального и символического обмена между их членами. Такие сети служат своеобразными аккумулято-

рами различного рода ресурсов: экономических, информационных, моральных, - позволяющих более гибко адаптироваться к происходящим изменениям. Это так называемые сети взаимопомощи, которые, по мнению западных исследователей, и позволили сгладить остроту перехода к рынку в России, не допустили глобальных социальных потрясений<sup>4</sup>.

Как действуют такие сети? Для многих опрошенных привычным делом является передача выращенных ими на даче продуктов или сделанных своими руками вещей знакомым в обмен на некоторые услуги. Причем услуги не обязательно следуют непосредственно после "дарения". Фактом дарения просто устанавливается связь между людьми, закладывается фундамент отношений по принципу "долг платежом красен". Например, один из опрошенных в интервью утверждал, что периодические подношения начальству "дачных даров", существенно сказываются на его служебном положении. Или как отмечал другой респондент: "отдавая нашим знакомым овощи, фрукты разные с дачи мы благодарим их за помощь, услуги, оказанные нам". Таким образом, неформальные адаптационные практики, помимо экономического, имеют и важное социальное значение: интегрируя людей, обеспечивая их различными ресурсами, они позволяют лучше приспособляться к перманентным изменениям.

Ранее мы указывали, что помимо активных неформальных практик адаптации населением могут использоваться и *пассивные практики*. К пассивным практикам нами было отнесено более экономное использование людьми имеющихся у них экономических ресурсов. Подобные практики адаптации, как свидетельствуют результаты опроса, использует фактически четверть населения области (26,3%). В основные статьи сокращения расходов прежде всего попадают: отдых и развлечения (73,8 %), одежда (73,4 %), товары длительного

<sup>4</sup> Rose R. Getting things done in an anti-modern society: social capital networks in Russia (<http://www.socialcapital.strath.ac.uk>)

пользования (62,7 %). Выявленная тенденция не может не настораживать. Известно, что интенсификация трудовой деятельности - это неотъемлемая черта переходного общества. Люди стремятся увеличить трудовые затраты с тем чтобы лучше приспособиться к изменяющимся условиям. Однако, подобная жертва оборачивается ухудшением здоровья и снижением производительного потенциала трудовых ресурсов. Хотя рыночная экономика может праздновать в этом случае свою маленькую победу: 10 лет рыночных преобразований не прошли даром, интенсификация труда воспринимается естественной составляющей новых экономических порядков.

Подводя итог описанию социально-экономической адаптации, следует признать, что процесс приспособления населения к новым условиям хозяйствования сложен и противоречив. Периоды активизации сменяются периодами снижения темпов изменений, меняются способы и формы адаптации. Вместе с тем, в череде этих бурных преобразований неизменной остается потребность в исследовательской рефлексии происходящего, столь необходимой для введения полученного знания в научный и управленческий дискурс.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Вершинина Т.Н.* Рынок труда переходного периода и проблемы адаптации к нему трудоспособного населения // *Общество и экономика: социальные проблемы трансформации.* Новосибирск, 1998.
2. *Готлиб А.С.* Социально-экономическая адаптация россиян: опыт сочетания количественной и качественной методологии в одном отдельно взятом исследовании // *Социология: 4М.2000.* № 12.
3. *Де Сото Э.* Иной путь. Невидимая революция. [http://libertarium.ru/libertarium/way\\_02](http://libertarium.ru/libertarium/way_02)
4. Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России/Под ред.: В. Кабиной С. Кларка. М. 2000.
5. *Корель Л.В.* Социология адаптации: этюды апологии. Новосибирск, 1997.
6. *Монусова Г.А.* Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность // *Социологический журнал.* 1998. №1-2.
7. *Радаев В.В.* Неформальная экономика и внеконтрактные отношения в российском бизнесе // *Неформальная экономика: Россия и мир.* М.: Логос, 1999.
8. *Rose R.* Getting things done in an anti-modern society: social capital networks in Russia (<http://www.socialcapital.strath.ac.uk>).

## **SOCIO-ECONOMIC ADAPTATION : FORMAL AND INFORMAL PRACTICES.**

© 2002 A.S. Gotlib, O.N. Zaporozhets

Samara State University

Formal and informal practices of socio-economic adaptation in Samara region are analyzed in this article. The results of typological analysis of adaptation process as well as the periods of an adjustment to new socio-economic conditions, which has been taking place since 1990 are described.

## О КЛАССИФИКАЦИИ ТИПОВ ПОЛИТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

© 2002 В.А. Зимин

Самарский филиал

Восточного института экономики, гуманитарных наук, управления и права

В работе обобщаются и анализируются различные типы политической культуры, предложенные российскими и зарубежными учеными. Рассматривается множество подходов к изучению типов политических культур.

Для объяснения или обоснования происходящих в обществе процессов нужна классификация типов политической культуры. Среди ученых нет однозначного решения проблемы типологии политической культуры. Естественно, что качественное различие состояний политической культуры можно наблюдать на любом отрезке истории, ибо, во-первых, развитие политической культуры непрерывно.

Во-вторых, внутри каждого конкретного общества имеются такие различия между классами, социальными группами, что можно говорить, по крайней мере, о двух нациях, двух культурах.

В-третьих, политическая культура каждого этноса представляет собой определенное качественное своеобразие. Оно, собственно, и создает специфику, неповторимость данному этносу.

Автор в своей статье обобщает и анализирует различные типы политической культуры, данные отечественными и зарубежными учеными. Имеется большое количество типологий политической культуры, и каждый из их исследователей подходит к их описанию с индивидуальной точки зрения и классифицируя по определенным, выделяемым им признакам.

В науке имеется многогранный спектр подходов к изучению типов политических культур. Классифицировать политическую культуру можно:

- На государственную и маргинальную, альтернативную и ортодоксальную (с точки зрения масштабов и (или) характера влияния политической

культуры на общество в целом или на политическую власть);

- Элитарную - эгалитарную, народо-властную, тоталитарную, авторитарную, централизованную - децентрализованную и др. (по отношению к демократии);

- Рабовладельческую, феодальную, капиталистическую, социалистическую (по формационному признаку);

- Прогрессивную - реакционную, оптимистическую - пессимистическую, революционную - контрреволюционную, динамичную - застойную и др. (по отношению к социальному прогрессу);

- Мелкобуржуазную, буржуазную, пролетарскую и др. (по классовому признаку);

- Либеральную, социал-демократическую, праворадикальную, консервативную, коммунистическую и др. (по идеологическим основаниям);

- Мирлюбивую или беллигентную, интернационалистическую, шовинистическую, гегемонистическую, националистическую, конфронтации или политическую культуру международного сотрудничества и взаимопонимания (с точки зрения международных отношений).

Построить типологию политической культуры можно по ее носителям (субъектам), исходя не только из их классового или социального статуса, но также и на основе их демографических характери-



стик - возраста, профессии, уровня образования, пола, партийности, религиозности, уровня доходов, этнической и другой организационной принадлежности. Можно, например, политическую культуру разных поколений разделить по возрастному признаку на сознательную и неосознанную, зрелую и незрелую[1].

Самые популярные типологизации политической культуры принадлежат Г.Алмонду и С. В.Вербы, А.Брауну, Е.Вятру, Р.Далю и др.

Например, еще в 60-х годах Г.Алмонд и С.Верба выделили три основных типа политической культуры: провинциалистическая, подданническая и партиципаторная. Авторы указали на то, что в реальности эти типы политических культур не выступают в качестве гомогенных образований. И американские ученые выделяют еще «три типа систематически смешанных политических культур: провинциально — подданническую; провинциалистско-парципаторную, подданническо-партиципаторную»[2].

Каждому типу политической культуры соответствует определенный тип общества. Впоследствии появилось большое количество сторонников и противников данной классификации. И те, и другие, создавая свои типологии, неизбежно отталкивались от систематизации Г. Алмонда и С.Вербы. К этой группе можно отнести типологии политической культуры У.Розенбаума, А.Брауна, Д.Каванаха, К.Джовитта, Д.Элазара, К.Экстайна, А.Липхарта и др. Каванах Д., например, называет четыре типа политической культуры:

гомогенная, фрагментарная, смешанная и искусственная гомогенная.

а) гомогенная политическая культура присуща англо-американским системам (Граждане проявляют терпимость в отношениях иных взглядов, они разделяют общие ценности; ролевые структуры, такие как партии, средства коммуникации и группы давления дифференцированы и относительно автономны; индивиды принадлежат к множеству разных, частично сов-

падающих групп);

б) фрагментарная политическая культура континентальной Европы (политическая культура расколота на соперничающие субкультуры, укоренившиеся в различные институты; групповые лояльности усиливаются или существуют параллельно друг от друга);

в) смешанная политическая культура (общий недостаток понимания, осознания режима и его норм, обнаруживается в доиндустриальных обществах);

г) искусственная гомогенная политическая культура (апатия соединена с общей недостаточной приверженностью к нормам режима, характерна для тоталитарных систем) [3].

Нет необходимости эти типы политических культур анализировать, они сегодня изучаются студентами в курсе политологии, используются многими западными политологами, но одновременно и критикуются.

Предложенная польским социологом Е.Вятром модель политической культуры более основательна. Он вводит идейно-политическое и социально-массовое измерение. Это придает модели конкретность и фиксирует внутреннюю противоречивость вычленяемых типов. Е. Вятр выделяет три основных типа политической культуры: "традиционную" (племенная, теократическая, деспотическая), "буржуазно-демократическую" (либерально-демократическая и консервативно-либеральная) и "социалистической демократии" и три соответствующих им второстепенных типа политической культуры: "сословной демократии" (патрицианская и дворянская), "автократическую" (тоталитарная и авторитарная), "реликтовую автократическую"[4].

В таком же методологическом плане выдержана типология политической культуры, "основанная на членении по уровню общественного развития", данная А.А. Галкиным и Ф.М.Бурлацким. Она представляет марксистский подход к феномену политической культуры. Ими было выделено четыре типа политических культур:

архаическая, элитарная представительская и высокой гражданственности. Главные отличительные черты архаической культуры: отсутствие дистанции между общностью и государством, активность индивидов при решении общих, в том числе и политических, проблем, высокий уровень коллективизма. Главные отличительные черты элитарной политической культуры: углубление дистанции между государством и гражданским обществом, отстранение основной части общества от решения политических дел, низкий уровень его политической активности, ослабление чувства коллективизма. Главные отличительные черты представительской политической культуры: возникновение опосредованных форм связи между государством и гражданским обществом, более высокая, чем при элитарной политической культуре, степень политизации общества, сочетание индивидуалистических и коллективистских форм поведения. Отличительные черты политической культуры высокой гражданственности: ликвидация дистанции между политической системой и гражданским обществом и их слияние, перманентная политическая активность во всех сферах общественной жизни, высокий уровень коллективизма [5].

Данный подход Ф.М.Бурлацкого и А.А.Галкина с точки зрения связей человека с политической системой, человека с гражданским обществом позволяет расширить рамки формационного анализа. В то же время это не позволяет проследить особенные и общие элементы в политической культуре. В.А.Решетников отмечает, что элементы общего в политических культурах могут быть связаны с понятием "современная" политическая культура. Данное понятие используется здесь в конкретной локализации по отношению к какой-либо стране. Это обобщенное выражение типа политической культуры вырабатывается в ходе цивилизационного развития и соответствует общегуманистическим ожиданиям. "Современная политическая культура" способна выступить в роли метакультуры. Она не подменяет отдель-

ные политические культуры. В.А.Решетников обращает внимание на то, что исследования политических культур концентрируются преимущественно в особенностях субъективного восприятия политики определенной страны. Автор считает, что несомненный познавательный интерес имеет и изучение политической культуры с точки зрения единства и многообразия культур [6].

Типы политической культуры могут быть систематизированы и в соответствии с любыми этапами развития конкретного государства и человеческого общества. В.М.Утенков, например, считает, что появление и развитие социалистической политической культуры связано с определенными историческими этапами. У него каждый исторический этап связывается со своим типом политической культуры. Этот ученый выделяет четыре этапа развития социалистической политической культуры. Первый этап: появление научной идеологии, внесение ее компартиями в рабочее движение. Второй этап: начинается с победы социалистической революции в нашей стране и охватывает переходный период (1917-1936 годы).

Третий этап: построение социализма (с середины 30-х до начала 60-х годов XX века).

Четвертый этап: период построения развитого социализма в СССР (с начала 60-х годов XX века).

Подобную типологию социалистической политической культуры предлагали К.И.Шарапов, Л.Б.Минина и др [7].

Каждому типу политической организации (рабовладельческой, феодальной, капиталистической), считает Н.М.Кейзеров, соответствует определенный тип политической культуры [8].

С конца 80-х-начала 90-х годов XX века проходит активный процесс проникновения и усвоения идей Запада. Э.Я.Баталов, например, при разработке типологии американской политической культуры по своей сути практически повторяет типологию Д.Элазара. Но у Баталова Э.Я. типы политической культуры

соответствуют этапам развития США. Исследователь выделяет два таких этапа - рыночный, т.е. период господства свободных рыночных отношений, и этатистский, когда регулятором отношений в обществе выступает государство. В соответствии с этим Баталов Э.Я. указал на два типа политической культуры - рыночный и этатистский [9].

Большое влияние на творчество В.А.Щегорцева оказали идеи Г.Боуна, М.Гоэла, Р.Дарендорфа, Л.Милбрата и др. При составлении типологии Щегорцев В.А. руководствовался особенностями развития страны, формацией и учитывал время, к которому относилась эта классификация. Ученый дает четыре типа политической культуры: индифферентный, верноподданныческий, адаптированный и активистский.

Индифферентный тип политической культуры характеризуется:

- наличием отрывочных, житейских политических знаний, слабой информированностью о текущих политических событиях;

- полным отсутствием у граждан какого-либо интереса к политике, к существующей политической системе и протекающим в ней процессам;

- отсутствием потребности участия в политической жизни;

- отсутствием умений и навыков политической деятельности;

- сознательным самоустранением из активной политической жизни.

Данный тип характерен, как правило, для слаборазвитых стран иногда присутствует и в более развитых политических структурах.

Верноподданныческий тип политической культуры характеризуется:

- наличием широкой политической информированности и ее слабой осмысленностью, несистематизированными знаниями;

- низкой степенью личного участия в политических процессах;

- неразвитыми навыками и умениями

- политической активности;

- сильной позитивной ориентацией на ценности, существующей системы.

Этот тип политической культуры часто встречается в обществе с неразвитыми демократическими структурами и процессами, в условиях кризисных явлений.

Адаптированный тип политической культуры характеризуется:

- наличием интереса к политике;

- большой информированностью о происходящем в сфере политики, широкой системой политических знаний;

- развитым гражданским сознанием;

- наличием культуры мышления и политической зрелости, системы своих собственных ценностных ориентации;

- сознательной политической активностью, имеющимися навыками и опытом политической деятельности.

Подобный тип политической культуры нашел широкое распространение в политически развитых странах, с правильными демократическими структурами, стабильным развитием.

Активистский тип политической культуры характеризуется:

- наличием навыков и умений неформальной политической активности;

- стремлением быть компетентным в вопросах политики;

- наличием высокого уровня потребности в политическом самовыражении, стремления участвовать в политической жизни (даже в качестве возможного лидера).

Названные четыре типа политической культуры имеют условные границы, ибо в реальной практике на личностном уровне встречаются, как правило, их смешанные типы [10].

В данной классификации Щегорцева В.А. переплетаются традиции отечественных и западных исследователей и слишком заметна некоторая эклектичность. С

одной стороны, автор пишет, что применительно к исследованию состояния политической культуры общества в целом или больших социальных групп, как представляется, допустима оценка по указанной типологии [11], т.е. эту типологию можно воспринимать как классификацию типов политической культуры по носителям (субъектам). С другой стороны, приведенная типология, в определенной мере позаимствована у Г. Алмонда и С. Вербы, которые классифицировали типы политической культуры в соответствии с типами общества.

Все ученые полагают, что любому состоянию общества соответствует определенной тип политической культуры.

С начала 1990-х годов начинается исследование ценностных установок лежащих в основе политико-культурной традиции России. Рассматриваются изменения в ценностных приоритетах народов России в связи с особенностями развития нашего общества в конце XX века [12].

С 1989 года начали изучать политическую культуру электората России. Ее методология изучения еще в стадии становления. Годунов А.В., например, отмечает, что политическая культура современного российского электората представляет собой смешанный тип: «есть элементы политической культуры активистского типа (дали о себе знать во время выборов в Государственную Думу) с ее рациональным началом в решении обществом и индивидом проблемы выбора;

- значительно влияние патриархальной политической культуры, для которой свойствен поиск лидера, обладающего качествами "отца нации" (период выборов Президента РФ) и которую во многом эксплуатировали информационные технологии, формирующие в общественном мнении имидж политического лидерства;

- часть голосующих по традиции избирателей все еще находится под влиянием политической культуры авторитарного типа [13].

О.П.Березкина предложила исходные методологические принципы типологии

политических лидеров-имидж-носителей. обосновала значение этих принципов для процесса конструирования имиджа субъекта власти [14].

Основные черты современной политической культуры России даются в работах В.А.Куимова, К.С.Гаджиева, М.М.Назарова, В.О.Недельского и др [15].

Изучение отдельных частных фрагментов национальных политических культур (субкультур) сегодня стало основным и наиболее плодотворным направлением в работах ученых. Это связано с тем, что большинство этих субкультур и связанных с ними контркультурных движений отличались по своей политической окраске от официальной, господствующей культуры и доставляли ей достаточное число проблем. В научных трудах приняты попытки типологизации политических ориентации регионов, а также единичные исследования, посвященные политической культуре отдельных регионов России [16].

Большое значение для темы данного исследования имеют работы отечественных ученых А.И. Соловьева, Ю.С. Пивоварова, А.С. Панарина, А.В. Дука, Каплицына В.М. и др [17].

Важный вклад в разработку политической культуры, ее значения, типологии, структуры внесли и ученые Поволжья [18].

После сравнительного анализа различных точек зрения, на наш взгляд можно выделить три основные группы среди наиболее существенных типологий политической культуры. Первую группу составляют типологии, в основу которых преимущественно положена взаимосвязь политических культур и политических систем с учетом исторических эпох, формаций или различных временных периодов. Сюда можно назвать типологизацию политической культуры, где в качестве ее критерия является классовый признак. Вторую группу составляют типологии политических культур, которые покоятся на тех или иных регулятивных механизмах в рамках политической системы.

К третьей группе необходимо на-

звать типологии, которые берут в качестве критерия дифференциации политической культуры, характер происходящих в политических ориентации и поведении индивида изменений относительно политической системы. К этой группе имеют отношение модели реальной и идеальной политической культуры, отрицающие расхождения между поведением и убеждениями политических субъектов.

Сегодня, опираясь на анализ типов политической культуры применительно к конкретной политической культуре, в частности, нынешней российской, можно говорить о "смешанной" политической культуре, т.е. различные ее типы имеют место в той или иной мере, как на уровне общества, так и на уровне личности. Характер соотношения названных типов зависит от особенностей эволюции политического сознания, конечным продуктом которого являются различные системы политических убеждений, которые преобладают в конкретном обществе.

Изучая различные типы политической культуры, следует сказать, что в стабильном обществе существует гомогенная политическая культура. Ее носителем в значительной мере является однородное общество. А вот фрагментарная политическая культура является фактором дестабилизации общества. И ее носителем является общество с резко выраженным социальным расслоением. Члены данного общества не заинтересованы в сохранении существующей системы.

Таким образом, имеются самые разные подходы к выделению типов политических культур. Сложный характер политической культуры детерминирует возможность выделения в ее структуре различных уровней, типов и форм.

Сегодня одной из главных тенденций в развитии феномена политической культуры видится ее существенная дифференциация. Она обусловлена плюрализацией субъектов политической культуры, деконцентрализацией и децентрализацией власти и др. Это ведет к необходимости дальнейшего углубленного анализа от-

дельных уровней и типов политической культуры.

Сегодня политическая культура России может быть охарактеризована как переходная от авторитарно-элитарной, "подданически-партиципаторной", к демократически ориентированной политической культуре. Она носит фрагментарный характер, отличается наличием большого количества политических субкультур (прежде всего национальных - в субъектах Российской Федерации), важной ролью левых и левоцентристских ориентации граждан России и, как следствие, соответствующих политических организаций, плюрализмом взглядов. Для нее характерны: менталитет державности, коллективизма и православия, патриотизма, политическая заинтересованность большинства граждан, их сложившиеся политические ориентации; активное участие российских граждан в судьбоносных выборах при слабом участии в политике, недоверии к властям, разочаровании в результатах реформ 90-х годов и др.

На наш взгляд, российская политическая культура может быть определена и как фрагментарная, которая обладает такими признаками:

наличием широкого спектра политических взглядов и ценностей, полюсов с различающимися, иногда - противоположными ценностными ориентациями;

серьезными различиями в политических приоритетах и ориентации макрорегионов и всех субъектов Российской Федерации; противоречием между массовой и элитарной культурой; противостоянием и расколом между субкультурами сельского и городского населения, провинциального и столичного электората: высокой местной и региональной лояльностью избирателей.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Владикова Ю. Культура и политическая культура // Философия и Политика в современном мире / отв. ред. Мшвенирадзе В.В. - М.: Наука. 1989. С.136-137.

2. *Баталов Э. Я.* Политическая культура современного американского общества. М.: Наука. 1990. С.41.
3. *Савельев В. Л., Фарукишин М. Х.* Несостоятельность буржуазных концепций политической культуры социализма. Киев., 1986. С. 38.
4. *Вятр Е.* Социология политических отношений / Перевод с польского под ред. Бурлацкого Ф.М. М.: Прогресс. 1979. С. 265, 268-271.
5. *Бурлацкий Ф.М., Галкин А.А.* Современный Левиафан. М.: 1985. С: 212-213.
6. *Решетников В.А.* Становление и развитие современной политической культуры. Дис. докт. философ, наук. Спб.1992.-С.83, 291.
7. *Утенков В.М.* Исторические этапы развития политической культуры.// Вопросы теории и практики идеологической работы. Вып. 15-М.,1983. С.56-70; *Шаранов К.И.* Социалистическая политическая культура и механизм ее формирования: Дис. ...канд. Филос. наук. Л.,1982. С.68-94; *Минина Л.Ф.* Политическая культура социалистического общества: Дис. ... канд. филос. наук. Харьков,1984. С.61-96 и др.
8. *Кеизеров Н.М.* Политическая культура социалистического общества. М.: Мысль. 1982.
9. *Баталов Э.Я.* Политическая культура современного американского общества. М. 1990.С.52-53.
10. *Щегорцев В.А.* Политика: Поиск пути к утраченной культуре. М.1991.С.30-31
11. Там же. С. 31.
12. *Широбоков С. А.* Особенности современной политической электоральной культуры России: Дис. ... канд. филос. наук, М.2000; *Никонов В.А.* Эпоха перемен: Россия 90-х глазами консерватора. М.: Языки русской культуры. 1999; *Пугачев В.П., Соловьев А.И.* Введение в политологию. М.1995; *Горшков М.Х.* Граждане России: кем они себя оценивают и в каком обществе хотели бы жить. М., 1998; *Батанина И.А.* Политическое управление в регионе: Дис. ... д-ра полит, наук. М.,1997.
13. *Годунов А.В.* Эволюция политической культуры как фактор модернизации современной российской государственности. Дис. ...канд. полит, наук. М., 1997.-С.136; *Березкина О. П.* Политический имидж в современной политической культуре: Дис. ... д-ра полит, наук. Спб.,1999.
14. *Березкина. О. П.* Политический имидж в современной политической культуре: Дис. ... д-ра полит, наук. Спб.,1999.
15. *Куимов В.А.* Политическая культура российского общества: содержание и специфика: Дис. ... канд. филос. наук. Великий Новгород 2000; *Гаджиев К.С.* Размышления о политической культуре современной России// МЭМО. 1996. №2; *Назаров М.М.* Политическая культура современного российского общества (1991-1995 г.г.): Дис. ... д-ра политич. наук. М. 1997; *Недельский В.О.* Анализ политического развития современной России: Дис. ...канд. полит, наук. МГУ. 2000.
16. *Утяшев М.М.* Политическое поведение в постсоциалистическом обществе (Опыт регионального исследования): Дис. ...д-ра социолог, наук. М.1995; *Шешукова Г.В.* Политическая культура электората современного российского региона: Дис. ...д-ра политич. наук. М.1997; *Морозова Е.В.* Региональная политическая культура. Краснодар.1998; *Сверкунова Н.В.* Феномен Сибиряка // Социс.1996. № 8. С.90-94; *Тавашев В.А.* Политическая субкультура: Дис. ... канд. филос. наук. Екатеринбург, 1996.
17. *Соловьев А.И.* Политическая культура: проблемное поле метатеории //Вестник МГУ. Сер. 12. Политические науки. 1995. №2 и 3; *Пивоваров Ю.С.* Политическая культура: Методологический очерк. М. 1996; *Панарин А.С.* Российская политическая культура: прогноз на XXI век // Власть. 1997. №11; *Дука А.В.* Политическая культура: проблемы генезиса и принципы типологии: Дис. ... канд. полит, наук. Спб., 1995; *Катицын В.М.* Политическая идентификация как механизм институционализации поли-

- тического участия: Дис. ... д-ра полит. наук. М., 1999 и др.
18. *Демидов А.И., Долгов В.М., Вилков А.А.* Политология. Саратов, 1997; *Основы политологии: Учеб.-метод пособие: Краткий учебник для вузов.* Под ред. А.В. Малько. М., 2000; *Вилков А.А.* Менталитет крестьянства и российский политический процесс: Дис. ... д-ра политич. наук. Саратов 1998; Он же: Политическая конфликтология. Саратов, 2000; *Магомедов А.К.* Региональные элиты и региональные идеологии в современной России: Дис. ... д-ра полит. наук. Казань, 1999; *Чернышев А.Г.* Регион в системе политических отношений российского общества: Дис. ... д-ра политич. наук. Саратов 1999; *Разуваев С.В.* Политическая социализация студенческой молодой в современных условиях: Дис. ... канд. полит. наук. Волгоград, 1999; *Бегинин В.И.* Социология молодежи: проблемы политической культуры. Саратов: Изд-во Саратов. гос. универ., 1994; *Митрохина Т.Н.* Сравнительная политология. Саратов, 2000; *Шестов Н.И.* Политическая мифология Россия. Саратов, 2000.

## ON POLYTICAL CULTURE TYPES CLASSIFICATION

© 2002 V.F. Zimin

Samara Department of the Oriental Institute of Economics, Humanities, Management and Law

In this paper we analyze and generalize political culture types offered both by some Russian and foreign scientists. Many approaches to political culture types are discussed here.

## ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ НА РУБЕЖЕ ТЫСЯЧЕЛЕТИЙ

© 2002 Г.А. Лукс

Самарский государственный университет

В постсоветской России исчезла монополия единого и единственного политического союза молодежи. Но плюрализм молодежных организаций и политических партий в России не превращает молодежь в сплоченный электорат. Сегодня среди российской молодежи нет жесткого политического размежевания, и существенной чертой, характеризующей молодое поколение, выступает аполитичность. Разуверившись во всех властных структурах, большинство молодых людей индифферентно относится к любым формам социально-политической деятельности.

Наступила полоса перемен в политическом сознании молодежи. В нем уже не может господствовать идея равенства.

У современной молодежи формируется новое политическое сознание, ориентированное на творчество, иная система ценностей, происходит их коренная переориентация. Молодежи приходится преодолевать и даже противостоять давлению консервативной среды "взрослых".

В случае самозарождения молодежного экстремизма главным фактором его возникновения становится существование хорошо разработанной *идеологии*, носящей для молодежи привлекательный характер.

Системный подход, качественный, сравнительный и конкретно-социологический анализы дают нам возможность сделать вывод о возможности более эффективных способов вовлечения молодежи в политику, об изменении взглядов и убеждений молодежи в сторону общечеловеческих ценностей.

Становление России в условиях ее трансформации радикально изменяет мотивацию молодежи в политической деятельности страны. Модифицируются корпоративные принципы молодежи для решения политических проблем общества, возникают новые формы молодежных организаций политической направленности.

Трансформация коснулась глубинных основ молодежной жизни: она породила новые типы политических организаций среди молодежи, возникновение новых общественных страт, новых линий классового противостояния.

В настоящее время политическое молодежное движение в России, как самостоятельная сила общества, отсутствует. Но молодежь без собственных организаций существовать не может. Она вступает в крупные политические парламентские партии, иногда образуя самостоятельное объединение, именуемое как и ее партия-прародитель; в непарламентские партии, не получившие 5% голосующего электората; в политические мо-

лодежные движения и объединения; в молодежные объединения и группировки, объявляющими себя вне политики, а на самом деле, занимающимися вплотную политическими проблемами общества. Подростковая молодежь также стремится к вступлению в политические организации.

Нельзя не согласиться с постановкой проблемы обобщающих оценок молодежи, так как совершенно очевидно, что "... мы имеем дело с чрезвычайно подвижной и разнородной социальной действительностью, в оценке которой трудно разделить главное и второстепенное, устойчивую тенденцию и кратковременную аномалию"<sup>1</sup>.

Сравнение результатов общероссийских и региональных исследований дает прежде всего количественные различия, дифференциацию возрастных групп — участников политических процессов, масштабность деятельности молодежи в политике.

Но схожи они в следующем: направленность политической социализа-



ции, характер деятельности, идейные установки, проповедь одинаковой идеологии в одноименных организациях и политических партиях, в структуре участников политических организаций.

*Мотивация* для молодежи, желающей участвовать в политической жизни общества, — серьезный интерес, глубокое понимание социально-политических процессов или полное равнодушие?

“Молодежь в политической партии” - этому направлению исследований в настоящее время сама жизнь подсказала мощный толчок. Но пока социологических работ мало: А.Богомолов, А.Топорова, А.Тарасов.

А. Богомолов доказывает, что аналитики и практики из серьезных научных центров убеждают, что нынешняя молодежь на редкость аполитична, что современные молодые люди не верят ни одному политику. Он обращает внимание на то, что различные политические функционеры пытаются “вербовать” в свои ряды экстремистски настроенных скинхэдов, но ни РНЕ, ни РНС не сумели привлечь бритоголовых к своим акциям<sup>2</sup>

Газетные, журнальные статьи, начиная с 1998 года, вопрошают: “Молодежь и политика — “две вещи несовместные”?, “Зачем политики вспомнили про молодежь”<sup>3</sup>.

Социолог А.Топорова останавливает внимание и исследует “субкультурные аспекты существования нацболов в Санкт-Петербурге”<sup>4</sup>. Она исследовала мотивы и сценарии вступления в партию и активного участия в ее деятельности, структуру Петербургского отделения НБП, партийные практики, поведение нацболов в публичном пространстве и гендерное измерение молодежного состава партии.

А.Тарасов - социолог и политолог, отличающийся радикальными взглядами по многим молодежным проблемам, показывает неоднородность молодежных структур, стратифицирует общественные молодежные организации, имеющие отношение к политике на 4 категории:

- молодежные отделения партий и движений, которые “должны быть” (“Яблоко”, “Единство” и др.);

- липовые молодежные политические организации (“Союз молодежи России”);

- молодежные организации партий и движений, возникшие самостоятельно, не по указке сверху, а из идейных соображений (РКСМ И.Малярова, молодые “Яблочники”);

- организации, не называющие себя молодежными, но де-факто являющиеся такими (НБП, РНС).

По мнению А.Тарасова, проводившего глубинное интервьюирование с представителями молодежи, реальную расстановку политических сил в стране знают не более 8% молодых, политические убеждения имеют не более 4%. На выборы ходят в среднем 2% молодых.

Проводимые фокус-группы со старшими школьниками и студентами вузов Самары показывают, что на вопрос: “Стоит ли молодежи серьезно интересоваться политикой?”, ответ звучит однозначный: “Нет!”, “Не имеет смысла!”, “Политика в нашей стране для мира взрослых”.

Официальные же цифры социологических опросов показывают большее участие молодежи в политике: политической интересуются 20% молодых.

И все же исследования доказывают, что молодежь не испытывает особого желания включаться в политическую жизнь страны, она отчуждена от власти, от общественных политических процессов. Опыт показывает, что чем меньше возраст людей, тем ниже шансы встретить их у избирательных урн. Молодежь — самый малоголосующий контингент. И народное волеизъявление в конечном итоге отражает мнение не всех возрастных групп, а в основном старшего поколения.

Этот инвариант оценок присутствует почти во всех социологических исследованиях, посвященных проблеме: “Молодежь и политика”.

С позиций деятельностного подхода политическое сознание молодежи рассматривалось в исследованиях Кона

И.С.<sup>5</sup>, Скробова А.П.<sup>6</sup>, Немировского В.Г. и Гладченко А.А.<sup>7</sup>, Чекалина В.<sup>8</sup> и других.

Павловский В.В., поднимая практически все аспекты молодежной политики в обществе, также выделяет проблемы “политизации и духовной социализации подрастающих поколений в их социологическом аспекте”<sup>9</sup>. Политизация новых поколений понимается им как *включенность молодежи в политику, во властные государственные отношения, в процессы управления обществом*. В современной российской действительности социологически важен феномен “аполитичности” молодых, - оспариваемый рядом исследователей<sup>10</sup>.

Согласно опросу Центра социологических исследований МГУ (около 4000 респондентов 17-24 лет) 41,2% опрошенных не собираются участвовать ни в какой борьбе. 29,8% предпочитают борьбу в разрешенных законом формах и 12,9% заявили о готовности к борьбе любыми средствами, вплоть до насильственного неповиновения<sup>11</sup>.

Вопрос участия молодежи в политике подробно разработан в “столичном” контексте, если принимать во внимание исследования социологов Москвы и Санкт-Петербурга<sup>12</sup>, но в региональном плане данный аспект с его особенностями, характерными проявлениями разработан еще недостаточно.

Солидно представлено социологическое исследование 1995-1999 гг., которое проводил Российский независимый институт социальных и национальных проблем (далее РНИСиНП), где совокупность социологических данных представлена в виде сопоставительного материала по “отцам” и “детям”<sup>13</sup>.

На рубеже веков появились диссертационные исследования регионального характера, посвященные проблеме молодежи в политике, отрадно, что это практически прилегающие к Самарской области регионы, и сопоставительный анализ данных по Татарстану, Саратовской области с данными по Самарской области может дать интересную картину<sup>14</sup>.

Особенно плодотворно в этом направлении работают казанские ученые-исследователи. Результатом их изучения политической активности молодежи стали 4 кандидатские диссертации, монографии, имеющие большое научно-практическое значение<sup>15</sup>. Данные работы опираются на результаты региональных социологических исследований.

В кандидатской диссертации Хлыстунова С.Ю. утверждается, что “... проблема формирования политического сознания молодежи еще не стала специальным предметом исследования”<sup>16</sup>. Это так, но определенные разработки в этом плане уже есть. Социологические знания регионального характера по вопросу участия молодежи в политике очень важны.

Отмечая важное теоретическое и практическое значение проблемы политической социализации молодежи в современных условиях, региональный исследователь Минкина Р.Ф. приходит к выводу: “Для того, чтобы новые поколения входили в политику более терпимыми, уважающими права личности на жизнь и на свободу, осознающими ответственность за судьбу страны, необходима целенаправленная политическая социализация молодого поколения”<sup>17</sup>. Понимая, что политическая социализация — не только научная проблема, но и практическая задача, Р.Ф. Минкина предлагает “... создавать коммерческие, самокупаемые программы, изыскивать альтернативные средства финансирования молодежного движения”<sup>18</sup>.

Региональные различия формирования политической культуры в молодежной среде (в отличие от “столичного варианта”) свидетельствуют о появлении нового феномена политического сознания и политического поведения самарской молодежи. Она, как субъект политики, специально не рассматривалась в трудах отечественных политологов, социологов, социальных психологов и социальных педагогов. Но серьезный вклад в исследование политического поведения молодежи Самары и области внес Самарский областной Фонд социальных исследований, проводивший мониторинг

с 1993 года по настоящее время<sup>19</sup>, в котором выделен раздел о политическом участии молодежи.

Хотелось бы обратить внимание на выводы исследователей из последнего сборника мониторинга: “В рамках изучения политических ориентаций самарской молодежи в конце 90-х были зафиксированы следующие особенности. Для молодых людей не характерна высокая активность в отношении организованных форм политического поведения (участие в митингах, пикетах, демонстрациях). Однако в этом плане молодежь незначительно отличается от других возрастных групп населения. Это общая тенденция, свидетельствующая об аполитичности населения Самарской области и молодежи, в частности”.

Отметим, что молодежь испытывает разностороннее воздействие со стороны официальных политических институтов, массового общественного политического сознания, средств массовой информации (среди которых лидирует телевидение), а также неформальных групп молодежи политической направленности.

Структурирование массовых молодежных движений позволяет определить следующую их типологию:

- молодежь - участница парламентских политических партий;
- молодежь в непарламентских политических партиях;
- молодежь в движениях и организациях.

Активизм молодежи можно рассматривать с различных позиций:

- профессиональная политика, и она оплачивается как и любая другая профессия;
- проявление политической индифферентности;
- разновидность политического экстремизма;
- плод разрозненного, невзрослого сознания, лихорадочно идущего процесса;
- различия регионального плана в общественной политике.

Мотивы и сценарии вступления молодежи в политические партии различны.

Цельной политики в отношении молодежи ни одна партия не имеет. При этом каждая партия или движение утверждают, что именно они привлекают наибольшее количество молодежи и объявляют о своем воздействии на молодежь всех (или чуть не всех) регионов России. Современные российские политические силы относятся к молодежи как к силе, средству, которое способно содействовать завоеванию власти.

Значительно энергичнее в области привлечения молодежи к самостоятельной политической линии работают коммунисты и ультра-социалистические партии. Но численность молодежи в этих партиях растет очень медленными темпами.

Молодежи современности часто не хватает знаний законов, умения ориентироваться в сложных политических течениях.

Для того, чтобы молодежные организации образовали определенное единство, необходимы такие условия, как центральный штаб, разветвленная иерархия власти, харизматический лидер или сакральная идея, реальная программа действий, источники финансирования, подготовленные профессиональные кадры.

В нашем регионе такие условия созданы, но не все молодежные организации равнозначны между собой.

В регионе существуют и действуют такие молодежные организации при “старших братьях” - политических партиях, как “Молодежное Единство” (лидер Т.Шестопалова), “Молодое Яблоко”(И.Ермоленко), РКСМ (В.Крючков). Молодежные ответвления региональных политических партий представляют собой альтернативные молодежные общественные организации.

Крупные политические партии стремятся всеми силами и многочисленными способами активизировать молодежь, привлечь их интерес к политическим действиям в стране, будь то выборы Президента страны, депутатов Государ-

ственной Думы или выборы регионального характера.

Массовые и групповые политические процессы и акции неизбежно воздействуют на общество.

Часто молодые люди приходят в политику из-за бунтарства, с целью оказания противодействия властям. Высокий протестный потенциал молодежи имеет все шансы сделать ее достаточно устойчивой социальной группой, если меры будут приниматься половинчатые. Молодежь, настроенная на бойкот властям, может приобретать все большие и большие знания политической борьбы, эти знания могут совершенствоваться и транслироваться другим социальным слоям молодежи, утраченными навсегда они практически быть не могут. Поляризованная молодежь может вступать в конфликты как с властями, так и другими молодежными объединениями иной политической направленности.

Одна из причин, почему молодежь выбирает ту или иную политическую партию или движение — это “отдание дани моде”. Какая партия наиболее “крутая”: коммунисты, баркашовцы, лимоновцы.

Вторая причина — политический лидер, которому оказывает свои симпатии молодежь, должен быть не особенно известным, оппозиционным, “нераскрученным”. На этом в свое время заработал серьезную поддержку В.В.Жириновский. Но став известным политическим деятелем, он потерял эти голоса, и теперь его контингент — после сорока лет<sup>21</sup>.

Третья причина — получает симпатии партия, стоящая в оппозиции к властным структурам, к Президенту. Запрещенные РНЕ Э.Лимонова, НБП А.Баркашова, ННП А.Иванова пользуются молодежными симпатиями.

Четвертая причина — “смена окраски”, осмотрительная оппозиционная критика. Десятилетиями складывалась ситуация, когда те, кого называли “правыми”, то есть толкающими власть к наибольшей жестокости, получали привилегию говорить о власти то, что им захочется. Сегодня “правые” очень осмот-

рительны, это не оппозиционеры-безумцы, они выступают против Президента и правительства, если это “позволено”. Процент молодежи, складывающийся возле таких партий, чрезвычайно незначителен.

Пятая причина кроется в броской, интересной атрибутике партии, в ритуалах, в проведении которых молодежь чувствует, что она среди “своих”, “в своей тусовке”, среди единомышленников.

Во время проведения фокус-групп среди студенческой молодежи, явно обнаруживают себя сторонники и С.Шойгу из “Единства”, и В. Жириновского, а также И.Хакамады и Б.Немцова.

“Единство” называют “пропрезидентской партией”, “партией власти”. Политические ориентации “молодых медведей” — забота о благе всех россиян, чтобы у каждого была достойная жизнь, на права которой никто не мог бы посягнуть.

В отношении создания политической партии “Единство” существует такая версия в Самарском регионе. Вернувшиеся из Чечни четверо молодых солдат (В.Воробьев, А.Поляков, П.Воробьев, В.Шведов) и их командиры при встрече решили объединиться в свою общественную организацию и дать ей название “Единство”. Написали письмо В.В.Путину. Через определенное время получили ответ, что в Самаре начинает формироваться структура межрегионального общественно-политического движения “Единство”.

По результатам федеральных выборов депутатов Государственной Думы (19 декабря 1999 года) самарская молодежь была ориентирована на два политических блока: радикально-либеральный Союз Правых Сил (СПС) и консервативно-либеральный блок “Единство”<sup>21</sup>.

В мае 2001 года К.А.Титов организовал встречу с лидерами молодежных общественных организаций. В работе этого представительного форума принимали участие руководитель департамента науки и образования Е.Коган, глава департамента по делам молодежи О.Фурсов, ректор Самарской медицинской академии Котельников и многие

другие ответственные лица. Молодежь “Единства” выступила с “образовательной” инициативой, с программой адаптации парней, прошедших военные действия и тяжело приспособляющихся к условиям мирной жизни<sup>22</sup>.

Самарцы доказали, что не устали от политики. Когда открылась приемная молодежного “Единства”, они составили серьезную конкуренцию многочисленным общественным приемным администрации города, депутатов законодательных собраний и других структур. Многие после посещения приемной писали заявление о приеме в партию.

Большую помощь молодежному “Единству” оказывает член этой партии, депутат Государственной Думы из Самары Г.Черемушкин.

Кто одержит полную идеологическую победу в политической игре? Каких бы действительных убеждений не придерживался политик, к какой бы партии он не относился, с трибуны для своих избирателей он требует одно и то же: работы, достатка, стабильности!

Политизированные молодежные объединения - это относительно устойчивый и динамичный социокультурный набор. Они возникали в истории становления каждого поколения молодежи. Тем не менее, они структурно нестабильны, количество их членов спорно, но они достаточно сильны в своем временном единении. Они носители молодежной субкультуры. Некоторые из этих течений утратили свою актуальность, на них прошла “мода”, на смену устаревшим пришли новые, невиданные доселе в России группировки: “Март”, “Гамаюн”, “Лесники”, “Комитет защиты политзаключенных”, РККА и т.д.

Эти объединения всегда агрессивны к окружающим. Лозунги их злы и непримиримы, демонстрируют собственную силу. Участники движений устраивают драки с идейными противниками, выясняя отношения.

Политические акции молодежи можно рассматривать как формы протеста. Коллективные действия (участие в акциях протеста) избирают 8,0% молодежи и 18,6% - старшие.

В Петербурге к участию в деятельности НБП подталкивает, в первую очередь, протест, возможность борьбы, настоящего дела, принадлежности к группе единомышленников.

Нацболы очень активны. Они постоянно устраивают пикеты, демонстрации. В 1996 году за два месяца А.Гребнев сумел организовать более 60 акций. Результат не замедлил сказаться — появилась “партия”. С июля по ноябрь 1997 года они провели более 30 различных акций. С 1998 года акции нацболов становятся более красочными. На их выступлениях много знамен, транспарантов.

Акции устраиваются по любому поводу: борьба с хозяевами ночных ларьков, продающих водку, и с Д.Соросом, насаждающим американскую культуру.

Акции, как правило неплохо поставлены, имеют “оригинальные” названия. 22.04.98 года происходило “возложение красной метлы” к памятнику В.И.Ленина у Финляндского вокзала; возложение венков на день рождения Л.П.Берии (30.03.98 г.).

Цель акций НБП — как можно ярче и “круче” заявить о себе.

Нацболы приходят практически на все акции, чтобы показать себя, обратиться на них внимание СМИ, создать нужный имидж, привлечь к себе новых членов партии. Акции, как правило, заканчиваются грандиозной пьянкой.

Левая молодежь организовала шествие к памятнику В.И.Ленина у здания Администрации в противогазах. Акция носила название “Марш мутантов”<sup>23</sup>.

Жириновский В.В. считает молодежный состав партии будущим России, омоложение партии - важнейшим направлением в партийной работе. Молодежь Либерально-Демократической партии России традиционно в народе называют “Соколы” Жириновского.

Речи лидера, обращенные к молодежи, всегда окрашены экспрессией, переполнены воинственной лексикой: “Нужно, чтобы вы были активны. Нужен прорыв, нужна борьба, вы должны быть наглые. В политике нужно обходить

всех, затыкать всем рот, быть смелее, всех обвинять. Немедленно применяйте контрастступление. Если противники устроили акцию, вы — еще более жуткую акцию. Надо действовать, надо делать! Партия должна стать боевой. Постоянно участвуйте в выборах. Мы - старейшая партия. К выборам надо создать миллионную партию. 2000 районов по 500 человек - и будет миллионная партия”<sup>24</sup>.

Одна из форм протеста молодежи — *открытое письмо* Президенту, Губернатору, Мэру.

Господин Лапочкин из воронежского РНЕ обратился через местную прессу к губернатору. В письме господин Лапочкин объяснял, что РНЕ занимается патриотическим воспитанием молодежи, просил предоставить помещение для тренировок, выделить деньги и транспорт. Данное письмо одобрил советник губернатора. Сам губернатор на данное письмо не дал никакого ответа.

На любые критические публикации в свой адрес РНЕ реагирует очень болезненно. Забрасывает редакции письмами с угрозами. Два журналиста были даже избиты.

“Союз сил сопротивления” под названием “Гамаюн” разослал также письма главным редакторам крупных СМИ, в которых обвинил их в “пособничестве существующему режиму”. Письма заканчивались словами: “... не следует надеяться на безнаказанность - народ проснется”<sup>25</sup>.

*Выпуск самиздатовской и печатной продукции и продажа газет, журналов* - также форма протеста. Как отмечает журнал “Огонек”, “к более или менее влиятельным можно отнести 35 изданий, среди которых особо выделяются “Бумбараш-2017” Былевского, “Завтра” Проханова, “За русское дело” Гусева, “Лимонка” Лимонова, “Штурмовик” Касимовского и “Эра России” Попова. Тираж самой крупной газеты — “Завтра” — около 100 000 экземпляров.

“Лимонку” продает любой из членов партии.

“Продажа газет для нацболов - дело прозаическое. Мало кто покупает,

милиционеры запрещают эту продажу. Все смотрят на продавца как на фашиста”, — так охарактеризовал один из членов партии эту рутинную работу, - Но это все нужно!”

*Пикеты* как форма протеста.

Пикеты нацболов с октября 1998 года посвящены борьбе с наркотиками. Акции проводят у станций метро, которые являются “точками кавказской наркомафии”. Такие акции создают позитивный образ НБП, так как их репутация “сильно подмочена”. В то же время акции направлены против “лиц кавказской национальности”.

*Расписывание стен, наклеивание листовок.* Это занятие очень увлекает молодых членов партий. Лозунги придумываются на собраниях, там же выдаются баллончики с аэрозолем, клей, листовки.

По надписям на заборах и домах легко определить, чье это владение: НБП, ННП, неформалов-скинхедов.

Форма протеста экстремистов - *разбрасывание листовок.* “Гамаюн” разбрасывал листовки на премьере оперы в Большом театре; самарские члены НБП разбрасывали листовки антифашистской направленности в Латвии в Рижском соборе; ...

Листовки студенческой молодежи не носят экстремистского характера, но обращает внимание сленг, используемый профсоюзными работниками воронежского Свободного профсоюза для зазывания в ряды своих членов: “К пиццам России! Мы, пораскинув мозгами, забили тусоваться тугезер. Слабо захилать в наш профсоюз?”

При появлении новых течений молодежь хочет самоутвердиться в них любым образом. Участие в политическом движении позволяет подросткам и юношам более старшего возраста на время освободиться от тягостных, кризисных оснований, вызванных конфликтом с миром взрослых, с обществом в целом.

Нужна стратегия развития участия молодежи в политике именно на региональном уровне, так как общефедеральный контекст решает общие задачи, а теоретическая научная проработка про-

блем молодежи, участвующей/ неучаствующей в политике в регионах, еще недостаточно освещена.

Современная посткоммунистическая трансформация имеет серьезные социальные последствия. Изменяется социальная структура участников политики из числа молодежи, трансформируется статусная роль человека.

Ставится задача рассмотрения комплекса вопросов, касающихся проблем политической культуры молодого поколения, элементов ее трансформации и причин, породивших эту трансформацию.

Влияние на молодежь, которая занимает пассивную позицию, представляется наиболее логичным через политиче-

ские институты общества, так как этот канал влияния и информации на молодежь оказывает незамедлительное воздействие, о чем свидетельствует появление политизированных молодежных объединений, организаций и движений.

За десятилетия реформ в России выросло первое поколение несоветской молодежи - асоциальное и аномичное. Для этого поколения характерен полный разрыв с традициями, с общественными ценностями, политическими установками. Их процесс взросления происходит в обстановке радикально меняющегося общества, и это не может не сказаться на формировании мировоззрения, усваиваемых ценностей.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> Луков В.А. Проблема обобщающих оценок положения молодежи // Социс. 1998. №5. С.28.

<sup>2</sup> Богомолов А. Русские "фанатики" // Новые известия. 2001. 8 сентября. №161.

<sup>3</sup> Российская молодежь определяется // Эхо планеты. 1999. №39. Сентябрь. С.18; Тарасов А. Четыре категории халявщиков от комсомола // Комсомольская правда. 1999. 14 дек. С.2.

<sup>4</sup> Топорова А. "Нацболы" в Санкт-Петербурге: образы и повседневность // Subculture.Ru. 2002.

<sup>5</sup> Кон И.С. НТР и проблемы социализации молодежи. М. 1998. - 54 с.

<sup>6</sup> Скробов А.П. О некоторых новых подходах к молодежной политике в условиях реформ // Социально-политический журнал. 1998. №3.

<sup>7</sup> Немировский В.Г., Гладченко А.А Социально-политические ориентации молодежи // Социс. 1996. №6.

<sup>8</sup> Чекалин В. Динамика современного политического процесса в России // Власть. 1997. №8.

<sup>9</sup> Павловский В.В. Социология молодежи и ювенология // Социс. 1999. №2. С. 48.

<sup>10</sup> Там же. С.49.

<sup>11</sup> Дети смуты // Огонек. 1997. №36. С.8.

<sup>12</sup> Щепанская Т.Б. Антропология молодежного активизма // Молодежные движения и субкультуры Санкт-Петербурга / Ред. В.В.Костюшев. СПб. 1999. С.262-302.

<sup>13</sup> Идеиные, моральные и религиозные взгляды российской молодежи. Аналитический доклад / Государственный комитет по молодежной политике. М. 1999. - 32 с.

<sup>14</sup> Минкина Р.Ф. Политическая социализация молодежи в условиях трансформации российского общества (на материалах Республики Татарстан): Автореф. ... к.с.н. Казань. 2000. - 22 с.; Хлыстунов С.Ю. Политическое сознание молодежи в условиях обновления российского общества: состояние и перспективы: Автореф. ... к.с.н. Саратов. 1999. - 18 с.

<sup>15</sup> Мансурова Г.М. Политические стереотипы студенческой молодежи. Автореф. ... к.п.н. Казань. 1991; Галеев С.Г. Индивидуальный опыт как фактор политической социализации личности. Автореф. ... к.п.н. Казань. 1994; Несмелова М.Ю. Политическое по-

ведение студенческой молодежи в современной России. Автореф. ... к.п.н. Казань 1995.; Политическая социализация молодежи Республики Татарстан (некоторые аспекты проблемы) / Автор-составитель Г.А.Ахмина и др. Казань. 1995; Политический статус молодежи в республике Татарстан / Автор-составитель Г.В.Морозова. Казань. 1997.

<sup>16</sup> Хлыстунов С.Ю. Указ. соч. С.8.

<sup>17</sup> Минкина Р.Ф. Указ. соч. С.4.

<sup>18</sup> Минкина Р.Ф. Указ. соч. С.20

<sup>19</sup> Молодежь Самарской области: десять лет перемен 1991-2000 гг. Информационно-аналитический доклад. К 150-летию Самарской губернии. Самара. 2001. С.43-51.

<sup>20</sup> // Эхо планеты. 1999. Сентябрь. №39. С.19.

<sup>21</sup> Молодежь Самарской области в 1998-1999 гг. ... С.147.

<sup>22</sup> Пархачева Т. Есть у меня наболевший вопрос // Волжская заря. 2001. 30 мая. С.7.

<sup>23</sup> Щепаньская Т.Б. Антропология молодежного активизма // Молодежные субкультуры Санкт-Петербурга. СПб. 1999.

<sup>24</sup> Политические взгляды, позиция // Национальная служба новостей (НСН). 17.04.01. С.5.

<sup>25</sup> Дети смуты // Огонек. 1997. №36. 8 сентября.

## **POLITICAL AND COMMON ACTIVITY OF YOUTH ON THE EDGE OF MILLENNIUM**

© 2002 G.A. Luks

Samara State University

The monopoly of the united and exclusive political league of youth disappeared in the post-Soviet Russia. However, the pluralism of youth organizations and political parties does not organize the young people into a well-knit electorate. Nowadays there is no rigid political dissociation among the Russian youth. The essential feature of the youth is political apathy. Despaired of all authoritative institutions, the most of youth people are indifferent to any forms of social and political activities.

The period of changes for the political perception of youth came on. The ideas about the equality of people are hardly dominated in this perception.

New political perception of youth people has been evolving now around the other system of values and is accompanied with significant reorientation. The youth have to overcome and even to oppose the pressure from the conservative environment of the grown-ups.

In case of self-generation of the youth extremism, its main factor is the presence of elaborated ideology, which seems attractive to the youth people.

System approach, qualitative, comparative sociological analysis and case studies allow to draw a conclusion that there is a need for more efficient ways to involve the youth into political activities, for changing the viewpoints and beliefs of youth to the humanistic values.



## ЗНАНИЕ И МЫШЛЕНИЕ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

©2002 В.М. Цлаф

Самарский государственный университет

Анализ структуры понятия «управление» позволил выделить типы управленческой деятельности: контроллинг, осуществляемый на основе знания, и управление в проблемных ситуациях, требующее перехода управленца от использования имеющегося знания к созданию нового знания на основе рефлексии, понимания, коммуникации и мышления. На основании этого кратко обсуждаются некоторые вопросы образования менеджеров и развития науки об управлении.

1. Соотношение знания и мышления в менеджменте – актуальный вопрос, по крайней мере, для двух профессиональных позиций: консультанта по управлению и преподавателя управления. В первом случае, работая с некоторой клиентской организацией, следует определить, насколько ситуацию в ней можно изменить, передавая ее руководству и персоналу определенную информацию и выстраивая их систему знания, – и насколько требуется развитие их мыслительных способностей. Тот же вопрос возникает для преподавателя менеджмента, выбирающего между *обучением* менеджеров как передачей определенным образом систематизированной информации и их *образованием* в широком смысле слова как личностным и, в первую очередь, интеллектуальным развитием.

Место знания и мышления в менеджменте может быть определено только в том случае, если будут получены ответы на два вопроса:

- какие виды действий менеджера опираются на его наличное *знание* и какие требуют *рефлексии, понимания, коммуникации* и *мышления* как особых интеллектуальных процессов, проблематизирующих существующее и создающих новое знание;
- какова структура деятельности менеджера в различных ситуациях и возможно ли выделить некоторые классы ситуаций,

предъявляющих разные требования к интеллектуальной «оснащенности» менеджера.

Поиску ответов на эти вопросы и посвящена настоящая работа.

2. Управление можно рассматривать как процесс или как деятельность. Наиболее общее представление об управлении как процессе дает кибернетика, представление об управлении как деятельности разрабатывалось различными школами научного менеджмента<sup>1</sup> и системомыследеятельностной методологией<sup>2</sup>.

С позиций кибернетики, управление есть совокупность процессов получения, передачи, переработки, хранения и использования информации<sup>3</sup>. Из этих процессов наибольший интерес в ракурсе темы настоящей работы представляет процесс переработки информации, завершающийся принятием управленческого решения. Получение, передачу и хранение информации можно рассматривать как процессы, обслуживающие процесс принятия решения. Хотя механизмы этих обслуживающих процессов могут быть весьма сложными, а ошибки

<sup>1</sup> См.: Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1972.

<sup>2</sup> См.: Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995; Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология. М., 2000.

<sup>3</sup> Колмогоров А.Н. Кибернетика. Большая советская энциклопедия. Т.51. 2-е изд. М., 1958.

в их осуществлении приводят к принятию неэффективных и/или нереализуемых решений, но правила осуществления этих процессов обычно достаточно стабильны и опираются на некоторые зафиксированные нормы. Исполнение этих вспомогательных процессов обычно является делом не менеджера, а его обслуживающего аппарата. Зафиксированные нормы получения, передачи и хранения информации должны быть «вложены» в знания и умения работников этого аппарата и, как правило, не подлежат проблематизации.

Если кибернетика рассматривает управление как процесс, то различные школы научного менеджмента рассматривают управление, прежде всего, как деятельность. Структура управления как деятельности обычно представляется в виде совокупности функций управления. Перечни функций управления как подсистем деятельности управления разрабатывались на эмпирической основе многими авторами с самого зарождения научного менеджмента, достаточно полный обзор работ, содержащих такие перечни, приведен в книге Д.М.Гвишиани<sup>4</sup>.

Процессный и деятельностный подходы к управлению связаны друг с другом представлением о деятельности как механизме процесса<sup>5</sup>. Однако структура процессов в кибернетике, выстроенная на рациональной основе, и эмпирически найденные структуры деятельностей (функций) в научном менеджменте не позволяют однозначно сопоставить их друг с другом как пары «процесс-механизм». Применительно к процессу принятия управленческого решения можно лишь утверждать, что этому процессу соответствует в качестве механизма акт управленческой деятельности, включающий свои средства и методы.

<sup>4</sup> Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1972.

<sup>5</sup> Щедровицкий Г.П. Автоматизация проектирования и задачи развития проектировочной деятельности. // Разработка и внедрение автоматизированных систем в проектировании (теория и методология). М., 1975.

Эти средства в определенных ситуациях могут опираться на знание, а в других ситуациях требовать проблематизации и создания нового знания.

Один из подходов к определению таких ситуаций состоит в анализе различий содержания управленческих терминов, применяемых в разных языках, например, в русском и английском. Содержание этих терминов сформировано в рамках определенных культур управленческой деятельности, а нормы этих культур складывались под влиянием тех ситуаций, в которых эти нормы зарождались. Поэтому различие содержания терминов несет на себе отпечаток различия некоторых типовых для той или другой культуры ситуаций. При этом следует иметь в виду, что англоязычные термины имеют, в основном, американское происхождение.

3. В настоящее время в российской практике русский термин *управление* применяется наравне с его англоязычным аналогом *менеджмент*. Однако понятия, обозначаемые этими терминами, не эквивалентны.

Различие понятий *управление* и *менеджмент* состоит в том, что в русском языке термин *управление* охватывает процессы/деятельность управления как в социально-деятельностных, так и в технических системах, в то время как в английском *management* относится только к социально-деятельностным системам, а для технических систем существует термин *control*, предметное значение которого не совпадает со значением русского термина *контроль*. Контроль, в русской терминологии, предполагает проверку соответствия некоторого полученного продукта деятельности, осуществленного действия или применяемых средств и методов деятельности запланированным или предусмотренным некоторыми правилами (императивными нормами: технологиями, стандартами, техническими условиями и пр.). В этом смысле процесс контроля является частью процесса управления, и соответственно, деятельность контроля является частью (одной

из функций) деятельности управления. В последние годы в литературе, сначала западной, а впоследствии и русской, появился еще один термин – *контроллинг* (*controlling*), обычно применяемый для обозначения управления в социально-деятельностных системах, осуществляемого по жестко заданным правилам (в определенных случаях к таким правилам можно корректно применять математическое понятие *алгоритм* – однозначно заданная последовательность действий, применимая к совокупности аналогичных объектов или ситуаций, а не к единственному объекту/ситуации, и для любого из этих объектов и ситуаций неизбежно приводящая к запланированному результату<sup>6</sup>). Термин *контроллинг* часто относят к управлению на основе данных управленческого учета, особым методам поддержки управленческих решений на основе информационных технологий, контроля и координации деятельности управленческих подразделений или к иным частным методам<sup>7</sup>. Однако нетрудно заметить, что все эти ча-

стные случаи характеризуются попытками установления жестких правил переработки и использования той или иной информации в деятельности управления. Этимология термина *controlling* четко выявляет попытку перенесения методов и средств управления техническими системами на социально-деятельностные системы. *Controlling* фактически исключает из сферы деятельности управленца *проблемные ситуации*, всегда уникальные и не имеющие аналогов. Проблемные ситуации – это остановка управляемой деятельности по причинам, не зависящим от управленца, когда эту деятельность вообще невозможно продолжать (ситуация тупика) либо получаемые продукты деятельности отличаются от запланированных (ситуация разрыва), и *способ разрешения ситуации неизвестен*. Задача управленца в проблемной ситуации состоит не в применении известных средств и методов, а в их *создании* для данной уникальной ситуации.

Таким образом, применяемые в сфере управления термины соответствуют следующей схеме, поясняющей соотношение обозначаемых ими понятий (рис. 1).

<sup>6</sup> В математической теории алгоритмов задаются три свойства алгоритма: детерминированность, массовость, результативность. См.: Айзерман М.А. и др. Логика. Автоматы. Алгоритмы. М., 1963.

<sup>7</sup> См.: Лич Г., Шерм Э. Уточнение содержания контроллинга как функции управления и его поддержки. // Проблемы теории и практики управления. 2001. №3; О контроллинге, как идеологии управления.

//www.big.spb.ru/consulting/consulting\_projects/finance/program/about\_controlling.shtml; Берр Х. Контроль или контроллинг? // Журнал бизнес-технологий «Business». <http://www.ibiz.ru>; Берр Х. Контроллинг в сфере исследований и разработок. //www.nw-innovations.ru/analitika/orgformi/list1/list5.shtml; подборку статей в тематическом выпуске журнала «Российское предпринимательство», 2001, №1 ([www.controlling.ru/mag\\_0101.htm](http://www.controlling.ru/mag_0101.htm)): Проценко О.Д. Контроллинг как образ мышления современных менеджеров; Рыжикова Т.Н. Контроллинг маркетинговых проектов; Фалько С.Г. Контроллинг: современное состояние и перспективы. Карминский А.М., Ряховская О.Н. Стратегический и оперативный контроллинг в коммерческом банке.

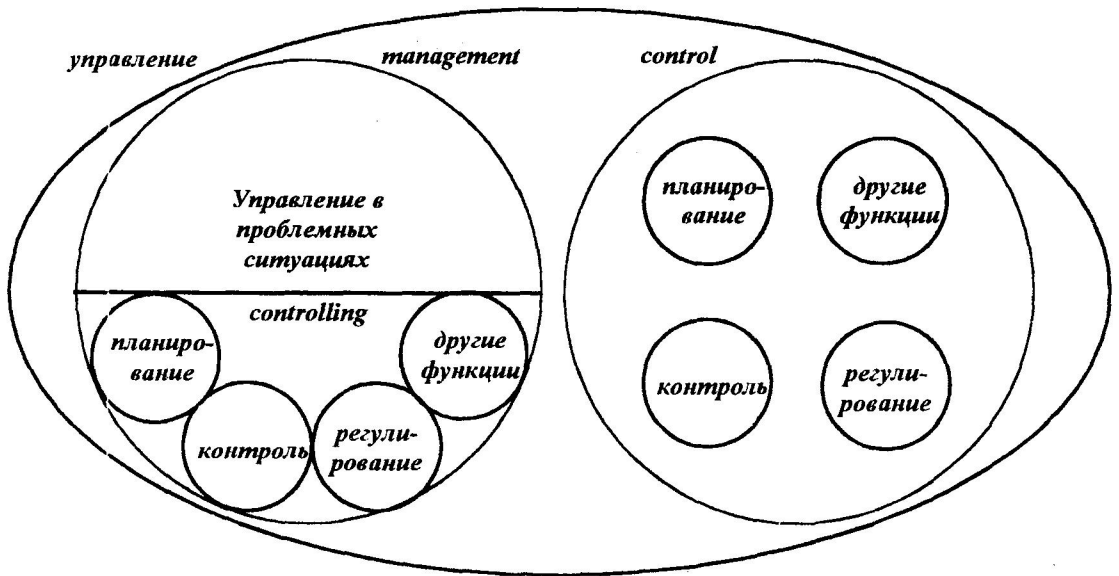


Рис.1. Структура объекта понятия управление (управление как деятельность).

4. Как показано выше, анализ различия содержания терминов *управление*, *management*, *controlling* приводит к различению двух типов управленческой деятельности в социально-деятельностных системах (*management*): управления в проблемных ситуациях и контроллинга. Последний термин создан в культурной среде, тяготеющей к стандартизации и технологизации. Существенными характеристиками такой среды являются технологическая, финансовая, производственная дисциплина, строгое исполнение обязательств. Стандарты и технологии не предусматривают возникновения проблемных ситуаций, и контроллинг не рассчитан на их возникновение и не имеет средств их анализа и разрешения.

Внедрение контроллинга стало в настоящее время одним из широко применяемых способов реформирования российских предприятий, находящихся в кризисных ситуациях. То, что упорядочение деятельности управленцев по жестким правилам способствует предупреждению и ослаблению кризисных ситуаций, очевидно. Однако, так же очевидно, что полностью исключить проблемные ситуации этим не удастся. возникнове-

ние проблемных ситуаций связано с нарушением системы взаимно согласованных норм кооперированной деятельности, в которой участвует несколько субъектов<sup>8</sup>, и неизбежно даже в случае жесточайшей дисциплины, если один из субъектов осуществляет развитие (качественное изменение) или свертывание своей деятельности. Тем более, проблемные ситуации неизбежны в условиях слабой дисциплины, систематического нарушения норм, характерных для российской действительности. При их возникновении управленцы, работающие в режиме контроллинга, оказываются безоружными, так как работа по технологиям предполагает наличие эффективно применимых знания и умений, но не умения строить новое знание, если наличное оказывается неэффективным. Управленец, работающий методами контроллинга, – не «мыслитель», а в буквальном смысле слова *executive officer*.

Проблемные ситуации требуют перехода управленца от *действий на осно-*

<sup>8</sup> Цлаф В.М. Управленческие проблемы: их сущность и логическая структура. // Вопросы методологии. – 1998. – №1-2.

ве знания к рефлексии, пониманию ситуации, коммуникации по поводу возникшей ситуации, мышлению – и, как результат всех этих интеллектуальных и принципиально не алгоритмизируемых процессов, к выработке новых норм, правил, средств и методов, технологий, алгоритмов, стандартов выполнения действий.

Таким образом управление как деятельность включает две важнейшие разновидности:

- управление в типовых ситуациях, имеющих, соответственно, типовые средства и методы осуществления отдельных составляющих управленческой деятельности (функций). Эта разновидность управления в предельном случае, когда средства, методы и процедуры выполнения функций заранее жестко определены, сводится к контроллингу;
- управление в проблемных ситуациях, уникальных и не имеющих алгоритмов разрешения.

Управление в типовых ситуациях требует от менеджера наличия актуального знания. Схема работы в такой ситуации: «знание  $\Rightarrow$  действие». Управление в проблемной ситуации строится по схеме «мышление  $\Leftrightarrow$  деятельность». При этом деятельность предполагает не только действие, но и определение цели, перечня задач, решение которых необходимо для достижения цели, выбор методов и средств, обеспечивающих решение этих задач, и лишь после того – применение этих средств и методов к объекту, т.е. совершение действия. В целом управление в проблемной ситуации разворачивается по схеме мыследеятельности, разработанной Г.П.Щедровицким<sup>9</sup> и соединяющей действия, рефлексия, по-

нимание, коммуникацию и мышление в единое целое.

5. На основании изложенного выше можно обсуждать содержание образования и подготовки менеджеров. Западные школы менеджеров, в соответствии с отмеченными выше культурными особенностями, тяготеют к «накачке» знаниями и умениями, с этой целью в период обучения решаются тысячи так называемых «кейсов» – задач, в которых требуется разрешать заданные конкретные ситуации. Такой подход, очевидно, основан на стремлении превратить в «штатные ситуации» максимальное количество тех ситуаций, которые могут возникнуть в реальности. Очевидно и то, что разрешение ситуаций, впервые встречающихся в практике слушателей, развивает их способности к рефлексии, пониманию, коммуникации и мышлению. Тем не менее, фундаментальная методологическая база мыследеятельности при этом не создается.

Лучшие из российских школ управления, наоборот, уделяют максимальное внимание созданию методологической базы мыследеятельности, развитию мышления, рефлексии, коммуникативной компетентности.

Такое положение дел в образовании приводит к тому, что менеджер, получивший образование в России, обычно лучше справляется с проблемными ситуациями, чем его западные коллеги. Но в штатных ситуациях он проигрывает менеджеру, получившему образование на Западе, так как последний использует уже известные ему средства и методы, в то время как менеджер с российским образованием должен их для себя каждый раз создавать.

В американских университетах, судя по имеющейся информации, приходят к выводу о необходимости усиления «интеллектуальной» составляющей образования менеджеров и усиливают внимание к достижениям российских школ. Видимо, в России также наступило время интеграции западных достижений подготовки «технологизированных»

<sup>9</sup> Щедровицкий Г.П. Схема мыследеятельности – системно-структурное строение, смысл и содержание. // Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995.

управленцев и российского опыта образования «мыслителей».

6. Еще одна серьезная проблема порождается традицией применения эмпирического подхода к формированию управленческого знания, заимствованной социальными науками, в том числе, наукой об управлении, из арсенала естественных наук. Эмпиризм приносит хорошие плоды в естественных науках постольку, поскольку условия физического бытия на Земле можно считать одинаковыми для всех ее регионов и неизменными во времени. Но условия социального бытия не отличаются такой же стабильностью. Поэтому построение социального знания на основе эмпирических данных, конечно, допустимо, но применение его в условиях иной культуры, иного способа социального бытия, чем там и тогда, где и когда оно было получено, требует каждый раз ответа на вопрос: а возможны ли те же эмпирические факты, которые положены в основу теории, в тех условиях, в которых эту теорию собираются применять? Как правило, на этот вопрос не удастся найти ни положительного, ни отрицательного ответа<sup>10</sup>.

Отсюда следует актуальность задачи перестройки всей науки об управлении на основе принципов рационализма. В основу такой науки должна быть положена онтология – это должна быть онтология объекта управления, описывающая его наиболее общие и важные, существенные характеристики, «встроенная» в схему организации деятельности менеджера по поводу этого объекта<sup>11</sup>. Для этой схемы должны быть разработаны методы идентификации конкретного объекта

управления и конкретной ситуации, а затем – способы построения действий менеджера по результатам такой идентификации<sup>12</sup>. Таким образом, будет создана методологическая основа управления на основе онтологий и способов идентификации. Для проблемных ситуаций она сохранит ценность именно как методологическая основа получения и использования необходимых менеджеру знаний. Дальнейшая задача будет заключаться в «коллекционировании» известных ситуаций с целью создания арсенала «кейсов», а также трансформации применяемых на эмпирической основе «кейсов» под новую методологическую базу, что позволит ввести рассматриваемую методологическую базу в основу контроллинга.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Айзерман М.А.* и др. Логика. Автоматы. Алгоритмы. М., 1963.
2. *Берр Х.* Контроль или контроллинг? //Журнал бизнес-технологии «Business» . <http://www.ibiz.ru>.
3. *Берр Х.* Контроллинг в сфере исследований и разработок. //www.nw-innovations.ru /analitika/orgformi/list1/list5.shtml.
4. *Гвишиани Д.М.* Организация и управление. М., 1972.
5. *Карминский А.М., Ряховская О.Н.* Стратегический и оперативный контроллинг в коммерческом банке. //Российское предпринимательство. 2001. [www.controlling.ru/ag\\_0101.htm](http://www.controlling.ru/ag_0101.htm).
6. *Колмогоров А.Н.* Кибернетика. / Большая советская энциклопедия. Т.51. 2-е изд. М., 1958.
7. О контроллинге, как идеологии управления. //www.big.spb.ru/consulting / consulting\_projects /finance /program/about\_controlling.shtml.
8. *Пич Г., Шерм Э.* Уточнение содержания контроллинга как функции управ-

---

<sup>10</sup> Дискуссия о границах применимости социального знания, полученного на основе разных подходов, имеет очень давнюю историю. В настоящей статье нет возможности анализировать высказанные разными авторами точки зрения, поэтому мы ограничиваемся констатацией своей позиции.

<sup>11</sup> Автор выражает благодарность Г.Г.Копылову за обсуждение этого вопроса.

---

<sup>12</sup> См.: *Цлаф В.М.* Реформирование промышленного предприятия: Методическое пособие для руководителей предприятий. – Самара, 1999.

- ления и его поддержки. //Проблемы теории и практики управления. 2001. №3.
9. *Проценко О.Д.* Контроллинг как образ мышления современных менеджеров. //Российское предпринимательство. 2001. №1. [www.controlling.ru/mag\\_0101.htm](http://www.controlling.ru/mag_0101.htm).
10. *Рыжикова Т.Н.* Контроллинг маркетинговых проектов. //Российское предпринимательство. 2001. №1. [www.controlling.ru/mag\\_0101.htm](http://www.controlling.ru/mag_0101.htm).
11. *Фалько С.Г.* Контроллинг: современное состояние и перспективы. //Российское предпринимательство. 2001. №1. [www.controlling.ru/mag\\_0101.htm](http://www.controlling.ru/mag_0101.htm).
12. *Цлаф В.М.* Управленческие проблемы: их сущность и логическая структура. //Вопросы методологии. 1998. №1-2.
13. *Цлаф В.М.* Реформирование промышленного предприятия: Методическое пособие для руководителей предприятий. Самара, 1999.
14. *Щедровицкий Г.П.* Автоматизация проектирования и задачи развития проектировочной деятельности. //Разработка и внедрение автоматизированных систем в проектировании (теория и методология). М., 1975.
15. *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М., 1995.
16. *Щедровицкий Г.П.* Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология. М., 2000.
17. *Щедровицкий Г.П.* Схема мыследеятельности – системно-структурное строение, смысл и содержание. //Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995.

## KNOWLEDGE AND THINKING IN MANAGEMENT

©2002 V.M. Tslaf

Samara State University

Analysis of structure of management as a concept is used for distinguishing two types of management activity: (1) *controlling* based on existing knowledge and (2) *managing in problem situations* when new knowledge is to be created by reflection, understanding, communication and thinking. On this base some problems of manager's education and management science development are shortly considered.

## **ТЕОРИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО РЫНКА: ДОСТОИНСТВА, НЕДОСТАТКИ И ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ**

© 2002 О.А. Чумак

Самарский государственный университет

В данной статье автор пытается преодолеть укоренившееся в России негативное отношение к теории политического рынка и дает высокую оценку ее вкладу в теорию и методологию политической науки. Наряду с оценкой достоинств теории в статье отмечается на ее неспособность решать проблему культурных различий в политике, как на одну из существенных характеристик. В связи с этим автор статьи указывает на необходимость пересмотра ряда положений теории при использовании ее методологии в условиях российского политического рынка.

Приход рыночного мышления и поведения в нашу политическую жизнь носит вполне объективный характер. Политический рынок и политический маркетинг решительно заявляют о себе в ситуации насыщенности политического пространства партиями, лидерами, идеями, программами и неизбежной конкуренции между ними. Живя последние семь-восемь лет в условиях относительно демократической системы, предоставляющей возможность выбора, мы начинаем вести себя в политике как придирчивые покупатели, принимающие решения с учетом имеющейся информации и собственного интереса. Однако осознание этой рыночной реальности в нашей стране происходит достаточно трудно. Многие до сих пор негодуют, видя как из недавно еще сакрального идола, политика превращается в товар, нуждающийся в раскрутке и продаже. Существуют даже прецеденты демонизации рыночных отношений в политике, утверждающие, что подобные способы политического регулирования навязаны нам извне.

Что же мы называем политическим рынком? Наиболее ясное определение этого явления дано в книге Е.Г. Морозовой: «Политический рынок - это пространство, на котором происходит обмен голосов избирателей на предвыборные обещания кандидатов, а так же лояльности и поддержки граждан - на проекти-

руемые политиками и управленцами решения; при этом все акторы политического рынка действуют ради достижения собственных целей»<sup>1</sup>. Кроме того, под этим понятием подразумевается не только конкуренция и обмен, но и вся система производства и распределения политических товаров и услуг (идей, программ, стиля управления, имиджа лидера). Основное назначение этой системы - обеспечение согласования значительного числа интересов конкурирующих между собой продавцов (партий, политиков, бюрократии) и покупателей (избирателей, граждан).

Многие зарубежные политологи считают аксиомой то, что вслед за утверждением демократии в стране происходит развитие рыночных отношений в политике. По мысли Ч.Линдблома, А.Вильдавски, Р.Кэрри, например, демократия приводит к установлению «открытого политического рынка», на котором голосованию отводится роль регулятора, ибо оно служит выражению социальных интересов<sup>2</sup>. Функциональным назначением рыночного механизма демократии является примирение и балансировка множества конфликтующих намерений и воля в обществе. Равновесие

<sup>1</sup> Морозова Е.Г. Политический рынок и политический маркетинг: концепции, модели, технологии. М., 1999. С.5.

<sup>2</sup> Там же.



достигается, во-первых, посредством того, что система преобразует большое число разнообразных требований в несколько наиболее весомых, давящих на законодательную и исполнительную власть; во-вторых, благодаря соревнованию между партиями, политиками за голоса избирателей, а также между гражданами за то или иное решение правительства. Такое распределение благ и принятие решений базируется на достаточно широком волеизъявлении и обеспечивает стабильность системы.

Следует также указать на одну из главных характеристик теории политического рынка. Сторонники этой теории фактически идентифицируют рыночные модели в экономике и политике, что приводит к экстраполяции экономических законов и принципов в сферу политики. Так, базовым поведенческим мотивом общественного выбора, как и у экономической науки, является рациональность. Иначе говоря, «человек политический», как и «человек экономический», ведет себя исходя из собственных эгоистических интересов, ставит цель – достигнуть своей выгоды и всеми средствами добивается ее<sup>3</sup>. Важный вклад в выявление кругового движения между политической сферой и экономикой сделал Т. Парсонс, предположивший, что политическая поддержка должна рассматриваться как «обобщенная уступка власти», ставящая в случае победы на выборах избранных лидеров в положение, аналогичное положению банкира: «вклады» власти, сделанные избирателями, могут быть отозваны – если не сейчас, то хотя бы на следующих выборах и на условии, аналогичном работе банка<sup>4</sup>. Считал тесно связанными экономику и политику Й. Шумпетер, писавший, что партии и политики «регулируют политическую конкуренцию точно так же, как это делают профессиональные ассоциации. Психотехника управления партией, ее рекламная кампания, лозунги и марши –

это все не украшения. Это и есть суть политики<sup>5</sup>.

Популярность теории политического рынка, идей и концепции рационального выбора в зарубежной политической науке очень велика. Количество работ, раскрывающих их суть, анализирующих политические отношения и процессы на основе этой теории и методологии не поддается учету. По подсчетам специалистов, более 30% статей, публикуемых ежегодно таким авторитетным изданием, как «*American Political Science Review*», создаются именно в этом концептуально-методологическом русле<sup>6</sup>. Но основной вклад в разработку этой концепции внесли исследователи, представляющие направление рационального выбора – в первую очередь, принадлежащих к знаменитой школе Общественного выбора (*Public Choice*). Среди теоретиков рационального выбора имена таких блестящих ученых как Г. Беккер, нобелевские лауреаты К. Эрроу, Дж. Бьюкенен, а так же Э. Даунс, Г. Таллок и М. Олсон.

Признанными являются несколько достоинств этой теории. Во-первых, ее вклад заключается в том, что она освободила политическую мысль от исторического и макро-социологического детерминизма, создавая новую, более соответствующую современным политическим условиям концепцию. Во-вторых, она способствовала реабилитации индивида, преследующего личные интересы и действующего в политическом пространстве автономно и осознанно. Именно в ходе разработки концепции политического рынка были выявлены и получили определенную интерпретацию основные действующие лица реальных политических отношений – избиратель, депутат, чиновник, консультант-технолог. И, наконец, в-третьих, теория рыночных отношений в политике предоставила социальной и политической наукам новый

<sup>3</sup> Шумпетер Й. Указ. Соч. С. 347-348

<sup>6</sup> См.: Грин Д.П., Шапиро И. Объяснения политики с позиций теории рационального выбора: почему так мало удалось узнать? // Полис №3, 1994. С.59.

<sup>3</sup> Шумпетер Й. Капитализм, социализм и демократия. М., 1995. С.347.

<sup>4</sup> Цит. по: Морозова Е.Г. Указ. Соч. С.4-5.

инструментарий теоретико-методологического исследования.

Рынок оснащает политику не только общетеоретическими конструктами и подходами. Он так же предоставляет публичному сектору богатый набор оправдавших себя эффективных управленческих технологий, почетное место среди которых принадлежит маркетингу.

На сегодняшний день не существует единственного, признаваемого всеми определения маркетинга – ни классического, ни политического. Одни авторы видят в маркетинге не столько технологию, сколько философскую концепцию, мировоззренческую ориентацию, «умонастроение, подвигающее применить к политическому действию методы и способы, которые так хорошо удались применительно к действию коммерческому. Речь идет не о том, чтобы модернизировать пропаганду, а о том, чтобы заниматься политикой как бизнесом. Подобное расширительное толкование маркетинга было свойственно таким классикам, как П. Друкер или Ф. Котлер. Первый считал, что маркетинг является не специфическим видом предпринимательской деятельности, а охватывает всю ее целиком: «Это и есть бизнес, увиденный с точки зрения конечного результата, т.е. с точки зрения потребителя»; «маркетинг есть отличительная и единственная функция бизнеса»<sup>7</sup>. Когда в конце 1960-хх. Ф. Котлер и С. Леви заявили о возможности применения маркетинга к некоммерческим сферам деятельности, то сделали это именно потому, что видели его цель в удовлетворении потребностей и пожеланий клиентов общественно-политических и религиозных организаций, государственных учреждений и предприятий»<sup>8</sup>.

Альтернативным вышеупомянутому выступает прагматичный подход: маркетинг – технология менеджмента, воздействующая на массовое поведение

в ситуации соревновательности. По мнению сторонника подобной трактовки, американского экономиста и политолога Г. Маузера, маркетинг включает два основных типа воздействия – «убеждающую коммуникацию» (например, рекламу) и «адаптированное предложение», т.е. приспособление продавцом товаров и услуг к существующим образцам потребительского поведения<sup>9</sup>. Не менее значимым элементом маркетинга является и успешно эволюционирующий на протяжении последних десятилетий комплекс разнообразных методов изучения тех категорий населения, которые составляют рынок того или иного вида потребительского товара.

Маркетинг, таким образом, представляет собой сложносоставной и многоаспектный феномен, объединяющий философию и практику бизнеса и оперирующий технологиями определения потребностей рынка, адаптации продукта к этим потребностям, а также оказания стимулирующего воздействия на поведение потребителя. Необходимо подчеркнуть, что какой бы интерпретационной доминантой – философской или технологической – не был отмечен труд того или иного маркетолога, все согласны с тем, что современная концепция маркетинга включает в качестве его функций не только получение прибыли фирмой, но и достижение общественного блага, т.е. содержит элемент социальной ответственности.

О существовании политического маркетинга научная общественность осведомлена достаточно полно. Однако по причине того, что наиболее благодатной почвой для пересадки маркетинговых теорий и технологий на почву политики являются избирательные кампании, политическим маркетингом чаще всего называют избирательные технологии<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Mauser G. Political Marketing. New York, 1983. P. 5.

<sup>10</sup> Гомеров И.Н. Архитектура выборов: маркетинговый подход. Материалы к курсу политологии. Новосибирск, 1993-1994. Ч. 1-4; Ильясов Ф.Н. Политический маркетинг, или как «продать» вождя // Полис, 1997, № 5; Ковлер А.И. Основы политического маркетинга. М., 1993; Он же. Изби-

<sup>7</sup> Baker M.J. Macmillan Dictionary of Marketing and Advertising. London, 1990. P. 148.

<sup>8</sup> Kotler Ph., Levy S.J. Broadening the Concept of Marketing. // Journal of Marketing, 1969, January. P. 15.

Между тем выборами политическая жизнь не ограничивается. В силу объективных, прежде всего экономических, обстоятельств рыночные подходы завоевывают все более сильные позиции и в сфере государственного управления. С ними связываются надежды на освобождение деятельности аппарата от бюрократических излишеств вследствие усиления «прозрачности» управления, проведения открытой информационной политики, работы служб по связям с общественностью, освоения таких технологий, как изучение и сегментация рынка, проведение кампаний «из двери в дверь», социальная реклама и др.<sup>11</sup>

Не следует путать политический маркетинг с «паблик рилейшнз». Каждый из этих терминов может обозначать родственные, но вполне самостоятельные функции как политической, так и предпринимательской структуры. При ближайшем рассмотрении выясняется, что политический маркетинг – это вовсе не одна из функций. Оставаясь на почве технологической трактовки, можно утверждать: политический маркетинг – технология «зонтичная», инкорпорирующая в качестве основных элементов мониторинг, имиджмейкерство, рекламно-коммуникационную деятельность и др. Перефразируя процитированного выше П. Друкера, можно сказать, что маркетинг, в определенном смысле, это и есть политика, увиденная с точки зрения ее конечного результата. Ведь чтобы нормально жить, надо продавать то, что производишь и производить то, что востребовано обществом. Поэтому любой производитель, – как в бизнесе, так и в политике, в государственном управлении – должен знать, что требуется его потребителю, клиенту, партнеру. Именно маркетинг помогает воспитывать у политиков и чиновников способность и потребность слушать общество и друг друга, учит коммуникации – не для того, чтобы

управлять, «плестись в хвосте общественного мнения», а с целью установления взаимопонимания, создания системы быстрых и отзывчивых ответных действий от управляемых к управляющим и обратно.

Что же называется политическим маркетингом? Один из наиболее известных в данной области специалистов Д. Линдон предлагает следующее определение: «Политический маркетинг – это совокупность теорий и методов, которыми могут воспользоваться политические организации и публичная власть для определения своих целей и программ и для одновременного воздействия на поведение граждан... Электоральный маркетинг в строгом смысле слова, есть лишь часть политического маркетинга, имеющая более узкую цель: помочь политическим партиям и кандидатам разработать концепцию эффективной избирательной кампании и осуществить ее»<sup>12</sup>. Другими словами, политический маркетинг – определенная концепция практической политики и управления, снабженная набором технологически отточенных знаний и умений в сфере изучения общественных потребностей, предложения отвечающие этим потребностям политических и управленческих решений, реализации принятого курса вплоть до получения желаемого результата.

Однако для российского читателя подход к политике «в терминах рынка» больше известен своей неприглядной стороной. Наши научные представления о рыночных концепциях демократии, теории политического рынка нельзя назвать полными и исчерпывающими, а многие из имеющихся по данной проблематике публикаций отличаются суровой критичностью<sup>13</sup>. И нужно отметить, что скептицизм зачастую обоснован и неизбежен. В самом деле, правомерен ли взгляд на все общественные, в т.ч. и по-

рательные технологии: российский и зарубежный опыт. М., 1995 и др.

<sup>11</sup> См.: Лобанов В. Маркетинг в государственном управлении // Проблемы теории и практики управления, 1994, № 4.

<sup>12</sup> Lindon D. Political and Social Marketing. New York, 1980. P. 93.

<sup>13</sup> Фармер М. Рациональный выбор: теория и практика. // Полис №3, 1994; Грин Д.П., Шатиrosso И. Указ. соч.; Пишизова С.Н. Демократия и политический рынок в сравнительной перспективе. // Полис №2-3, 2000.

литические институты как на рынки? Не является ли представление о политике как о рынке очередной натяжкой, претендующей на объяснение политики экономикой и сводящей первую ко второй? Наиболее активные упреки в адрес «рыночников» раздаются по поводу определения мотивов поведения индивидов в политике как рациональных. Многие отечественные авторы настаивают на недооценке иррациональности, факторов исторической и культурной обусловленности поведения и выбора. Теория рациональности в связи с этим оценивается как одномерная и близорукая, не учитывающая сложность человеческой природы, ее внутренней противоречивости, неизбежно отражающейся и на мотивации индивидуального выбора<sup>14</sup>. Считается также, что сведение голосования к чисто рациональному акту влечет за собой практическую невозможность проведения публичной, ориентированной на общество политики, поскольку управленцы с точки зрения теории рационального выбора действуют исходя из сугубо эгоистических побуждений. Материализм в трактовке теории рынка рассматривается как грубый и циничный, ведущий к противоречивым и искаженным результатам<sup>15</sup>.

Совершенно не отрицая необходимости критического подхода к постулатам и политологическим теориям экономистов, отвергая какую-то ни было апологетику их взглядов, нельзя недооценить их позитивного значения. Отметим так же и тот факт, что усиленная критика многих отечественных исследователей в адрес концепции рационального выбора и теории политического рынка вызвана не только самой ее недостаточностью, но и непосредственными издержками складывания рыночных отношений в российской политике. Кажется, что именно перекосы реальной политической жизни России и не дают нашим ученым объек-

тивно оценить весомость этой теории. Конечно, неадекватность теории российской политической действительности вызывает недоверие к ней как к концепции универсальной исследовательской парадигмы, но в данном случае, целесообразнее было бы оставить разговоры о неприменимости ее в нашей стране вообще, а заняться выяснением национальных особенностей российского политического рынка с использованием уже достигнутого западными учеными.

Отечественными исследователями были уже предприняты попытки определить специфику российского политического рынка<sup>16</sup>. Как выяснилось к особенностям российской ситуации относят прежде всего чрезвычайные условия и быстрый темп оформления рыночного механизма в политике. Фактически после крушения системы власти прошлой эпохи и при отсутствии демократических традиций, структур и стереотипов поведения между управляющими и управляемыми образовался вакуум. Политическая коммуникация между властью и избирателями разворачивается «вслепую» при отсутствии определенных поведенческих критериев. В таких условиях и происходила капитализация политических отношений, негативные последствия которой мы очень явственно ощущаем на себе<sup>17</sup>.

Современный российский политический рынок характеризуется, с одной стороны, наличием дезориентированного, иррационально голосующего избирателя, с другой стороны, отсутствием поставщиков товара с хорошей репутацией. Кроме того, на отечественной политической сцене не представлены источники адекватной информации о реальной стоимости товара. Механизмом все же способствующим осуществлению политического взаимодействия в данных условиях является политический маркетинг и маркетинговые технологии. Специаль-

<sup>14</sup> Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. // США: экономика, политика, идеология. №11, 1993. С.17.

<sup>15</sup> Морозова Е.Г. Указ. Соч. С.21.

<sup>16</sup> См., например: Делигенский Г.Г. О политическом рынке и рациональном выборе в российских условиях. // Полис №2, 2000; Пшизова С.Н. Указ. Ст.

<sup>17</sup> Пшизова С.Н. Указ. Ст. С.32

ные организации, существующие на сегодняшний день наряду с партиями и лидерами, занимаются продажей политических товаров. В условиях фактического коммуникационного вакуума на политическом рынке страны эти фирмы становятся едва ли не главными действующими лицами политического процесса. Результаты их деятельности – политическая реклама, имиджи, символы и т.д. – главные ориентиры избирателя в политике. При этом отечественные творцы политической реальности зачастую не обременены ответственностью и общественными интересами и работают исключительно на заказ. В результате производимые этикетки на товары и услуги не редко не соответствуют реальной стоимости товара, хотя их соответствие друг другу должно контролироваться на политическом рынке также как это происходит на рынке других товаров. В общем итоге, как не печально это констатировать в России не народ принимает решения, а вопросы определяющие его же участь поднимаются и решаются за него. Именно это обстоятельство и вызывает возмущение политических аналитиков, для которых сущность российской политики не является секретом<sup>18</sup>.

Но ни от рынка, ни от подобной политики при всем желании оказаться нельзя. Отказ от них означал бы, по сути, отказ от уже завоеванных демократических прав на выбор, свободной политической конкуренции, а затем и признание чуждыми и неприемлемыми для России парламентаризм и правовое государство. Задача заключается в том, чтобы нормализовать работу и раскрыть позитивный потенциал рыночного механизма. Для этого требуется формирование трезвого взгляда на его функционирование, изобретение и реализация мероприятий, способных нейтрализовать его особо очевидные издержки. В качестве трезвой оценки возможностей рынка можно предложить следующее. Во-первых,

нужно признать, что на основе рациональности значимой для российского политического рынка теории не построить. Российскому избирателю присуща не только рациональность, но и эмоциональность, более того – иррациональность. Интуиция, как в нашей обыденной жизни, так и в политике подчас сильнее расчета. Во-вторых, нужно осознать, что рынок далеко не всемогущ – и теоретически и практически. Идеальным саморегулятором рынок не является. Для успешного функционирования как экономической, так и политической жизни требуется цивилизованный интервенционализм со стороны государства. При этом государство должно выступить в роли непредвзятого арбитра, искусственного и стоящего на защите собственных интересов потребителя. В-третьих, нужно создать условия для свободной конкуренции производителей политических товаров и услуг. Для достижения этой цели очевидно необходимо стимулировать развитие традиционных антимонопольных структур в виде социально укорененных институтов гражданского общества, партий, общественных каналов средств массовой информации. Усиление таких контролирующих институтов станет надежным препятствием свободному манипулированию общественным сознанием, сейчас определяющему в политике практически все.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гомеров И.Н.* Архитектура выборов: маркетинговый подход. Материалы к курсу политологии. Новосибирск, 1993-1994.
2. *Грин Д.П., Шатино И.* Объяснения политики с позиций теории рационального выбора: почему так мало удалось узнать? // *Полис* №3, 1994.
3. *Делигенский Г.Г.* О политическом рынке и рациональном выборе в российских условиях. // *Полис* №2, 2000.
4. *Ильясов Ф.Н.* Политический маркетинг, или как «продать» вождя // *Полис*, 1997, № 5.

<sup>18</sup> *Ильясов Ф.Н.* Указ. соч.; *Ковлер А.И.* Указ. Соч.; Он же. Избирательные технологии: российский и зарубежный опыт. М., 1995; *Пшизова С.Н.* Указ. соч.

5. *Капелюшников Р.И.* Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. №11, 1993.
6. *Ковлер А.И.* Основы политического маркетинга. М., 1993.
7. *Ковлер А.И.* Избирательные технологии: российский и зарубежный опыт. М., 1995.
8. *Лобанов В.* Маркетинг в государственном управлении // Проблемы теории и практики управления, 1994, №4.
9. *Морозова Е.Г.* Политический рынок и политический маркетинг: концепции, модели, технологии. М., 1999.
10. *Пишкова С.Н.* Демократия и политический рынок в сравнительной перспективе // Полис №2-3, 2000.
11. *Пишкова С.Н.* Финансирование политического рынка: теоретические аспекты практических проблем // Полис № 1. 2002.
12. *Фармер М.* Рациональный выбор: теория и практика // Полис №3, 1994.
13. *Шумпетер Й.* Капитализм, социализм и демократия. М., 1995.
14. *Baker M.J.* Macmillan Dictionary of Marketing and Advertising. London, 1990.
15. *Kotler Ph., Levy S.J.* Broadening the Concept of Marketing. // Journal of Marketing, 1969, January.
16. *Lindon D.* Political and Social Marketing. New York, 1980.
17. *Mausser G.* Political Marketing. New York, 1983.

## **THE THEORY OF POLITICAL MARKET: MERITS, DEMERITS AND PROBLEMS OF PRACTICAL APPLICATION**

© 2002 O.A. Chumak

Samara State University

In given clause the author tries to overcome the negative attitude, which has taken roots in Russia, to the theory of the political market and gives a high rating to its contribution to the theory and methodology of Political Science. Alongside with a rating of advantages of the theory in clause it is marked on its inability to solve a problem of cultural distinctions in politics, as on one of the intrinsic characteristics. In this connection the author of clause specifies necessity of reconsideration of a number of rules of the theory at use of its methodology in conditions of the Russian political market.