

# Социология



**ЖУРНАЛ  
РОССИЙСКОЙ  
СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ  
АССОЦИАЦИИ**

**4  
2016**

# Содержание

## ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

- Ахмедова М.Г.*  
Чувственно-потребительская культура современности ..... 2
- Батуренко С.А.*  
Представители нетрадиционной медицины в системе профессиональной стратификации ..... 8
- Бэйтс Ф.*  
Позиции, роли и статус: переформулировка понятий ..... 14
- Кудрявцев В.А.*  
Современные ценности и их социально-историческая основа ..... 21
- Сагитов С.Т.*  
Роль государства в реализации культурной политики на современном этапе .. 31

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

- Акопян Д.А., Афонин Ю.А., Добренков В.И., Субочев Н.С.*  
Малое предпринимательство и доктринальная основа развития России ..... 38
- Забнева Э.И.*  
Проблемы реформирования муниципальной службы ..... 46
- Кравченко А.И.*  
Историческая драма хозрасчета ..... 49
- Логвенева Е.С.*  
Анализ использования разнообразных форм профессиональной адаптации молодых специалистов ..... 69
- Савинов Т.Х.* Социальная эффективность профсоюзной организации в системе управления государственной медицинской организацией ..... 76

## ЮБИЛЕЙ КАФЕДРЫ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕНЕДЖМЕНТА

- Барков С.А.*  
Четверть века в университетском управленческом образовании (к 25-летию кафедры социологии организаций и менеджмента) ..... 83
- Барков С.А., Дорохина О.В.* К орпоративным слияниям и поглощениям в постиндустриальном обществе ..... 94
- Ксенофонтова Е.Г.*  
Модели стиля руководства и концепции развития лидерства ..... 105
- Максимов А.А.*  
Структура мотивации труда в государственном секторе ..... 116

- Свердликова Е.А.*  
Влияние ценностей российской деловой культуры на лояльность персонала организации ..... 126
- Юрасова М.В.*  
Рейтинги и индексы как инструмент социального управления ..... 135

## ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

- Гуляева С.С.*  
Реализация системы мероприятий по оптимизации физического состояния населения по месту жительства ..... 145
- Поплавская И.А.*  
Социальные изменения в российском обществе ..... 148

## МЕЖДИСЦИПЛИНАРНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА

- Безбородова М.В.*  
Влияние гендера на темп речи молодых носителей британского варианта английского языка ..... 152
- Желнов В.М.*  
Семантический универсализм и культурный релятивизм: к проблеме онтологии языка ..... 159

## ПЕРВЫЕ ШАГИ

- Кабайкина О.В., Сущенко О.А.*  
Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе ..... 163
- Чайковская О.Е.*  
Влияние двигательной активности на жизнеспособность лиц старшего возраста ..... 170
- Багиров А.М.*  
Роль азербайджанцев – москвичей в развитии столичного кинематографа и драматургии ..... 176
- Акчурина А.Р., Краснова Т.В.*  
Система преподавания иностранного языка в аспирантуре непрофильного (неязыкового) факультета (на примере факультета журналистики МГУ имени М.В. Ломоносова) ..... 183

- Наши авторы** ..... 188





# ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

## Чувственно–потребительская культура современности

**Ахмедова М.Г.**

В статье рассматривается чувственно-потребительская культура современного общества от самых незначительных элементов до наиболее существенных значений и практики, которое отражает исключительно эгоцентрическое мироощущение, непосредственно связанное социально-экономической системой.

Ключевые слова: культура, чувственно-потребительская культура, деятельность человека, «массовой культуры».

Akhmedova M.G.

Sensual and consumer culture of the present

The sensual and consumer culture of modern society from the most insignificant elements to the most intrinsic values and practice which reflects exclusively egocentric attitude which is directly connected by social and economic system is considered.

Key words: culture, sensual and consumer culture, activities of the person, «mass culture».

Вопрос о чувственно-потребительской культуре современного общества принадлежит к числу сложных и спорных социологических и социально-философских проблем. Культура как носитель собственно человеческого начала (общественно развитого) в деятельности входит в число важнейших определителей способа воспроизведения и удовлетворения повседневных потребностей, интересов и целей людей. Акцент на «качестве жизни, на образе жизни вообще, характерный для программных установок и конкретной политики современных развитых европейских стран отражает умение социальной системы в нынешних условиях считаться с социально-историческими обстоятельствами, прежде всего с потребностями развития крупного постиндустриального производства (с интересами прибыли), требующего определенной культуры труда и быта для того, чтобы максимально использовать человеческие ресурсы в своих интересах. Он является фундаментальным для современной социально-философской теории и его решение связано с тем, какое содержание вкладывается в понятия «культура», «чувственно-потребительской культуры».

С древнейших времен важнейшая функция культуры раскрывалась понятием, предложенным Цицероном: «cultur animae» - возделывание, возвращение души. Культура понималась как общественный механизм, посредством которого человек формирует, а главное реализует свои сущностные силы и тем самым «выполняет» себя.

В свое время Г. Гегель указывал, что формирование индивида идет «путем переработки себя в процессе культуры» [2, 216]. Эта переработка и есть становление и развитие личности, реализация ее социальных свойств, которые осуществляются посредством культуры.

Культура представляет собой синтезированный социо-исторический опыт предшествующих поколений, предоставляющий каждому человеку возможность усвоить этот опыт и обогатить его. При этом культура не есть только диалог с историей культуры своего и других народов; посредством нее осваивается и социальный опыт современников, происходит обмен социальными силами между народами. В процессе обмена культурной деятельностью осуществляется взаимобогащение людей, происходит умножение их духовного богатства.

Существует естественная органическая связь культуры с деятельностью человека, понимание культуры как деятельности направленной на организацию и очеловечивание мира и жизни. Этот процесс античные философы считали овладением культурой, возвышением личности до всеобщих навыков, умений, знаний – признание ее «человекотворческой» стороной социальной деятельности. Именно благодаря тому, что культура возвышает деятельность человека до всеобщих навыков и умений, преодолевая субъективность, она способна обеспечить оригинальность, неповторимость этой деятельности, придает ей характер творчества.

Культура характеризует социальную деятельность с точки зрения тех возможностей, которые она предоставляет для развития способностей, потребностей, словом социальных сил человека. К. Маркс показал, что даже простые, «витальные» потребности человека, не говоря уже о высших, социальных потребностях, в конечном счете, зависят от уровня культуры общества [6, 411]. Культура выступает средством формирования социальных сил, но связывать их формирование только с культурой было бы неверно, тем не менее, в «значительной степени» (К. Маркс) они являются продуктом культуры.

Культура не является особой сферой жизни общества подобно его экономической, социальной, политической или духовной сферам. Она характеризует общество в целом, выступая его своеобразным сечением, отражает, насколько

каждая социальная система способствует (или препятствует) развитию личности, обретению человеком действительной свободы.

Критическая оценка культуры находит свое отражение и в современной жизни российского общества. Сегодня довольно остро стоит необходимость постановки проблемы чувственно-потребительской культуры, которая вызвана недостаточным освещением этого вопроса в социально-философском знании.

В современном западном цивилизованном мире потребительство стало неизлечимой болезнью человечества. Оно словно наркотик вызывает привыкание с необходимостью потреблять все больше, и надежда на выздоровления ничтожно мало. Подобное социальное отношение тесно связано с логикой и методологией современного экономического мышления, которое характеризуется отсутствием ценностей, «защипленностью экономистов на необоснованном экономическом росте, прибыли. Экономическая экспансия стала основой целого всех современных сообществ, и любой рост национального валового продукта считается успехом. Хотя нельзя не признать, что рост является важной характеристикой успешности системы, тем не менее, все виды экономического роста должны быть проанализированы, что-то должно расти, что-то уменьшаться, и не надо обладать особой проницательностью, чтобы осознать и понять, что бесконечный рост материального потребления, в конечном счете, невозможен [1, 102-103]. Современные экономические принципы организации общества детерминируют явления культуры постольку, поскольку она определяет характер отношения людей к природе и друг другу. От уровня социально-экономического развития социума зависит сам характер культуры, возможности и пределы культурного прогресса данного общества. Свободное духовное творчество выступает лишь в тех пределах, которые определяются социально-экономическими принципами организации данного общества. Поэтому, когда речь идет об экономической обусловленности культуры, то недостаточно выделять количественный уровень материального производства и сопоставлять с ним уровень культуры, хотя он имеет огромное значение в плане определения возможностей для культурного творчества. Его надо брать в органическом единстве с социальной стороной про-

изводства, с экономическими отношениями между людьми, определяющими, в конечном счете, социальные качества культуры, ее социальные характеристики.

Культура существует и развивается в социальной системе, т.е. в системе экономических, политических, мировоззренческих отношений, и понять ее развитие, не учитывая ее зависимости от них, невозможно. Не менее важна и другая экономическая сторона жизни общества, которая также существенна для происходящих в нем культурных процессов. Речь идет об уровне жизни, материального благосостояния людей, его обеспеченности средствами к жизни. Между уровнем материального благосостояния населения и уровнем его культуры не существует прямой и непосредственной зависимости. Их связь всегда опосредствована социальными отношениями, определяющими характер этой зависимости, поскольку сам по себе рост материального благосостояния автоматически не определяет степень развития культуры общества. Поэтому в одних случаях уровень материальной жизни выступает как основа и средство культурного развития, в других – рост материального благосостояния общества или его отдельных слоев ведет не к развитию, а к разложению, упадку, деградации культуры. Тем не менее, между экономикой и культурой нет однозначной линейной причинной зависимости. Связь между ними не линейна, многообразна, исторически конкретно. Но она существует, и ее исследование открывает возможности для научного описания и объяснения развития чувственно-потребительской культурой современного общества, как определенной деформации культуры. Существование этой деформации состоит в том, что подобный тип культур не ориентирован на развитие человека как личности, а представляет собой средство, отвечающим социальным интересам господства и подчинения. Производители отечественной массовой культуры рассматривают человека под углом зрения экономической полезности и целесообразности. Личность выступает в функционально-прагматическом аспекте, приравнивается к вещи, тем самым выступая в качестве средства. Общая тенденция чувственно-потребительской культуры рассматривать человека, культуру, общество и даже сознание с позиции натуралистического механицизма. Все богатство человеческой природы

сводится к разновидности отношений типа «стимул-реакция», подобное ценностное предпочтение в действительности является инструментом подчинения и эксплуатации одной социальной группы другой. «Так чувственное общество с его чувственной этикой подготовило свое добровольное самоподчинение грубому насилию. Освобождая себя от Бога, от всех абсолютов, категорических императивов, оно стало жертвой открытого физического насилия и обмана. Общество достигло крайней точки моральной деградации и сейчас трагически расплачивается за свое безрассудство. Его хвалебный утилитаризм, практицизм и практическая целесообразность обернулись самой непрактической неутилитарной катастрофой» [7, 503].

Суть в том, что чувственно-потребительская культура современного общества от самых незначительных элементов до наиболее существенных значений и практики отражает исключительно эгоцентрическое мироощущение, которое является непосредственным отражением социально-экономической - рыночной системы. «Наилучшей опорой потребительской культуры являются рынки, слагаемые из сексуальных клонов, мужчин, желающих объекты, женщин, желающих быть объектами, и объектов желания – изменяемых, диктуемых рынком и доступных на нем» [4, 95].

П. Сорокин, выделяя различные исторические типы культур, особо отмечает чувственную культуру современного общества, ее непосредственное влияние на экономическое и другие формы проявления неравенства. «Жажда чувственных ценностей, - не только не смогла ликвидировать, но еще более увеличила экономическое и другие проявления неравенства людей». Наделенное разрушительной силой чувственно-потребительская культура современности слишком хаотична и извращена, чтобы быть творческой, созидательной основой общества. Процесс распада необратим. По мнению П. Сорокина, «ни одна из форм культуры не беспредельна в своих созидательных возможностях, они всегда ограничены. В противном случае было бы несколько форм одной культуры, а единая, абсолютная, включающая в себя все формы. Когда созидательные силы исчерпаны и все их ограниченные возможности реализованы, соответствующая культура и общество или становятся мертвыми и не созидательными, или изменя-

ются в новую форму, которая открывает новые созидательные возможности и ценности» [8, 433]. На смену разлагающейся формы культуры вполне возможно придет в новом облике неуязвимый порыв человеческой культуры. Такие изменения, являются необходимым условием для любой культуры, чтобы быть творчески созидательной силой на всем протяжении ее исторического развития. Согласно П. Сорокину, всякая великая культура есть не просто совокупность разнообразных духовных и материальных явлений, сосуществующих, но никак друг с другом не связанных, а есть единство, все составные части которого пронизаны одним основополагающим принципом и выражают одну и главную, ценность, которая служит основой всякой культуры. В культуре выражается человеческое начало истории, ее развитие представляет собой, прежде всего становление и развитие самого общественного человека как субъекта исторического процесса. И если общество ориентировано на человека, его наиболее полное развитие, то культура как раз и представляет собой способ и меру этого развития.

В современном мире действуют мощные факторы интернационализации общественной жизни и культуры, под влиянием которых происходит ускорение процессов интеграции в области культуры, усиливается взаимодействие национальных культур. В условиях доминирования в мире одной либеральной модели развития общества, влияние одной культуры на другую нередко принимает форму культурной экспансии и даже подавления более слабых культур, что непосредственно приводит их противостоянию, а в некоторых случаях крайним формам культурной замкнутости, под предлогом самобытности культуры стремятся «уберечь» ее от взаимодействия с культурой других народов.

Проблема осложняется тем, что предметом «культурного экспорта» западных стран становится псевдокультура в виде суррогатов «массовой культуры». Современная либеральная модель общества проявляет определенную гибкость, умение использовать новейшие достижения науки, техники, искусства в соединении с огромным опытом манипулирования массами, их сознанием для приспособления к изменяющейся социальной ситуации и продления собственного существования. Существующая сис-

тема социально-экономических отношений рсточает не только физическую силу, но умственную и нервную энергию людей труда.

Чувственно-потребительская культура представляет собой экзистенцию рыночного способа духовного производства (т.е. организованной формы производства и трансляции духовных ценностей), а не саму культуру с ее высокими гуманистическими идеалами. Чувственно-потребительская культура накладывает определенный отпечаток на повседневный мир человека, формируя его ценностные установки, потребности, вкусы и т.д. Роль данного типа культуры в повседневной жизни людей становится все более значительной, и в нынешних условиях она становится основным поставщиком нормативных ценностей поведения, тем самым воздействуя на все слои общества, в том числе и на элиту. Основная цель современной чувственно-потребительской культуры, формировать имиджи и стереотипы сознания, а также реабилитировать экономическое превосходство определенного социального класса внедрением мифов о равных возможностях всех перед всеми.

Несомненно, каждый человек имеет потенциальную способность к творчеству в той или иной сфере культуры. Однако реализация этой способности, самореализации личности в творчестве в сфере культуры в нынешних условиях становится в значительной мере результатом случайности – либо принадлежности по рождению к высшим слоям общества, либо частных поворотов жизни, позволивших человеку из низов «пробиться» в творческую элиту. Тем самым, миллионы талантов из народа обречены, не имея возможности для самосовершенствования, что нанесет колоссальный невосполнимый ущерб развитию культуры человечества.

Потребление становится, таким образом, наряду с продукцией чувственно-потребительской культуры средством иллюзорного достижения стремлений и идеалов, служит средством психологической защиты личности в условиях социального дисбаланса.

В современном российском обществе чувственно-потребительская культура отражает установки формирующегося среднего класса, где обилие потребностей и стремление их удовлетворения рассматриваются в качестве атрибутов современного человека. Создавая, видимость



содержательной жизни посредством сменяющих друг друга «стилей жизни», предлагаемых потребителю в качестве «товара», который используется по мере надобности, чувственно-потребительская культура размывает и выхолащивает культурное, т.е. человеческое, основание образа жизни человека. «Ценности-стереотипы» чувственно-потребительской культуры, распространяемые с помощью средств массовой коммуникации, настолько очевидно противостоят потребностям самореализации личности, что эта культура способна скорее углубить кризис современного общества, чем оправдать какие-либо надежды на ее улучшения.

В современном мире важное значение имеет взаимосвязь культур народов, живущих в условиях разных социальных систем, поскольку она способствует росту взаимопонимания народов, укреплению мира и международной безопасности. Культурное общение сближает людей разных наций и культур, они узнают друг друга, и это укрепляет их взаимное доверие, повышает интерес к сотрудничеству. Таким образом, развитие специфических национальных культур, взаимодействие разных культур оказывает воздействие на общественное развитие, несут в себе определенное социальное содержание. В этом взаимодействии выявляется и человеческое и личностное начало истории, выраженное в культуре.

Влияние различных культур на социальные процессы связано с тем, что каждая специфическая культура формирует определенный тип личности с его особенным восприятием и видением окружающей среды, что непосредственно отражается на характере и способах его деятельности. Взаимопроникновение культурного и социального аспектов означает также, что культура не обуславливается социальными факторами, но в известной мере противостоит им сопротивляется социальному влиянию и особенно тогда, когда социальные отношения отчуждаются от личности и противостоят ему как господствующая над ними сила. Подобная социальная ситуация порождает и процессы деформации культуры в той мере, в какой она отходит от своего назначения — служить развитию личности. В свое время К. Маркс показал, что пренебрежительное отношение буржуазии

к человеку неизбежно связано с ее отрицанием гуманистической культуры. «Презрение к теории, искусству, истории, презрение к человеку, как самоцели, - подчеркивал он, — это является действительной, сознательной точкой зрения денежного человека...» [6, 411]. Эти слова в полной мере относятся и к современной чувственно-потребительской культуре российского общества, которая обрекает миллионы людей на растительное существование.

Лишь общество, основанное на гуманистических ценностях, способно устранить негативные явления в развитии культуры. Важнейшая задача культуры состоит в формировании у личности потребности в постоянном, универсальном общении в сфере религии, философии, культурологи, науки, морали и искусства и т.д. Достижение истинно «социального состояния», при котором индивиды гармонично удовлетворяли бы свои потребности, чтобы каждый имел лишь такие потребности, которые могут быть удовлетворены без нарушения права других людей к достижению подобной удовлетворенности. В этом случае процесс социального развития приведет к тому, что человеческая природа будет постепенно совершенствоваться, в смысле приспособления к общественности и, в конце концов, это приспособление станет полным.

### Литература

1. Ахмедова М.Г. Ноосферные измерения социальной эволюции. М. 2008.
3. Гегель Г.В.Ф. Философия права. Соч., Т.VII. М., 1934.
4. Джеймисон Ф. Постмодернизм и общество потребления // Логос. 2000. №4.
5. Массовая культура: современные западные исследования. М., 2005.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Экономическая рукопись 1861-1863 годов. Соч., Т.47. М., 1973. С.42, 51.
7. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.1. М., 1955.
8. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992.
9. Akhmedova M. G. Conceptual basis for sustainable development of society // Социальная политика и социология. 2012. №12 (90). С. 75-82.

## Представители нетрадиционной медицины в системе профессиональной стратификации

**Батуренко С.А.**

В данной статье анализируется проблема исследования профессиональной стратификации современного российского общества в сфере медицины. Автор описывает возможности определения положения представителей нетрадиционной медицины в рамках межпрофессиональной и внутрипрофессиональной стратификации.

Ключевые слова: современное российское общество, нетрадиционная медицина, целители, профессиональная стратификация, социальная структура, социальная стратификация, неравенство.

Baturenko S.A.

Representatives of nonconventional medicine in system of professional stratification

In this article the problem of research of professional stratification of modern Russian society in the sphere of medicine is analyzed. The author describes possibilities of definition of position of representatives of nonconventional medicine within interprofessional and intra professional stratification.

Key words: Russia's modern society, nonconventional medicine, healers, professional stratification, social structure, social stratification, inequality

Проблема пользования альтернативными методами лечения населения, является одной из актуальных в современном обществе, в том числе в странах имеющих достаточно развитые системы здравоохранения. Современная отечественная социология уже около 20 лет занимается изучением данной проблемы в рамках направления социологии медицины, что вполне оправданно, учитывая увеличивающееся количество обращений к услугам альтернативной медицины как в России, так и в других странах. С точки зрения медицины как науки, такой интерес сформировался достаточно давно, а наибольшее повышение такого интереса наблюдалось в начале и середине 90-х годов XX века, о чем свидетельствует контент-анализ периодической научной медицинской литературы, проведенный учеными, специализирующимися в данной области [2]. Специалисты связывают этот факт с принятием в 1993 году статьи 57 «Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан», определяющей понятие (катеорию) «народная медицина», а также правовой статус целителя. В соответствии с данным документом «народная медицина - это методы оздоровления, профилактики, диагностики и лечения, основанные на опыте многих поколений людей, утвердившиеся в народных традициях и не зарегистрированные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации» [1]. Также в соответствии с Основами законодательства определяется и правовой статус народного целителя: «Правом на занятие народной медициной обладают граждане Российской Федерации, получившие диплом целителя, выдаваемый органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области здравоохранения. Решение о выдаче диплома целителя принимается на основании заявления гражданина и пред-



ставления профессиональной медицинской ассоциации либо заявления гражданина и совместного представления профессиональной медицинской ассоциации и учреждения, имеющего лицензию на медицинскую деятельность. Диплом целителя дает право на занятие народной медициной на территории, подведомственной органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области здравоохранения, выдавшему диплом. Лица, получившие диплом целителя, занимаются народной медициной в порядке, устанавливаемом органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области здравоохранения в соответствии со статьей 56 настоящих Основ» [1]. Очевидно, что данная проблема с определенного времени является новой и представляет интерес не только для отечественных социологов, но и для правоведов [11, 12].

Таким образом, к началу 90-х годов XX века целитель или представитель нетрадиционной (альтернативной) медицины в российском обществе переходит из области устарелого именованного врача, употребляемого чаще в религиозных текстах, обозначающего особое лечение, осуществляемое мистическими или божественными средствами в категорию официального представителя медицинской профессии. При этом часто сохраняются религиозные и мистические представления о целителе как личности, избавляющей от болезни чудесным образом, творя чудо.

Одной из наиболее актуальных проблем для современной социологии в связи с этим является положение представителей нетрадиционной медицины в системе профессиональной стратификации современного российского общества. Известно, что профессиональная стратификация является одной из составляющих общей системы социального неравенства. Проблема социального неравенства, существования определенных профессиональных страт рассматривается в числе прочего с точки зрения возможности вести определенный образ жизни, принятый в данном обществе. Исследование данной проблемы имеет в социологии давнюю традицию. Как реальное явление, профессиональная стратификация имеет свое содержание и различную остроту противоречий в зависимости от особенностей конкретно-исторического характера.

В соответствии с теорией социальной стратификации П.А. Сорокина, профессиональная стратификация определяется двумя основными группами фактов и проявляется в двух основных формах: «в форме иерархии основных профессиональных групп (межпрофессиональная стратификация) и в форме стратификации внутри каждого профессионального класса (внутрипрофессиональная стратификация)» [6, 353]. С этой точки зрения особый интерес представляет положение представителей нетрадиционной медицины в каждой из указанных форм профессиональной стратификации. Русско-американский социолог утверждал существование константных универсальных основ, являющихся фундаментом межпрофессиональной стратификации. По мнению П.А. Сорокина основополагающими являются два условия: «1) важность занятия (профессии) для выживания и функционирования группы в целом; 2) уровень интеллекта, необходимый для успешного выполнения профессиональных обязанностей» [6, 354]. Вместе с тем он не отрицал некоторых исключений и отклонений от выявленных правил. В частности, основы межпрофессиональной стратификации могут быть нарушены в периоды распада общества. Кроме того в условиях и под влиянием различий конкретно-исторического характера каждого данного общества «конкретное содержание профессиональных занятий в зависимости от того или иного общего положения может изменяться в деталях» [6, 355]. Что касается внутрипрофессиональной стратификации, в каждой профессиональной группе П. Сорокин выделял не менее трех основных слоев, условно называемых: предпринимателями, служащими высшей категории и наёмными работниками. Каждый из основных слоев делится на множество подклассов, образуя сложную внутрипрофессиональную структуру. Ученый также описал, подтверждая эмпирическими данными, изменение и подвижность профессионального состава населения в горизонтальном направлении во времени. С точки зрения классической теории социальной стратификации П.А. Сорокина, положение представителей нетрадиционной медицины не определено как в межпрофессиональной форме, так и в внутрипрофессиональной, или служит показателем распада общества.

На основании теории, разработанной П.А. Сорокиным, серьезные исследования профессиональной стратификации в течении XX века проводили и другие известные социологи, такие как О. Данкен, Р Хаузер, Д. Фитерман, Д. Спэф и др. [14, 15, 16]. Проблема профессиональной стратификации всегда была актуальна и в российской социологии. В современной отечественной социологии проблемой профессиональной стратификации занимались: В.В. Радаев, О.И. Шкаратан, З.Т. Голенкова, Т.И. Заславская и многие другие ученые.

В современном обществе произошли серьезные изменения в природе и в роли труда, затрагивающие как отдельного индивида, так и социальные структуры. Тем не менее, именно профессиональная деятельность в большей степени, чем нетрудовые фазы жизни индивида, определяет доход, социальный престиж, самоуважение, способы организации социальной жизни. Одной из основных проблем в сфере занятости стало распределение труда, увеличение сегментации рынков труда на более изолированные друг от друга части со своими особыми квалификационными требованиями и путями доступа. В мире труда появилось больше возможностей для самой различной деятельности. Условия настоящего времени способствуют появлению различных услуг, удовлетворяющих усложняющиеся варианты вкуса и спроса. Возник широкий спектр новых профессий, однако вопрос о необходимости той или иной профессии для индивида и общества решается под влиянием происходящих изменений. Процессы индивидуализации во всех сферах социальной жизни, в том числе и в профессиональной сфере, а также процессы флексибилизации труда были описаны современными западными социологами: Р. Дарендорфом, У. Беком, З. Бауманом и другими.

Описывая феномен расширения сферы наемного труда, У. Бек утверждал, что о себе заявляет «индивидуализация рынка труда», проявляющаяся в повышении уровня жизни, образования и мобильности [10]. Вместе с тем в условиях современной социальной реальности индивидуализация также непосредственно связана с явлением безработицы и даже в известной степени объясняет ее. У. Бек пишет: «Пораженная безработицей и нищетой общественная единица уже не группа, не класс и не слой, а поро-

жденный рынком и существующий в специфических условиях индивид. Ни одна квалификационная или профессиональная группа не дает гарантий от безработицы» [10, 132]. Второй модернизм, по мнению У. Бека, характеризуется подвижностью рабочего времени, эгоцентрическим мировоззрением, возникновением новых форм гибкой, плюральной занятости, а также возникновением новых жизненных ситуаций и образцов развития биографий. Профессия как «идентификационный шаблон прошлого» утрачивает свое значение. Определяющим фактором индивидуализации становится возможность избежать риска в наступившей космополитизации пространства. Глобальные интересы становятся частью повседневного локального опыта.

В обществе второго модернизма, как замечает У. Бек, происходит изменение основ профессиональной идентичности. Феномен «капитализма без труда», перенос производства в развивающиеся страны оставляет менеджеров корпораций вдали от самого процесса производства, расположенного подчас в другой части света. Так нарушается понимание профессиональной принадлежности и механизмов профессиональной идентификации двух категорий граждан: трудящиеся на производстве ТНК, не ощущают себя причастным к конечному продукту (отчуждение от труда) и корпорации в целом, ее деятельности, не испытывают желаемого для ТНК чувства лояльности; и наемные менеджеры также испытывают чувство неуверенности.

Р. Дарендорф усматривал глубину корневой кажущейся нехватки рабочих мест, описывая ее как проблему распределения труда. Ученый описал отсутствие единого совершенного рынка труда, а также процессы исчезновения и появления определенных профессиональных групп, происходящие под воздействием конъюнктурных колебаний. Еще в конце XX века появилась тенденция отрыва экономического роста от занятости. Вопрос о необходимости той или иной профессии остается актуальным в настоящее время. Профессии, связанные с оказанием личных услуг, являются индикатором процессов происходящих в современном обществе. Они периодически исчезают и появляются в разном объеме и это явление не связано с необходимостью современной национальной

экономики. Р. Дарендорф пишет: «Если бы нам потребовалось составить список профессий, абсолютно необходимых для существования современной национальной экономики, мы не стали бы вносить туда такие очевидно социально-идиосинкратические службы» [9, 194].

Другой теоретик глобального общества З. Бауман большое внимание уделяет еще одной проблеме трансформации в сфере профессиональной занятости. В «текущем» модерне, по мнению З. Баумана, капитал становится экстерриториальным, пребывая в постоянном поиске наиболее выгодного и быстрого способа получения прибыли. В такой ситуации и менеджмент как искусство управления ориентировано не на удержание рабочей силы, а на приведение ее в движение. Организация текущей современности находится в постоянной стрессовой ситуации: мотивацией труда служит не повышение эффективности производства, а возможность участия и победы в конкурентной борьбе, право остаться в игре. С точки зрения З. Баумана, индивидуализация есть объективная реальность, в которой действия людей направлены на «ежедневное изменение и пересмотр сети взаимодействий, называемых обществом» [7, 38]. Индивидуализация приобретает все новые формы, так как оба партнера взаимодействия, человек и общество, находятся в постоянном движении. Речь вместе с тем идет о так называемом «устранении неэластичности рынка труда», при описании влияния глобального закона и местного порядка. В конце XX века широко обсуждался вопрос о том, что рынок труда отличается косностью, о необходимости придания ему большей гибкости для привлечения инвестиций. З. Бауман утверждает, что «сегодня на повестке дня стоит вопрос об искоренении привычки к постоянному, ежедневному, равномерному и регулярному труду» [8, 157]. По мнению ученого, утверждение о «гибкости рабочей силы», означает необходимость изменить прежние представления о трудовой этике, сложившиеся в старые времена индустриального общества. Данное стремление ведет к утрате прежней трудовой этики, выработке нового отношения к работе, связанного с представлениями о «собственных» правах и обязанностях на свою работу. Все это, в конечном счете, ведет к еще большему росту незащищенности и неопределенности.

Современное общество демонстрирует трансформации, описанные многими западными социологами, происходящими в роли и природе труда, изменяющие представления, сложившиеся в классической социологии. В процессе очередной глобальной трансформации российского общества, заметные изменения демонстрирует и современная система занятости. Преобразования социально-профессиональной стратификации, а также новые явления социально-профессиональной мобильности в целом в настоящее время не являются достаточно исследованными. Новые принципы занятости, в начале 90-х годов XX века способствовали установлению свободы труда и предпринимательства и имели ряд отрицательных последствий в виде массовой структурной безработицы, дисбаланса между качественным составом рабочей силы и структурой рабочих мест в системе занятости. Последствием отмеченных процессов стало в числе прочего несоответствие между профессионально-квалификационным статусом индивида в системе социальной стратификации с одной стороны и уровнем дохода и престижа занятости с другой. Другим последствием было развитие неформальной и вторичной занятости, получившей широкое распространение еще в 90-х годах XX века. Данные изменения способствовали замещению вертикальной восходящей социально-профессиональной мобильности горизонтальной экономической мобильностью в системе социальной стратификации. В настоящее время продолжают тенденции адаптивного мобильного экономического и профессионального поведения, являющегося видом приспособления к новой системе ценностей, связанного с изменениями в экономической сфере и новыми противоречиями между ориентацией на профессиональный статус, социальную защищенность и ориентацией на материальное благосостояние, индивидуальный успех. Существование вторичной и неформальной занятости, с одной стороны, являются ответом на общемировые трансформации, проявлением индивидуализации и индивидуальной социальной мобильности. С другой стороны, это явление также можно рассматривать в качестве фактора нисходящей профессиональной мобильности в современном российском обществе.

Для современного российского общества характерна сложившаяся еще в 90-е годы де-

формация социально-профессиональной стратификации, являющаяся следствием процессов депрофессионализации, проявившихся не только как утрата приобретенной профессии, но и как уменьшение спроса на квалифицированные профессии. Описанные изменения способствовали возникновению тенденций формирования новых социальных групп, претендующих на высокие места в иерархии социально-профессионального престижа. В области профессиональной стратификации российского общества можно говорить о ряде принципиально новых тенденций, связанных с появлением новых престижных социальных ролей. Усложняется профессиональная стратификация, что вполне закономерно даже в рамках классической теории социальной стратификации. Вместе с тем изменяется сравнительная привлекательность различных профессий с точки зрения скорости и объема их материального вознаграждения. В свою очередь это не может не отражаться на оценке социального престижа разных видов деятельности, отодвигая на второй план фактическую, этическую и содержательную сторону труда.

В результате сокращения государственной поддержки науки, образования, культуры и искусства в 1990-е годы произошло падение престижа и социального статуса работников умственного труда, изменилась роль интеллигенции. Переформатирование системы профессиональной стратификации обернулось процессом маргинализации наиболее квалифицированных рядовых групп профессионалов. В настоящее время продолжает расширяться процесс профессиональной стратификации с появлением новых рыночных профессий, пользующихся высоким спросом при одновременном снижении спроса или сокращении традиционных профессий. Одной из таких относительно новых отраслей в российском обществе и является нетрадиционная медицина.

Положение, социальный статус и самоидентификация представителей народной медицины в настоящее время остаются противоречивыми. Данная проблема является актуальной для социологии и одновременно связанной с решением множества вопросов других областей знания: правовой, этической, экономической и другими. С одной стороны народная медицина с точки зрения официальной (научной) и части

населения в целом подвергается осуждению, о чем свидетельствует периодическая медицинская литература и публицистика. Также в настоящее время существует специальная Комиссия по борьбе с лженаукой и фальсификацией научных исследований при Президиуме Российской академии наук, возглавляемая председателем академиком Евгением Александровым, утверждающая уверенность ряда ученых в непобедимости лженауки в принципе, так как она эксплуатирует врожденные качества человека, например, тягу к чуду. В интервью «Российской газете» Е. Александров отметил: «Когда наука «сжимается», а роль ученого в обществе падает, бурно расцветает лженаука» [13]. Комментируя рассматриваемый закон о запрете магов и целителей, отмечая отсутствие решения со стороны законодателей, приводится один из спорных моментов сложности определения и различения мага и мошенника. Это подтверждает особый маргинальный статус нетрадиционной медицины, обусловленный совокупностью социальных, политико-экономических факторов. С другой стороны, пользование услугами нетрадиционной медицины выражает характерное время демонстративное потребление, активизируя спрос и предложение данных услуг в современном российском обществе. И спрос и предложение достигли высокого уровня, что выводит представителей нетрадиционной медицины также и на соответствующий уровень экономического обеспечения.

Место представителей нетрадиционной медицины в рамках как межпрофессиональной так и внутрипрофессиональной стратификации остается неопределенным, требующим проведения специальных исследований. Существующих фундаментальных работ по изучению социокультурного феномена целительства недостаточно для ответа на данный вопрос, их следует рассматривать в качестве отправной точки для других специальных исследований [4]. Большое значение при изучении проблемы имеют особенности формирования культурного капитала представителя нетрадиционной медицины, влияющий на определение его места в системе профессиональной стратификации. Специфика заключается не в формальных занятиях и институционализированных видах культурного капитала, а скорее в преемственности знаний и навыков, причастности к традиции. Пред-



ставители нетрадиционной медицины являются разнородным сегментом социальной структуры по различным параметрам, таким как уровень дохода, специализация, образование, статусная определенность, самоидентификация и другим. Также можно говорить и о сложном процессе интеграции подобных практик в официальную медицину. Проведенные исследования периодических медицинских изданий показывают отсутствие единого мнения о перспективах развития этой области медицины, а также размытость границ профессиональной идентичности с точки зрения академического сообщества, государства и населения в целом.

### Литература

1. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан. (утв. ВС РФ 22.07.1993 N 5487-1). Ст.57 «Право на занятие народной медициной (целительством)».
2. Ярская-Смирнова Е., Григорьева О. «Мы – часть природы» социальная идентификация народных целителей // Журнал социологии и социальной антропологии. 2006. Том IX. №1 (34).
3. Волкова О.А. Целители как специфическая социальная группа // Социологические исследования. 2007. №3.
4. Карагодина Е.Г. Феномены измененного восприятия у целителей-экстрасенсов: психопатологический и социокультурный анализ // Социальная и клиническая психиатрия. Киев, 1996.
5. Сорокин П.А. Социальная мобильность. М.: Академия. 2005.
6. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. - 543 с.
7. Бауман З. Текучая современность. СПб: Питер, 2008.
8. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества. М.: Весь мир, 2004.
9. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. М.: РОССПЭН, 2002.
10. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
11. Макаров К.О. «Регулирование деятельности в сфере оказания психологической помощи и предоставления психологических услуг в свете разработки проекта федерального закона «О психологической помощи населению в Российской Федерации» // Современное право. – 2015. № 12. С. 71-81.
12. Макаров К.О. «Практические аспекты и особенности системы правового регулирования профессиональной деятельности психологов в юрисдикции смешанного типа на примере Канады» // Современное право. – 2016. № 3. С. 129-136.
13. Интервью: Евгений Александров «Ученые с большой дороги» // Российская газета. 2016. 19 января. (Текст: Юрий Медведев).
14. Dunkan O.D. Socioeconomic Index for all Occupations Occupations and Social Status. №4. 1961, P. 109138.
15. Blau P.M. and Dunkan O.D. The American Occupational Structure. N.Y. 1969.
16. Hauser R.M., Featherman D.I., Hauser R.M. Opportunity and Change, N.Y., 1978.

## Бэйтс Ф. Позиции, роли и статус: переформулировка понятий<sup>1</sup>

Понятия социальный статус, или социальная позиция и социальная роль - в числе самых употребляемых в социальных науках. В своих классических формулировках они используются в теории социальной структуры, по крайней мере Ральфом Линтоном. Рассмотрим эти формулировки, а также их недостатки.

Понятие социальной позиции, или социального статуса. Позиция обозначает место в социальном пространстве, или в социальной структуре, которое ассоциируется у нас с набором норм, называемых правами и обязанностями (rights and duties), которым также приписан определенный объем престижа. Пока еще систематическим образом отношения между нормами и другими элементами социальной позиции не описаны.

Еще один недостаток теории социальной структуры в том, что она пока еще не смогла найти средства для адекватного описания изменений, которые, по признанию всех ученых, происходят в любой социальной позиции. Другой недостаток - неспособность мыслить более крупными образованиями, чем диада, ибо существующая теория представляет отношения всегда парами. Четвертый недостаток - ограниченное использование социального пространства. Так, семья - это социальная структура, где социальные позиции могут принимать не обязательно вид диад: отец и ребенок, жена и муж и т.п. Если один и тот же индивид является отцом и мужем, то существующая теория требует приписать этому индивиду две позиции в структуре семьи и, следовательно, отдать ему два места в социальном пространстве.

Если мы хотим и дальше пользоваться традиционной теорией социальной структуры, ее необходимо несколько модифицировать.

Прежде всего модификации подвергнуться три базовых понятия. В первоначальном виде они звучат так:



роль 1	роль 2	норма норма	норма норма
роль 4	роль 5	роль 6	

Рис. 1. Позиция А

снабженец	Дисципли- натор	партнер по играм
отец для детей	супруг матери	учитель
	другие роли	

Рис. 2. Позиция отца

1. Позиция - место в социальной структуре, которое связано с некоторым набором социальных норм.

2. Роль - часть социальной позиции, состоящая из более или менее интегрированных либо взаимосвязанных субнаборов социальных норм, которые можно отличить от других наборов норм, формирующих ту же самую позицию.

3. Норма - образец или коллективное ожидание поведения, наученный ответ, который можно назвать общепринятым в некой группе.

В такой формулировке роль есть нормативный образец, структурная, но не поведенческая характеристика. Она - часть социальной позиции, но не выражение этой позиции в действии.

Отношения между этими понятиями могут быть представлены диаграммой на рис. 1. Вся таблица изображает одну позицию. Это некое место в социальном пространстве. Крупные части таблицы представляют роли, а области внутри каждой части представляют индивидуальные нормы, из которых вся эта позиция (таблица) состоит. На рис. 1 пропущена роль 3, она выражена суммой норм, из которых она состоит. В принципе каждую роль можно выразить таким же образом.

На рис. 2 дана более конкретная иллюстрация того, что подразумевается под этими понятиями. Иллюстрация не является попыткой дать диаграмму норм, из которых состоят те или иные роли, которые составляют позицию отца. Тем не менее при желании можно вспомнить набор норм, который соответствует, скажем, роли партнера по играм. Подобных норм или правил он придерживается, когда забавля-

ется на лужайке с детишками, т.е. когда он вступает в реальное взаимодействие. Он не должен играть слишком грубо, он не должен пользоваться преимуществами своего роста и веса либо преимуществами своего жизненного опыта, он должен иногда поддаваться детям и т.д. Другая роль в позиции отца требует, чтобы он обеспечивал семью деньгами, на которые можно было бы купить провизию, одежду и жилье определенного качества. Внутри каждого ролевого региона нормы, из которого он состоит, взаимосвязаны между собой и составляют довольно целостный и отличный от других ролевых регионов набор общепринятых ожиданий поведения.

Рассмотрим подробнее теорию структуры и динамики социальных позиций. Представим в форме постулатов отношения между элементами, составляющими позицию, а также то, как эти отношения связаны с динамикой позиций.

ПОСТУЛАТ 1. Внутри данной культуры существует ограниченное количество ролей, которые, комбинируясь разными путями, составляют ограниченное число позиций.

КОРОЛЛАРИЙ: А. Некоторые роли, хотя и не все, являются общими для нескольких различных позиций.

КОРОЛЛАРИЙ: Б. В рамках данной культуры данная роль имеет тенденцию содержать в себе один и тот же набор норм независимо от той позиции, частью которой она выступает.

Постулат 1 попросту утверждает, что каждая культура содержит ограниченный фонд ролей, из которых и строится социальная структура. Они и формируют социальные позиции - строительные блоки социальной структуры. Хотя число ролей ограничено, можно ожидать, что некоторые из них входят в социальную позицию не один, а более раз. Пример - роль дисциплинатора. Она входит в позицию отца, офицера, полицейского, мастера в цехе, учителя и т.п. Точно также роль учителя можно обнаружить в самых разных позициях.

Чтобы легче было идентифицировать части двух позиций как одну и ту же роль, по определению, надо, чтобы у них было примерно одно и то же содержание, так как роль в королларии Б определена через содержание.

ПОСТУЛАТ 2. В рамках любой роли имеется тенденция возникновения несовместимости или противоречия между разными ролями, которые эту позицию составляют.

КОРОЛЛАРИЙ: А. Если роли внутри одной позиции между собой несовместимы, то по прошествии времени какие-то из них могут измениться и тогда наступит совместимость либо исчезнуть из этой позиции.

КОРОЛЛАРИЙ: Б. В короткой перспективе могут быть выработаны те или иные механизмы, которые позволят сохранить две несовместимые роли как части той же самой позиции.

Постулат 2 основан на предположении, что психологическое напряжение возникает у индивида, который занимает позицию, содержащую несовместимые роли. Человеческий организм устроен так, что стремится минимизировать такое напряжение. Оно возникает в случае несовместимости или конфликта ожиданий по отношению к своему собственному поведению. Предположим, что данная позиция требует, чтобы индивид действовал в роли "строгого дисциплинатора" по отношению к человеку, занимающему другую позицию. Предположим также, что обстоятельства требуют от него быть ему кроме того "хорошим приятелем". Когда нормы, составляющие часть его позиции, переводятся в разряд действия, возникает конфликт ожиданий и связанное с ним напряжение.

Человек с конфликтующими между собой ролями с течением времени вынужден будет как-то переопределить эти роли, чтобы достичь гармонии и снять внутреннее напряжение, либо придумать такие механизмы, которые позволят снять или уменьшить напряжение без переопределения ролей. Они известны, например, "логика прочных перегородок": две системы норм, составляющих содержание каждой роли, разводятся по разным сторонам ценностной шкалы<sup>2</sup>.

Есть и другие методы, позволяющие вести себя различно в двух близких ролях, например, наш герой может не выказывать себя "приятелем" в то время, когда он должен быть "дисциплинатором". Он разводит оба типа поведения хотя бы временно и тем самым снижает степень напряжения, которое обязательно наступило бы, выкажи он две модели поведения одновременно либо сразу друг за другом.

Позиция старшего офицера требует соблюдения социальной дистанции с младшим офицером в "служебное время". Но никто не мешает им оставаться друзьями во внеурочное время. Это и есть пример такого рода механизма.



Рис. 3. Позиция 1



Рис. 3. Позиция 2

Примечание: А, В, С, D, Е - равные роли.

Постулат 2 предполагает также, что если переопределением конфликтных ролей займется большое число людей, то со временем структура этой позиции изменится вовсе. Постулат внутренней совместимости говорит и о том, что произойдет с ролями, составляющими данную позицию, когда они будут переведены в разряд действия. Внутренне напряжение вызовет к жизни "мотив власти", который изменит позицию. Когда достаточно большое число людей практикует один и тот же способ уменьшения напряжения, структура позиции изменяется.

ПОСТУЛАТ 3 (основан на Постулате 1 и 2). Когда одна и та же роль является частью двух разных позиций, возникает тенденция вкладывать различное содержание в каждую из этих позиций.

Он утверждает, что стремление к согласованности существует между всеми ролями, составляющими одну позицию. Если какая-то роль соединилась с "чужими" ролями для того чтобы создать две разные позиции, тогда ее содержание (т.е. совокупность норм, из которых она создана) должно раздвоиться на две четко различимые части, чтобы эта роль была совместима с каждой из двух позиций. Ситуацию проясняет рис. 3.

На рис. 3 изображены две позиции (позиция 1 и позиция 2), каждая состоит из трех ролей. Роль А входит в обе позиции. Другие роли - В, С, D, Е - различны, они не повторяются. Возникает странная ситуация: в позиции 1 содержание роли А совместимо с содержанием ролей В и С, а в позиции 2 оно совместимо с содержанием совсем других ролей, а именно D и Е. Что может случиться? Содержание одной и той же роли А станет разным. На рис. 3 в двух позициях присутствует одна и та же роль А, но в каждом случае она заштрихована по-разному. Это и означает, что у нее разное содержание.

Представим себе, что А изображает роль “дисциплинатора” и что позиция 1 - позиция отца в семье, а позиция 2 - позиция мастера на фабрике. Постулат 3 утверждает, что роль отца как дисциплинатора отличается от роли мастера как дисциплинатора постольку, поскольку роль дисциплинатора в каждой из двух позиций комбинируется с разными ролями. Хотя точное описание роли дисциплинатора в позициях отца и мастера обществом не дано, мы можем зато знать примерное содержание других ролей в позиции отца. Это “учитель”, “партнер по играм”, “супруг матери” и “снабженец”. Позиция мастера включает такие роли, как “представитель администрации”, “специалист” и “товарищ”. Мы видим, что одна и та же роль дисциплинатора в двух позициях - отца и мастера - окружена разным набором ролей, а значит как-то определяется ими<sup>3</sup>.

ПОСТУЛАТ 4. Каждая позиция содержит доминирующую или доминирующие роли, к которой или к которым вынуждены приспособляться неглавные (recessive) роли.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ: Доминирующая Роль - это такая роль, которая причинно обуславливает (детерминирует) структуру той части социальной позиции, которая остается относительно неизменной при всех изменениях. Доминирование - вещь относительная. В любой социальной позиции наиболее устойчивая, неподвижная роль обязательно становится доминантной, а более подвижные - подчиненными.

Из постулата 4 вытекают следующие propositions.

ПРОПОЗИЦИЯ 1. Каждая культура имеет неизменные доминирующие роли - роли, которые остаются доминантными, где бы они ни находились.

ПРОПОЗИЦИЯ 2. Роли, связанные с аскриптивными характеристиками акторов, занимающих позиции, имеют тенденцию становиться доминирующими в любой позиции в любой культуре, где их только обнаруживают (88).

Разумно предположить, что содержание одних ролей менее подвижно, чем других. К примеру, в позиции отца, как показано на рис. 2, роль “снабженца” более устойчивая, чем роль “партнера по играм”. Вторая подчиняется и приспособливается к первой. Отсюда следует, что в структуре социальной позиции отца, а она состоит из совокупности обозначенных ролей,

главной будет роль снабженца. Именно она определит расстановку и взаимоотношения других ролей.

Допустим, что отцу пришлось переменить профессию и стать путешествующим торговцем, чтобы как-то прокормить семью. Понятно, что подавляющую часть времени он будет проводить вне дома. Стало быть у него резко сузится роль партнера по играм для детей. Возможно, раньше она была доминирующей, и он видел смысл жизни в воспитании и развитии детей. Если драматические изменения в обществе коснутся большинства отцов, вынужденных менять сферу занятости, нормативное содержание роли партнера по играм изменится, а сама она отойдет на второй план, уступив первый роли отца как снабженца (provider). Действительно, ряд специалистов по семье отмечали, что городской труд изменил традиционные семейные роли, умалил важность роли отца как дисциплинатора и как учителя по сравнению с прошлым.

Итак, мы рассмотрели вопросы внутренней структуры и изменения (динамики) социальной позиции. А теперь перейдем к взаимоотношению нескольких позиций.

ПОСТУЛАТ 5. Не существует роли, которой нельзя было бы найти эквивалентную роль, но из другой позиции.

Все позиции надо обязательно рассматривать в терминах эквивалентности (reciprocity). Полные объемы содержаний каждой позиции эквивалентны друг другу. Так, позиции мужа и жены составлены из норм, подразумевающих эквивалентное и взаимное поведение. Права мужа определены как соответствующие обязанностям жены, и наоборот. Более того, не существует норм как части одной позиции, которым нет эквивалентных и взаимных норм в другой позиции. Иными словами, традиционная теория утверждает (правда, скорее неявно, нежели явно), что полный объем содержания одной позиции эквивалентен и взаимен полному объему содержания парной ей позиции.

В такой формулировке понятие эквивалентности используется на низшем уровне абстракции. Или: не существует роли без пары. (paired reciprocal role). Как мы увидим позже, это сделано для того, чтобы избежать ошибки, позволяющей индивиду занимать две позиции в одном и том же социальном пространстве в

одно и то же время. Но это произошло бы, постулируй мы, что все позиции эквивалентны друг другу.

**ПОСТУЛАТ 6.** Для каждой пары функционально связанных позиций, таких как отец и сын, существует по крайней мере одна пара ролей (одна внутри каждой позиции), которая составлена из эквивалентных норм, требующих эквивалентного поведения.

**КОРОЛЛАРИЙ: А.** Функционально связанные позиции, такие как отец и сын, не обязательно содержат все роли, которые целиком эквивалентны

**КОРОЛЛАРИЙ: Б.** Различные роли, составляющие данную позицию, могут быть самостоятельно эквивалентны ролям из других позиций.

Эти положения можно иллюстрировать рис. 4. Здесь изображены три позиции (1, 2, 3), каждая из них состоит из трех ролей: позиция 1 - D E F; позиция 2 - F B C; позиция 3 - G H I. Роли D, B, G из каждой позиции между собой эквивалентны, но другие роли - нет. Стало быть три позиции связаны друг с другом функционально благодаря эквивалентности лишь трех, но не всех девяти ролей. Наличие эквивалентных ролей между двумя позициями означает, что они функционально связаны друг с другом.

Прежде чем проиллюстрировать эти положения, рассмотрим постулат 7.

**ПОСТУЛАТ 7.** Актор может занимать одну и только одну позицию в конкретной структуре данной группы в любое время.

Семья мистера Смита - хорошая тому иллюстрация. Мистер и миссис Смит имеют двух детей - сына и дочь. В этой семье возможны следующие пары позиций:

1. муж-жена
2. отец-сын
3. отец-дочь
4. мать-сын
5. мать-дочь
6. брат-сестра

Каждый член семьи Смит занимает три позиции и вся структура семьи состоит не менее чем из 12 самостоятельных позиций. Так утверждает традиционная теория. Однако согласно постулату 7, каждый член семьи может занимать только одну позицию в данной группе. Это значит, что в семье Смит возможны не 12 различных позиций, а всего 4 - по одной для каждого члена семьи.

Мистер Смит (отец-муж)

1. отец сына	2. отец дочери	3. муж
--------------	----------------	--------

Миссис Смит (мать-жена)

4. жена	5. мать сына	6. мать дочери
---------	--------------	----------------

Том Смит (сын-брат)

7. сын отца	8. сын матери	9. брат
-------------	---------------	---------

Мэри Смит (дочь-сестра)

10. сестра	11. дочь отца	12. дочь матери
------------	---------------	-----------------

Рис. 4. Семья Смит.

Мистер Смит (отец-муж)

член другого родственного клана	мужчина	снабженец
распорядитель	сексуальный партнер	отец сына
друг и поверенный	отец дочери	социальный партнер

Миссис Смит (мать-жена)

член другого родственного клана	женщина	домашняя хозяйка
распорядительница	сексуальный партнер	мать сына
друг и поверенный	мать дочери	социальный партнер

Рис. 5. Увеличенный фрагмент рис. 4.

А что произошло с нормами, которые составляют 12 позиций? Очевидно, что они должны быть перетасованы так, чтобы являться частью только 4 позиций. Такого рода ментальная перетасовка возможна благодаря концепции роли как части позиции, которая представляет собой унифицированный субнабор норм. В упрощенном виде семья Смит изображена на рис. 4.

На рис. 4 цифрами обозначены не роли как таковые, а области позиций, которые могут быть связаны друг с другом взаимными, или эквивалентными связями. Последние выглядят так: 1:7, 3:4, 6:12, 2:11, 5:8, 9:10. Двоеточие обозначает взаимную связь.

На рис. 5 в увеличенном виде представлен фрагмент рис. 4. Это сделано для того, чтобы нагляднее представить внутреннюю структуру данной области двух позиций.

Новый, более детализированный, взгляд на те же самые социальные позиции показывает их неразрывную связь, образующую нечто вроде супер-позиции. Любая позиция - не просто коллекция ролей, а нечто органически единое<sup>4</sup>. Не во всех группах структура такова, что всем ролям находят парные эквивалентные роли, как это было в семье. Иногда в группе только две позиции, у которых по одной паре эквивалентных ролей.

До сих пор мы рассматривали структуру безотносительно к действию. Но таковой она может быть только в абстракции. Нормы, составляющие роли, из которых в свою очередь состоят позиции, согласно Р. Линтону, существуют только в головах людей. Но это не значит, что нормы - личное достояние каждого. Они существуют как бы между людьми и у многих индивидов одновременно. Ведь нормы, как говорилось прежде, это образец или общепринятое ожидание поведения либо, наконец, заученный ответ, принадлежащий всем членам группы. Ясно, что норма - некая абстракция, которая вычленяется в процессе наблюдения за множеством людей, поступающих одинаково, но только не в процессе наблюдения за одним индивидом.

Наблюдая поведение людей в группе, ученый приходит к выводу, что норму есть общепринятый образец действия. Тогда он вправе уравнивать норму с моделью поведения. С другой стороны, он может наблюдать не обязательно реальные поступки, а то, что должны делать люди. В таком случае норма - идеальный способ поведения в противоположность первому определению нормы как реальному способу поведения. На практике люди могут согласовывать свои поступки с идеальной моделью подобного поведения, а могут отклоняться от нее. Отсюда следует ряд постулатов. Первый касается функционирования социальной структуры в поведенческой ситуации (постулат 8), т.е. раскрывает динамические аспекты позиции.

**ПОСТУЛАТ 8.** Две позиции в данный момент времени имеют тенденцию располагаться по отношению друг к другу тангенциально (по касательной) в одной и только в одной точке, т.е. в точке контакта двух ролей, одна из которых есть часть каждой позиции.

Это можно объяснить так. Когда два человека занимают взаимно эквивалентные позиции, например сына и отца, взаимодействуя друг с другом, их взаимодействие в каждый данный момент времени возможно только и только в рамках пары функционально связанных между собой ролей, которые имеют в этих позициях. Так, в конкретном случае отец может взаимодействовать с сыном как учитель, а сын в ответ выбирает одну из ролей в своем наборе, которая лучше всего подходит моменту, а именно роль ученика.

Роль, которую в данный момент играет актер, называется "активной", а все другие роли, составляющие данную позицию, называются латентными. В терминах активных и латентных ролей постулат 8 можно переформулировать так: в каждый данный момент времени, когда два человека, занимающих эквивалентные позиции, взаимодействуют, одна роль в каждой позиции активная, а остальные латентные.

Активная роль это всего лишь та самая роль, которая содержит такие нормы, которые проявляют себя в качестве детерминант поведения в момент наблюдения за ним ученого. Латентные нормы не проявляются в момент наблюдения, а потенциально содержатся в тех же позициях.

Тангенциальность двух ролей между двумя позициями состоит из "со-активности", или "интер-активности" двух ролей как факторов, детерминирующих поведение в момент наблюдения. Из постулата 8 не следует, что две тангенциальные роли должны быть эквивалентными. Например, в данный момент у отца актима роль "учитель", а у сына активна не роль "ученика", как того требует ситуация, а роль "партнера по игре". Отсюда вытекает постулат 9.

**ПОСТУЛАТ 9.** Тангенциальные роли в паре позиций в каждый данный момент времени зависят от взаимодействия входящих в данную ситуацию факторов.

Как узнать, какая роль активная в данный момент? Учитываются следующие факторы: 1) личностные качества тех, кто занимает данные позиции, 2) характеристики ситуации в терминах физической и социальной Среды, время действия, прошлое и т.п., 3) полная структура группы, где происходит взаимодействие.

К примеру, ребенок рассматривает картинки в книжке, находясь в одной комнате с отцом, просматривающим вечернюю газету. Встретив непонятное изображение, ребенок пристает к отцу с вопросом, который встретил интереснейшую статью и размышляет над ее содержанием. Понятно, что вопрос ребенка натолкнулся на агрессивное непонимание: отец не объясняет ребенку изображение, а просит помолчать, когда старшие читают. На следующий вечер ситуация повторяется, но отца уже не поглощает прочитанная газета, и он спокойно разъясняет сыну увиденное им.

В первом и во втором случае ребенок, принявший роль ученика, ожидал, что отец выпол-

нит свою роль учителя. Однако неожиданные элементы ситуации (прежде всего интересная статья) помешали этому. На второй день ситуация изменилась и отец выполнил свою роль учителя. Итак, мы видим, что любая ситуация складывается из множества факторов, именно они определяют, какая роль станет активной, а какие уйдут в число латентных.

**ПОСТУЛАТ 10.** Существует давление в сторону совместимости двух позиций такое, что когда они тангенциальны друг с другом, они склонны становиться тангенциальными в точке, где контактируют две эквивалентные роли.

Если у пары позиций нет взаимности-эквивалентности, то между индивидами обязательно возникнет напряжение. Но если есть напряжение, значит существует стремление уменьшить или снять его. Если напряжение минимально, когда две эквивалентные роли в контакте и когда они одинаково понимаются исполняющими их индивидами, то акторов появляется желание взаимодействовать и через другие эквивалентные роли. Постулат 10 говорит о естественной склонности уменьшать напряженность в эквивалентных и взаимных отношениях.

### Литература и комментарии автора

1. Linton R. *The Study of Man*. N.Y., 1936.

2. По поводу понимания главных терминов у ученых много разночтений. Так, статус принято понимать как обозначение ранга, места в социальной структуре, связанное с определенным набором норм. Известно также, что некоторые авторы применяют термин "роль" к поведению,

а другие обозначают им социальную позицию, третьи - нормативную пространственную поведенческую вещь и т.д.

3. Позиция отца по отношению к сыну содержит одни нормы, а по отношению к дочери - другие. Таким образом, существуют не одна, а две позиции отца в структуре семьи.

### Ссылки:

1 Источник: Bates F.L. *Position, role, and status: a reformulation of concepts // A workbook and reader in sociology /Ed. by Leon F. Bouvier. - Berkeley, California, 1968, pp. 83-96.* Адаптированный перевод с английского А.И.Кравченко

2 Ту же функцию выполняет принцип "двойной морали", а может быть и механизмы психологической защиты - *Примечание переводчика.*

3 Иначе говоря, окружающие роли влияют на роль дисциплинатора и придают ей различное содержание, хотя название остается тем же самым. И в каждом случае эта самая роль дисциплинатора должна подлаживаться под соседей, иными словами, находиться с ними в согласии. Стремясь к согласию, роль дисциплинатора вынуждена несколько менять свое содержание. Мир с соседями дается ценой изменения собственных взглядов - *Примечание переводчика.*

4 В то же время мы видим, что практически каждой роли мужа находится парная роль жены. Исключение представляют две роли - мужчина/женщина и снабженец/домохозяйка. Хотя мужчина явно дополняет женщину. Так что непарными в чистом виде остаются последние роли - *Примечание переводчика.*



## Современные ценности и их социально-историческая основа

Кудрявцев В.А.

В статье рассматриваются исторические и социальные корни либеральных ценностей современного мира. Приводится прогноз дальнейшего развития процесса глобализации. Дается анализ влияния «постмодерновых» ценностных установок по всему миру. Также делается конкретная характеристика процесса их восприятия в России. Поднимается вопрос о нравственно-нормативной трансформации современного человека. Ключевые слова: глобализация, антропологический кризис, ценности, ничто, танатос, варварство, развоплощение, постмодерн.

Kudryavtseva V.A.

The modern values and their socio-historical base  
The paper examines the the problem of historical and liberal values of the modern world. Here is introduced a forecast of the further development of globalization. The text contains the analysis of the influence of the «postmodern» value paradigms all over the world. The specific qualification of the process of perception of these values in Russia is put in this article as well. The issue of moral-regulatory transformation of a modern human being is raised in the text.

Key words: globalization, antropological crysis, values, nothing, Thanatos, barbarity, disembodiment, postmodern

Люди должны понять, что их судьба определяется тем, что они сами излучают в мир.

*И.А. Ильин*

### Общая характеристика и главные интенции нашей эпохи

Нынешний кризис мировой экономики [1] - это искусственная, вполне рукотворная форма проявления, разворачивания и духовной дегенерации протестантского типа рациональности, которая, несмотря на своё теперь уже явное идейное вырождение, фактически полное ценностное оскудение, а теперь даже экономическую пробуксовку и обозначившуюся недееспособность в истории<sup>1</sup>, тем не менее, продолжает глобально определять вектор развития «прогрессивного» движения человечества [2]. В планетарном плане нынешний кризис есть закономерная фаза развития процесса глобализации по типу воздвижения «до небес» Вавилонской башни капитализма с претензией охвата «ценностями рынка» фактически всей территории Земли. Библейская история со строительством закончилась, как известно, грудой обломков и рассеянием народов по лицу земли. Вот и теперь многие, наиболее чуткие, уже почувствовали такую же безрадостную перспективу, если насаждение идеологии «либерального» глобализма будет упорно насаждаться и далее. Кризис, о последствиях и скорых новых угрозах которого так много заговорили теперь, грозит человечеству отнюдь не просто сворачиванием глобального рынка, страшной инфляцией, массовым банкротством, безработицей, обнищанием населения, голодом, разгулом бандитизма и прочее. Всё это есть лишь наиболее явная, наглядная, материально-экономическая, внешняя и потому непосредственно ощущаемая сторона

дела. В онтологических глубинах этих лежащих на поверхности, неприятных, крайне чувствительных, касающихся жизни каждого человека проявлений нестабильности и бытийной эксцентричности наших времен всё более отчетливо проглядывается теперь общий и, может стать, необратимый кризис пораженного духа цивилизованного человечества [3], - кризис его идей, целей и ценностей. Последние были сначала вроде бы незаметно сдвинуты по смыслу, по направлению устремлений человеческого духа, содержательно искорёжены, а затем, как это показал ещё в начале XX века Макс Вебер, крайне извращены уже мотивационно. Теперь же, в процессе ускоряющегося отхода и всё большего удаления «постхристианской» европейской цивилизации от христианской традиции, эти ценности и вовсе подменены на противоположные, чисто секулярные, открыто не признающие идею Творения мира, отрицающие изначальную тронутость грехом всего рода человеческого, поврежденность и искажение человеческой природы в самом её существовании, а значит и ниспровергающие идеалы, которыми, паразитируя на христианской культуре и высасывая из неё все соки, много веков вдохновлялся и жил «мир гуманизма и прогресса», как он сам скромно и открыто себя определяет.

В современной философской литературе нынешнее историческое цивилизационное состояние называют ещё, рассматривая его с разных сторон, то «кризисом культуры», то «кризисом социальности», то «кризисом идентичности», то наконец, на уровне предельных философских обобщений, - «антропологическим кризисом» [4]. Более полувека тому назад М.Хайдеггер, словно транслируя прогнозы русской религиозно-философской мысли, предупреждал: «Западная цивилизация стоит перед полной опасностью обездуховления ... Нигилизм по своей сущности есть, скорее, основное движение Запада. ... Его развертывание может иметь следствием только мировую катастрофу. Нигилизм есть историческое движение народов земли, втянутых в сферу влияния современной западной цивилизации» [5]. Несколько позже Ю.Хабермас на новой стадии распространения нигилизма констатировал наступление уже «постметафизической» эпохи, что явно несет в себе отрицание своего христианского прошлого, даже отречение от него, что и определяет окон-

чательный срыв западной цивилизации в полный релятивизм, когда относительные, спонтанные «ценности» творятся как бы из «ничто», зависают в духовной пустоте [6]. Нынче, в полном соответствии с универсальным гегелевским законом «отрицания отрицания», заговорили уже о «посткультурной», «постчеловеческой» и даже о «постсекулярной» эпохе, в постмодернистском запале стараясь, видимо, расстаться не только со столь ненавистной христианской, сдерживающей эгоизм традицией, но и с возникшими внутри неё, противоположными ей по духу и даже враждебными ей порождениями («гуманизмом», «просвещением» с его окончательной секуляризацией ума и проч.). Станным образом именно этот, манящий, ницшеанский по сути, «постметафизический» ориентир, открывающий и указывающий через неограниченную никем и ничем «свободу» путь в смысловое и историческое «ничто», продолжает связываться с «Прогрессом цивилизации» (в их понимании, именно с заглавной буквы). Прогресс – вот религия цивилизованного человечества, причем религия без Бога, чисто секулярный, ни к чему не обязывающий человека, в лучшем случае декларативный деизм, вроде бы и признающий какую-то «первопричину» («первотолчок») мира, но странным образом устремлённый по пути ничем не ограниченной свободы в смысловое и историческое «никуда». В этом стремлении как бессознательной мотивировке религиозным сознанием усматривается и четко прослеживается «жало смерти», «инстинкт Танатоса», т.е. построения жизненной траектории по типу «бытия-к-смерти» как результата скрытого бессознательного стремления к духовному и физическому развоплощению во всех его многочисленных проявлениях.

В секулярной парадигме вечный, обращенный к человеку зов «ничто», на котором стоят фактически все традиционные религии спасения, умышленно заглушается шумом и блеском ценностей современной цивилизации, а её вконец осуетившиеся душой члены, продолжая адски бояться смерти и пытаясь заглушить в себе «страх конца», живут в своём замкнутом ментальном имманентном пространстве словно в ментальном коконе. Удивительным образом этот, секулярно-атеистический страх смерти как бесповоротного и окончательного личного «конца меня любимого» вовсе отодвигает куда-то на



периферию сознания, как бы вымарывает в человеке само задумывание о конечности и тленности его существования: люди, не задумываясь и не задаваясь «последними вопросами», пытаются жить так, как будто этого их личного конца не будет вовсе. Параллельно этому, они до последнего цепляются за земные блага и ценности, постоянно выдумывая, воспроизводя и распространяя их вокруг себя. Но человек всё-таки изначально, инстинктивно религиозен, хотя бы в силу чувствования и осознания им жесткой и неумолимой эмпирики конечности всего рода человеческого и себя лично. Поэтому в этот тотальный, как представляется теперь, зов небытия нашей эпохи, несомненно, вслушиваются и ведомые самыми разными мотивами, как-то по-странному мужественные современные жрецы, вожди и проповедники «ничто». Их идеи, планы и замыслы явно небытийственного, сугубо релятивистского, т.е. «прогрессивного» происхождения: они изначально антибожественно (толерантно, агностически), а то и просто богоборчески настроены и мотивированы, а значит и онтологически, в бытийном существе своём антигуманны, антиметафизически «заточены» по самой своей сути, поскольку ориентированы не на Высший Смысл и Его воплощение в истории, а на Его извращение и подмену чистой эмпирикой жизни, что, как оказалось, после шестисот лет разворачивания в истории тотальной секуляризации, достаточно просто сделать, если умело играть на падшей природе современного, а-религиозного, морально пластичного и растерявшегося человека, на его чисто «буржуазных» страстях и слабостях.

Аппарат глобализации, однако, в силу своего эгигонства и рыночного механизма либерального рекрутирования, сплошь состоит из людей, которые страшно боятся смерти, - бояться, как представляется, куда сильнее своих несокрушимых и изворотливых умом отцов-идеологов, целиком погрязших в «демонических структурах небытия» и невольных в себе по причине дьявольской инерции, в которую они включены и которую они воплощают всем своим существом. Эти люди диктуют политическим, культурным и прочим эгигонам и ландскнехтам само направление мыслей и определяют сам тип их жизни. Либерализм с его ценностями и стратегией мышления ничуть не менее тоталитарен, что большевизм, который либералы так рьяно

критиковали именно за это неприемлемой для демократии качеством. Эпигоны же, по своей природе, в массе своей не так крепки в намерениях, раздвоены, иногда даже терзаемы сомнениями, боятся, но по разным причинам не смеют уже послушаться своих хозяев, повязаны, не свободны по своей воле изменить свою судьбу, и потому все вместе и каждый в отдельности так или иначе, в той или иной мере помогают «мировой закулисе» вести человечество к окончательному краху. Именно этим «зазором», разницей в силе нигилистских намерений жрецов секуляризма, готовых идти до конца, и мироощущением их куда более шатких эпигонов сегодня, как кажется, во многом и определяется степень отхода от тотально либеральной схемы когда-то кем-то секулярно направленного хода истории. Вернее сказать, нынешнее увязание и пробуксовка либерального проекта в сфере глобальной экономики, паразитарной (для США и «золотого миллиарда») по самой своей сути, стремящейся во что бы то ни стало подменить, а потом и вовсе отменить и стереть из общественного сознания традиционные ценности, изначально, от века стоящие на религии (у нас и на Западе – на христианстве), - всё это вместе взятое, именуемое сегодня «цивилизационным кризисом» (лично мне ближе более точное и глубокое понятие «антропологического кризиса»), породило в части либеральных элит, и особенно в их нижнем, обслуживающем и крайне многочисленном слое эпигонов и ландскнехтов разброд и шатание умов. Это и определяет сегодня степень «гуманного» отклонения от заданного эпохой постмодерна демонически безжалостного плана; это и сдвигает ныне шкалу ценностей в сторону христианского гуманизма, ориентированного всё-таки на Традицию, укорененную в религии, а не в «ничто».

Именно этим главным противоречием нашей эпохи – противоречием между глобальным либеральным бизнес-проектом и столь же пока либеральными региональными и национальными элитами – будет определяться и ход дальнейшей истории, и, соответственно, нарастающая роль традиционных, по сути религиозных, национальных и даже имперских ценностей. Дела в нынешнем, подручном либеральному проекту с его набором релятивистских ценностей мире как глобальной информосфере явно идут к завершению, чреватому трагическими

трансформациями истории. Сопротивление либеральных глобальных элит будет жестоким, даже беспощадным, навеянным страхами и тревогами. Так, например, всю нынешнюю политическую доктрину и военную геополитику США можно чисто психоаналитически интерпретировать как реакцию на засевший где-то на утробном уровне жуткий страх смерти (чуть мягче — страх неудачи, ослабления и даже сдачи мировых позиций, оскудения и исчезновения либерального проекта). Потому и диктуемая в конце концов этим страхом «сознательная» политика беззащитной, попирающей всякие нормы агрессии есть просто обратная сторона бессознательной тяги к этой самой смерти через тотальное господство над миром, вплоть до устройства человечеству третьей мировой войны<sup>2</sup>. Думается, именно о наших временах накануне своей смерти и на рубеже XIX-XX веков говорил Вл. Соловьев, когда странным для своих современников образом «воочию» прозревал, что наглый напор сил зла, по мощи наступления и по скорости опережающий рост и влияние на земле сил добра, в мире катастрофически увеличивается [7]. В этой связи вся нынешняя политика США и их сателлитов есть нигилистическая по своему источнику, «великая шахматная игра» на мировой доске протекционизма идей и бизнеса, провоцирования конфликтов, постоянных провокаций, организации заговоров и переворотов — это нигилистическая ницшеанская «воля к власти», явное стремление овладения всем миром посредством опутывания его своими ничто-жными, у-ничто-жающими замыслами, квазиидеями, которым соответствуют и способствуют самые разные структуры, навязывающие соответствующие ценности. Конечная цель их — погружение целых регионов мира с их многочисленным «лишним» населением в состояние «управляемого хаоса», что есть прямое предвосхищение и военно-политическое выражение разрастания по всему миру власти глобально насаждаемого небытия. В религиозных и богословских кругах также чувствуется теперь размежевание и обострение: там заговорили о том, что пришествие царства антихриста как конкретного и личного воплощения идеи манящего и соблазняющего огромные массы людей «ничто» теперь усиленно и ускоренно готовится посредством повсеместного насаждения якобы демократических, а по сути

тоталитарных форм, где против сформированного «общественного мнения» с его «ценностями» никто в мире и «вякнуть» бы не смел. Это и есть информационное давление и насаждение ложных ценностей, т.е. предапокалиптика как изощренное, опосредованное через своих адептов как представителей «постантропологического типа» действие «демонических структур небытия».

### Современное варварство

Есть психоаналитические и прочие толкования тонкого, как земная почва, интеллектуального слоя человеческой реальности, — концепции, утверждающие, что вся сфера культуры в целом играет роль своеобразной запруды на пути бурного цивилизационно-исторического потока, стремящегося к смерти, где сама культурная функция творческой деятельности поколений играет роль сдерживающих начал, выполняет функцию некоего противовеса вечным танатоцентрическим тенденциям человека, только усилившимся и ускорившимся в последнее время. Так что дюркгеймовские засечки парадоксов прогресса [8] в «благословенный период европейской истории», выразившихся в резком росте числа самоубийств при улучшении общего материального состояния общества — это, как теперь представляется, детский лепет по сравнению с постмодернистским зазеркальем с его желанием массового (и персонального) ухода в это зазеркалье посредством добровольного и досрочного лишения себя жизни. Трактовки культуры как сдерживающего смерть фактора можно не принимать, но всё-таки не стоит их однозначно, сходу отвергать, отыскивая в них рациональное методологическое зерно, дающее дополнительный, объемный взгляд на существо современности. Культура в высших её проявлениях — это, конечно, ориентация на запредельность мира, попытка выхода из земного плана бытия, прорыва к высоким, запредельным идеям с целью их схватывания в чувстве и мысли и воплощения в творческом акте. В сумме и в черед своей такие прорывы и создают вместе копилку, сокровищницу мировой культуры. Остальное — относительно, вторично, подражательно, инструментально, малооригинально, в чем и состоит суть эпигонства. Однако, понимая так, психоаналитически, смысл культуры,

всю культурную историю (и подлинную, религиозную по своей сути философию в первую очередь), все культурные творения можно толковать и как результат мышления на грани жизни и смерти, как попытку избежать тлена, воплотить вечное во времени, тем самым указывая человечеству путь к бессмертию. Всю русскую религиозную философию можно, например, толковать как мужественное преодоление страхов и более человека, русского человека. Вышний моральный и можно сказать, соборный «замах» здесь, конечно (по замыслу, но не по исполнению), - это высоконравственное, беспрецедентное в конце XIX века требование «Философии общего дела» Н.Ф.Федорова с его попыткой реального «воскрешения отцов» и общения с ними. В этом, явно вдохновленном свыше жизненным порыве культурной деятельности, равно как и в её культурных результатах, можно, конечно, усмотреть и «запруду» инстинкту развоплощения, что особенно сильно проявляется (в личном сознании) в минуты осознания особой тяжести ноши конкретным человеком бремени бытия и (массово) в минуту страшных испытаний и невероятных злоключений и страданий. Огромное число самоубийц, среди которых немало непосредственных и виртуальных адептов всякого рода сект, ожидающих конца света и вечно кликушествующих, прямо-таки кличущих его приближение — это только рекруты, «лакмусовые бумажки», «индикаторы» и прямые жертвы переднего края борьбы бытия и небытия, тяги человека к жизни и одновременно проявляющегося в его сознании упоительного инстинкта смерти [9]. Главные же, расположенные как бы в тылу, прямо или косвенно подталкивающие мир к всеобщей катастрофе идейные (вернее сказать, «анти-идейные») силы, уже века подтачивают некогда традиционно религиозное сознание, идейно разъедают его и под видом прогресса умело и последовательно ведут человечество к исчезновению<sup>3</sup>. Делается это тонко, посредством пропаганды «неограниченных возможностей науки» (расшифровка и «открытие» генома человека как панацеи от всех болезней, «вечной молодости» и продления жизни на земле до бесконечности, замораживания тел до тех пор, пока не будут «научно» открыты методы их «воскрешения», виртуальный и технологически якобы возможный переход сознания человека в вечную «машину» и т.

п.); невероятным распространением по миру сектантской «тоталитарной» идеологии и её носителей и вербовщиков с их чисто материалистической апокалиптикой и предсказанием вечной жизни здесь, на «преображенной» земле и т.п.; уфологически, путем вбивания в голову человечеству мифа о пришельцах и других мирах с невероятными техническими возможностями «нездешних цивилизаций», которые спасут землян от уничтожения, что является прямым продолжением материалистических мифов о «неуничтожимости человечества» во времени и пространстве, вечности и бесконечности мира как такового, самого по себе и т.п.

А охвативший вот уже на полтора столетия весь академический и околополитический мир «социологизм мышления»? Как мирознание, он есть законное, причем довольно позднее дитя прогресса новоевропейского человечества, и поскольку скроен он по чисто светским, «позитивным» лекалам и сшит белыми нитками «восстания третьего сословия» и буржуазных революций, будучи одной из ветвей протеста (не без серьезных оснований) против выродившейся на Западе католической церкви, что теоретически и сконцентрировано в изначальном антихристианстве Конта и особенно Маркса, изменить свою сущность в принципе он уже не сможет. Придать ему некоторые метафизические черты, как того, например, хотел о. Сергей Булгаков с его «критикой социологического разума» [10], конечно, можно, тем самым выбив почву из-под ног позитивизма и материализма и сделав социологию подлинной теоретической рефлексией общества о самом себе. Однако, поменять саму гносеологическую и мировоззренческую основу социологизма с его постмодернистскими конвульсиями вряд ли удастся. Хотелось бы верить, что такое, коренящееся в богоборчестве, поступательное, продвинутое, «прогрессивное» состояние ментальности эпохи, с историософской точки зрения хотя и не обладающее стремлением к историческому смыслу, но выражающее собой корчи и конвульсии цивилизации, - это хотя и слабая фиксация явных предапокалиптических «подземных толчков», исходящих из самого «нутра» истории, но всё же пока не окончательное её завершение [11].

Глобализация в ее нынешнем, резко выраженном западном варианте и виде — это и есть

нигилистские западоцентрические идеи в процессе их повсеместного и широкомасштабного динамического развертывания и внедрения в иные, по своей сути, (вне Запада произошедшие и функционирующие) культуры. Именно эта динамика как распространение по всему миру «волн» идейной эпидемии и определяет ныне форму и меру насильственного втягивания его в сферу западного нигилистического влияния. Понятно также, что по-крупному - с традиционной-христианской, а шире, - с религиозно-философской точки зрения, - здесь вообще не стоило бы говорить о «ценностях» в их многовековом социокультурном понимании и звучании. Но они, эти полу-ценности, есть и питают человечество, а значит нужно их как-то описать. Одно ясно: те ценности и жизненные смыслы, которыми Запад сначала увлек себя, а теперь соблазняет и увлекает весь остальной мир, есть в конечном итоге ярко раскрашенный, сверкающий и блестящий нигилизм, т.е. успешное пока паразитирование небытия на «теле» традиционной культуры. И манящие в бездну «болотные огни» нигилизма уже завели цивилизованный мир в такую непроходимую духовную (а теперь уже и экономическую) трясиину, выбраться из которой без опытных проводников и духовно зрячих поводырей ему будет явно не под силу. Нынешняя, заполненная онтологически полой бессмыслицей жизнь, блеском, суетой и бездумностью прикрывающая и маскирующая огромную дыру «ничто» («*nihiilo*»), втягивает в свою зияющую бездну через механизм глобализации всё человечество целиком. Если взглянуть трезвым взглядом, размытый лик бессмысленности так и просвечивает из-под «важных и неотложных дел», «неотложных реформ» и «глобальных проектов», потому что религиозно-метафизическая бесцельность существования огромных масс людей, попавших под влияние навязываемых, насаждаемых и культивируемых «ценностей», напоминает служение безжалостному кроносу, пожирающему молоху и принимающему дары и жертвоприношения маммоне. Только люди, мечущиеся по цивилизованному царству теней, не чувствуют, кому приносят в жертву свою жизнь и жизнь своих близких, и даже целые науки и бесчисленные профессии выдумали, чтобы лучше, компетентнее, профессиональнее служить этим трем языческим божествам. Сегодня, при вековом, колос-

сальном опыте всякого рода зазывал, при всей внешней привлекательности и блеске этих зазывных «ценностей», при достаточно высоком, западном качестве и организации социальной жизни, доставшейся в наследство от римской государственности и классических христианских форм культуры, на «выходе» капиталистического молоха с его конвейерным производством - неотличимый от других, растиражированный, бездушный, «массовый» человек, потребитель. Рыночная цель насильственного насаждения этих ценностей, кажется, предельно ясна: несмотря ни на что создать тип жизни как не знающее удержу (и ни в коем случае не снижающееся!) потребление и расширить влияние мирового рынка с его надоевшими ценностями на всю цивилизованную ойкумену. Цель определяет и средства: тотальное господство над умами массовой культуры, полная, чуть прикрытая глянцем духовная нагота с её низкими смыслами и бледными как смерть идеалами, и при этом ещё - вечная гонка за исчезающей прямо на глазах «американской мечтой» с её ценностями (личным успехом, достатком, свободами) и страхами (стать безденежным неудачником, серой посредственностью, никчёмностью («*grey Jou*»). В ходе этой гонки, люди превращаются в «публику», в неразличимую и бескачественную биомассу сплошь эстетически низкопробных и эмоционально глухих и ущербных персонажей, не обладающих высокими культурными запросами и, тем самым, тащащих всю сферу культуры, образования, нравственных отношений резко вниз. Н.В. Мотрошилова очень сильно озадачилась исследованием этого процесса опошления и называет его «варваризацией» массового сознания и общества в целом [12]. Ведь по железным законам диалектики вещи обязательно со временем должны перейти в свою противоположность, а посеуму и «варварство» - это обратная, негативная, теневая, всегда потенциально присутствующая в культуре и готовая обернуться к нам лицом «сторона медали» внешне пока блестящей цивилизации.

Наибольшие, самые видимые издержки несет на себе, в ситуации религиозной бесчувственности людей, конечно, лично и социально стержневая, т.е. моральная сфера жизни социума и человека, определяющая общий фон межчеловеческих и социальных контактов людей в рамках данной культурной системы. Из



«идеала» ценностных установок позднего модерна и постмодерна прямо вытекает вне- и (им-)моральный модус существования индивида – набор, скупой минимум правил, установок, стереотипов, механизмов его социального поведения. Этот модус уже фактически не предполагает некогда обычного для всех людей традиции уровня моральных переживаний, а только простое, чисто внешнее, этически почти или никак не мотивированное соблюдение буквы закона и внешних приличий. Соблюдение последних на людях, в свете, – вот последний критерий порядочности человека. Плюс к тому сами нынешние законы в их совокупности по сути своей аморальны, потому что пишутся вне рамок религиозной моральной национальной идеи, да к тому же пишутся для людей, заведомо представляющихся государству преступниками (как минимум, аморальными типами) [13]. Но и этого теперь мало: «подпольный человек» Достоевского должен вылезти из катакомбы и навязать всему миру воплощение в культуре своих некогда, ещё при остатках традиционного мышления, подпольных страстей. Подобные, с позволения сказать, мотивации почти целиком вытесняют из общества даже такие нравственные начала, как природная душевная доброта или кантовская «легальная мораль»<sup>4</sup>.

Все, в принципе, знают или догадываются, что нельзя заставить человека быть моральным. Так, викторианская, широко раскритикованная (например, Уильямом Мозом в его рассказах) за формализм, цинизм и двурушничество мораль предполагала «сверху», со стороны власти, насильственно вводить её декретом, насильно заставлять уже секулярного человека быть строго моральным, хотя бы по виду и типу поведения. Понятно также, что английское пуританство (кстати, от слова «риге», – чистый, благочестивый), постепенно лишаясь вероятной составляющей сознания, потусторонней христианской мотивации человека, и, одновременно, превращаясь в обычай, в брюзжание, в соблюдение внешних норм и приличий, чтобы зорко блюсти за братьями во Христе (блюсти со стороны тех, кому это положено), не могло не переродиться в некий современный вид фарисейства как, если вдуматься, всё-таки центрального пункта критики иерархии человеческих грехов евангельским Иисусом Христом [14]. Примерно то же самое по форме происходило

на базе искореняемого богоборцами православия в СССР со всей жесточайшей системой атеистического контроля за гражданами и «коммунистического воспитания молодежи». Государственный атеизм как «Идеология» небытия рухнул, потом сразу почти мгновенно развалилось могучее государство, а за ними в одночасье куда-то рассосалась прикрепленная к идеологии небытия чисто атеистическая советская мораль. «Издержки» такой воспитательной политики с выхолощенной пропагандой «вечно живого учения» Маркса проявились, в том числе, и в виде крушения великой страны, массовой трагедией людских судеб, десятками миллионов смертей, что вместе чуть не похоронило всех нас под обломками огромного рухнувшего социалистического здания. И, только представьте себе, – вот такой, выпущенный на «волю», растерявшийся, сбитый с толку и лишенный христианской религии советский человек сразу попадает в пучину безвластия, замешанного на заимствованных волчьих законах моментально привнесенных в социалистическую по духу страну рыночных отношений. А теперь, в эпоху постмодерна, человека вообще никто, кроме церкви, даже и не призывает и не принуждает быть нравственным: все, как раз, обстоит с точностью до «наоборот».

Когда политики, предчувствуя кризис, грозящий полным развалом страны, а главное, физически ощущая свой личный крах, с чисто прагматическими целями не противятся вводу христианизированных воспитательных институтов и введения традиционных ценностей. Однако власть никак не включается в процесс морального оздоровления общества, не говоря уже о том, что она должна, обязана (особенно в России!) выступать организатором и застрельщиком нравственного воспитания общества и всех его членов. Более того, власть сплошь и рядом, напрямую финансирует через систему воспитания, образования и в информационных каналах целую систему соблазнов, выдающихся ныне за «ценности демократии». Макс Шелер [15] с его крайне острым ощущением кризиса европейских ценностей усматривал источник этого кризиса в торжестве «буржуазного духа с его культом пользы и голой калькуляции». Освальд Шпенглер [16] и вовсе считает пророчком грядущей смерти западной цивилизации по тем же самым, в первую очередь именно ценно-

ственным основаниям. Потому что, в отличие от традиционной культуры, при цивилизации побуржуазному понята «духовная польза» улетучивается почти прямо пропорционально входу в оборот духа материальной наживы, бухчёта идей и инвентаризации культурных достижений, полностью замещающих собой всю сферу духовности. Макс Вебер, характеризуя психологию буржуа писал: «Люди, преисполненные «капиталистического духа», теперь если не враждебны, то совершенно безразличны по отношению к церкви. Благочестивая скука рая не прельщает столь деятельные натуры, а религия представляется им только средством отвлечь людей от трудовой деятельности в этом мире» [17]. А современный отечественный философ констатирует: «Приверженность культуре, её нормативным требованиям квалифицируется как закрытость, тоталитаризм, фундаментализм и т.п. нарушения прав человека, под которыми имеются ввиду права индивида. Нарушать их дозволено, и они всё более массово нарушаются, главное при этом, чтобы это делали «извне», биометрически и информационно контролируя поведение «человека без свойств» со дня рождения до гробовой доски. Такого рода нарушений, однако, почти не видят. Всё заглушается восторгами по поводу очередных достижений в изобретении новых технологических методов вмешательства в когда-то священную личную жизнь. И, наконец, трансгуманизм, этап «снятия», человека как такового, если не прямо одобряется, то забалтывается пустяками, такого же рода выгодами, патологическими удобствами и т.п.» [18].

Итак, Запад (а теперь и мы, пристроившись ему в кильватер, если не сказать «в хвост») сделал ставку не на подлинную, религиозную по своим корням мораль как абсолютный фундамент, как внутренний остов и скрепы любой социальной системы, а на формальный закон, на материальное производство, на рост технологий и на рынок услуг как главные (и теперь уже фактически единственные) социальные стимулы поведения. Но, играя по таким правилам, все видят, что это лишь чисто внешние, непрочные, ходульные, костыльные общественные «средства передвижения», мнимые скрепы и крайне ненадежные гаранты стабильности общества, при случае мгновенно рассыпающиеся и попираемые, в первую очередь наиболее на-

глыми и беззащитными индивидами при первой же представившейся возможности. И тут, при угрозе катастроф, не поможет никакой закон сам по себе и хваленая добропорядочность и законопослушание граждан. Ещё Герберт Спенсер [19] предупреждал, что не существует такой политической алхимии, при помощи которой можно было бы создать золотые правила поведения из свинцовых инстинктов. Чисто западная установка на обеспечение сугубо внешней организации и высокого материального уровня жизни человека, при игнорировании (если не исчезновении) религиозно-моральной мотивации человека с основанными на ней ценностями, автоматически ведет к идее расширения производства и рынка предоставляемых услуг, к варварской, бездумной эксплуатации природных ресурсов и земных недр со всеми удручающими последствиями: почти не поддающаяся восстановлению экология Земли и, думается, околоземного космического пространства; все нарастающий вал природных и технологических катастроф; выдавливание из себя цивилизационной «Системой», «Техносом», живого, конкретного человека как своего «наиболее слабого звена». Самое печальное следствие этого последнего этапа процесса секуляризации мышления как ампутации религиозно-нравственных чувств - пожалуй, невиданное за всю наблюдаемую историю мировоззренческое ослепление и моральное оскудение, вплоть до полного нечувствия огромными массами «цивилизованных» людей элементарных вещей, в свое время понятных любому русскому крестьянину, мещанину и даже кое-кому из «кающихся интеллигентов».

Повторяю: в философской литературе все эти, ставшие уже привычными характеристики и состояния современности фиксируются и определяются как «антропологический кризис». Многие серьезные авторы правомерно выставляют именно его как конечную и главную причину системного кризиса цивилизации. Ещё Хайдеггер, определяя его главные причины, полагал, что угроза человечеству идет не от разрушения природы, возможной войны или деградации, поскольку это всё следствия; проблема в том, что мы перестаем думать, ибо, как он любил подчеркивать, «наука не мыслит»: она измеряет, вычисляет, использует, превращая бытие в сподручное сущее. В том числе и лю-



дей. Такой вот инструментальный подход к миру и человеку, против чего резко протестовал весь экзистенциализм, начиная ещё с Бердяева. Видимо, тронутая духовной плесенью тотальность социального бытия сегодня такова, что в социальный мир почти не входят глубинные морально-экзистенциальные излучения от конкретных людей, за что так ратовал И.А.Ильин. Мир, по Сартру, стал как будто непроницаем для лучей добра, даже враждебен ему: он их, как будто, больше не принимает в себя, а отражает вовне. Прозрачно, невидимо сегодня только растёкшееся повсюду зло, и, видимо, все эти излучения добра в мир (в виде импульсов, идей, начинаний и проч.), почти по Бодрийяру, поглощаются и бесследно исчезают в духовной непроницаемости «толпы» с её склонностью к пожиранию и извращению всех добрых начинаний. Всё тут, казалось бы, верно описывается, и всё же, всё же, всё же...

### Литература

1. Кудрявцев В.А. «Общая характеристика и главные ценностно-мировоззренческие интенции нашей эпохи»//Вестник Московского университета Сер.18. Социология и политология. 2013, №3 – С.56-75
2. Леонтьев К.Н. Избранное. М., 1993. С. 381
3. Кудрявцев В.А. «Философия пораженно-го духа». М., 2004.
4. Бердяев Н.А. «Новое средневековье. Размышление о судьбе России и Европы». М., 1991
5. Heidegger M. Holzwege. Цит. По: Гайденко П.П. Философия искусства Мартина Хайдеггера//Вопросы литературы. 1969. №.7.С.103,115.
6. Хабермас Ю. Будущее человеческой природы. На пути к либеральной евгенике = Die Zukunft der menschlichen Natur. Auf dem Weg zu einer liberalen Eugenik? Glauben und Wissen. – М.: Весь Мир, 2002
7. Соловьёв В.С. «Три разговора о войне, прогрессе и конце всемирной истории со включением краткой повести об Антихристе и с приложениями»// Сочинения в 2-х т. Т. 2 / Общ. ред. и сост. А.В. Гулыги, А.Ф. Лосева; Примеч. С.Л.Кравца и др. - М.: Мысль, 1988
8. Дюркгейм Э. Самоубийство: Социологический этюд/Пер, с фр. с сокр.; Под ред. В. А. Базарова. – М.: Мысль, 1994. – 399
9. Ф. М. Достоевский. Собрание сочинений в 15-ти томах. Том 7 «Бесы». Л.: Наука, 1990.
10. Булгаков С. Н. Христианская социология // Вестник Русского Христианского Движения. Париж - Нью-Йорк - Москва. 1991, № 161
11. Алексей Осипов: Процесс обмирщения христианства во всем мире принимает необратимый характер, URL:<http://orth.ucoz.ru/publ/8-1-0-225>
12. Мотрошилова Н.В. Цивилизация и варварство в эпоху глобальных кризисов.-М.: Канон+, 2010.-480с.
13. Ильин И.А. Осущности правосознания. / Подготовка текста и вступительная статья И. Н. Смирнова. – М.: «Рарог», 1993. – 235 с
14. «Сокровенном дневнике Адриана Пласса» //URL: <http://tpor.ru/raznoe/adrian-plassa-sokrovennyj-dnevnik-adriana-plassa>
15. Max Scheler. Vom Umsturz der Werte. Leipzig, 1919. С.41.
16. Шпенглер О. Ш. Закат Европы / Пер. с нем. под ред. А. А. Франковского.
17. Вебер Макс. Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения. М., 1990. С.94.
18. Кутырев В.А. Человеческое и иное. Борьба миров. С.-П., 2009. С.7-8.
19. Спенсер Г. Грядущее рабство. СПб., 1884/

### Ссылки:

1 В последние годы в прессе, в публицистике и в исследовательской литературе заговорили о «крахе и конце либерального проекта», в том числе и в первую очередь, конечно, о приближающемся крахе либеральной модели экономики, которая на протяжении столетий всё-таки так или иначе устраивала человечество.

2 Соответственно этому будет выстраиваться и вся купленная на корню и продажная по своей сути информационная политика глобального бизнеса, т.е. навязываться (якобы через «вечные либеральные ценности») система взглядов, жизненных установок, «демократическая» аргументация по сути людоедской, человеконенавистнической политики в различных регионах мира и т.п.

3 Многочисленные, многократно повторявшиеся в истории массовые ожидания конца света, что в христианской парадигме мышления всегда возникает, на мой взгляд, из еретическо-

го толкования Священного Писания, из стремления «заглянуть за подкладку», в самый конец истории и неукротимого желания озабоченного вопросами поиска смысла жизни человека знать, когда, к чему и как надо готовиться, - яркое тому подтверждение. Только нынче, в глобально информационном и онтологически обесмысленном мире, на мой взгляд, куда больше исступления от «жажды уйти в небытие», чем смиренного ожидания «иной жизни». Вот на этой, достаточно массовой исступленности и эксцентричности современного человека и играют, в первую очередь, пророки нирваны небытия, европеизированные арийцы, евроцивилизационные индусы и буддисты. И ещё не факт, что их идейный штаб находится в Европе или США, а не где-нибудь в Гималаях, вблизи Шамбалы – этим местом обитания «Великих Учителей», продвигающих эволюцию человечества. Эволюцию куда, позвольте спросить ...

4 Когда в жизни, в кино сплошь холодно произносят (даже при убийстве или пытках человека): «Ничего личного, - только бизнес», то этим только подчеркивают антиперсонализм демократии как современного уровня общего вырождения цивилизации и низкой, рыночной, крайне корыстной, антихристианской, коненавистнической мотивации людей, её со-

ставляющих. Поражает бесстрашие и даже равнодушие, с которыми совершаются убийства, насилия, грабежи, разрастается и пропагандируется (да ещё и закрепляется на уровне закона!) всеобщий разврат и всякого рода извращения и патологии. То же самое мы слышали из уст закордонных и заокеанских идеологов и организаторов многочисленных цветных революций последнего времени: «Извините, это просто бизнес, только бизнес и ничего более». Это такое, теперь уже чисто атеистическое, неприкрыто аморальное фарисейство, тип жизни социального существа постантропологического типа. Так материальная корысть, властолюбие и связанный с ним чистоган вполне успешно справляются с остатками нормальных ценностей установок, с современным типом человека-эксцентрика, выжимая, выкорчёвывая из него остатки традиционной морали. Вот и Ницше сегодня проступил воочию с его некогда циничными и шокирующими ухо его современника заявлениями, типа: «Падающего ещё толкни», «На мораль не нападают – её просто не принимают в расчёт» (Ницше Ф. Сочинения. В 2-х тт. Т. 1,2 - М.: Мысль, 1990. Сумерки идолов или как философствуют молотом). Вот теперь и толкают, и не принимают в расчёт.



## Роль государства в реализации культурной политики на современном этапе

Сагитов С.Т.

В статье анализируются подходы к изучению культурной политики. Особое внимание уделено рассмотрению пониманию культурной политики, провозглашенным в Основах государственной культурной политики, утвержденных Указом Президента Российской Федерации №808 от 24 декабря 2014 года. Выделены основные участники культурного процесса, классифицированные на основе социально-профессиональной структуры. Отмечена решающая роль государства, как социального института, влияющего на реализацию культурной политики в современной России. Ключевые слова: культурная политика, субъекты культурной политики, государство, управление сферой культуры, идеология

Sagitov S.T.

Role of the state in realization of cultural policy at the present stage

The article analyzes the approaches to the cultural policy. Particular attention is paid to the understanding of cultural policy enshrined in the Principles of State cultural policy approved by the Decree of the President of the Russian Federation №808 of December 24, 2014. The basic participants in the cultural process are classified on the basis of the socio-professional structure. It is noted that the crucial role of the state as a social institution, affecting the implementation of the cultural policy in modern Russia. Key words: cultural policy, cultural policy actors, the state, management in the cultural sphere, ideology

И в повседневной практике, и в средствах массовой информации, и на различного рода «круглых» столах и симпозиумах достаточно часто говорят о культурной политике. О ее значении в жизни, как всего общества, так и отдельно взятой личности. При этом нетрудно заметить, что говоря вроде бы об одном термине – о культурной политике – эксперты, специалисты, ученые придают ей совершенно разные трактовки и значения.

Достаточно часто можно наблюдать, когда культурную политику представляют как «комплекс разумных, научно обоснованных акций, направленных на удовлетворение основных потребностей тех или иных общественных групп и их конкретных представителей», при этом подчеркивается, что «...подлинная социальная политика – это культурная политика. Культурная в том смысле, что она исходит из общественной потребности и верно сформулирована своих приоритетных целях и задачах, ... базируется на аргументах науки, во главу всех политических актов ставит интересы реального человека» [1, с.7-10].

При этом подходе, когда социальная сфера рассматривается как область культурной политики, эти понятия («социальная политика» и «культурная политика») фактически отождествляются, что в принципе возможно. Основным недостатком в данном определении, на наш взгляд, является критерий «верности». Кто и основываясь на чем будет определять общественную потребность и в соответствии с этим решать и определять приоритеты в целях и задачах. Ведь у любого индивида или социальной группы, социальной организации или социального института на каждый конкретный момент времени есть свое понимание «верности». И понимание «верности» будет основано не только из-за субъективных разногласий между участниками процесса культурной политики, но и ввиду объективных различий.

Ряд отечественных ученых под культурной политикой понимают деятельность, связанную с формированием и согласованием социальных механизмов и условий культурной деятельности как населения в целом, так и различных его групп, ориентированных на развитие творческих, культурных и досуговых потребностей [2 с. 17-18]. Данный подход отражает комплексность культурной политики, ее системность. Но при этом акцент делается лишь на менеджмент, как на механизм управления. Такие же составляющие, как социальный фактор, исторические традиции и т.п. не берутся в учет. Примерно идентичной можно назвать и точку зрения, при которой культурная политика рассматривается как «комплекс мер по искусственному регулированию тенденций развития духовно-ценностных аспектов общественного развития» [3, с. 15]. Подобного мнения придерживаются и некоторые российские ученые, которые видят в культурной политике «единую систему долгосрочных целей и конкретных задач государства в области культуры, а также средств их достижения» [4, с. 159].

Основываясь на том, что культурная политика является в принципе научно управляемым процессом, некоторые авторы квалифицируют ее как многогранную теоретическую и практическую деятельность в духовной жизни общества, отдавая главную роль в этом процессе именно науке [5, с. 124-132].

В работах В.Жидкова культурная политика определяется как «...основанная на общественном согласии система представлений о должном состоянии культурной жизни и вытекающие из этих представлений приоритеты и критерии оптимальности использования всех видов ресурсов» [6, с. 11]. Т.е. здесь подразумевается, что культурная политика, это деятельность по формированию у нее представления о конкретной действительности путем воздействия на нее. По мнению автора культурная жизнь является неким полем борьбы для носителей различных субкультур, создателей культурных ценностей, различных общественных институтов. Отсюда и цель культурной политики устанавливается как сохранение или изменение системы мировоззрения, мировосприятия и мироощущения людей таким образом, чтобы это соответствовало интересам субъекта культурной политики, что предполагает у упомянутого

субъекта кроме интересов, целей и задач в этой области необходимых материальных, кадровых и информационных ресурсов [7, с. 49-55].

Зачастую культурная политика отождествляется управлением сферой культуры. Представляется, что несмотря на схожесть этих социальных процессов, говорить об их полной идентичности нельзя. Обратимся к положениям Толкотта Парсонса, согласно которым социальные системы, под которыми понимаются индивид, социальные группы, социальные институты, располагаются на четырех уровнях организации общества [8, с. 222-223]:

1. Первичный – где элементы непосредственно взаимодействуют друг с другом;
2. Управленческий – где регулируется тот процесс обмена, который совершается на первом уровне;
3. Институционный – где решаются вопросы общего порядка;
4. Социетальный – который концентрируется в современном обществе в политических сферах.

Учитывая, что каждый высший уровень выполняет наблюдательные, контролирующие и регулирующие функции по отношению к нижестоящему уровню, спроецируем предложенную Т.Парсонсом структуру на процесс управления сферой культуры общества.

При таком подходе, социетальный уровень предстает как уровень социальной политики государства. Нижеследующий институционный уровень можно определить как уровень государственной культурной политики, которая определяет стратегию развития сферы культуры. Управленческий уровень – уровень реализации государственной культурной политики, на котором на основе выделенных приоритетов развития внедряются в жизнь решения, определенные вышестоящими уровнями. И, наконец, первичный уровень являет собой уровень непосредственного взаимодействия индивидов и различных субкультур в социокультурном процессе.

В нашем понимании культурная политика является определенным уровнем процесса управления сферой культуры. Это достаточно важная ремарка, ибо зачастую эти понятия подменяются друг другом или отождествляются. Мы же в своих изысканиях будем оперировать и тем и другим термином.

По сути лишь в 2014 году в России термину культурная политика было дано определение на государственном уровне, в утвержденных Указом Президента Российской Федерации №808 от 24 декабря 2014 года, Основах государственной культурной политики (далее - Основы). Данный документ определяет под культурной политикой действия, осуществляемые органами государственной власти Российской Федерации и общественными институтами, направленные на поддержку, сохранение и развитие всех отраслей культуры, всех видов творческой деятельности граждан России и формирование личности на основе присущей российскому обществу системы ценностей. [9]

Необходимо отметить, что этот подход к определению культурной политики не нов и представляет комплекс действий субъекта управления в лице государства по достижению целей посредством использования всех имеющихся в конкретный период времени ресурсов. Данное понимание культурной политики было предложено еще в 1967 году на конференции в Монако, когда впервые было указано на необходимость научного изучения феномена «культурная политика», где под культурной политикой решено было понимать «...комплекс операциональных принципов, административных и финансовых видов деятельности и процедур, которые обеспечивают основу действий государства в области культуры» [10, с.5].

В данном определении, как и некоторых вышеприведенных, совершенно не просматривается специфика культурной политики как социального процесса. Кроме того из данного определения невозможно определить субъект и объект культурной политики, их роли, задачи и т.д. Основной акцент опять-таки сделан на механизме достижения целей.

На наш взгляд, ограниченность данного подхода в Основах вытекает из самого понимания культуры, как таковой. В Основах четко прописано, что культура – совокупность формальных и неформальных институтов, явлений и факторов, влияющих на сохранение, производство, трансляцию и распространение духовных ценностей. Возможно, для документа, который определяет главные направления государственной культурной политики и служит неким базовым документом для разработки и совершенствования законодательства Российской Феде-

рации, регулирует процессы культурного развития, государственных и муниципальных программ, такое понимание культуры и достаточно. Но в нашем представлении, в социальном измерении более полным представляется точка зрения А.И.Арнольдова, который определил культуру как выражающийся в общественных отношениях исторически развивающийся процесс человеческого творчества по усвоению, созданию, сохранению и распространению материальных и духовных ценностей и норм, направленный на удовлетворение потребностей и интересов общества, социальных групп и отдельно взятой личности [11, с.25].

Главное отличие, на наш взгляд в этих двух дефинициях, что в первом из приведенных отсутствует человек – культура выглядит неким «музеем», в который складываются явления, факторы и т.д., и т.п. В нашем же понимании центральной точкой отсчета является человек, со своими интересами и потребностями.

Анализируя вышеприведенное определение культурной политики, данное в Основах, хотелось бы остановиться на двух, на мой взгляд, значимых моментах. В первую очередь несколько спорным представляется положение о «присущей российскому обществу системы ценностей», ибо четкого определения, прописанного или утвержденного каким-либо документом, что есть российская система ценностей – нет. Есть определенное, где-то даже в большей части философское, понимание этого. При этом данное определение культурной политики вступает в некоторую коллизию с пунктом 2 статьи 13 Конституции Российской Федерации, которая гласит: «Никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной». Возможно, действительно, никакая идеология не может быть установлена в качестве государственной. Но она должна быть по своей сути, ибо современной российское гражданское общество находится на стадии формирования. Внешние вызовы, также как некоторые «болезни роста», и прежде всего социальное расслоение общества, не создают условия для роста национальной идеи «снизу». Социальные группы, социальные организации и социальные институты сегодня с одной стороны еще не до конца понимают свои роли и функции в системе общественного устройства, с другой нуждаются в определенной мобилизационной силе.

И следует признать, что сегодня единственной силой, способной к мобилизации российского социума, создания единой общенациональной идеи является государство, как социальный институт политической власти.

Почему мы говорим об этом? Представляется, что без соответствующего идеологического сопровождения невозможно обеспечение дальнейшего развития социальной системы. Конечно, «...творчество есть не что иное, как выражение внутренней свободы человека от преклонения перед авторитетами, перед вековыми традициями, перед сложившимся общественным мнением... оно связано с самостоятельным решением, риском, ответственностью за это решение» [12, с. 104]. Но в то же время надо понимать, что человек творит, основываясь на опыте, как личном, так и социальном. И как бы то ни было, корни у опыта – спектр воззрений людей, отражающих общественную практику. Поэтому здесь основным вопросом является не столько наличие в обществе государственной идеологии, а сколько определение степени и границ ее влияния. Государственная идеология должна определять приоритеты и направление развития.

Безусловно, свобода должна и присутствовать в процессе создания культурной продукции. Но эта свобода не может выходить за рамки социально-исторического уровня развития общества, его установок, норм и ценностей. Иначе нарушится соотношение «традиция» - «инновации», что, к сожалению, мы можем наблюдать в современном обществе. Исходя из этого культурные формы, базируясь на некоей идеологии, должны способствовать единению социума, а не его разобщению. Управление, посредством законодательных ограничений, основанных на исторических традициях и приоритетах развития, должно распространяться не только на государственные учреждения культуры (как утверждают некоторые авторы) [13, с. 49], а на все социальные организации. При этом управление должно быть направлено на развитие культуры, в рамках тенденций саморазвития, соответствующих сложившимся условиям.

Следует отметить, что в любой развитой стране у государства также есть свое видение развития общества в целом, и культуры в частности. Например, это может выражаться в поощрении со стороны государственных ведомств

тех или иных видов культуры в форме грантов, или же в пропаганде той или иной культурной продукции [14, с. 204-205]. Это и есть, в том числе, реализация государственной идеологии, как «системы взглядов и идей, в которых выражается отношение к той или иной действительности, взгляды, интересы, цели, намерения, умонастроения людей, классов, партий, субъектов политики и власти тех или иных эпох, поколений, общественных движений, искусства, литературы и т.д., вплоть до мировоззрения, умонастроений и жизненных позиций носителей тех или иных идей» [15, с. 113-114].

Еще один, в какой-то степени определяющий момент, ясно указанный в Основах, тот, что четко в первую очередь обозначено, что культурная политика - это «действия осуществляемые органами государственной власти Российской Федерации ...». Т.е. априори, органы государственной власти определены в качестве основного субъекта управления в процессе управления, что и прописано в Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года (далее – Стратегия), утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 февраля 2016 года №326-р [16]. В Стратегии обозначено, что именно «государство по-прежнему остается основным стратегическим инвестором культуры». Т.е. именно государство, как институт политической власти, регулирует отношения между людьми, социальными группами по поводу производства, распределения и потребления культурных благ, для форсирования интеграции этого общества и его духовного развития. Главное в этом процессе: первое - нахождение предела воздействия, ибо у культуры, как и у любого исторически развивающегося процесса человеческого творчества, есть и внутренние законы развития, самоорганизации системы, и второе – соответствие направлений саморазвития культуры с определенными государственными приоритетами и принципами развития общества. Что это, если не идеология? Мы не говорим, что это противоречит конституционным нормам. Мы говорим о том, что, по крайней мере, на современном этапе развития, в культурной политике страны должны быть четкие ориентиры, четкая идеология.

Роль государства как субъекта культурной политики определяется еще и исторически оп-



ределенной социокультурной ситуацией. Приоритетность удовлетворения культурных потребностей по отношению к их формированию вызывает к жизни разнообразные личные организации, извлекающие из этого экономическую выгоду. Принадлежность этих организаций частным лицам не всегда позволяет им предпочесть качество культурного обслуживания материальной выгоде там, где такая дилемма существует. Ввиду этого некоммерческие (не приносящие прибыль) виды искусства могут остаться без внимания, что препятствует воспроизводству культуры в полной мере, сужает поле искусства в жизни общества. Кроме того, ситуация на рынке услуг заставляет единичного субъекта – «творца» ориентироваться преимущественно на культурные потребности современника, а не творить для будущих поколений, поскольку последние не в состоянии заплатить. Эта ситуация влечет за собой ослабление связей между поколениями, разрушение традиций – оказываются ненужными культурные ценности, служащие предметом удовлетворения потребностей прошлых поколений. Иными словами, культурная жизнь общества без вмешательства социальных институтов и особенно государства в условиях рынка замыкается сама на себе.

Таким образом, без эффективной государственной культурной политики может сложиться ситуация разобщения, с одной стороны, «культуры» и частного бизнеса, если последний не в состоянии заработать на ней; с другой, «культуры» и личности, если «творцы» не могут обеспечить себе жизнь своими произведениями, и, наконец, «культуры» со своей историей в случае потери традиций [17, с.22-23].

Следовательно, основными целями государства как субъекта культурной политики в условиях демократического общества, основанного на рыночной экономике, будет выступать воспроизводство культуры в ее «полной» форме; обеспечение качества удовлетворения культурных потребностей населения; развитие культуры путем поддержки творческой деятельности как реальных, так и потенциальных субъектов культуры; забота о сохранении культурных традиций, обеспечивающих связь культуры с ее историей и т.д.

Правомерно ли, наделение государства основным субъектом управления в культурной политике? Стратегия убеждает нас в этом, обо-

сновывая это тем, что сегодня государство и инвестор, и меценат, и соинвестор. Ведь в системе финансирования культуры в России по-прежнему превалирует прямое бюджетное финансирование. Так, согласно данным ФГУП «Главный информационно-вычислительный центр Министерства культуры Российской Федерации» в 2014 году доля бюджетного финансирования в общем объеме финансовых поступлений составила в театрах 73,1%, концертных организациях – 78,6%, музеях – 80,2%, детских школах искусств – 91,1%, культурно-досуговых учреждениях – 91,2%, библиотеках – 98%. При этом доля именно благотворительных пожертвований, а не заработанных учреждениями культуры денежных средств, колеблется от 0,6% в библиотеках, до 2,2% в музеях и 5,1% в детских школах искусств (которые зачастую трактуются как «помощь родителей»)[16]. Даже эти сухие цифры наглядно демонстрируют значимость государства в культурной политике.

Но при этом возникают другие риски – при неэффективной культурной политике и «захвате» многих позиций на социокультурном поле, в нашем случае государством, возникает угроза дальнейшему развитию культуры, а, следовательно, и нормальному развитию социума в целом. Все это говорит о том, что хотя, государство самый сильный участник, но не единственный субъект и участник процесса культурной политики.

Субъектов культурной политики (равно как и объектов, ибо мы убеждены в приоритетности субъектно-субъектного подхода в управлении) можно классифицировать по различным характеристикам. Мы, в своих изысканиях, основываясь на социально-профессиональной структуре участников культурного процесса, выделили следующие социальные и социально-профессиональные группы, условно названные следующим образом:

- «Потребители» – различные социальные группы, представляющие те или иные субкультуры, «потребляющие» духовную продукцию
- «Служащие» – группа людей, занимающиеся обеспечением непосредственного внедрения в жизнь общества, определенных и разработанных первыми тремя группами положений развития сферы культуры.
- «Творцы» – группа людей, профессионально занятые созданием духовных ценностей и

непосредственно осуществляющие, внедряющие в жизнь общества те или иные, определенные и разработанные первыми двумя группами духовные положения развития сферы.

· «Культурная бюрократия» - руководители учреждений культуры, определяющие на основе приоритетов развития тактику поведения своих учреждений культуры в сфере культуры.

· «Государственные чиновники» – государственные служащие, определяющие стратегические приоритеты развития отрасли, законодательные и иные правила в сфере культуры.

Выше мы уже говорили, что в многих определениях культурной политики основной акцент делается на механизмах управления, не обращая внимания на субъектно-объектные отношения, т.е. на социальное в этих процессах. Применительно к культурной политике выделенные нами социально-профессиональные группы можно разделить также на две большие подгруппы – субъекты и объекты культурной политики. В свою очередь каждую из этих подгрупп можно поделить еще на две подподгруппы – те, кто принимает непосредственное и опосредованное участие в процессе управления. Сразу оговоримся, что данное разделение достаточно условно, но мы применяем его для того, чтобы облегчить понимание такого сложного социального процесса как культурная политика. В таблице 1 схематично отражено указанная выше дихотомия.

Также это разделение достаточно условно еще и потому, что мы придерживаемся позиции субъектно-субъектного, а не субъектно-объектного управления.

Заметим, что ни один из субъектов культурной политики не в состоянии самостоятельно полностью удовлетворить потребности всех участников этого процесса. Ибо интересы одной группы могут, как совпадать, так и различаться или частично совпадать с интересами других групп. При этом ввиду социальных процессов интересы могут быть декларируемыми и реальными, явными и латентными. И не все участники процесса культурной политики могут осознать и задекларировать даже только свои интересы. Такая ситуация обусловлена самим феноменом культуры, который складывается из множества субкультур.

Сказанное служит дополнительным доказательством того, что государство, как главен-

Таблица 1  
Социально-профессиональная структура участников культурного процесса

	Субъект культурной политики	Объект культурной политики
Непосредственный	1. «государственные чиновники» 2. «культурная бюрократия»	1. «потребители» 1. «творцы» 2. служащие»
Опосредованный	3. «творцы» 4. «служащие» 5. «потребители»	4. «культурная бюрократия» 5. «государственные чиновники»

ствующий субъект культурной политики, должно иметь приоритеты развития в целях удовлетворения потребностей наиболее значимых на данный момент времени субкультур, сопоставляющихся с общими целями государственной культурной политики. Здесь снова встает вопрос о субъективности мнения в определении приоритетов развития, которые можно попытаться избежать, внедрив научные разработки в механизм государственного управления культурой.

Так, проведенные в Республике Башкортостан исследования по вопросам управления в сфере культуры показали [18], что разница в оценке проблемы уровня культуры населения у представителей групп-участников процесса культурной политики доходит в разы. Можно говорить о том, что чем «ближе» респондент находится к процессу создания духовных ценностей, тем больше его волнует состояние уровня культуры республики на сегодняшний день. Это можно объяснить тем, что и «творцы» (88%) и «служащие» (75%), скорее всего, оценивают не только уровень культуры, но и проблемы сферы культуры, которые они видят изнутри. Среди представителей «культурной бюрократии» таковых чуть менее 2/3, а среди «государственных чиновников» итого меньше – 40,8%. Меньше всего уровень развития культуры населения вызывает опасения у потребителей – 38,1%.

Результаты исследований также показывают, что есть достаточно существенные различия у представителей социально-профессио-



нальных групп особенно в вопросах, касающихся профессиональной деятельности в сфере культуры, в определении приоритетов развития сферы культуры. Все это подталкивает (или должно подталкивать) к необходимости постоянного поиска и нахождения некоего оптимума как в понимании, так и в целеполагании и реализации культурной политики. Стоит отметить, что оптимальные пропорции зависят и от конкретного вида культурной деятельности, и определенной исторической ситуации, и уровня культурного развития общества, и от легитимности органов государственной власти, уровня развития культуры государства, и многих иных аспектов. Представляется, что в проведении культурной политики государство своей целью должно ставить именно нахождение оптимума в соотношениях интересов и приоритетов субъектов культурной жизни, принятие и реализацию концепции государственного культурного строительства, удовлетворяющей максимально возможное число существующих в социуме социальных групп и индивидов, обеспечивающей развитие всех социальных институтов. В связи с этим хотелось бы заметить, что, несмотря на некоторую спорность основополагающих понятий определенных в Основе и Стратегии, принятие столь важных документов на страновом уровне, позволяет надеяться, что вопросы культурной политики, определение ее целей и задач, приоритетов развития на каждом определенном этапе, позволят уже в ближайшем будущем подходить к комплексному определению тактики и стратегии культурной политики в Российской Федерации.

### Литература

1. Зборовский Г.Е. Социальная политика и ее культура / Политика и культура. – Екатеринбург, 1991.
2. Диагностика социокультурных процессов и концепция культурной политики. / Отв. ред. А.Ф.Суховой. – Свердловск, 1991.
3. Флиер А.О. О новой культурной политике России // *Общественные науки и современность*. – 1994. - №5.
4. Иванов В.Д., Костина Е.П. Экономический механизм реализации культурной политики / *Культурная политика в современном обществе*. - М., 1992.
5. Политическая социология. / Отв. ред. Г.П.Сопов. - Ростов н/Д, 1997.
6. Жидков В.С. На подступах к осмыслению проблемы / *Культурная политика в современном обществе*. – М., 1992.
7. Жидков В.С. Государственная культурная политика // *Ориентиры культурной политики*. – 2001. - №6.
8. Гвишиани Д.М. Организация и управление. – М., 1970.
9. <http://static.kremlin.ru/media/events/files/41d526a877638a8730eb.pdf>
10. Cultural policy: a preliminary study. - Paris: UNESCO, 1969.
11. Арнольдов А.И. Социалистический образ жизни и культура. - М., 1976.
12. Коган Л.Н. Теория культуры. – Екатеринбург, 1993.
13. Михайлова Л.И. Социология культуры. -М., 1999.
14. Колосницына М.Г. Зарубежный опыт культурной политики. / *Культурная политика в современном обществе*. – М., 1992.<sup>1</sup>
15. Политология: Энциклопедический словарь/Общ.ред. и сост. Ю.И.Аверьянов. - М., 1993
16. <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=194820;fld=134;dst=1000000001,0;rnd=0.8625914988199958>
17. Смирнов Г.А. Государственная культурная политика как проблема теории и практического действия // *Культура региона: состояние, проблемы, перспективы: материалы научно-практической конференции* – М., 1997.
18. Сагитов С.Т. Социальные проблемы управления сферой культуры. М.: изд-во РАГС, 2002



## Малое предпринимательство и доктринальная основа развития России

Акопян Д. А., Афонин Ю. А., Добренков В. И.,  
Субочев Н. С.

В статье обосновывается вывод о том, что малое предпринимательство в цивилизованных формах является важным условием устойчивого развития экономики и всей общественной жизни, реализации творческого потенциала личности. Однако, российское общество не получает пока от функционирования этого сектора экономики того эффекта, на которое оно вправе рассчитывать. Дается ответ на вопрос: «Почему инновационные формы организации общественной жизни, работающие во всем мире на её прогрессивное развитие, в России не только не выполняют своих функций, но нередко дают отрицательный результат». В качестве ответа на вопрос авторы представляют теоретически, доктринально и концептуально обоснованную и практически апробированную программу, в которой малое предпринимательство рассматривается с разных сторон как целостное явление общественной жизни, как часть той инновационной общественной среды, которая сегодня только возникает.

Ключевые слова: ноосферно - корпоративная модель, корпоративная собственность, ноосферное сознание, ноосферная философия, ноосферный образ жизни, социальное управление, социальные процессы, социальная среда, управленческая элита

Akopyan D. A., Afonin Y. A., Dobrenkov V. I., Subochev N. S.  
Small business and doctrinal foundation development of Russia

The article substantiates the conclusion that small business in a civilized manner is an essential condition for sustainable development of the economy and the entire society, realization of creative potential of the person. However, Russian society has not yet received from the operation of this sector of the economy that effect, to which it is entitled. It provides an answer to the question: «Why do innovative forms of social organization working around the world to its progressive development in Russia, not only do not perform their functions, but often give a negative result.» In response to a question, the authors present theoretically, doctrinally and conceptually reasonable and practically tried and tested program in which small business is viewed from different angles as the whole phenomenon of social life, as part of the innovative social environment, which is now only arises.

Key words: noosphere - the corporate model, corporate ownership, noospheric consciousness, the noosphere philosophy, noosphere lifestyle, social management, social processes, the social environment, managerial elite

Проведенные в последние годы под эгидой ООН на уровне глав государств и правительств всемирные конференции и встречи по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, июнь 2002 г.), по проблемам народонаселения (Каир, сентябрь 2004 г.), социального развития (Копенгаген, март 2005 г.), климата (Берлин, апрель 2005 г.) подтверждают обоснованность озабоченности мирового сообщества кризисным состоянием цивилизации, необходимость кардинальной смены общественной парадигмы развития как мирового общества в целом, так и каждой страны, чтобы обеспечить переход от современного состояния к устойчивым формам развития.

На лето 2017 г. запланировано проведение мирового экологического форума под эгидой ООН - Саммита Земли. Это будет третье по счету в истории международных отношений совещание глав государств и правительств с целью обсуждения экологической ситуации в глобальном масштабе.

На первом таком совещании – Международной конференции ООН по окружающей среде и развитию в Рио-де-Жанейро (ЮНСЕД) в 2002 г. были разработаны и приняты «Повестка дня на XXI век», а также сформирован принцип «устойчивого развития», которыми государства - члены ООН обязались руководствоваться при решении экологических проблем. Задача предстоящего Саммита Земли – дать оценку результатов выполнения решений ЮНСЕД за 10-летний период.

Указом Президента РФ № 440 от 1 апреля 1996 г. был утвержден документ под названием



«О концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию», подготовленный Министерством экономики, однако в реальности для решения острых экологических проблем в нашей стране за истекший период было сделано явно недостаточно.

Впрочем, неудовлетворительное положение в этой области характерно не только для России. В Заключительном документе XIX Специальной сессии Генеральной Ассамблеи ООН, рассматривавшей в июле 2007 г. результаты деятельности государств-членов в области охраны окружающей среды за пятилетний период после конференции в Рио-де-Жанейро, было признано, что общие тенденции в области устойчивого развития хуже, чем они были в 1992 г.

В порядке подготовки к Саммиту Земли Генеральному Секретарю ООН поручено представить «Обзор хода осуществления Повестки дня на XXI век, а также других решений ЮНСЕД». Предполагается, что этот документ получит большой политический резонанс и его обсуждение на Саммите завершится принятием решений, ориентированных на конкретные действия. Имеется в виду, в частности, определить на базе широких консультаций три-четыре «прогрессивные цели устойчивого развития», достижимые в той или иной стране в период от 5 до 10 лет, которые в целом способствовали бы переходу к устойчивому глобальному обществу.

Правительствам рекомендовано создавать национальные подготовительные комитеты, которые готовили бы национальные обзоры и оценки результатов деятельности соответствующих государств по выполнению решений ЮНСЕД, организовывали другие мероприятия по подготовке Саммита Земли.

Для того чтобы подготовить и осуществить надлежащее участие Российской Федерации, в этом важнейшем мировом форуме, по нашему мнению, следовало бы задействовать помимо административного ресурса государства интеллектуальный потенциал российской науки, а также в полной мере использовать стремление многих граждан России внести свой вклад в решение местных, региональных, общегосударственных и глобальных экологических проблем. Необходимым условием этого является своевременное информирование общественности о предстоящем Саммите Земли и его задачах [1].

Государства мира, международная общественность все с большей ясностью осознают, что ни традиционная капиталистическая социально-экономическая модель, реализованная для достижения нынешнего уровня благополучия развитыми странами, ни экспериментальная социалистическая не могут преодолеть нарастающих глобальных экономических, экологических, социальных и других угроз человечеству.

Активно ведется поиск новой модели, которая должна строиться с учетом неразрывности задач социального, экономического, культурного развития и охраны природной среды всех стран и народов, основываться на изменении шкалы ценностей ведущих центров мирового сообщества, на оптимальных концептуальных подходах к разработке стратегии устойчивого развития мира, самобытных национальных моделей, к решению социально-экономических научных и практических задач. Это в полной мере относится к России, которая находится в эпицентре мировых противоречий, глобальных проблем и пока не определила своего места в геополитическом пространстве. Ей как никогда раньше необходима современная доктрина общественного развития, которая определит стратегию общественных перемен на будущее, обретет форму государственной идеологии и консолидирует общество на пути решения созидательных проблем.

Не претендуя на истину в последней инстанции, авторский коллектив высказывает свою точку зрения по этому вопросу, которая требует широкого обсуждения, сопоставления с другими существующими в науке и обществе мнениями. Только так может быть выработана и принята обществом современная доктрина социального развития. В ее основу может быть положен принцип устойчивого развития, соответствующий законам природы или природосообразного [2].

Проблема устойчивого развития, которая сегодня обсуждается в мировой и отечественной науке, носит далеко не академический характер. Она касается каждого из нас — жителей планеты Земля, в том числе россиян.

Пока ни мировое сообщество, ни отдельные страны, ни Россия не принимают адекватных мер для предотвращения всепланетарной катастрофы. Между тем наука убедительно доказала, что в вопросе выживания человечества

ни народ, ни отдельно взятый гражданин, ни местное сообщество не могут надеяться, что их не постигнет общая участь. Падение в пропасть небытия может произойти уже в середине XXI в. И если возможны споры о сроках этого падения, числовых оценках, то главное очевидно: при сохранении современных тенденций во взаимоотношениях природы, общества и человека через несколько поколений мировое сообщество неизбежно подойдет к опасному порогу, когда эволюция примет необратимо регрессивный характер.

Что можно противопоставить планетарным экологическим угрозам?

Ответ на этот вопрос дает мировая наука, российская в частности: необходима новая парадигма общественного развития – ноосферная – и соответствующая ей стратегия устойчивого развития, которая должна стать объединяющей идеологией как всего мирового сообщества, так и каждого государства в отдельности.

Идеология устойчивого развития уже частично нашла отражение в законодательных документах России и закреплена в Государственной концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию (Указ Президента РФ № 440 от 1 апреля 1996 г.). В документе определена генеральная цель развития России как формирование сферы разума (ноосферы), когда мерилом наукоемких и индивидуальных богатств станут духовные ценности и знания человека, живущего в гармонии с окружающей средой. В концепции представлены контуры стратегии создания такого общества: ломка стереотипов массового мышления и биосферизация индивидуального и общественного сознания. В ней подчеркивается необходимость перестройки всей деятельности Правительства РФ в соответствии с требованиями концепции, разработки стратегии перехода РФ к устойчивому развитию. Однако управленческий механизм реализации этого основополагающего документа не только незаработал, но наоборот, подвергся деформации и искажению [3].

Что же необходимо предпринять, чтобы остановить деградацию природы, начать, наконец, накапливать ресурсы будущего развития? Ответ на этот вопрос есть в российской истории, в различных научных школах, у представителей творческой интеллигенции, не хватает только политической воли, для того чтобы при-

нять выверенный политический курс, сформировать на его основе государственную идеологию и поделиться этой истиной со своими гражданами, для которых она и станет объединяющей идеей. Такой объединяющей идеей, современной парадигмой развития для всего мира, России в частности, может стать концепция ноосферно - корпоративного развития общества в XXI в., которая является центральной идеей нашего исследования.

Конечно, некоторые ее положения, особенно технологии реализации, требуют творческого обсуждения, уточнения, но ее принципы известны: объединяющая идея – ноосферное развитие (ноосферная общественно-экономическая формация); хозяйственно-экономический способ ее реализации – корпоративный механизм, создающий современную мотивацию людей к труду на основе корпоративной собственности и инновационных социальных систем.

России в силу целого ряда исторических и социальных обстоятельств легче сменить идеологию безудержного потребления и бездуховности на приоритетные ориентиры – повышение качества жизни, разумное удовлетворение естественных потребностей. Сама идея ноосферного развития принадлежит российским ученым. Это не случайно. Веками российский образ жизни был природосообразным, что определяло образ мыслей народа, интеллигенции, например российских космистов.

В России имеются огромные природные ресурсы, которые позволяют создать технологии их разумного и рационального использования, маневрировать ресурсами, активнее включая в обиход информационные, интеллектуальные, постепенно сокращая варварскую эксплуатацию природных запасов.

Технологии сохранения равновесия между возможностями биосферы и потребностями населения в удовлетворении жизненных благ подтверждают актуальность проблемы, разрабатываемой социальной инноватикой, и соответствующих современных технологий во всех сферах общественной жизни – экономической, социальной, политической и духовной. Но поворот к ноосферной цивилизации начнется с коренных изменений именно в духовной жизни [4].

В российской науке сформировалось свое понимание ноосферной концепции, разрабаты-



ваются инновационные технологии реализации ноосферного пути как в сфере экономики, организации социальной жизни, так и в области инновирования народного образования.

Конструктивная часть концепции разрабатывается с учетом русского космизма, традиционных принципов народной культуры, соборности, корпоратизма, восходящих к общинному типу отношений и общественного производства.

В российской науке появляются такие биоадекватные технологии (техники, методики, учебники), которые позволяют формировать целостное мышление, гармоническое восприятие мира и единства духовного и материального, человека и природы в космическом пространстве и измерении. Важно отметить, что такой гармонический тип отношений в социокультурной сфере имеет глубокие исторические корни: базовую форму общественной жизни российского народа (общину); первобытный демократизм отношений (народное вече); природосообразный образ жизни и деятельности россиян.

В эпоху системного кризиса современной цивилизации нет другого выхода из него, кроме включения творческих разумных начал в современное распознавание и блокирование возникающих все новых, непредсказуемых угроз человечеству. Одна из основных причин надвигающейся катастрофы, как отмечалось в «Повестке дня на XXI век», принятой конференцией в Рио-де-Жанейро в 1992 г., заключается в структуре производства и потребления, в преступной расточительности небольшой группы развитых стран, богатой части человечества. США, например, мечтает превратить свою страну в экологически чистую деревню, но за счет разрушения жизненных сил других. «Они могут сделать это лишь за счет снижения уровня жизни и реального ее сокращения у 80% остальных жителей планеты». Социальный эгоизм развитых стран встречает все более организованный отпор развивающегося мира, который не желает быть жертвой такой политики. Альтернативой ей становится цивилизация ноосферного развития, которой присущ, как показывает исторический опыт, корпоративный способ хозяйствования. Он подключает миллиарды людей к процессу владения, распоряжения и пользования собственностью, которая всегда лежала и будет

лежать в основе справедливой социальной организации.

Российской академией естественных наук разработаны контуры ноосферно-корпоративной доктрины, технологии ее реализации и практического запуска предлагаются Академией наук социальных технологий и местного самоуправления.

Сегодня ноосферные проекты и технологии пробивают себе дорогу, несмотря на существующий инновационный консерватизм в обществе и в субъектах власти. Поэтому задача формирования ноосферной и корпоративной культуры, ноосферного и корпоративного мировоззрения — одна из центральных в области социальной инноватики, которая призвана создать новую генерацию управленцев, способных ответить на вызовы XXI в. Решение этих задач невозможно без инновирования местных сообществ. Каждое такое сообщество независимо от его природно-географического и иного расположения обеспечивает себя необходимой энергией, водой, продуктами питания, стремится обеспечить достойный образ жизни своим гражданам. Вместе с тем каждый дом, каждая семья экологически, информационно связаны с любым культурным и административным центром Земли, от энергии которых во многом будет зависеть этнокультурное развитие страны и всего человечества. Творчество, воля, самосознание, экологическая и корпоративная культура во многом определяют облик будущего общества [5].

Ноосферно — корпоративная общественно-экономическая формация должна:

а) впитать в себя все лучшее из того, что накоплено мировым сообществом при его развитии, с учетом специфики России;

б) обеспечить движение общества по пути ноосферного развития;

в) модернизировать способ производства.

Главный лозунг такого способа производства: «Все во имя человека и сохранения биосферы, все на благо настоящего и будущего поколений людей».

Характерными особенностями ноосферно-корпоративной формации являются:

- приоритетность решения проблем, связанных с выживанием человечества и сохранением биосферы;

- многоукладная экономика с различными формами собственности (общественной, корпоративной, индивидуальной и другими);

- рыночные отношения в сфере производства и распределения материальных благ;
- возможность получить бесплатное медицинское обслуживание для всех категорий и групп населения;
- возможность бесплатного получения основных видов образования: общего, среднего и высшего;
- преимущественно бесплатное получение жилья;
- государственная поддержка науки, культуры, спорта, детских дошкольных учреждений и ряд других видов социокультурной деятельности;
- равенство прав и свобод человека в соответствии с общепризнанными международными принципами и нормами независимо от пола, расы, национальности, отношения к религии и других обстоятельств;
- высокая ответственность граждан;
- гарантия социального обеспечения по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях.

Главной целью ноосферно-корпоративной формации является создание высоконравственного социально справедливого и процветающего общества с благоприятной средой обитания. Для достижения данной цели в стратегическом плане наши действия должны быть направлены:

- на духовное возрождение общества;
- обеспечение экологической безопасности настоящего и будущих поколений;
- удовлетворение материальных потребностей членов общества;
- сохранение и воспроизводство природных ресурсов в необходимых масштабах;
- обеспечение национальной безопасности.

На первом месте стоит духовное возрождение общества. И это не случайно, так как бездуховность, будь то в политике (что мы наблюдаем сейчас повсеместно), экономике, на производстве или в быту, приводит к губительным последствиям для общества и природы [6].

Вопросы духовного возрождения общества, экономики, экологии и национальной безопасности при переходе на ноосферный путь развития должны рассматриваться в неразрывном единстве.

Нельзя также обеспечить ноосферное развитие, если в обществе будут процветать пре-

ступность, терроризм, рэкет, наркомания, нравственное разложение и другие негативные явления, существовать угроза внешней безопасности государства.

Преобразование отношений собственности и развитие рыночных отношений не являются самоцелью, а служат средством реформирования общества, выхода его на прогрессивный путь развития. Однако на федеральном уровне нет трезвого анализа стартовых возможностей России на этапе перехода к рыночной экономике, они подменяются политическими амбициями ряда государственных деятелей. А реальная ситуация характеризуется отсутствием развитой системы свободных связей между людьми, навыков свободной самоорганизации хозяйственной жизни в городах, регионах, трудовых коллективах.

России присуще наличие на ее территории множества региональных рынков труда со своими экономическими и социокультурными особенностями. Именно поэтому пока действуют негативные факторы рыночных отношений и заморожены положительные: интерес к здоровому предпринимательству, мотивация к труду, к управлению собственностью и производством в интересах населения и отечественного товаропроизводителя. Подчеркнем, что владение собственностью, многообразие, субъектов рынка, личный интерес, корпоративный способ хозяйствования, которые объективно способствуют, развитию демократии, - главные достоинства рынка. Но именно эти достоинства игнорируются, провоцируются негативные явления: расцвет индивидуализма, стяжательства, алчности, душевной черствости, что в корне противоречит национальному складу характера российского человека, склонного к соборности, коллективизму, взаимопомощи, социальной справедливости.

Диалектическая борьба двух тенденций – рыночной и внерыночной – в рамках достаточно развитых экономической и политической систем является важнейшим средством прогресса общества. Для России естественным путем перехода к рынку видится органическое объединение собственника и хозяина производства, а таким хозяином может быть не только единственный частный собственник, но и корпоративный, ассоциированный при поддержке государства, которое должно стать подлинно демокра-

тическим. Критерий социальной полезности той или иной формы собственности, в том числе и частной, не только в ее объеме, а прежде всего в ее экономической эффективности, ее полезной работе для большинства населения. Форма собственности определяется способом присвоения, а не непосредственным уровнем обобществления. Мелкие и средние предприятия могут находиться и в общенародной собственности, а крупные, с высоким уровнем обобществления, в частной.

При всем притом реальную угрозу людям сегодня в России представляет не сама по себе частная собственность, которая в каких-то пределах необходима для динамичного развития, а уродливые формы разгосударствления и приватизации национального богатства, что удаляет страну от цивилизованного рынка. Передача средств производства в коллективную, смешанную собственность позволит обеспечить плавный механизм реформирования экономики, ее структурной перестройки, опору на уже имеющийся опыт (арендная организация производства, акционирование, корпоративные формы и т.п.) [7].

Другое важное обстоятельство при оценке имеющейся предпринимательской среды заключается в том, что российское промышленное производство (объемы которого сокращаются, не осуществляется структурная перестройка) субъектами управления доведено до крайней черты вопреки всем мировым тенденциям устойчивого развития. Усиливается социальное и техническое его отставание от развитых стран, разрушается не только его техническая, но и социальная база.

Сегодня «прорыв» для России – это, прежде всего, стремительное продвижение вперед на основе передачи части собственности производственным коллективам, региональным ассоциациям, которые должны сами определить модель хозяйствования, сделать людей совладельцами собственности на принципах корпоративизма, что позволит им стать подлинными хозяевами результатов своего труда, а следовательно, породит такую систему положительной мотивации к жизни, которая обеспечит не только высокую производительность труда и его отличное качество, вызовет быстрое инновирование знаний, широкое применение ноу-хау, но и во многом определит будущие прогрессив-

ные формы социальной организации общества, эффективные структуры его саморегулирования, самоуправления, гражданский облик свободных личностей, ответственных за свою судьбу.

Сущность корпоративного метода хозяйствования может быть выражена следующей схемой: корпоративная собственность + регулируемый обществом рынок + демократическое устройство публичной власти. В его основе лежат корпоративные рыночные отношения.

В современном мире сложились две принципиально разные системы отношений собственности и на их основе – социально – политического устройства: общественная (социалистическая) и частная (капиталистическая). Сегодня существуют предпосылки для появления третьей модели – корпоративной, которая постепенно превращается в глобальный феномен общественного развития. Возник он в виде отдельных организационных форм (община, артель) несколько веков назад именно на Руси. В настоящее время он стал стержневым принципом организации общественной жизни на корпоративных началах, на принципах свободного взаимодействия людей в социальной организации, в гражданском обществе в целом.

Исследуя проблему, полезно вспомнить, что как ни странно это может показаться сейчас, но первым по времени было не «японское», не «немецкое», не «американское», а именно «российское экономическое чудо». В начале века по темпам роста промышленной продукции и производительности труда Россия вышла на первое место в мире, опередив даже стремительно развивавшиеся тогда США. За 1880-1914 гг. темпы роста российской промышленности составляли более 9%, а в период с 1861 г. по 1913 г. объем промышленного производства вырос почти в 12 раз. По отдельным показателям темпы роста были просто гигантскими: выплавка стали увеличилась в 2234 раза, добыча нефти – в 1469, добыча угля – в 6984, продукция машиностроения и металлообработки – в 44, производство химической продукции – в 48 раз. Быстрое развитие промышленного производства при неуклонном росте производительности труда с 1867 г. по 1912 г. обусловило снижение розничных цен на промышленные товары. Общий рост цен (включая продовольственные товары) был небольшим, значительно отставая от роста производительности труда. Все это

вместе с положительным торговым балансом позволяло стране иметь в течение нескольких десятилетий устойчивую «золотую валюту», о которой сегодня можно только мечтать. Стремительный «прорыв» в промышленном производстве России по своим масштабам превосходил знаменитое послевоенное «японское чудо». Специалисты предсказывали выход России к 1930-м гг. на самые передовые рубежи. П.А. Столыпин говорил в своем программном выступлении: «Дайте государству двадцать лет покоя, внутреннего и внешнего, и вы не узнаете нынешней России»; «Наша главная задача – укрепить низы, в них вся сила страны, их более ста миллионов».

История учит: успешность социально-экономической политики зависит только от народа, от степени сознательной поддержки населения выдвигаемых правительством инициатив, а процветание России – от богатства тех, кто живет и работает на этой земле. Нам предстоит вспомнить забытые уроки истории и вновь последовательно пройти через необходимые стадии «российского экономического чуда». Схематично их можно очертить следующим образом [8].

Первая стадия – отсутствие (или наличие) экономического роста. На этом этапе важно выявление тех объективных условий, которые определяют движение вперед от данной точки отсчета (Россия середины 60-70-х гг. XIX в. и Россия середины 90-х гг. XX в.). В послевоенных Японии и Германии (как и в России в начале 80-х гг. XIX в.) они определялись факторами технологического и социально-политического порядка. Включение именно этих факторов явилось могучим стимулом для развития корпоративных отношений, постепенного перехода общества во вторую стадию – период устойчивого роста экономики.

На третьей стадии – «взлета» – корпоративные интересы и отношения занимают господствующее положение в обществе, развитие экономики идет устойчиво (например, среднегодовой рост ВВП в России в период с 80-х гг. XIX в. по 1914 г. составлял около 10%).

Четвертая стадия – «зрелость». Она характерна для передовых индустриальных государств (Япония, Германия, США, Швеция). России перейти в эту стадию развития помешала первая мировая война. Стадия «зрелости» дос-

тигается только после стадии «взлета», примерно через 10-15 лет, и, как показала практика Японии, Германии, Швеции, благодаря динамике накопления капитала, а также способности не только создавать, но и прежде всего осваивать современные технологии, увеличивать количество и качество интеллектуальной собственности.

Таким образом, главное направление развития общества – ноосферно-корпоративный путь – предопределено исторически. При достаточно последовательном включении в действие его позитивных факторов перед Россией открываются хорошие перспективы. Надо отметить, что подобная оптимистическая точка зрения по отношению к своим странам вдохновляла в свое время тех, кто стоял у кормила немецкой и японской послевоенной экономики (Л. Эрхард и А. Морит).

Населению России предстоит самому сделать выбор, исходя из современной ситуации и исторической предрасположенности российского менталитета. Опыт такого выбора у нас есть. И все попытки подрубить многовековые корпоративные корни русского экономического развития оказывались до сих пор безуспешными.

Огромные просторы России, духовно-культурное и природно-климатическое разнообразие, длительное и плодотворное взаимодействие различных национальных характеров требовали от народа перспективности мышления, умения предвидеть надвигающиеся опасности, с одной стороны, с другой – объединения разных сил, народов, государств в решении национально-государственных проблем. Отсюда – склонность как к всечеловечности, человеколюбию, так и к лидерству, мессианству в духовной и культурной жизни. Эти ценности самосознания российского духа не привнесены извне, а исторически обусловлены. Они органически включают в себя устойчивое чувство патриотизма, государственности, державности, без чего невозможно было выживание огромного государства, сохранение общности различных социальных образований. Важнейшим цементирующим элементом духовной жизни российского общества на протяжении веков было православие. Оно выступало мировоззрением лояльности по отношению к любым религиям и конфессиям, преобладанием добра над злом и т.п. В российском национальном самосознании



прочно утвердились приоритеты духовного перед материальным, нравственного перед меркантильным и вещным. Именно поэтому процесс строительства общества, государственности и отношений собственности в России имел специфические особенности. Непонимание или игнорирование истории не позволит ни возродить российское общество, ни вывести его на передовые рубежи ноосферных процессов. [9]

Духовное в российском обществе является объединяющим стержнем, а особенности духовно-культурной жизни во многом определяют специфику общественного и государственного устройства, характер социальной организации, весь образ жизни российского человека. Если убрать этот стержень из общественного устройства любой страны, России в особенности, разваливается весь социальный дом, цементирующим остовом которого он был.

Российское общество при всей его державности, склонности к авторитаризму, сильному правителю (царю-батюшке, президенту и т.п.) всегда заключало в себе и другие основы социальной организации, зачатки будущих социальных институтов гражданского общества, иные регуляторы общественной жизни – корпоративные, социальные, основанные на столетиями созидающихся духовно-нравственных и культурных устоях. Социальная организация российского общества держалась не только на государственности, державности, институтах формальной демократии, но и на корпоративной собственности, корпоративных институтах, духовных и нравственных регуляторах, общественных идеях. Именно эти скрепы общественной жизни по мере повышения зрелости общества получают все большее значение в развитии общественных отношений, обретают форму мировой тенденции [10].

Демократия современного типа – не соперничество и конфронтация, а договорные отношения, подлинное самоуправление, достижение согласия и выражение интересов большинства, многообразие наций и этносов – зародилась именно в России. Этот способ выяснения, согласования и выражения национально-этнических, культурных, религиозных, профессиональных, территориальных интересов все последо-

вательнее вырисовывается как корпоративно-демократический, опирающийся не только на центральную политическую власть, но и на гражданские институты общества, его регионально-муниципальные территориальные и трудовые социальные организации.

Доктринальные принципы развития российского общества и политической власти, обоснованные авторами, не только возвращают общество и власть к подлинно национальным социальным ценностям, глобально-ноосферным в своей основе, но и формируют инновационные механизмы ноосферно-корпоративного развития малого предпринимательства.

### Литература

1. Афонин Ю.А., Жабин А.П. Малое предпринимательство в парадигме социальной инноватики. М.: ОАО «НПО «Экономика», 2009.
2. Бизнес в литературе. Социологический анализ / С.А. Барков [и др.]. М.: Академический проект, 2014.
3. Вебер М. Образ будущего. М., 1994
4. Добренков В.И., Афонин Ю.А., Жабин А.П. Современные механизмы управления социальными изменениями / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Социологический факультет. М., 2012.
5. Зомбарт В. Буржуа: Этюды по истории духовного развития современного экономического человека. М., 1994.
6. Кондратьев Н.Д. Рынок хлебов и его регулирование во время войны и революции. М., 1991
7. Кравченко А.И. Три капитализма в России // Социс. 1999. № 7.
8. Система «Человек»: социально-психологический подход / В.В. Воронин [и др.] // Проблемы региональной экологии. 2015. № 4. С. 106-111.
9. Voronin V.V. Leasing concepts and tools // Applied and Fundamental Studies Proceedings of the 8th International Academic Conference. Publishing House Science and Innovation Center, 2015, pp. 224-229.
10. Orlova L.V. et al. Financial accounting centers: concepts and tools // Mediterranean Journal of Social Sciences (2015), vol. 6, 4, pp. 339-344

## Проблемы реформирования муниципальной службы

**Забнева Э.И.**

В статье рассмотрены проблемы реформирования муниципальной службы, связанные с трансформацией института местного самоуправления в рамках теории социального обслуживания. На основе ранее неопубликованных данных социологического исследования, проведенного автором, делается вывод о том, что в сложившихся условиях не удастся с успехом реализовать модернизационные цели, связанные с муниципальным сервисом.

Ключевые слова: местное самоуправление, муниципальная служба, реформирование, муниципальный сервис

Zabneva E.I.

Problems of reforming of municipal service

In article the problems of reforming of municipal service connected with transformation of institute of local self-government within the theory of social service are considered. On the basis of earlier unpublished data of the social research conducted by the author the conclusion that at this conjuncture it is not possible with success to realize the modernization purposes connected with municipal service is drawn.

Keywords: local self-government, municipal service, reforming, municipal service

Российское общество на протяжении нескольких десятилетий проходит этап глубоких перемен, обусловленных институциональной трансформацией социально-политической системы страны. Системная модернизация направлена, прежде всего, на формирование гражданского общества и плюралистической демократии, что потребовало новых принципов организации взаимодействия органов власти и общества, чиновников и населения, чем и стало местное самоуправление как особый вид публичной власти.

Конституционно местное самоуправление выступает как самостоятельная форма реализации народом принадлежащей ему власти, однако результаты функционирования данного института свидетельствуют в большей степени о декларативности данного положения, нежели его реальной действительности. Говорить о завершенности процесса институционализации местного самоуправления в современной России, как независимого самостоятельного института публичной власти и элемента гражданского общества преждевременно по ряду причин. Первая причина заключается в представлении в обществе данного института как низестоящего, подотчетного уровня власти. Вторая - в высокой степени его финансовой зависимости. Третья - в развитии института местного самоуправления сверху, без участия местного сообщества.

Еще одной значимой причиной можно назвать недостаточный уровень профессионализации муниципальных служащих, не позволяющий удовлетворить все более возрастающие потребности и ожидания граждан [1;2]. Отчего происходит дискредитация муниципальных служащих, приводящая к снижению уровня доверия ко всему институту и повышающая напряженность в социальном поле местного самоуправления.



Сложившаяся ситуация вызвала необходимость обеспечить трансформацию института местного самоуправления таким образом, чтобы он отвечал требованиям социального государства и способствовал удовлетворению потребностей граждан, что повлекло за собой инициирование административной реформы, основанной на принципах теории социального обслуживания, в рамках которой органы самоуправления рассматриваются как учреждения, функционально призванные обслуживать население по удовлетворению их частных и публичных интересов.

Согласно данной теории под муниципальным сервисом понимается норма взаимодействия между муниципальными служащими и населением как между производителем и потребителем услуг, осуществляется переход к субъект-субъектному типу отношений участников управленческого процесса, делается акцент на согласовании интересов участников управленческого процесса и поиске механизмов такого согласования.

Однако модель сервисного государства, получившая широкое распространение в США и ряде стран Западной Европы в 80-х -90-х гг. прошлого века, достаточно сложно приживается на российской почве. Причины этому следует искать в историческом развитии нашей государственности. В России власть развивалась в условиях абсолютной монархии, что способствовало закреплению ее патерналистской направленности. Государь являлся сакральным носителем власти, делегировал властные полномочия чиновникам всех уровней, контролировал их деятельность и выступал защитником народа. После 1917 г. его роль перешла к коммунистической партии. Несмотря на то, что после перестройки либеральная модель общественного устройства подразумевала первостепенное значение народа, принципы взаимодействия между обществом и государством остались патерналистскими: иерархия, чиновничество, формализация и унификация процесса принятия решений, деперсонализация ответственности.

Государственная власть трансформировала свои отношения и на органы местного самоуправления. Можно констатировать, что институт муниципальной службы в Российской Федерации представляет собой результат переноса

поведения службы государственной. В сложившихся условиях не удастся с успехом реализовать модернизационные цели, связанные с муниципальным сервисом, поскольку заложенные в ментальных основаниях и поведенческих образцах стереотипы тормозят предложенные инновации.

С одной стороны, требуемые перемены оказались слишком резкими для муниципальных служащих, не готовых к ним. Они до сих пор не могут отойти от понимания любой власти как преобладающей над населением. По-прежнему государство как ценность, с ее особой правдой, доминирует над ценностью отдельной личности, с ее потребностями. Общность и коллективизм, которые сформировались в ходе исторического развития российского общества, вступают в противоречие с индивидуалистическими принципами организации общественной жизни. Муниципальные служащие, чьи взгляды сформировались в большей степени много лет назад, достаточно сложно перестраиваются в понимании своей профессиональной роли.

Так, социологическое исследование, проведенное под руководством автора на юге Кузбасса в сентябре 2016 года, показало, что среди ответов на вопрос, какова, на Ваш взгляд, первостепенная профессиональная роль муниципального служащего?, преобладающие позиции (62%) занимает ответ – «Управлять жизнедеятельностью муниципалитета». Ответ «Оказывать муниципальные услуги» выбрали лишь 14% респондентов. Почти половина (48%) муниципальных служащих считают органы местного самоуправления уровнем государственной власти, почти 70% не видят разницы в профессиональной роли служащих государственных и муниципальных.

С другой стороны, население, ожидающее от муниципальных служащих активных действий в решении социальных проблем, не стремится сочетать свои личные интересы с интересами муниципалитета, проявляет слабую гражданскую активность. Неэффективное взаимодействие органов местного самоуправления и населения обусловлено, по мнению последних, негативным имиджем муниципальных служащих. Опрос жителей городов юга Кузбасса, проведенный автором в августе 2016 года (выборочная совокупность составила 300 респондентов), показал, что основная часть опрошенного насе-

ления (61%) отождествляет местное самоуправление с представительством государства на местах, предназначенным для исполнения задач государственного управления. Лишь 29% респондентов считают, что местное самоуправление – это форма осуществления народом своей власти, 10% затруднились с ответом. Больше половины респондентов (63%) считают деятельность органов местного самоуправления неэффективной. Причем более 40% из них видят основную причину неэффективности в неспособности принимать самостоятельные решения. По мнению опрошенных, эти органы полностью включены в вертикаль исполнительной власти и только выполняют волю вышестоящего начальства. Результаты исследования также показали отсутствие в обществе сложившегося взгляда на муниципального служащего как на профессию. На вопрос «Муниципальные служащие – это профессиональная группа?» лишь 37% опрошенного населения ответили утвердительно, 12% затруднились с ответом, а 51% с уверенностью указали на то, что муниципальным служащим может быть человек любой профессии, а такой профессиональной группы, как муниципальные служащие, нет. Более 80% опрошенных считают, что муниципальные служащие не признают свою сервисную роль и видят

в населении, прежде всего, просителей, а не потребителей услуг. Данные результаты практически подтвердили результаты исследования автора, проведенные в 2015 году на других территориях юга Кузбасса [3].

Таким образом, реформирование местного самоуправления и муниципальной службы, идущее сверху без учета социокультурных традиций, не позволяет им стать эффективным элементом гражданского общества и продуктивным инструментом системной модернизации России.

### Литература

1. Бажин, И. И. Проблемы профессионализации служащих органов власти [Текст] / И. И. Бажин // Власть. – 2013. – № 2. – С. 34–37.
2. Забнева Э.И. Проблемы профессионализации муниципальных служащих в условиях транзитивного общества // Социум и власть. – 2015. - №4. – С.24-29.
3. Забнева Э.И. Региональные особенности процесса профессионализации муниципальных служащих. - Социально-культурные аспекты современного развития регионов России: монография; [под ред. И.А. Купцовой]. Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2016. – 132 с., С.44-58.



## Историческая драма хозрасчета

Кравченко А.И.

Историческая драма хозрасчета в России раскрывает социально-классовую реальность борьбы двух общественных укладов – социализма и капитализма – на крутых переломах истории. Обращение к хозрасчету – маленькой копии большого капитализма – стало возможным только после утверждения в стране социализма и планового хозяйства. Считалось, что после этого более передовой, чем капитализм, социальный уклад никогда не вернется и не обратится к «отсталому» капитализму. Однако, как показывают исторические хроники, обращение именно к нему спасало народ в голодные годы, которые являлись логическим следствием плановой экономики. При господствующем доминировании Административной системы в СССР внедрение в экономику отдельных форм капитализма не имело и не могло иметь успеха в силу половинчатости и паллиативности предпринимаемых мер.

Ключевые слова: хозрасчет, нэп, социализм, капитализм, экономика, Административная система.

Kravchenko A.I.

Historical drama of hozraschet

Historical drama of hozraschet in Russia reveals the reality of social class struggle between the two social systems - socialism and capitalism - on the steep fracture history. Appeal to the hozraschet - small copies of big capitalism - became possible only after the approval of the country of socialism and planned economy. It was believed that after more advanced than capitalism, social order will never return and do not refer to the «backwardness» of capitalism. However, according to historical records, the appeal is to it saved people during the famine years, which is a logical consequence of the planned economy. When prevailing dominance of the administrative system of the USSR in the introduction to the economy of certain forms of capitalism was not and could not succeed due to the half-heartedness and palliative measures taken.

Key words: self-financing, NEP, socialism, capitalism, economics, administrative system.

По большому счету термин «хозрасчет» является паллиативным, не имеющим реального исторического и даже экономического содержания. В «Кратком экономическом словаре» (1989) приводится пять с виду различных определений хозрасчета: 1) хозяйственная самостоятельность предприятий; 2) самокупаемость и рентабельность; 3) материальная заинтересованность коллективов в улучшении конечных результатов производства; 4) материальная ответственность за конечные результаты хозяйствования; 5) денежный контроль за хозрасчетной деятельностью.

Все они - качественные и потому абстрактные определения того, что, в свою очередь, требует обращения к другим, более конкретным категориям, скажем, фондам экономического стимулирования, хозрасчетному доходу, прибыли, рентабельности и прочее. Сам по себе термин «хозрасчет» определяет некую реальность, которую невозможно достичь. Недаром все модели хозрасчета, предложенные специалистами в конце 1980-х годов, на практике не сработали, не помогли реально преобразить экономику.

Экономическая реальность развивается по столь же строгим и точным законам, как и физическая. Закон всемирного тяготения нельзя нарушить, как бы мы этого ни хотели. Но столь же объективные законы прибавочной стоимости, конкуренции и т.п. мы почему-то решили - в качестве эксперимента - нарушить в «одной отдельно взятой стране». Чем все это обернулось, сейчас хорошо известно.

Возможно, что нормальная экономика, развивающаяся по собственным, внутренне присущим ей закономерностям, является только и только товарной. А если она таковая, то главной ее целью выступает не достижение социальной справедливости, к чему стремится социализм, а получение наивысший прибыли, ко-

торая движет капиталистическим производством. Настоящее товарное производство несовместимо - речь идет о данном конкретно-историческом периоде, т.е. конце XX века (случится ли это в будущем, точно сказать никто не может) - с полной социальной справедливостью. «Развитой социализм» 1970-х - начала 1980-х годов и последовавший за ним «перестроечный» этап социализма стремились сохранить - частично или полностью - социальную справедливость, одновременно пытаясь улучшить экономическую эффективность.

В этот момент и появился компромиссный термин «хозрасчет». С одной стороны, он не замахивался на основы основ социализма - государственную собственность, ведомственный диктат над производством, отсутствие безработицы и т.п. С другой - пытался этот социализм как-то «оцивилизовать», приблизить к реалиям товарной экономики. Не меняя ничего по существу, мы хотели навести глянец на разрушающееся здание экономики. Там, где требовался капитальный ремонт, т.е. переход к полному товарному производству, специалисты предлагали профилактический, или косметический ремонт. Он-то и назван был «хозрасчетом».

Понятно, что хозрасчет в принятом у нас значении, с одной стороны, отражал объективную реальность, способность индустриально отсталой страны сразу же перейти на рельсы товарного производства. С другой - он выражал и выражает самую настоящую условность, попытку на словах, по договоренности «сверху» перестроить то, что надо было создавать только с помощью реальных дел.

Таким образом, реальность и условности хозрасчета проистекают не только, а может быть и не столько, от неправильного осуществления его принципов на практике, сколько коренятся в самой его природе, в его принципах, в нем самом как исторически компромиссной модели социально-экономического развития.

В 1934 г. вышла в свет книга известного советского нотовца П.М. Керженцева «Шесть условий товарища Сталина»<sup>1</sup>. Она содержала программные положения экономического курса партии. Вслед за ней появилось множество комментариев - статей, брошюр и книг, в которых пропагандировалась и разъяснялась новая политика. Коротко основополагающие принципы сводились к следующему:

1. Организованно набирать рабочую силу в порядке договоров с колхозами, механизировать труд.

2. Ликвидировать текучесть рабочей силы, уничтожить уравниловку, правильно организовать зарплату, улучшить бытовые условия рабочих.

3. Ликвидировать обезличку, улучшить организацию труда, правильно расставить силы на предприятии.

4. Добиваться того, чтобы у рабочего класса СССР была бы своя собственная производственно-техническая интеллигенция.

5. Изменить отношение к инженерно-техническим силам старой ююлы, проявлять к ним больше внимания и заботы, смелее привлекать их к работе.

6. Внедрить и укрепить хозрасчет, поднять внутрипромышленное накопление.

Среди пунктов сталинской программы социально-экономической «перестройки» (слово «перестройка» умышленно взято в кавычки, дабы не путать с нынешней программой перестройки) хозрасчет занял скромное шестое место. Конечно же, не он был главным действующим лицом в грандиозной пьесе, написанной по мотивам ускорения индустриализации страны. Не ради него затевался исторический спектакль, разыгранный Административной системой. Скорее он сыграл роль ширмы, за которой прятались реальные герои - коллективизация, разорившая русскую деревню, «спецеество», или организованная травля технической интеллигенции, и, наконец, индустриализация, приведшая к невиданной девальвации профессиональной этики, научной организации труда и выкачавшая в короткие сроки не только прибавочный, но и значительную часть необходимого продукта, создаваемого рабочим классом.

«Внедрить и укрепить хозрасчет» понадобилось архитекторам «перестройки», видимо, для идеологического камуфляжа. Его цель - показать «преемственность новой сталинской политики с новой экономической политикой Ленина». Хотя уже никакой преемственности не существовало и механизм командно-административной системы перемалывал последние рациональные зерна нэпа, словесные восхваления «достижений социализма», развивавшегося якобы по ленинскому пути, расцвели пыльным цветом. Во введении Керженцев пишет, что под



руководством большевистской партии и ее вождя товарища Сталина наша страна в первой пятилетке достигла громадных успехов: некогда отсталая страна превратилась в технически передовую державу. Не только перед рабочими, но и перед «колхозниками открылась дорога к зажиточной жизни»<sup>2</sup>.

Эти слова прозвучали в 1934 году, когда было известно о великом голоде 1933 года на Украине, где вымирали сотни и тысячи деревень, а в далекую Сибирь направлялись составы с миллионами крестьян-переселенцев, когда началось повальное людо- и трупоедство, когда физическое истощение и массовые болезни уничтожили корни самой богатой в России зерновой зоны. Однако автор умалчивает об этом, для парадного рапорта он приготовил другие слова: благодаря указаниям любимого вождя тов. Сталина «урожай в 1933 году был самым высоким за последние 20 лет... в буржуазных странах - кризис, голод и нужда... наша страна идет неуклонно вперед по социалистическому пути»<sup>3</sup>

С безработицей к этому времени было «покончено», правда, искусственным расширением строительства новых промышленных гигантов, поглощавших массы неквалифицированного труда. До построения «фундамента социализма», до его окончательной победы, как это заявлено в 1936 году, оставалось всего два года. Значит, не поступаясь принципами, можно поэкспериментировать и с хозрасчетом. Опасности реставрации капитализма разговоры о хозрасчете никакой не несли. К переходу к товарной, т.е. капиталистической, экономике тогда никто не призывал. Хозрасчет должен увеличить внутрипроизводственное накопление, ликвидировать обезличку и уравниловку. Конечно, хозрасчет предполагает хоть какую-то самостоятельность предприятий, не говоря уже о самофинансировании, свободе (пусть хоть относительной) использования хозяйственной прибыли. Но в программе «перестройки» такие пункты не были предусмотрены. Зато говорилось о централизации и организованном распределении рабочей силы. Может быть, это и не настоящий хозрасчет, но настоящий и не нужен. Необходимо другой, «карманный» хозрасчет. Главное, чтобы он побудил трудовую активность населения.

Правда, существует иная версия событий начала 1930-х годов. Ее выдвинул английский

историк Р.Дэвис. Он полагает, что в 1931-1933 гг. СССР охватил серьезный экономический кризис, подобный тому, который возник в 1929-1932 гг. в США и получил название «великой депрессии». Уже летом 1930 г. резко сократилась заготовка сельхозпродукции, дефицит сырья, средств производства и потребительских товаров стал всеобщим<sup>4</sup>. Нажим на крестьянство обернулся организованным хаосом коллективизации и раскулачивания. В 1930-1932 гг. за счет крестьян резко увеличился экспорт хлеба, на вырученные деньги решили закупить огромные партии оборудования и техники для гигантов индустрии, которые в эти годы строились повсеместно. Однако не учли одно важное обстоятельство, напоминает Р. Дэвис. Это были годы всемирного экономического кризиса. Цены на сельхозпродукцию везде резко упали, а на промышленную - возросли. Стало быть, мы покупали втридорога, а продавали по дешевке. Сразу же увеличился внешний долг страны. Надо расплачиваться, а где брать деньги?

В 1932 году на ХУП конференции раздаются голоса (Куйбышев, Стецкий) в защиту советской торговли и советского рынка, о необходимости развития хозрасчета, рыночных цен, изучения интересов потребителей. Выходят постановления, которые предусматривали целую систему новых мер (например, колхозную торговлю по рыночным ценам), нечто вроде экономической реформы. В эмигрантской прессе и даже в СССР она получила название «неонэпа»<sup>5</sup>. О возвращении и углублении ленинской политики нэпа на середину 1930-х годов говорилось официально с трибуны ХУП конференции. Некоторые публицисты и хозяйственники предлагали идти дальше - заменить централизованное снабжение оптовой торговлей<sup>6</sup>. К этому периоду и следует относить «шесть условий».

Но явился ли сталинский «неонэп» хозяйственным оздоровлением надолго и всерьез? Скорее нет, чем да. Вернуться к хозрасчету вынудили правительство экономические трудности. Надо было где-то брать деньги. Крестьян уже разорили коллективизацией. Решили расширить хозяйственную самостоятельность предприятий, дать кое-какую свободу «индивидуалам». Но, развязав им руки, правительство тут же повысило налог с оборота, взимаемый с потребительских изделий. В результате на 55%

подскочили государственные цены на свободном рынке. Усилились инфляция и эмиссия денег. Еще больше обострился продовольственный кризис, недостаток хлеба в городах ограничил рост рабочей силы. Голодные рабочие покидали стройки индустрии. А это, в свою очередь, сократило выпуск промышленной продукции<sup>7</sup>.

Так, попытка выйти из кризиса с помощью хозрасчета ни к чему не привела. После 1932 г. «кризис продолжался, а вследствие легализации свободного колхозного рынка проблемы даже умножились. ...Ввиду явно критического положения Политбюро быстро пришло к выводу: единственный выход - политика возобновления... нажима и репрессий»<sup>8</sup>.

Долгое время мы не сомневались в том, что в период индустриализации люди трудились с подлинным самозабвением и героизмом, что на производстве царили настоящие порядок и дисциплина, что не расхищалось в огромных размерах, как сегодня, народное добро, не ржавело и не валялось где ни попади дорогостоящее оборудование.

Очень хотелось верить в «золотой век», в то, что не всегда в России-матушке царили бардак и хаос. Коллективные верования в культ хозяина и твердой руки особенно сильны почему-то в периоды смуты, разброда, неразберихи, беззакония, т.е. всего того, что Дюркгейм называл одним ярким словом - аномия.

Человеку свойственно верить в то, что прежде было все не так плохо, как сейчас; и цены не росли, и духовный подъем населения был выше. Все мы, воспитанные на книге «Как закалялась сталь» и фильме «Время, вперед!», склонны немного идеализировать прошлое. Такого рода коллективное заблуждение - вещь вполне понятная. В его основе лежит глубокая, иногда нерезборчиво-безответная любовь к своей родине. Отдельный человек может сменить родину, но коллектив (народ, нация) - никогда. Она у него единственная. Индивид может относиться к родине чисто рассудочно, коллектив - никогда. Он не умеет любить свою страну без иллюзий, он любит ее одинаково и в минуты ее наивысшего подъема, и в момент ее страшного падения. Любит так, как любят свою единственную возлюбленную - со всеми ее достоинствами и недостатками.

По-своему, видимо, любил ее и Керженцев. Поэтому стремился не очернять ее обликом не-

гативных фактов, стараясь как можно чаще показывать достижения «любимого вождя партии». Приходилось, правда, отмечать отдельные недостатки. Вся страна, пишет Керженцев, сейчас борется за хозрасчет и улучшение качества продукции: около 30% всей рабочей силы объединены в «хозрасчетные бригады», они «контролируют работу рублем», воюют с потерями и бесхозяйственностью. Девиз времени - внедрить хозрасчет на всех участках завода. Благо возможности для этого неисчерпаемы. Как, например, не бороться с омертвлением запасов, если лишь на стройках Наркомата тяжелой промышленности на 1 января 1933 года запасенного впрок скопилось на 700 млн.рублей. Один только Сталинский металлургический завод перерасходовал топлива на 1 млн.рублей. А на 1 июля 1933 года «на металлургических стройках имелось на 220 млн. рублей неиспользованного оборудования. На Магнитострое лежит на 35 млн. рублей оборудования (из них на 20 млн. рублей вывезенного из-за границы)»<sup>9</sup>.

Из-за бесхозяйственности резко возросла себестоимость чугуна, стали, железа. Видимо, это одна из самых опасных болезней послереволюционной промышленности, с которой никогда прежде Россия (по крайней мере, в таких огромных размерах) не сталкивалась. Парадокс: победивший пролетариат, который, как заверялось в печати тех лет, стал подлинным хозяином, управляет своим производством так, как не снилось ни одному старому «хозяйчику». Пролетариат - коллективный собственник средств производства, как заявляли тогдашние теоретики, - представляющий и осуществляющий, по выражению Ленина, «более высокий тип общественной организации труда по сравнению с капитализмом»<sup>10</sup>, не смог наладить на производстве даже элементарной трудовой дисциплины.

Небольшие рабочие коллективы отчаянно бьются за хозрасчет - на предприятии, но все их усилия пропадают даром потому, что нужен подлинный хозрасчет в масштабах страны. Но его-то, сетует Керженцев, как раз и нет. «В одном месте - излишки рабочей силы или переплата на сверхурочных. В другом - большие потери рабочего времени, простои, прогулы. В третьем - незагружено оборудование, частые поломки из-за обезлички»<sup>11</sup>. В колхозах чрезмерно велики расходы на содержание управ-



ленческого аппарата - от 16 до 23%. Как правило, трудодни им начисляются выше, чем рядовым колхозникам<sup>12</sup>. Значительная часть коллективных хозяйств убыточна.

На предприятиях дела обстоят не лучшим образом. Складские помещения, где хранится оборудование, напоминают самые настоящие свалки. На территории «гигантов индустрии» - Ворошиловского завода, Запорожстали, Магнитостроя - валяются разбитые ящики с электрооборудованием, шестеренки, вросшие в землю, краны (купленные на инвалютные рубли) брошены и зарыты углем, экскаваторы расхищены. Большая часть капиталовложений (а это 12 млн. рублей), отпущенных на строительство Бзыбского лесобумажного и Ингурского бумажного комбинатов, затрачена на содержание управленческого аппарата. Хотя технических проектов нет, а строительство и вовсе еще не развернуто. Промобъекты возводятся там, где для них нет ни сырья, ни рабочей силы<sup>13</sup>.

Не правда ли, все это очень напоминает нынешнюю действительность? Но сегодня мы не ищем виноватых, списывая ошибки на «объективные условия», управленческие просчеты или что-то такое, что всегда анонимно и потому простительны, в 1930-е годы спрашивали виноватых, даже если их на самом деле не было. Искали и находили. А кто был виноват? Рабочий класс - передовой отряд социалистического общества - был вне подозрений. От его имени, от имени диктатуры пролетариата вершила административная прослойка свои «великие начинания». Отдельных «представителей» судили, но имя класса держали незапятнанным.

Хотя уже тогда было ясно, что это имя обозначало уже совсем иную, чем прежде, реальность. Кадровое ядро рабочего класса погибло на фронтах двух последних войн, а основную массу составляли выходцы из отсталой русской деревни, не познавшей товарно-денежных отношений, но зато хорошо знакомой с патриархальным укладом и натуральным хозяйством. Навыки индустриального труда, рациональное отношение к работе у них просто-напросто не успели сформироваться. Значит, легче будет взывать к их чувствам и эмоциям, к их трудовому энтузиазму, благодаря которому нехватка передовой техники и организации труда компенсировалась героическими усилиями, самоотверженной работой. Эмоции тем хороши, что

они становятся удобным объектом манипуляции. Энтузиазм требует толпы, она его носитель и катализатор. В его основе лежат возбуждение, переживание радости совместного труда, накал страстей. При помощи энтузиазма легко разрушать, разгребать развалины, очищать мусор на субботнике. Но всерьез и надолго строить при помощи эмоций нельзя. Тем более трудиться рационально, организованно.

По существу, энтузиазм - первичная и очень непродолжительная стадия трудового коллективного настроения. Она естественно возникает и должна естественно закончиться. Но когда ее искусственно продлевают на годы и десятилетия, энтузиазм на самом деле перерастает в свою противоположность - принуждение, равнодушие. Ведь любое эмоциональное состояние, изменись объективные или субъективные условия, немедленно переходит в свою противоположность: любовь - в ненависть, добродушие - в жестокость. Энтузиазм - мнимая форма коллективного сотрудничества, он лежит не в социальной, а в психологической плоскости реальности. Всякая попытка перевести его в несвойственную для него плоскость обязательно оборачивается манипулированием или, того хуже, эксплуатацией.

К коллективному энтузиазму в 1920-30-е годы взывали неоднократно. И каждый раз это носило кампанейский характер. Такова природа энтузиазма, иных форм она не признает. И всякий раз для разжигания эмоций требовались новые поводы, мотивы... и жертвы. В 1930-е годы ими были «бурспецы» и бюрократы. С «бурспецами», как вредителями, разговор особый, а вот бюрократов надо сокращать. Ведь до чего дошло, пишет Керженцев, вчерашние вредители трудятся на фабриках и заводах заодно с рабочим классом. Потеряна бдительность и классовое чутье. В том, что вредителей вокруг много, сомнений нет. И какие могли быть сомнения после нашумевших разоблачений, особенно «Шахтинского дела» и процесса над членами Промпартии? «Шахтинское дело» слушалось Верховным судом СССР еще в 1928 году, и 53 обвиняемых (в большинстве своем инженеры и техники) понесли суровую, но «справедливую» кару. А после процесса над Промпартией (25 ноября - 7 декабря 1930 г.) пятерых «защитников» - крупных специалистов - пришлось расстрелять. В 1931 году И.В.Сталин заявил:

«Вредители есть и будут, пока есть у нас классы, пока имеется капиталистическое окружение»<sup>14</sup>. В 1934 году то же самое подтвердил и Керженцев: «Конечно, вредители еще остались. Они имеются в Союзе и не исчезнут, покуда не исчезнут классы и классовая борьба. Но они ушли в подполье... Наше дело разоблачать и добивать вредительство»<sup>15</sup>.

И действительно, их систематически разоблачали и добивали. Причем, под категорию «бурспеца» мог попасть любой человек, даже без буржуазного прошлого, но либо защищающий кого-то из этой категории людей, либо вовремя не донесший на них, либо характером своей деятельности (обычно это научные занятия) или образу мыслей схожий с ними. Как все это напоминает события 1989-1990 гг. в Баку, где разбушевавшаяся толпа грабила дома армян, выискивая правых и виноватых, наказывая даже своих соплеменников, если они укрывали или не доносили на «иноверцев». Видимо, «коллективное бессознательное» - оборотная сторона дюркгеймовского коллективного сознания, не знает законов эволюции. Во все времена она действует по одним и тем же шаблонам, идет одними и теми же дорогами.

Энтузиазм, как и всякий эмоциональный подъем, рождается с надеждами на лучшее будущее. Все «перестройки» в стране порождали его, и каждый раз они, эти перестройки, были связаны с возрождением хозрасчета. Умирает же энтузиазм от столкновения с реальностью, когда коллектив убеждается, что и в этот раз изменений не произошло. Но для того чтобы не угас огонь коллективных верований, им нужно приносить периодические жертвы. Испокон веку тянется традиция коллективного жертвоприношения и его основной принцип: в жертву недоброкачественное не приносится. Боги требуют лучших. В сталинскую «перестройку» приносили в жертву «бурпецов». Инженеры и конструкторы - изобретатели советских блюмингов, аэропланов, стратостатов и печатных машин, которые, по утверждению того же Керженцева, «часто превосходили лучшие заграничные машины», - равно как советские нотовцы и психотехники, разработавшие лучшие по тем временам социотехнические проекты реорганизации рабочих мест, т.е. цвет передовой технической мысли был принесен в жертву «коллективному бессознательному».

В целом общественно-политическая обстановка сталинского периода была крайне запутанной. Не покидает ощущение, что люди жили и творили в какой-то двойной реальности. Одно - говорилось с трибуны и печаталось в газетах, другое - происходило на самом деле. Хорошие начинания, передовые починки выхолащивались и тонули в болоте бесхозяйственности. Лозунги и призывы имели как будто бы второй, скрытый смысл. Официально заявляют, например, об успехах коллективизации и возможности развивать народное хозяйство без зарубежной помощи и тут же признают, что весь хлеб продается за границу для покупки современной техники. В газетах сообщается о невиданных урожаях, а на Украине миллионы голодают. Керженцев пишет, что все больше денег мы выделяем на научную работу, партия заботится об улучшении условий труда и быта инженеров, борется со «спецееством», а в действительности хронически не хватает денег на лабораторные исследования, подготовку научных кадров, ученых репрессируют и ссылают в лагеря, «бурспецов» объявляют врагами народа; новое поколение инженеров - «красные спецы», т.е. дети рабочих и крестьян, кость от кости народа, ютятся в неотапливаемых общежитиях и бараках.

Развитие хозрасчетных отношений, требующее расширения самостоятельности предприятий, вместо этого гложет в мелочной опеке, в паутине канцелярско-бюрократических инструкций. В славные тридцатые годы в одной только промышленности насчитывалось свыше 3 млн. различных норм, а на транспорте - еще около 2,5 млн.<sup>16</sup>. Вроде бы и признавалось, что не только обезличка, и уравниловка, но и бюрократизм стали массовым явлением. Но лекарство отыскивалось очень странное - еще большее усиление централизма. Коллегиальность в управлении, к всестороннему развитию которой призывал В.И. Ленин, видевший в ней эффективное средство борьбы с бюрократизмом и увлечением командными методами в руководстве, объявляется скрытой формой бесхозяйственности и безответственности. Значит, с коллегиальностью предстоит отчаянная борьба. «Новая обстановка, - полагает Керженцев, - требует единоличного управления, а не коллегиального»<sup>17</sup>.

Как можно было призывать к расширению хозрасчета, одновременно сводя на нет демок-



ратию и коллегиальность? Либо это была сознательная уловка и обман, либо непонимание ситуации, растерянность перед царившей в стране бесхозяйственностью. Скорее всего последнее, отсутствие порядка, которое являлось неизбежным следствием массового энтузиазма, господствовавшее там, где должны править рациональность, научная организация труда, могли дезориентировать кого угодно. Бесхозяйственность и бюрократия - два метафизических символа, под знаком которых проходила история России последних двух-трех столетий, - собственно говоря, две стороны одной медали, имя которой беспорядок и произвол. «Наверху» царит произвол начальника-бюрократа, «снизу» ему отвечают коллективным равнодушием и отчуждением, «работой с прохладцей», прогулами, нарушениями дисциплины и т.д. Произвол «сверху» неизбежно порождает анархию «внизу».

Опять же это чисто эмоциональное состояние коллективного недоверия и коллективного отчаяния. Русский мужик на собственной шкуре убедился, что с самодурством барина и произволом чиновника справиться в одиночку невозможно. В не правовом государстве каждый бесправен, поэтому прав всегда тот, у кого больше «прав», больше власти. Октябрьская революция за несколько дней не могла разрушить старые устои коллективной жизни. В первые же дни новая власть заявила о себе приказами, расстрелами, репрессиями. Обыватель понял: ничего не изменилось. Все пошло по проторенной дорожке: чем больше ожесточались и закручивали гайки «верхи», тем меньше им подчинялись «низы». Трудовой энтузиазм и регулярные жертвы понадобились как единственно возможные средства подвести под произвол и анархию хоть какую-то мотивационную базу.

Если историческая действительность и развивается диалектически, то в 1930-е годы эта диалектика была поставлена с ног на голову. Бесхозяйственность, которая является неизбежным спутником усиления централизма, преодолевалась с помощью еще большего централизма и подавления инициативы. Борьбу с бюрократизмом предлагалось вести за счет еще большего укрепления бюрократизма и единоначалия. В результате централизм, призванный победить бесхозяйственность, не решил задачи, но усилил элементы анархии в производстве.

Диспропорции в развитии всего народного хозяйства - укрепление промышленности за счет ослабления сельского хозяйства, рынок в производстве средств производства при помощи «замораживания» заработной платы, уровня жизни и развития производства предметов потребления - дополнялись нелогичностью, абсурдностью организации рабочих мест. С одной стороны, наличие миллионов норм и нормативов, с другой - невозможность их применения вследствие противоречия их друг другу. Единственным выходом оказалось произвольное назначение расценок. Так, на рутинной операционной работе человек получал в час 1 руб. 60 коп., а на сложной - лишь 75 коп.<sup>18</sup>. Как следствие, резкое обесценивание квалифицированного труда, сдерживание темпов научно-технического прогресса.

Централизованное управление, задуманное как единственно научное, оказалось несовместимым с управлением научным. Произвол сверху, слепое послушание на промежуточных ступенях иерархии, отчуждение снизу - вот координатные точки административно-приказного управления. Административная система имеет ту страшную особенность, что она воспроизводит самую себя, создает такую обстановку в народном хозяйстве, в которой она незаменима. Анализируя логику исторических событий, убеждаешься: сталинская модель экономики родилась не от хорошей жизни. Непоследовательное внедрение нэпа, когда товарно-денежные отношения расширились параллельно разбуханию централизованного аппарата, объективно породило бесхозяйственность. Реальное обобществление производства, для которого Россия с ее запоздалым формированием капитализма не успела создать необходимых предпосылок, свелось в послеоктябрьский период к формальному обобществлению. В начальный период «военного коммунизма» были конфискованы и национализированы почти все предприятия промышленности, торговли, транспорта, банки. Помимо крупных среди обобществленных оказались также небольшие предприятия, на которых работал всего один рабочий. Но уже в 1921 г. стало ясно, что в этой сфере перегнули палку. Начался обратный процесс. В период нэпа происходил частичный процесс де-обобществления предприятий, раздача в частные руки средних и мелких. Раскрепощение предпринимательской

деятельности в 1920-е годы так и не было доведено до конца. Хозяйственный расчет хотели внедрить на «снизу», а «сверху», не за счет укрепления хозяйственной инициативы, а при помощи усиления мелочной опеки.

Самое удивительное в том, что двойственность экономико-политической линии сталинской администрации вовсе не противоречила ленинским принципам, как это принято сейчас думать. 1929 год - год великого перелома - являл собой продолжение и 1919 года - пика «военного коммунизма», и 1921 года - начала нэпа.

К чему призывал все годы Ленин? Прежде всего к железной дисциплине, беспрекословному повиновению воле одного лица<sup>19</sup>, к строжайшей ответственности, безусловному исполнению предписаний и распоряжений<sup>20</sup>. Причем, Ленин требует не только безусловного, но и добровольного исполнения приказов, как будто это очень близкие, друг друга предполагающие явления - принудительность и добровольность. Впрочем, чему тут удивляться, если единоличная диктаторская власть для него вполне совместима и с коллективностью управления, и с демократизмом<sup>21</sup>.

Подобная двойственность - а большевики с приходом к власти вынуждены были к ней склониться - и предопределила паллиативность хозрасчета. Только при помощи диктата и дисциплины можно было, по Ленину, создать хозяйственный механизм, работающий как часы<sup>22</sup>. Хозрасчет подразумевает всеобщую калькулируемость, учет себестоимости и потерь, рациональную экономику, шаткую ответственность по всем линиям и многое другое, с чем спорить никто не станет. Но не ценой утраты хозяйственной инициативы. Ленин призывал к развитию местной инициативы, многообразию, живому творчеству масс<sup>23</sup>, но все это оставалось словами в условиях, когда всякая реальная инициатива и многообразие всячески давились им сам же. Ленин вел решительную борьбу с анархосиндикализмом и левацкими взглядами, с рабочей оппозицией и самостоятельными профсоюзами, буржуазным парламентаризмом и политическим плюрализмом, митинговым демократизмом трудящихся масс, мелкобуржуазной психологией русского крестьянина-хозяина. Все, чем дышала и чем жила товарная экономика и хозрасчет в развитых западных странах, нужно было выкорчевать, перемолоть, переко-

вать и на развалинах создать социалистический хозрасчет под началом Административной системы.

Странный союз рыночных принципов и Административной системы не мог не привести к экономической нестабильности. Верхи обогащались, низы беднели. Нэп и свобода частной собственности ударили по социальным низам, на безработице и экономических неурядицах грели руки прежде всего «нэпманы», т.е. частники. В магазинах появилось все, но по очень высоким ценам. На частные предприятия можно устроиться любому, кто имел квалификацию. Но денег и квалификации не имели миллионы. История иногда повторяется. Середина и конец 1980-х годов: дефицит товаров народного потребления, превышение спроса над предложением, расцвет теневой экономики, обогащение кучки дельцов, обнищание миллионов и обогащение единиц. Только сейчас в «героях дня» числятся не нэпманы, а кооператоры. Сверхдоходы и спекуляция на одном полюсе, ограничение зарплаты прожиточным минимумом, жилищный голод и безработица - на другом. Тогда и сейчас - повторение или урок? В выигрыше - сознательно или нет - оставались всякий раз бюрократы Административной системы - авторы и режиссеры исторической драмы о хозрасчете.

Чувство неуверенности в завтрашнем дне, которое, кажется, никогда не покидало русского человека, постоянно попадавшего в какие-то исторические передраги, могло существовать все эти годы только как сугубо личное, никому не демонстрируемое и вслух не высказываемое ощущение. Напротив, официально демонстрируемым коллективным верованием было чувство исторического оптимизма, на проверку оказавшимся ложным. Насильственное же насаждение коллективных верований, какими бы благородными целями оно ни прикрывалось, всегда создает только ложный коллективизм. Коллективизм механической солидарности.

С распространением в 1930-е годы насильственной коллективизации вширь и вглубь ложные идеалы коллективности заявили о себе с полной силой. Произошло массовое отчуждение от них. Возвращение к методам «военного коммунизма» привело к росту крестьянских восстаний, отчуждению хозяина от земли и серьезно нарушило политический союз рабочего клас-



са и крестьянства. Как известно, в экстремальных условиях велика вероятность того, что будет взят курс на жесткую модель управления. Так оно и случилось.

Массам нужен порядок и стабильный социальный строй. Это естественные чаяния людей в любом обществе и в любую историческую эпоху. Наконец, борьба за выживание - первейший закон государства. Беда, если оно защищает себя, не думая о защите своих граждан, их прав и свобод. Когда же в обществе и экономике нарастает уровень неуправляемости, это свидетельствует скорее о переходе к качественно новому состоянию - многообразию социальных и хозяйственных связей. Но как различить ложное и реальное многообразие?

Многообразие должно было стать логическим следствием ленинской политики нэпа, предоставления всем звеньям хозяйственной самостоятельности. Но оно им не стало. Не могло стать в виду объективных исторических условий.

Партия большевиков подошла к Октябрьской революции с достаточно ясной теоретической программой. Конечно, в ней было немало противоречий, что и проявилось в 1920-е годы. Но главные контуры исторической эволюции российского общества были ясны. Большевикам был совершенно очевиден тот факт, что социалистические производственные отношения не возникают в недрах предшествующей капиталистической формации, поскольку их социально-экономическая основа - общественная собственность - не может стихийно вырасти из частной. Естественно, что переход здесь предстоит не через экономические реформы, а через социальную революцию.

Первоначально, как полагал В.И. Ленин, необходимо было сделать «переход к новым общественно-экономическим отношениям возможно более постепенным» и осуществить его с максимальным «приспособлением к существовавшим тогда отношениям...»<sup>24</sup>. Для чего намечалось использовать механизм государственного капитализма (предоставление капиталистам концессий, создание советских акционерных обществ с участием частного капитала, сдача предприятий в аренду и т.п.).

Однако отчаянное сопротивление буржуазии, нежелание идти на политические уступки вынудили партию форсировать процесс рево-

люционной ломки старого, до предела сжать исторические сроки построения нового общества. Так возникла историческая неизбежность и логическая обусловленность политики «военного коммунизма». Промышленное производство в стране сократилось к 1920 г. по сравнению с 1913 в несколько раз. Энергетическая база была практически подорвана. Не хватало топлива, сырья, продуктов питания, сократилось производство тяжелой и легкой промышленности.

Национализировав промышленность, т.е. уничтожив многообразие субъектов производства (капиталистов), государство вынуждено было взять на себя централизованное снабжение предприятий, т.е. стать единственным субъектом. Вводилась обязательная трудовая повинность по принципу «кто не работает, тот не ест». Товарно-денежные отношения практически свернуты, продукты питания распределялись по карточкам, отменена плата за коммунальные услуги. Переход к высшей по сравнению с капитализмом фазе развития начался с восстановления примитивных форм хозяйствования - натурализации экономических отношений. Именно натуральное хозяйство всегда выступало консервантом механического, примитивного коллективизма.

Хозяйственный кризис повлек за собой серьезные социальные последствия. Из-за голода и безработицы квалифицированные рабочие мигрировали в деревню, превращались в ремесленников и кустарей. Абсолютная численность рабочего класса сократилась более чем в два раза, и соответственно уменьшилась его относительная доля в составе населения. Все это вело к деклассированию значительной его части. Впоследствии деклассированные элементы выступили социальной базой ультрареволюционной идеологии, носителями принципов «кто был никем, тот станет всем». Они продолжали разрушать даже в тот момент, когда давно уже требовалось создавать новый порядок. Одни на этой волне вылезли в начальство, другие не сумели приспособиться к новой жизни, остались всем и вся недовольными. Из них чаще всего рекрутировались погромщики, террористы, доносители. Они выступали против «нэпманов», хозрасчета, рыночной экономики.

Постепенно становилось очевидно, что методы «военного коммунизма» не ведут к оздо-

ровлению экономики. Поднять крупную промышленность без достаточных капиталовложений, применения современных форм организации труда, восстановления физических и духовных сил рабочего класса невозможно. В среде крестьянства росло недовольство продрозверстой, которая резко ограничивала возможность распоряжаться предоставленной ему землей. Нарушался взаимообмен между городом и деревней, промышленностью и сельским хозяйством.

Все это не способствовало созданию экономического фундамента для укрепления политического союза рабочих и крестьян, а, следовательно, и развитию истинных отношений трудового коллективизма между двумя ведущими классами, как это задумывалось в самом начале. Захват политической власти и национализация средств производства - это еще полдела, это лишь формальное обобществление производства. Реальное же его обобществление, или, по словам В.И.Ленина, обобществление на деле, можно провести только экономическими методами. Эти задачи и призван был решить нэп и развернувшаяся на его основе индустриализация.

Таким образом, подмена реального обобществления формальным или полное сведение первого ко второму - еще одна историческая предпосылка утверждения в социалистическом обществе не истинного, а ложного коллективизма. К этому моменту социальный состав населения представлял крайне неоднородное явление. Два основных эксплуататорских класса - помещики и городская (крупная и средняя) буржуазия - были ликвидированы. Но сохранилась широкая прослойка мелкой (городской и сельской) буржуазии. Классовая неоднородность означала, что общественные группы, составляющие социальную структуру, находятся на разных уровнях социальной зрелости с точки зрения развития у них коллективистских отношений, т.е. тех норм и ценностей, к утверждению которых всю жизнь стремились большевики. За плечами у пролетариата значительный опыт классовой борьбы. Для него принципы интернационализма, солидарности, социальной справедливости и коллективного сотрудничества не были пустым звуком. Пусть даже они понимались весьма своеобразно. Пролетарий по определению никогда не был собственником, ему

все равно было, где жить или работать - в этой стране или в другой. (Таков он был по своей социальной роли, что вовсе не значит, будто русский рабочий не дорожил своей родиной. Еще как дорожил. Но как личность, а не как носитель классового сознания.) Отсюда и своеобразный интернационализм с оттенками нигилизма и отчуждения. Своеобразно понимались им также солидарность (с примесью классовой ненависти) и справедливость (как атрибут уравнительности).

Иной была природа крестьянства, из рядов которого шло пополнение рабочего класса. Крестьянин - это труженик и индивидуальный собственник одновременно. Отсюда противоречивость структуры его социально-экономической роли. Крестьянство не имело опыта классовой борьбы между трудом и капиталом. Напротив, он корнями своими еще находился в общинном мире, где понятия солидарности, справедливости, товарищества и взаимопомощи существовали для крестьянина как реалии межличностных, субъективно-доверительных отношений, не опосредованных классовым антагонизмом, всей системой производственных и товарно-денежных отношений. Не потеряно у него и чувство хозяина, стремление к индивидуальной, неотчуждаемой собственности. Крестьянин никогда не был и не мог быть интернационалистом. Он жил своей малой родиной, своим домом и хозяйством. Община поощряла трудолюбивых и хозяйственных, они составляли ее дух и плоть. Нетрудолюбивых, равнодушных к земле - этаких интернационалистов наизнанку, она выталкивала вовне. Они шли в город, в промышленность. Полу-крестьяне, полу-рабочие, потерявшие навыки земледельческой культуры труда и не успевшие еще приобрести навыков индустриального труда, они приобщались к городской культуре, которая имела - сама по себе как особый тип урбанистической цивилизации - совершенно противоположные ценности. Анонимность городского пространства, частичный, обезличивающий труд в крупном производстве, отчуждение от всего и ото всех.

Соединить в одном «обществе-коллективе» эти различные социокультурные общности было делом чрезвычайно сложным. Тем более в те сжатые исторические сроки, которые определили этому процессу большевики. Потому и оставался чисто формальный путь - формаль-



ное обобществление вместо реального, политические методы стимулирования труда вместо экономических, политический союз рабочих и крестьян, а не социально-экономический. Рабочих загнать в крупные фабрики, а крестьян - в крупные колхозы. Это и есть путь механической солидарности.

Пролетариат прошел, пусть далеко не полностью, школу передовых для того времени капиталистических производственных отношений. Напротив, крестьянство подошло к социализму с более ранней - докапиталистической - стадии развития. В его среде были сильны феодально-крепостные пережитки, поэтому распространение товарно-денежных отношений при переходе к нэпу по существу довершало лишь то, что не успел сделать в деревне капитализм.

На X съезде РКП(б) в марта 1921 года В.И. Ленин обосновал необходимость перехода к новому курсу хозяйственной политики. Он начал использование в интересах социалистического государства товарно-денежных отношений и экономических методов хозяйственного руководства, расчета и материального стимулирования, временное допущение частного капитала как рычага для экономического подъема социалистической промышленности.

В соответствии с требованиями времени намечалась переоценка сложившихся методов руководства, перестройка управленческого аппарата, развернута подготовка новых кадров в производстве. К этому времени на государственном снабжении, т.е. на прямой дотации, остались лишь крупнейшие предприятия, имевшие ключевое значение для экономики. Все другие переводились на хозяйственный расчет. Предполагалось, что это должно иметь поворотное значения для развития социалистических отношений, победы социалистического уклада в экономике. Именно тогда закладывались основы более поздних производственных отношений между социалистическим предприятием и социалистическим государством: строгий режим экономии, неуклонное повышение производительности труда, обеспечение прибыльности и рентабельности, постоянное совершенствование процесса производства и организации труда. Повысился экономический авторитет заработной платы. Если раньше, когда, сохранялось пайковое обеспечение рабочих, она имела чисто номинальное значение, то теперь станови-

лась реальным средством материального поощрения за труд. Введение коллективного снабжения более тесно увязало размер зарплаты с конечными результатами работы трудового коллектива. Утвердилась формула, которая и сегодня является основой экономического стимулирования труда: темпы роста производительности труда должны определять и опережать увеличение заработной платы.

Положительные социально-экономические последствия развития материального стимулирования в производственных коллективах предприятий не замедлили сказаться: повысилась производительность труда, сократилась численность персонала, укрепилась трудовая дисциплина. Перестраивается и кадровая политика в сфере управления промышленностью. Из армии и административных учреждений в ведущие отрасли экономики перераспределяются наиболее опытные кадры коммунистов. К руководству производством пытаются привлекать буржуазных специалистов.

После национализации промышленности вторым важным шагом была ее концентрация: сохранение за ВСНХ наиболее важных предприятий, а для остальных - временное закрытие или сдача в аренду. Восстановление в первую очередь крупных предприятий ведет к росту численности занятых в общественном производстве. Причем, проведение экономической реформы с самого начала было поставлено под жесткий социальный контроль государства с тем, чтобы закрытие предприятий не наносило урон политической силе пролетариата, не вызывало оттока квалифицированных рабочих в деревню.

Государству пришлось взять в свои руки централизованное распоряжение материальными и трудовыми ресурсами, регулирование хозяйственной жизни страны на основе так называемых мобилизационных планов. Но регулирование рынка рабочей силы - вещь чрезвычайно сложная. Она требует огромного опыта, знаний и профессионального мастерства. Ничего этого у аппаратных работников не было. Проблема усугублялась также обыкновенными обстоятельствами: демобилизацией большого числа красноармейцев, сокращением общего числа рабочих мест в промышленности. Общее число людских потерь в результате мировой и гражданской войн, голодного истощения, сыпного тифа и т.п. составило за шесть лет, включая

эмиграцию, 25 млн. человек<sup>25</sup>. Численность лишь демобилизованных солдат превышала 10 млн. человек<sup>26</sup>. На биржах труда в 1918 г. было зарегистрировано более 1,5 млн. безработных, а в 1921 г. - более 800 тыс.<sup>27</sup>. Попытка государственного регулирования рынка труда не всегда приводила к успеху. Национализация промышленности кроме всего прочего должна была расширить количество вакансий для рабочего класса. Действительно, так и произошло. Если в 1918 г. на 100 безработных имелось 62 предложения рабочих мест, то в 1921 г. - уже 115 мест<sup>28</sup>. Как видим, структура рынка труда стала противоположной: вначале предложение превышало спрос на рабочие руки, а затем спрос уже опережал предложение.

На первый взгляд, политика замены «военного коммунизма» нэпом имела очевидные успехи. Но какой ценой они достигнуты? Для сокращения безработицы государство первоначально пыталось использовать людей на общественных работах (очистка городских территорий, заготовка топлива, дорожные работы и т.д.). Однако подобные меры носили стихийный и разрозненный характер. Не дала ожидаемых результатов и национализация крупных фабрик. В бедной и разоренной стране государство вынуждено было содержать огромное количество наполовину бездействующих предприятий с чрезмерно раздутым персоналом рабочих и служащих.

В результате резко снизилась заработная плата и, как следствие, упала производительность труда. При устаревшем и наполовину выведенном из строя оборудовании повысить же до нужных размеров можно было опять же увеличением ручного неквалифицированного труда. Возник замкнутый круг: расширение занятости вело к снижению зарплаты и производительности труда, а повышение последней вновь требовало роста числа занятых, значит, еще большего снижения зарплаты.

Фактически зарплата трудящихся в этот период была ниже голодного минимума. Экономическое различие между работающими и безработными практически стерлось<sup>29</sup>. Мизерная зарплата перестала служить активным стимулом к труду: безработные предпочитали не устраиваться на предприятия и сидеть на пособиях. Только в 1918 г. на пособия по безработице государство ассигновало 300 млн. рублей<sup>30</sup>.

Хотя фонд пособий по безработице мог создаваться только трудом работающих. Безработные - в большинстве своем физически трудоспособные люди - вынуждены были превращаться в социальных паразитов, еще больше снижая и без того низкий материальный уровень жизни работающих.

Таким образом, экономическая разруха и военная интервенция поставили на грань физического выживания основную производительную силу общества и политическую опору Советской власти - пролетариат. Нормы распределения продуктов питания были резко сокращены, между тем как предприятия должны работать с прежней интенсивностью, выполняя оборонные и народнохозяйственные заказы. Государственное регулирование рынка труда - как стихийно возникшего элемента рыночной экономики, которую большевики никак не хотели допустить в плановый социализм (ее выгоняли в дверь, а она вошла в окно, подпольно), - требовало научного анализа ситуации. И вот и занялся один из теоретиков плановой экономики С.Г. Струмилин.

Он научно доказал взаимосвязь, существующую между размером зарплаты и уровнем производительности труда. Если рабочий не получает питания, то его организм либо физически истощается, либо заметно снижает производительность труда. Из физиологии точно известно, сколько калорий в сутки взрослый рабочий должен получать при легкой, средней и тяжелой работе. Привлекая эти и другие статистические данные, Струмилин точно рассчитал нормы питания, продуктивность труда и расход энергии на единицу продукта. Он приходит к выводу: «низкая заработная плата с народнохозяйственной точки зрения является по расчету на единицу продукта самой дорогой, а высокая, наоборот, самой дешевой. В самом деле... уменьшение нормального пайка чернорабочего (3600 калорий) всего на 10-20% понижает производительность труда на 28-55% и тем самым удорожает производство единицы продукта на 25-80%, и обратно»<sup>31</sup>.

Стало быть, социальная политика партии должна исходить из необходимости повышения заработной платы рабочим хотя бы до того минимального уровня, который может обеспечить достаточное пропитание человеку и рост производительности труда. Анализируя дина-



мику заработной платы и роста цен на предметы первой необходимости за период с 1914 по 1918 гг., Струмилин приходит к выводу о том, что в 1918 г. рабочий на свой заработок мог получить в 1,5 раза меньше калорий, чем в 1914 г. Происходит абсолютное и относительное обнищание рабочего класса. Однако, не дополняя от государства, последний тем не менее как-то существовал.

Опираясь на данные обследования бюджетов рабочих, проведенного Петроградским областным комиссариатом труда в мае 1918 г., Струмилин выясняет, что «петроградский рабочий, помимо заработка, изыскивает целый ряд других средств для покрытия своего дефицита в питании»<sup>32</sup>. Среди источников дополнительного дохода, поддающихся учету, были бесплатные посылки с продуктами от родных из деревни в обмен на мануфактуру, поступления от продажи имущества, одежды, сбережения от крупных получек при введении новых тарифов задним числом, сдача комнат жильцам, займы и даже сбор милостыни. Но несмотря на дополнительные доходы, общей суммы денег все равно не хватало на пропитание, так как из нее приходилось вычитать еще расходы на жилище, одежду и другие потребности. Анализ временных рядов, показывающих изменение статей расходного бюджета рабочих за период 1908-1918 гг., выявил определенное расхождение: для всех обследованных категорий рабочих за 10-летний период средний заработок увеличился в 9 раз, а расход - в 14<sup>33</sup>.

Обобщение эмпирических данных показало, что через государственные распределительные органы (карточную систему) рабочий получает меньше, чем покупает на городском рынке. Тогда в какой степени оправдывает себя карточная система? Статистические расчеты показывают неэффективность последней. Казалось бы, можно этим и ограничиться, приступив к разработке практических рекомендаций для правительства, например: отменить карточную систему и ввести рыночные цены. Вывод логичен, но преждевременен. Струмилин углубляет свой анализ. Он спрашивает себя: к каким последствиям может привести нормирование заработной платы в условиях существования рыночных цен? Если рабочему, пользующемуся рынком, повысить заработную плату, то это означало бы неявное обогащение частников и спекулянт-

тов. Так и было на самом деле. Проводя социальные мероприятия по защите малообеспеченных слоев, государство фактически усиливало капиталистические элементы на рынке. Если ввести ряд запретов на свободную торговлю, то это сократит поступление продуктов питания в рацион рабочего, а саму торговлю превратит в нелегальный бизнес и одновременно взвинтит рыночные цены.

К таким выводам привели эмпирические данные о среднем размере заработка и пайка рабочих, подученные в ходе бюджетных обследований. На самом же деле положение гораздо сложнее, полагает Струмилин. Картина резко меняется, когда мы переходим от исчисления средних к рассмотрению размаха вариаций заработка и пайка для различных групп рабочих. Перегруппировав данные, Струмилин строит новую таблицу, в подлежащем которой находятся бюджетные группы (распределение рабочих в зависимости от размера зарплаты), а в сказуемом - количество иждивенцев в семье, среднее число калорий на одного едока по нормированным ценам, по вольным ценам, в калориях и в продуктах нормального пайка. Такая процедура позволила дать сравнительный анализ нескольких переменных и сделать важные выводы о социально-экономической дифференциации пролетариата.

Оказалось: средний паек в 2100 калорий получают лишь 30% обследованных рабочих. Высокооплачиваемые рабочие, составляющие менее 1% всей совокупности, получают до 3600 калорий. Если минимальная норма голодного пайка составляет 1850 калорий, то около 50% рабочих получают меньше нормы и в первую очередь становятся жертвой голодного тифа<sup>34</sup>. Если добавить сюда другие понижающие реальный заработок факторы - квалификацию, степень интенсивности труда, количество прогулов, - то разница между высокооплачиваемыми и малооплачиваемыми категориями будет как 10:1. Если реально норма питания первой группы рабочих составляет 3600 калорий, то у второй, по предположению, она должна равняться 360 калорий. Но на самом деле все обстоит так, что малооплачиваемые получают только по одним карточкам в 3 раза больше, чем дают расчеты.

В этом-то и заключается социальное значение карточной системы: она обеспечивает минимум питания даже необеспеченным слоям

населения. Роль ее «тем больше, чем выше дифференциация этого населения в смысле его обеспеченности заработком или другими источниками дохода. Карточная система противодействует этой дифференциации, сглаживая крайности»<sup>35</sup>. Через семьдесят лет мы вспомнили открытый Струмилиным закон. Во многих городах СССР была введена карточная система на продукты первой необходимости. Введена в условиях реального хозрасчета. Введена для сглаживания социальной дифференциации как единственное средство поддержать на минимально приемлемом уровне материальный достаток малообеспеченных слоев.

Анализ ситуации приводит Струмилину к двум противоположным выводам: вначале - о ненужности введения карточной системы, а затем о ее необходимости. Какой же вывод наиболее правильный? Струмилину предлагает сделать мысленный эксперимент. Допустим, рассуждает он, карточная система отменена, как это отразится на положении беднейших групп рабочего класса? В первое время оно вызовет удешевление цен на продукты примерно на 30%, значит, рабочему будет легче прокормить себя. Для спекулянтов это означает конец монополии и обогащения. Однако в условиях свободной торговли, когда спрос превышает предложение, иначе говоря, при значительном дефиците товаров, через некоторое время цены в местах сбыта (т.е. в городах) моментально возрастут. Неизбежно увеличится дифференциация в нормах питания у различных групп рабочих. Допустим, наоборот, карточная система укрепляется настолько, что каждый рабочий получает дополнительно 500 калорий. В этом случае рыночные цены возрастут на 50%, а заработок и расход на питание останутся на прежнем уровне. В результате социальная дифференциация сократится. Теоретические выкладки Струмилину снабжает статистическими расчетами и построением прогнозной таблицы<sup>36</sup>. Из нее следует, что от свободной торговли выигрывают только высокооплачиваемые рабочие, но за счет ухудшения положения низших слоев. Напротив, при усилении системы нормирования все меняется местами. «Если же принять еще в расчет, что беднейшие три группы охватывают 83% рабочего населения, а три остальные - только 17%, то вывод о необходимости карточной системы становится бесспорным»<sup>37</sup>.

Что же произошло? Государство, ликвидируя безработицу, могло обеспечить работающим заработную плату ниже голодного минимума. Понимая невозможность обеспечить физическое выживание только за счет государственных средств, правительство допустило элементы хозрасчета и рыночной экономики. Часть заработной платы рабочие понесли на рынок, обогащая дельцов и развивая теневую экономику. Известный в те годы русский статистик А. Исаев писал: «между занятыми в производстве, получающими крайне мизерную заработную плату и все равно вынужденными, чтобы поддерживать свое существование, прибегать к распродаже последних пожитков и использованию нелегальных источников дохода, и безработными, существовавшими теми же способами, разница в смысле материального благополучия была чрезвычайно небольшая»<sup>38</sup>.

Минимальная заработная плата - количественный показатель существования в обществе дешевой рабочей силы - не стимулировала высокую производительность труда и в то же самое время обогащала дельцов от теневой экономики. При этом заработная плата (между прочим, элемент хозрасчета) может быть минимальной в двух смыслах: абсолютно минимальной как в 1918 г., когда она была ниже голодного минимума, и относительно минимальной, как это случилось в 1980-х годах, когда зарплата советского рабочего оказалась самой низкой среди всех промышленно развитых стран. И в том, и в другом случае говорить о реальном хозрасчете экономически некорректно: рубль, не покрытый товарной массой, перестает служить измерителем количества труда и эквивалентом денежного обращения. В условиях мнимого хозрасчета, как правило, опережающими темпами развивается противоположность реального хозрасчета - натуральный обмен, обесценивающий рубль как денежную единицу товарного обмена. Так происходило в период перехода от нетоварного «военного коммунизма» к товарному напу. То же самое наблюдалось и в конце 1980-х годов - в период перестройки, призванной заменить нетоварную экономику «застойного» периода товарной, но регулируемой на социалистических принципах экономикой нового образца. И в том, и в другом случае это сопровождалось расцветом натурального теневого обмена.



Предвидение К.Маркса о том, что социализм способен успешно применять формы хозяйства, развившиеся в рамках буржуазного общества, освободив их от капиталистических напластований<sup>39</sup>, сегодня надо понимать иначе.

Попытка насадить новые формы общественного строя - социалистического - на отсталую почву предшествовавшего (капиталистического) строя в условиях России привела к реставрации не только буржуазных (товарно-денежных), но и добуржуазных (натуральных) элементов хозяйствования. Подобная тенденция наблюдалась и в развивающихся странах Африки. Проникновение сюда западного капитала не столько подтянуло аборигенные производственные отношения до уровня развитых капиталистических форм, сколько восстановило еще более ранние и архаичные формы социально-экономических отношений.

История как бы отступила не на один, а на два шага назад, поскольку искусственное подтягивание общества на передовые рубежи цивилизации грозит не ускорением, а еще большим отставанием. А значит, консервацией архаических форм коллективного бытия и коллективного сознания, в частности, обнищанием коллективных условий существования, деклассированием основного производителя материального богатства (а ведь переход от клановой организации к стабильной классовой структуре служил у Э.Дюркгейма признаком прогресса) и расцветом уравнилельной психологии. Последнее было естественным следствием первых двух факторов, так как социальным носителем уравнилельности, т.е. механической солидарности, выступают всегда неимущие либо деклассированные слои - не- или малоквалифицированные работники, используемые в качестве дешевой рабочей силы в принудительной организации труда. Личностное и профессиональное начало, как и потребность в защите гражданских прав (особенно при расширении безработицы), у них практически неразвиты.

Переход к нэпу сопровождался возвратом к многоукладной экономике и обострением социальной дифференциации. На отданных в аренду капиталистам предприятиях развернулась настоящая классовая борьба. Факты свидетельствуют, что буржуазия, привлекая самые передовые формы организации труда и прогрессивную технологию, которых стране остро не дос-

тавало, одновременно восстанавливала самые хищнические методы эксплуатации, характерные для ранних этапов развития капитализма, а именно формального периода подчинения труда капиталу: максимально увеличивала рабочий день, широко использовала труд детей, занижала заработную плату, не соблюдала санитарно-гигиенические нормы и условия труда. Это еще больше подтолкнуло государство к усилению контроля. Оно вынуждено было постоянно проводить инспекционные обследования частных предприятий, с помощью карательных и административных мер ограничивая норму эксплуатации. На частных предприятиях были выше заработная плата, производительность и эксплуатация труда, на государственных - наоборот.

Восстановление народного хозяйства, предприятий тяжелой и легкой промышленности, расширение частной инициативы вскоре дали свои плоды. Улучшились показатели экономической деятельности. Развитие товарно-денежных отношений и финансово-кредитной системы завершило переход к твердой валюте: на международном рынке появился конвертируемый советский червонец. Достигнута была сбалансированность доходов и расходов государственного бюджета, сокращен чрезмерно раздутый административный аппарат, ускоренно развивался государственный сектор. Расширение материальной заинтересованности крестьянства и экономической самостоятельности предприятий и трестов, развитие кооперации и налаживание дисциплины на производстве положительно сказались на хозяйственном благосостоянии общества. Ежегодные темпы роста сельского хозяйства в 1922-1927 гг. достигли 12%, а промышленности - 30-40%<sup>40</sup>.

Однако дальнейшее экономическое продвижение вперед потребовало еще большей концентрации материальных и человеческих ресурсов. Страна достигла только своего довоенного уровня развития. Чтобы догнать передовые капиталистические страны, а тем более перегнать их в экономической и социальной сферах, необходимо было предпринять еще более глубокие структурные сдвиги и еще выше поднять темпы промышленного развития.

Общая техническая отсталость промышленности, невозможность внешних займов и недостаточные накопления внутри страны (как и ряд

других причин) потребовали концентрации на ключевых отраслях промышленности, первостепенного и форсированного развития именно их в ущерб пропорциональному и постепенному движению экономики в целом. В такой обстановке государство вновь обратилось к своеобразной «разверстке» в промышленности (жесткие директивные задания по производству и распределению продукции и изъятие в бюджет практически всей прибыли) и сельском хозяйстве (обязательные поставки в развернутой номенклатуре). Иными словами, к практике и методам управления периода «военного коммунизма». Переход к административно-командным методам управления, форсированной индустриализации и сплошной коллективизации диктовался также ближайшей военной угрозой, недостаточным культурным уровнем народных масс, слабостью демократических традиций в политике.

На протяжении 1930-40-х годов производство основных видов промышленной продукции поднялось на принципиально иной уровень, нежели тот, который был характерен для дореволюционного времени или периода нэпа. К началу войны СССР преодолел абсолютное отставание от основных капиталистических стран. Производство тугуна, стали, электроэнергии, топлива в стране превосходило соответствующие показатели Германии, Англии, Франции или вплотную приблизилось к ним. В этот период был реконструирован, расширен, а во многом и создан заново весь комплекс машиностроения, химии, оборонной промышленности. Появились новые отрасли производства - авиационная и автомобильная промышленность, тракторостроение и многие другие, которых не существовало в 1920-е годы.

Однако сверхцентрализация управления, оторванность финансовых органов от промышленности, переключение непосредственных источников финансирования капитального строительства из сферы производства в сферу обращения (налог с оборота) имели негативные последствия. Усилилась ориентация плановых заданий не на качество, а на объем выпуска продукции, что не интересовало трудовые коллективы в режиме экономии, в снижении текущих и капитальных затрат. В первой половине 1930-х годов тяжелая промышленность стала убыточной.

Неоднозначные процессы происходили в среде рабочего класса - основного носителя социалистических коллективистских отношений. Его численность выросла с 9 млн. в 1928 г. до 23 млн. человек в 1940 и 26 млн. в 1950 г., а число специалистов поднялось к 1940 г. до 2,5 млн. «В стране стало складываться массовое многомиллионное ядро индустриальных работников современного типа»<sup>41</sup>. Однако эти работники относились к культуре труда во многом по старинке. Гиганты индустрии создавались крайне нерационально, неэкономно тратились топливо и электроэнергия.

«Бичом промышленности» (выражение Сталина) являлась и обезличка, т.е. отсутствие всякой ответственности за порученное дело и в то же время вмешательство вышестоящих инстанций в работу трудовых коллективов, мелочная опека и дезорганизация их. Бесхозяйственность и низкая трудовая дисциплина, в свою очередь, вынуждали правительство вникать во все мелочи производства, выпускать массу специальных, часто очень мелочных, постановлений (например, правительство приняло постановление о буксах и смазчиках). Это называлось «руководить по-новому»: давать не общие директивы, а конкретные указания, знать гущу жизни, «технику дела». Считалось, что индустриализация требует единоличного управления, а не коллегияльного<sup>42</sup>.

В то время как сотни миллионов рублей пропадали из-за бесхозяйственности, капиталовложения в жилищное строительство и улучшение условий труда оставались мизерными. В 90 городах страны план по жилищному строительству был выполнен на 29%, а в Сталинграде - только 5%. На криворожских рудниках «только 30% семейных и 70% одиночек обеспечены жильем, остальные живут в соседних селах и ходят на работу за 3-5, а то и за 7 км»<sup>43</sup>. В этом «социалистическом городе» не хватает столовых, люди готовят еду на кострах, в магазинах нет даже хлеба, не хватает овощей, лучшие квартиры распределяют между администрацией и сотрудниками милиции. На предприятиях процветает «спецеество» - агрессивное-враждебное отношение к старым специалистам. Их пытаются всячески дискредитировать за малейшее нарушение. На предприятиях воцаряется, с одной стороны, атмосфера беззаветного энтузиазма, трудовой романтики, готовой преодолеть все и

всякие трудности, с другой - бесхозяйственностью и равнодушием к народному добру. Низкий уровень культуры труда, практика принудительного труда, атмосфера всеобщей подозрительности и страха распространяется не только на коллективы предприятий, но и на колхозы.

Нэп, ожививший хозяйственную жизнь страны и поднявший уровень экономической заинтересованности работников в результатах своего труда, предполагал сочетание различных форм собственности (государственной, фабрично-заводской, кооперативной, семейной, единоличной). С конца 1920-х годов методом жесткого администрирования начала насаждаться фактически лишь одна из форм собственности - общенародная (в промышленности). Постепенно она трансформировалась в государственную. В это время сложились предпосылки для проявления отчуждения труда: производители (трудовые коллективы) отделялись от средств производства, которыми реально распоряжались ведомства. В 1952 г. было провозглашено, что владельцем средств производства в СССР является государство. Постоянное усиление его экономической функции сопровождалось увеличением числа административных инстанций. В результате «трудовые коллективы превратились в простых исполнителей воли ведомств, а непосредственные производители - люди - фактически в наемных работников. Труженик отделился от средств производства, демократический централизм в экономике принял форму бюрократического централизма»<sup>44</sup>.

Отношение к общественной собственности как «ничейной» сложилось в массовом сознании работников как устойчивый коллективный стереотип. Как свидетельствуют социологические данные, многие трудящиеся перестали чувствовать себя хозяевами в коллективе, на предприятии (данные исследований 1987 г.)<sup>45</sup>. Негативные тенденции в массовом сознании, сформировавшиеся в годы культа личности и период застоя, сохранились и поныне. Подмена воспитательной работы в коллективе набором идеологических штампов и формальных мероприятий привела к расшатыванию моральных основ коллективизма. «Именно в своей одномерности, псевдоколлективности, некритическом восприятии действительности человек отчуждается от подлинных общественных ценностей и интересов»<sup>46</sup>.

Даже беглый взгляд на историю развития хозрасчетных отношений в СССР порождает ряд недоуменных вопросов. Почему к ним переходили в тот момент и только потому, когда и почему к этому вынуждали социально-экономические условия - обнищание населения, деклассирование и деградация рабочего класса? Стало быть, переход к хозрасчету заранее теоретически никак не предвиделся, не являлся органической частью марксизма. И, наоборот, почему свертывание хозрасчета наступало в тот момент, когда материальное благополучие населения резко возрастало, а, значит, поводов к этому вроде бы не было? Видимо, политика нэпа, вопреки утверждению Р.Дэвиса, не являлась средством «надолго и всерьез» утвердить социализм. Хозрасчет служил просто средством выхода из кризиса и ничем больше. Он моментально становился не нужным, как только дела налаживались. Наконец, возможен ли подлинный хозрасчет «сверху», когда субъектом производственных отношений остается Административная система, по собственному произволу способная его учредить или отменить?

Несомненно, усеченный, неполный хозрасчет не устраивал предприятия. По существу, он только сулил самостоятельность, но не предоставлял ее целиком и полностью. Провозглашенная экономическая свобода, призванная заменить так называемую относительную экономическую обособленность предприятий (этим словом в эпоху «развитого социализма» обозначали хозяйственную свободу предприятий), осталась мнимой свободой. Полного самофинансирования существующие модели хозрасчета (первая, вторая и третья) коллективам не предоставляли. Всем хотелось настоящей экономической инициативы.

Югославия, в отличие от СССР, встала на этот путь гораздо раньше, и поначалу предприятия действительно почувствовали, что они - хозяева своей судьбы. Однако законы рынка, как и произвол Административной системы, действуют вопреки желаниям и интересам людей. От самофинансирования югославы ожидали улучшения материального положения, насыщения рынка товаров, расширения самостоятельности. Однако в условиях подлинного самофинансирования многие трудовые коллективы начали испытывать настоящий финансовый голод. Усилилась социальная дифференциация, сокра-



тились расходы на социально-благотворительных фонды, иссякла профсоюзная касса в трудовых коллективах, профсоюзным чиновникам стало нечем выплачивать зарплату.

Аналогичная ситуация наблюдалась в начале 1980-х годов в Китае. В связи с переходом к новой экономической политике заметно увеличился разрыв в доходах жителей китайских городов. Социологический опрос показал, что сумма наибольшего ежемесячного дохода на человека составляла 268 юаней, а наименьшего - 88. Рост цен, инфляция в первую очередь бьют по тем, у кого низкие доходы<sup>47</sup>.

На развитие товарно-денежных отношений, расширение хозрасчета и самостоятельности предприятий наше общество возлагает законные надежды на оздоровление экономики, повышение социального престижа общественно-го труда, развитие демократии на производстве. Из «застойного пятнадцатилетия» с его сверхцентрализмом и обюрокращиванием экономики страна вышла с огромными материальными и нравственными потерями. Товарно-денежная альтернатива кажется ныне специалистам единственно возможным выходом. Но решит ли она все проблемы, оправдает ли связываемые с нею большие надежды?

Как мы уже видели, падение престижа общественного труда, снижение производительности труда, рост бюрократизма и взяточничества вовсе не уничтожаются, вопреки теоретическим ожиданиям, внедрением хозрасчета. К рецидивам сверхцентрализма, которые, конечно же, в одночасье не изжить, добавляется негатив, специфичный для рыночной экономики: углубление социальной дифференциации, эгоизм групповой собственности, рост инфляции, перспектива временной безработицы в случае свертывания нерентабельных производств, снижение жизненного уровня занятых в них людей и трудности со снабжением.

В связи с этим возникает вопрос: может быть, основную задачу - органически увязать централизованное управление народным хозяйством с товарно-денежными отношениями - невозможно решить в принципе? Иными словами, плановое хозяйство и товарно-денежные отношения являются несовместимыми началами и в рамках социалистического способа производства их никак не соединить? В противном случае мы получим эклектику, соединение

чужеродных элементов.

Одним из показателей экономического неблагополучия служит деформация механизма ценообразования. Когда цена не покрывает затраты на производство важнейшей сельскохозяйственной продукции, а государство вынуждено доплачивать колхозам и совхозам за каждый центнер молока и тонну мяса, тогда цена оказывается проводником затратного механизма. Возникающие в результате превышения закупочных цен над рыночными «ножницы» приводят к существенным деформациям экономических отношений. Довольно распространены случаи, когда колхозы покупали продукты в государственных магазинах и на базах по розничным ценам, а потом сдавали их по закупочным в счет госпоставок. Если различные категории цен устанавливаются вне связи друг с другом, то требуются долгое время для приведения их в соответствие с общественно необходимыми затратами труда. Выравнивание цен за счет сокращения многомиллиардных государственных дотаций и удорожания продовольствия может ударить по интересам наименее обеспеченных групп населения, а компенсационные надбавки к доходам могут, вопреки ожиданиям, не привести к улучшению материального положения.

На рубеже 1970-80-х годов темпы экономического роста упали до уровня, который фактически означает наступление экономической стагнации. В народном хозяйстве нарастало финансовое напряжение, прекратили действовать экономические стимулы повышения качества и эффективности, сложилась реальная основа для роста цен и других негативных явлений<sup>48</sup>. Неспособность административно-правового механизма эффективно выполнять свою главную функцию - стимулировать и контролировать хозяйственную деятельность в сфере общественного труда, - привела к зарождению и постепенному укреплению серьезнейшего недуга - экономической преступности.

Формы и виды проявлений экономической преступности весьма разнообразны. Это растраты и кражи на производстве, взяточничество, коррупция, особо крупные хищения, подкуп должностных лиц. В недрах и под покровом плановой экономики, которую мы долгое время считали бесспорным преимуществом социализма, единственно возможным и не подвергаемым сомнению способом развития обобществ-



ленного производства, стихийно возникало производство и распределение товаров и услуг в обход государственного регулирования. Его называют подпольной, «теневой», нелегальной экономикой. «Ножницы» между формально установленной государством ценой и стихийно возникающей ценой на товары и услуги повышенного спроса, если первая существенно ниже второй, создали почву для расслоения сферы государственной торговли на две - официальную, действующую по установленному регламенту и ценам, и неофициальную, преступную. В этих условиях сформировалась особая социальная категория людей, живущих на нетрудовые доходы, которые фактически оплачивает покупатель. Перераспределение общественного продукта в пользу тех лиц, кто, злоупотребляя служебным положением, присваивает сверхдоход, - это реальная основа для социального паразитизма и социальной несправедливости.

Годами накапливавшаяся инерция чрезмерно раздутого планового механизма постепенно и все больше расшатывала его собственные основы. Фактически была утрачена активная роль финансово-кредитных рычагов в обществе. Ослабление позиции хозрасчета привело к широкой практике иждивенчества, существующего по принципам «легче выпросить, чем заработать». Отсюда удорожание строительства и себестоимости продукции, невыполнение многими предприятиями плана по прибыли. Доля убыточных предприятий только в промышленности в 1986 г. - главным образом из-за плохой организации производства и труда - достигла 13%<sup>49</sup>. Сложившаяся система централизованного управления оказалась не в состоянии регулировать финансовые взаимоотношения в народном хозяйстве экономическими методами, т.е. выполнять свою основную задачу. Главная причина - гипертрофирование волевых решений, излишняя зарегламентированность, паллиативность хозрасчетных отношений. Так закончилась историческая драма хозрасчета в СССР.

#### Ссылки:

- 1 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934.
- 2 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.5.
- 3 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.6.

4 Дэвис Р.У. Кризис советской экономики 1931-1933 гг.: Некоторые нерешенные проблемы // Экономические науки, 1990. № 1, с.80.

5 Дэвис Р.У. Кризис советской экономики 1931-1933 гг.: Некоторые нерешенные проблемы // Экономические науки, 1990. № 1, с.83.

6 Дэвис Р.У. Кризис советской экономики 1931-1933 гг.: Некоторые нерешенные проблемы // Экономические науки, 1990. № 1, с.83.

7 Дэвис Р.У. Кризис советской экономики 1931-1933 гг.: Некоторые нерешенные проблемы // Экономические науки, 1990. № 1, с.84.

8 Дэвис Р.У. Кризис советской экономики 1931-1933 гг.: Некоторые нерешенные проблемы // Экономические науки, 1990. № 1, с.84-85.

9 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.74, 78.

10 Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 39, с.13.

11 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.77.

12 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.76.

13 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.75.

14 Сталин И.В. Новая обстановка - новые задачи хозяйственного строительства // Соч. Т. 13. С.72.

15 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.68.

16 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.29.

17 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.83.

18 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.29.

19 Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т.36, с.203.

20 Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т.36, с.156.

21 Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т.36, с.156.

22 Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т.36, с.156.

23 Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 35, с.57.

24 Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т.44. С.200, 202.

25 Поляков Ю.Н. Советская страна после окончания гражданской войны. - М.: Наука, 1986. С. 128.

26 Исаев А. Безработица в СССР и борьба с нею (за период 1917-1924 гг.). - М.: Вопросы труда, 1924, с.8.

27 Черных А.И. Рынок труда в 20-е годы // Социологические исследования, 1989. № 4, с. 120-121.

- 28 Черных А.И. Рынок труда в 20-е годы // Социологические исследования, 1989. № 4, с. 120-121.
- 29 Исаев А. Безработица в СССР и борьба с нею (за период 1917-1924 гг.). - М.: Вопросы труда, 1924, с.30.
- 30 Черных А.И. Рынок труда в 20-е годы // Социологические исследования, 1989. № 4, с.121.
- 31 Струмилин С.Г. Статистико-экономические очерки. - М.: Госстатиздат, 1958, с.253.
- 32 Струмилин С.Г. Статистико-экономические очерки. - М.: Госстатиздат, 1958, с.256.
- 33 Струмилин С.Г. Статистико-экономические очерки. - М.: Госстатиздат, 1958, с.259.
- 34 Струмилин С.Г. Статистико-экономические очерки. - М.: Госстатиздат, 1958, с.273.
- 35 Струмилин С.Г. Статистико-экономические очерки. - М.: Госстатиздат, 1958, с.274.
- 36 Струмилин С.Г. Статистико-экономические очерки. - М.: Госстатиздат, 1958, с.276-277.
- 37 Струмилин С.Г. Статистико-экономические очерки. - М.: Госстатиздат, 1958, с.278.
- 38 Исаев А. Безработица в СССР и борьба с нею (за период 1917-1924 гг.). - М.: Вопросы труда, 1924, с.30.
- 39 Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.25. 4.1. С.426.
- 40 Белоусов Р. Опыт планового хозяйствования // Экономические науки. 1987. № 7, с.61.
- 41 Выродов И. Материальная база бюрократии // Моск. правда. 1987. 18 августа.
- 42 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.83.
- 43 Керженцев П. Шесть условий товарища Сталина. М.: Партиздат, 1934, с.32-33.
- 44 Выродов И. Материальная база бюрократии // Моск. правда. 1987. 18 августа.
- 45 Костин А.А. Отчуждение мнимое и реальное // Социологические исследования, 1988. № 2, с.101.
- 46 Костин А.А. Отчуждение мнимое и реальное // Социологические исследования, 1988. № 2, с.121.
- 47 Труд. 1990. 3 апреля.
- 48 Московская правда. 1987. 3 июля.
- 49 Правда. 1987. 19 августа.



## Анализ использования разнообразных форм профессиональной адаптации молодых специалистов

Логвенчева Е. С.

В статье рассмотрены различные виды адаптации молодых специалистов особенно актуальные в последнее время, поскольку предприятия повсеместно вынуждены решать задачи найма и адаптации новых сотрудников. Однако на сегодняшний день в Российской Федерации эта задача усложнилась в связи с введением двухуровневой Болонской системы образования и выходом на рынок труда молодых людей «поколения Y». Разобраны вопросы профессиональной адаптации, как процесса становления профессиональных компетенций молодых специалистов, овладения ими знаниями, умениями, навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности. Приведен опыт Российских и Западных компаний по внедрению различных прогрессивных систем профессиональной адаптации, как части трудовой адаптации. Подробно проанализированы традиционные для нашей страны методы адаптации молодежи и предложены перспективные для российской ментальности методы.

Ключевые слова: адаптация, персонал, трудовая адаптация, молодой специалист, профессиональная адаптация, процесс адаптации, наставничество, Buddying, дистанционное обучение, персональные премии, вовлеченность.

Logvencheva E. S.

Analysis of use of various forms of professional adaptation of young specialists

The article describes the various types of adaptation of young specialists is particularly relevant in recent years, as companies everywhere are compelled to solve the problem of employment and the adaptation of new employees. However, to date in the Russian Federation, this task has become more complicated with the introduction of two-tier education system and the Bologna-to-market of young people working «Generation Y». Address the question of professional adaptation as a process of formation of the professional competencies of young professionals, mastering of knowledge, abilities, skills, standards and professional functions. Emphasize the multifunctional character of professional adaptation. The experience of Russian and foreign companies to introduce various advanced professional adaptation systems as part of the labor adaptation. We analyzed in detail the traditional for our country to adapt the methods of youth and offered promising methods for the Russian mentality.

Key words: adaptation, personnel, labor adaptation, young professional, professional adaptation, adaptation, mentoring, buddying, distance learning, personal awards, involvement.

В условиях давления международных санкций на Российскую экономику возрастает её потребность в собственной высококвалифицированной рабочей силе. При этом особенно остро стоит вопрос адаптации молодых специалистов. Российский бюджет тратит огромные средства на финансирование подготовки высококвалифицированных специалистов. Поэтому представляется очень важным организовать такое вхождение вчерашних выпускников в производственный процесс, при котором вложенные в образование молодого человека денежные средства будут способствовать росту ВВП всей страны.

Деятельность любого предприятия предусматривает прием на работу новых сотрудников. Наём персонала достаточно дорогостоящая и длительная по времени процедура.<sup>1</sup> [1, с. 51-73]. К моменту начала работы нового сотрудника организация затрачивает значительное количество финансовых и временных ресурсов на его приобретение. Однако все вложения могут быть потеряны, если работник не сможет адаптироваться в организации и уволится. Поэтому любое предприятие заинтересовано в том, чтобы приступивший к работе сотрудник проработал не меньше такого срока времени, когда отдача от принятого на должность работника превысила затраты на закрытие данной вакансии. Информация об организации процесс адаптации новых сотрудников крайне важна для руководителя каждого подразделения. Она раскрывает сведения об организационной культуре в целом: развитии коллектива, его сплоченности, вовлеченности в процесс деятельности подразделения, внутренней интеграции. Причем наиболее остро ставится вопрос адаптации молодых специалистов, на которых руководство предприятия обычно возлагает большие надежды.

Грамотно и аккуратно проводимая программа адаптации способна не только сократить ко-

личество временных и финансовых затрат организации, увеличить ценность рабочего места, но и положительно влиять на поддержание командного духа, создавая тем самым предпосылки для успешной системы наставничества, премиальности, обучения персонала и повышения квалификации, т. е. деятельности компании в целом. Самое главное, система адаптации обеспечивает обратную связь с работниками? [2, с. 194].

Адаптация молодых специалистов, которые не имеют опыта работы, значительно отличается от уже работавших специалистов. Она подразумевает как информирование о трудовой деятельности вообще, ознакомление с трудовыми обязанностями, введение в тонкости деталей работы на новой должности.

Обычно профессиональная адаптация новичка рассматривается как процедура ознакомления человека с процессом труда в области конкретной профессии, достижения им трудовых нормативов, включения индивида в производственную деятельность организации, усвоения им порядков и правил, принятых на предприятии для выполнения своей трудовой функции. Но такой подход к адаптации является односторонним. Адаптация персонала это приспособление нового сотрудника к социальным нормам поведения, действующим в уже сложившемся коллективе, установление отношений сотрудничества работника и коллектива. Взаимодействие сотрудника и производственного коллектива должно обеспечивать эффективный труд в комфортных психосоциальных условиях.

Профессиональная ориентация и профессиональная адаптация являются важными элементами системы подготовки кадров для предприятий. Их задача заключается в построении эффективной системы качественного и количественного покрытия потребностей организации в сотрудниках для повышения прибыли и конкурентоспособности.

Методы адаптации молодых специалистов, включенные в систему адаптации, существуют в каждой крупной компании и могут быть самыми разными, их можно разделить на такие классы: организационно-административные, экономические, и социально-психологические. Экономические методы адаптации персонала заключаются в предоставлении новому сотруднику на первом этапе работы (молодым специа-

листам до 3-х лет) некоторых льгот: пониженной нормы выработки, уменьшение сферы (или зоны) обслуживания, дополнительные доплаты молодым специалистам, лояльное отношение к ошибкам. Обычно такие методы зафиксированы в коллективном договоре. Социально-психологические методы адаптации персонала направлены на ускорение процесса включения нового работника в трудовой коллектив и создания в трудовом коллективе благоприятного трудового климата. Организационно-административные методы адаптации персонала включают в себя функции контроля над процессом адаптации сотрудника.

Часто на российских предприятиях бытует мнение, что развитие трудовых ресурсов предприятия является зоной ответственности сотрудников HR-отдела, которое при всей его очевидности имеет целый ряд существенных недостатков. Без взаимопонимания и взаимопомощи всех подразделений, без выстроенной организационной культуры усилия отдела управления персоналом могут оказаться нерезультативными. Мнение, в соответствии с которым профессиональный рост сотрудников является сферой ответственности только HR-службы, имеет очевидные недостатки:

1. Рядовые управленцы оказываются мало вовлеченными в процесс развития своих подчиненных, и по этой причине не всегда поддерживают соответствующие усилия HR. В итоге сам процесс оказывается оторванным от реальных задач бизнеса.

2. Положительным итогом считается прохождение определенного количества тренингов, иногда – успешная сдача экзаменов, а не способность сотрудника достигать тех или иных результатов в работе.

3. Лучшие практики и опыт, накопленный наиболее успешными сотрудниками и менеджерами, не распространяются внутри компании (или это происходит крайне медленно).

Самые распространенные методы адаптации российской молодежи – различные инструктажи на рабочем месте, институт наставничества, корпоративное обучение без отрыва от производства, курсы повышения квалификации. Применять метод наставничества для обучения в России начали в 30-х годах XX века в секторах реального производства в целях «передачи передовых методов труда» новым сотрудникам. -

Широко распространенное с середины 60-х годов в Советском Союзе наставничество по заслугам оценено большинством западных исследований. Эффективности способа обучения путем прикрепления к новичку сотрудника, обладающего определенным опытом и знаниями могло стать залогом успешной карьеры для обеих сторон процесса. Эта форма обучения на рабочем месте в процессе выполнения непосредственной трудовой функции, основной которой является практическая составляющая. В ходе обучения опытный и квалифицированный работник организации передает своему ученику знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения должностных обязанностей, развивает его прикладные профессиональные компетенции. Для наставника его деятельность тоже очень полезна. Она является одним из самых эффективных способов повышения квалификации самого наставника, способствует подъему его профессиональных компетенций на более высокий уровень, развитию инновационной составляющей его трудовой функции. Обучение сотрудников на рабочем месте в процессе производства является частью корпоративной культуры в области развития персонала. Наставничество заслуживает внимания, как метод, проверенный временем и отработанный многими поколениями. Однако воспринимать наставничество как самодостаточную процедуру адаптации молодых специалистов – неверно. Наставничество предоставляет решение узкого круга задач, сугубо профессионального, тогда как адаптация предполагает всестороннее вхождение в корпоративную систему отношений. За молодым специалистом закрепляется умелый наставник, который обучает, контролирует его работу, благоприятствует вхождению в трудовой коллектив, вводит в курс дел организации, при необходимости контролирует, дает ответы на вопросы, способствует производственной деятельности, приходит на помощь в непростых ситуациях, оказывает всестороннюю поддержку. Протяженность во времени адаптации и наставничества также имеют между собой косвенное отношение. Просто указать на области деятельности, в которых процесс выработки необходимых навыков и умений может занять не более двух недель, однако существуют такие сферы деятельности, учиться в которых необходимо постоянно.

Как образец наставничество должно быть постоянным, формируя у сотрудников непрерывное движение вперед. В универсальном смысле наставничество закономерно рассматривать в качестве одного из основных элементов теории самообучающейся организации.

Являясь гибким, практичным и экономически выгодным способом адаптации, наставничество может с успехом применяться в организациях различных форм собственности, любой хозяйственной отрасли, различного размера, и находящихся в любой стадии развития организации.

Главная трудность наставничества состоит в противоречивой функции наставника. Его статус формально не закреплен в иерархии организации, так как он не является руководящим работником, но его положение и авторитет не должен вызывать сомнения. С другой стороны, профессиональный статус наставника, а так же авторитет в коллективе должен быть, несомненно, выше, чем у его подшефного.

Роль наставника может играть только тот сотрудник организации, который обладает необходимыми для наставничества компетентностями и профессиональными знаниями и навыками, которые необходимо передать подопечному. Это может быть непосредственный руководитель сотрудника, его коллега или работник отдела управления персоналом.

Так же стоит отметить, что в России в последнее время начал внедряться новый для нас метод оценки труда и адаптированности сотрудников – вовлеченность. Особенно интересно рассмотреть, как этот метод работает для молодых специалистов. Вовлеченность персонала – совокупный признак, описывающий положение корпоративной культуры организации и внутренний резерв ее развития за счет того, насколько лояльно и заинтересованно сотрудники относятся к труду и делам предприятия. Важнейшее значение для вовлеченности имеет кадровая политика, определяющая систему управления персоналом. Эффективно разработанные мероприятия в этой области позволяют повысить степень вовлеченности работников в рабочий процесс предприятия и результативность деятельности организации, а также увеличить ее рентабельность. Вовлеченность характеризуется общностью интересов компании и ее сотрудников. Изучение этого показателя

особенно важно для современных российских организаций, так как любому руководителю предприятия важно знать, насколько трудовой коллектив и отдельные группы сотрудников заинтересованы в результатах совместной трудовой деятельности. Эффективный менеджер понимает, какие причины и обстоятельства влияют на сотрудников, и как ими следует квалифицированно управлять. В настоящее время создание результативной системы управления, как персоналом, так и предприятием в целом, становится первостепенной задачей. От стройной и логично построенной системы управления зависит степень вовлеченности персонала, а, следовательно, эффективность предприятия и его прибыль. Оценка вовлеченности персонала в деятельность компании – исключительно важное направление работы HR-службы. Именно персонал, понимающий задачи и проблемы организации, начинает работать не «из-под палки», а творчески, с заботой о судьбе всего общего дела. Однако практическое исполнение этой задачи сопряжено с большими сложностями, потому что нет единых, разработанных методик такой оценки. Более того – нет и единого понятийного аппарата.<sup>3</sup> [3] Возникает вопрос, как заинтересовать весь работающий коллектив и в особенности молодых специалистов, вовлечь его в данный процесс?

Формы и методы привлечения молодёжи достаточно разнообразны это различные научно-практические конференции для молодых ученых, управленцев и рабочих, круглые столы по обмену опытом, различные культурно-массовые мероприятия. Например, одна из крупных Российских Госкорпораций «Росатом» сформулировала единые корпоративные ценности. Их шесть: «На шаг впереди», «Ответственность за результат», «Эффективность», «Единая команда», «Уважение» и «Безопасность». В НИКИЭТ им. Н.А. Доллежалея, не только входящим в состав Госкорпорации, но признанный одним из лучших научных организаций оборонно-промышленного комплекса РФ, для ознакомления сотрудников с ценностями были выпущены красочные плакаты с местами для наклеек и «шоколадные коллекции». Каждая шоколадка из коллекции обернута этикеткой-наклейкой, иллюстрирующей одну из 6 ценностей Росатома. Данные шоколадки будут распространяться среди сотрудников на различных мероприятиях.

Очевидно, что целевая аудитория данного мероприятия – молодежь. Молодым сотрудникам предлагается коллективно участвовать в сборе призов, что поможет молодым специалистам легче войти в новый коллектив, а сотрудникам, которые работают продолжительное время, укрепить «дружеские» отношения. Так же в разных отделах создается здоровая конкуренция, которая сможет «подстегнуть» активность молодых людей не только на рабочем месте, но и в неформальной обстановке.

Так же для молодых специалистов, работающих в сфере атомной энергетики Госкорпорация «Росатом» ежегодно учреждает 100 премий по 100 тыс. рублей каждая. Премии носят персональный характер и присуждаются на основе открытого конкурса. Выдвижение соискателей производится научно-техническими (научными, учеными) советами организаций, находящихся в ведении Госкорпорации «Росатом». Критериями отбора соискателей являются достижения конкретных результатов в научно-исследовательской деятельности: наличие объектов интеллектуальной собственности (патентов, заявок на изобретения и т.п.), наличие публикаций в рецензируемых российских и международных научных изданиях, призовые места в отраслевых, межотраслевых, общероссийских и международных научных и научно-технических конференциях, выставках, семинарах и школах.

За рубежом методы адаптации персонала – гораздо разнообразнее. Многие из них могут быть легко перенесены на российскую почву.

Buddying (друг-друг) этот метод «приятельства» используют для решения задач:

- адаптации сотрудников;
- командообразования – цель обоих приятелей достичь своей цели, неся одинаковую ответственность за результат;
- передачи профессиональной и организационной информации
- личного развития сотрудников.

Buddying основан на предоставлении обеими сторонами объективной и честной информации и поддержке при достижении целей и решении задач (как производственных, так и организационных), а так же в освоении новых профессиональных навыков. Суть метода «приятельства» состоит в адаптации через производственную дружбу с коллегой. Он исключает какую-либо иерархичность в отношениях и су-



ществованием стабильной взаимной обратной связи. Наиболее важен метода «приятельства» в первые 2 месяца работы новых сотрудников, хотя оптимальным сроком для него считается один год.

Как видно, этот метод адаптации очень близок к наставничеству, однако схема взаимодействия не старший-младший или начальник-подчиненный, а равный-равный. Что способствует скорейшему снятию межличностных барьеров и легко устанавливаемой обратной связью.

Secondment (вторичное обучение) – это временное командирование сотрудника на некоторое время в другое подразделение организации или даже другую компанию для получения необходимого опыта. Secondment не является стажировкой или командировкой в обычном смысле этих понятий. Secondment бывает краткосрочным (до 100 часов рабочего времени), или долгосрочным (до года). Вторичное обучение очень популярно в Европе и США среди сотрудников различных компаний. В этом процессе участвуют три стороны: сотрудник, «командирующая» и «получающая» стороны, причем каждая заинтересована в данном процессе.

Сотрудник:

- постигает опыт работы над различными проектами;
- увеличивает способность к приспособлению в различных организационных средах;
- обретает новые профессиональные навыки;
- расширяет ресурс личностного роста;
- умножает опыт решения нестандартных задач.

«Командирующая» сторона:

- приобретает взамен опытных сотрудников с повышенным опытом;
- усиливает командную работу;
- повышает мотивацию своих сотрудников;
- обогащает сеть контактов;
- формирует репутацию привлекательного работодателя.

«Получающая» сторона:

- приобретает дешевый источник кадров для своих постоянных или временных проектов;
- получает сотрудника, который готов выполнить любую порученную работу.

Secondment, не смотря на его популярность на Западе, вряд ли можно назвать подходящим

для адаптации молодых специалистов, так как он не решает ни одной из стоящих перед молодым человеком проблемы по вхождению в новый трудовой коллектив.

Shadowing (тень) - один из самых простых и дешевых методов начальной адаптации персонала. Он заключается в том, что к опытному сотруднику прикрепляют новичка, так называемую «тень». Зачастую это выпускник ВУЗа, мечтающий работать в данной компании. Новичок становится «тенью» кадрового сотрудника на несколько дней (до недели), чтобы понять, останется ли мотивация к данному виду деятельности у выпускника или нет. В свою очередь, кандидат на должность на практике знакомится со своим потенциальным рабочим местом. Исследования, проведенные в США, показали что после «работы тенью» 50% соискателей отказываются от работы в организации, практикующей shadowing. Организации, которые широко применяют метод shadowing для минимизации затрат на замену сотрудников, покидающих компанию из-за неоправданных ожиданий, обычно работают в сфере материального производства. Так же shadowing можно смело рекомендовать для адаптации персонала в тех российских компаниях, где преобладает творческая атмосфера труда. Например, в сферах журналистики или розничной торговле. Но вряд ли он может быть применен в условиях научно-исследовательского института, конструкторского бюро или высокотехнологичного производства, требующих высочайшего уровня знаний и подготовки.

E-learning (дистанционное обучение) [3, с. 12]. В чем-то этот метод сродни дистанционному обучению, так же, как и системы дистанционного обучения e-learning требует высокой самодисциплины и самоорганизации. На Западе эти проблемы решаются путем применения игровых технологий и максимальной интерактивностью обучающих модулей. За рубежом e-learning существует более 10 лет, и все это время активно совершенствуется и популяризируется. За достаточно короткий срок разработчики этого метода подняли его до такого уровня развития, что проблемы образования эффективной команды многие компании решают через e-learning. E-learning весьма перспективное и для российского рынка направление профессиональной адаптации при безусловной адап-

тации самого метода к российским условиям. В Великобритании методы shadowing и secondment используют 71% компаний а, e-learning – 54%. При этом прогнозируется дальнейший активный рост этих технологий с перспективой развития до 80%.

Таким образом, можно сделать вывод, что Российским компаниям стоит присмотреться к опыту зарубежных коллег. Ведь каждый из предложенных видов адаптации можно усовершенствовать и применить у себя в организации. Метод Buddying, очень схож с нашим методом «наставничества», но имеет более широкие рамки, в связи с отсутствием иерархии, что значительно отличает его от традиционного Российского метода. Применение метода «приятельства» позволяет перейти от официальной схемы начальник – подчиненный к партнерским отношениям. Метод Secondment будет благоприятен для крупных компаний, возможно даже международных, где есть возможность получить различный опыт работы в филиалах предприятия, каждый из которых обладает своей спецификой организации производства (особая клиентура, тяжелые условия труда и т.д.). Аккуратное и грамотное применение современных методов адаптации позволяет предприятиям сэкономить значительные средства, расходуемые на поиск и привлечение новых сотрудников.

В заключении хочется подчеркнуть: любая организация сталкивается с проблемой адаптации новых сотрудников. Особенно остро эта проблема встала в последнее время с выходом на рынок труда молодых людей «поколения Y». Интерес к внедрению различных прогрессивных систем адаптации растёт, поскольку руководство предприятий на собственном опыте убеждается, что непродуманная и плохо организованная система адаптации молодежи, либо отсутствующая вообще является следующей причиной ухода новых сотрудников после невыплаты заработной платы в первые месяцы работы. Предприятие, которое не заботится о новичках, теряет работников и вынуждено бороться с падением производительности труда, и неоправданными затратами понесенными на дополнительный наём персонала. В то время как работодатели, ведущие с новыми сотрудниками целенаправленную адаптационную работу, получают от них большую отдачу в купе с построением корпоративной культуры.

Если система адаптации в организации отсутствует, процесс знакомства нового специалиста с предприятием, рабочим местом и собственно самой будущей работой укладывается в один день. В компаниях с внедренной системой адаптации, проводящих для новичков welcome-тренинги, различные инструктажи и мастер-классы, адаптация занимает в среднем от недели до месяца. Часто, в зависимости от сферы деятельности компании и должности, период адаптации может занимать до шести месяцев. Специалисты же консалтинговой компании Drake International из Канады, утверждают, что адаптация не может занимать меньше года.

Показатели текучести кадров и вовлеченности сотрудников, измеряемые на крупных предприятиях, свидетельствуют о безусловной важности системы адаптации. К сожалению, для мелкого бизнеса словосочетание «адаптация персонала» для отечественных работодателей непривычно. Хотя современные российские бизнесмены стремятся перенимать лучшие западные технологии а, в классическом виде адаптация сотрудников относится к западным технологиям управления персоналом, эффективного внедрения элементов адаптации, как и ответственного ведения бизнеса, в массовом порядке не происходит. Многие предприниматели и руководители предприятий продолжают перекладывать работу по управлению персоналом на службы кадрового делопроизводства, считая, что текучесть кадров среди молодых специалистов и других категорий работников вызвана их ошибками и ошибками руководителей подразделений, а не службы по подбору персонала, если она имеется. Практика показывает, что для комплексного решения проблем, возникающих в области эффективного найма и адаптации персонала, необходимы не частичные меры по введению в должность, а системно проводимый комплекс современных мероприятий, документировано оформленный и строго контролируемый системой управления в компании. Система программ по адаптации молодых специалистов является основным средством управления персоналом в зарубежных компаниях. В настоящее время системы адаптации в той или иной мере успешно внедрены в большинстве организаций крупного и среднего бизнеса, так же постоянно растёт интерес к ним со стороны



малого бизнеса, который со временем должен стать основой экономического процветания нашей страны.

### Литература

1. Ахмедова М.Г., Горелова Н.Н. Понятие наставничества и социализация. Социология и социальная политика. М.2013г. №3.Том 1.С.163-169.

2. Ахмедова М.Г., Токарева Е.М. Функциональная трансформация семьи в системе социального взаимодействия. Социология и социальная политика М.2013. №4.(97).Том 2. С.225-233.

3. Кириллов А.В. Развитие корпоративного обучения в современных условиях.//Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование.2014.№ 5.- С. 6-16. Ссылка на с. 12.

4. Кириллов А.В. Технологии развития персонала в современном социальном управлении//Материалы Афанасьевских чтений. Управление социальными процессами в современном мире. 2015. Т1. № 13. С.31.

5. Логвенчева Е.С. Адаптация молодых специалистов в начальный период работы на примере института системы РОСАТОМ/Сборник: Перспективы развития науки и образования Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 8 частях. ООО «АР-Консалт». М., 2015. С.100-105.

6. Логвенчева Е.С. Пути повышения эффективности адаптации молодых специалистов научных учреждений//Материалы Афанасьевских чтений. «Управление социальными процессами в современном мире». 2015. Т1. № 13. С.137.

7. Макушкин С.А., Кириллов А.В. Осуществление найма персонала в российских коммерческих организациях: проблемные вопросы и пути их решения. Москва, 2012. - 135 с. Ссылка на с. 51-73.

8. Мансуров Р. Оценка вовлеченности персонала как показатель эффективности работы Н Р - с л у ж б ы / / КАДРОВИК.РУ [Электронный ресурс] URL: <http://www.kadrovik.ru/>

[www.kadrovik.ru/modules.php?file=article&name=News&op=modload&sid=13757](http://www.kadrovik.ru/modules.php?file=article&name=News&op=modload&sid=13757) (Дата обращения 14.12.2016).

9. Медведева Е. В., Виниченко М. В. Адаптация персонала: осознанная необходимость // Материалы VI Афанасьевских чтений. Кадровый потенциал управления социальной сферы России: теория и практика формирования / Под ред. проф. Уржа О. А. – М.: Издательство РГСУ «Союз», 2008. – С. 194.

10. Савицкая В.В., Бондалетов В.В. Зарубежный опыт внутрифирменного обучения персонала.//Новое поколение. 2015. № 8. С. 158-164.

11. Тупиева А.В., Бондалетов В.В. Внутрифирменное обучение: сущность, содержание и классификация.//Новое поколение. 2015. № 8. С. 224-231.

### Ссылки:

1 Макушкин С.А., Кириллов А.В. Осуществление найма персонала в российских коммерческих организациях: проблемные вопросы и пути их решения. Москва, 2012. - 135 с. Ссылка на с. 51-73.

2Медведева Е. В., Виниченко М. В. Адаптация персонала: осознанная необходимость // Материалы VI Афанасьевских чтений. Кадровый потенциал управления социальной сферы России: теория и практика формирования / Под ред. проф. Уржа О. А. – М.: Издательство РГСУ «Союз», 2008. – С. 194.

3 Мансуров Р. Оценка вовлеченности персонала как показатель эффективности работы Н Р - с л у ж б ы / / КАДРОВИК.РУ [Электронный ресурс] URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?file=article&name=News&op=modload&sid=13757> (Дата обращения 14.12.2016).

4 Кириллов А.В. Развитие корпоративного обучения в современных условиях.//Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование.2014.№ 5.- С. 6-16. Ссылка на с. 12.

## Социальная эффективность профсоюзной организации в системе управления государственной медицинской организацией

Савинов Т.Х.

В статье анализируется роль современной профсоюзной организации в развитии государственной медицинской организации в рамках системной и интегральной социальных теорий. Автором выстроена функциональная модель управления профсоюзной организацией через систему ее функций и критериев их реализации. Социальная эффективность профсоюзной организации рассматривается сквозь призму ряда выполняемых функций в системе государственной медицинской организации. Для оценки социальной эффективности использован метод анализа текстов, представленных в открытом доступе. Смысловой контент текстов позволил заключить, что современная профсоюзная организация в системе государственной медицинской организации не обладает высокой социальной эффективностью, поскольку не достаточно функциональна.

Ключевые слова: профсоюзная организация, системный подход, социальная эффективность, функции, критерии оценки, медицинская организация, управление

Savinov T.Kh.

Social efficiency of the trade-union organization in a management system of the state medical organization. In the article made the analysis of a condition and a role of the modern trade-union organization in a management system of the state medical organization. It is realized integrated and system approaches as research methodology. It is noted that modern approach to management implies emphasis on development the «subject – subject» relations. The author understands that a social efficiency uncludes social and economic effect, from implementation of functions of trade union in the organization. The author built functional model of the trade-union organization, it is provided as set of functions and criteria of their implementation. A number of functions is allocated: protection of labor rights and advantage of members of staff of the medical organization, all-round development of the identity of workers, aspiration to justice recovery, improvement of quality of life of employees of the organization and others. Assessment of social efficiency is made by means of a method of the analysis of the texts placed in open access. The author concludes that the modern trade-union organization in system of the state medical organization is concentrated on implementation of basic function – the solution of questions of increase in level of living of the workers. The conclusion is drawn on low social efficiency of the trade-union organization.

Keywords: trade-union organization, system approach, social efficiency, functions, evaluation criteria, medical organization, management

### 1. Введение

Положение современной профсоюзной организации амбивалентно. С одной стороны, она, по своему институциональному предназначению, призвана решать спектр социально-экономических вопросов и проблем работников наемного труда. С другой стороны, членство в ней все более нуждается в дополнительном обосновании: часто, в этой связи, можно слышать употребление термина «мотивация профсоюзного членства». Если в дореформенный период роль профсоюзных организаций, чаще всего, сводилась к социальному обеспечению и оказанию материальной поддержки своим членам, то в современный период, ее функции заметно усложнились. Призванная защищать трудовые права работников, профсоюзная организация теоретически должна отстаивать их у работодателя, то есть, - государства, поскольку мы ведем речь о государственной медицинской организации. В последние годы можно наблюдать рост кризисных тенденций в сфере государственной медицины, сокращение госрасходов на данную сферу, что влечет за собой и повышение конфликтности социального поля. Безусловно, это ставит профсоюзную организацию в неоднозначное положение, между работниками и государством. Вопрос определения социальной эффективности профсоюзной организации, таким образом, восходит к определению тех базовых функций, которые организация выполняет в системе управления, и расстановке их приоритетности.

### 2. Методология исследования

Говоря об управлении государственной медицинской организацией, стоит первоначально конкретизировать само понятие «управление». Справедливо будет отметить, что трактовка данного понятия в последние годы претерпела заметные изменения. Ученый М.К. Горшков, говоря о необходимости выдвижения вопросов уп-

равления на качественно новый уровень, обосновывает данный фактор формированием новой реальности, связанной с рисками и противоречиями. Эта новая реальность взывает к использованию социальных технологий, повышающих социальный эффект от процесса управления [3, с. 12]. Главный посыл последних теоретических изысканий в социологии управления: процесс управления должен базироваться на субъект-субъектных отношениях [8, с. 167]. Ученый А.В. Тихонов вводит в оборот понятие «управляемость», от которого зависит эффективность социального управления [9, с. 44]. Исследуя социальную эффективность управления государственной медицинской организацией, мы придерживаемся системного подхода, с одной стороны и идей интегральной социологии, с другой стороны. Интегральная социология (Э.Гидденс) [11, р.21-23], позволяет представить внутрисистемные изменения сквозь призму коммуникативных практик субъектов и анализировать степень участия различных субъектов управления государственной медицинской организацией в самом процессе управления ею. Профсоюзная организация как раз и является одним из таких субъектов в системе управления государственной медицинской организацией. Системный подход позволяет анализировать скорость реагирования внутренних процессов в организации на вызовы внешней среды (Н.Луман) [4]. Профсоюзная организация как подсистема государственной медицинской организации, реагируя на изменения, происходящие в самой системе и во внешней по отношению к ней среде, демонстрирует свою функциональность или дисфункциональность, стремясь при этом к самосохранению. Социальная эффективность профсоюзной организации в системе управления, в рамках системной методологии может быть интерпретирована как способность ее структур быстро реагировать на средовые изменения как внешние вызовы [4]. В статье использован метод анализа документов (данных официальных источников).

### 3. Понятийный аппарат исследования

Система управления государственной медицинской организацией, как и любая другая управленческая система, суть совокупность взаимосвязанных элементов, в которую входят: объект и субъект управления, механизмы уп-

равленческого воздействия (прямая связь), реакция на управленческое воздействие в виде обратной связи. В современную эпоху элемент обратной связи стал неотъемлемым атрибутом любого управленческого процесса. Таким образом, управление государственной медицинской организацией представляет собой процесс взаимодействия субъекта (медицинской организации) и объекта управления (потребителей медицинских услуг), в том числе, посредством организации обратной связи. Реализация обратной связи, в свою очередь, наделяет объект управления субъектными качествами. Профсоюзная организация выполняет роль субъектного звена в системе управления. Вопрос ее эффективности обусловлен использованием социальных технологий, адекватных конкретной ситуации внешнего вызова.

При оценке социальной эффективности необходимо, прежде всего, определиться с используемыми понятиями. Социальная эффективность – термин, который нуждается в достаточном обосновании. Чаще всего в научной литературе исходный термин «эффективность» предполагает соотношение затраченных ресурсов и полученных (достигнутых) результатов и трактуется, таким образом, в экономическом понятийном поле. Например, подобную трактовку дают исследователи М.С. Абирова, Б.А. Райсберг, [1; 7], схожее определение приводится в экономических словарях [10]. Соответственно, эффективность считается выше, если лучше результаты при одинаково затраченных ресурсах. В данной статье мы под социальной эффективностью понимаем не столько экономический эффект от реализации конкретных действий и мероприятий профсоюзной организацией, сколько эффект социальный, направленный на защиту прав и достоинства членов коллектива медицинской организации, на всестороннее развитие личности работников, на стремление к восстановлению справедливости, повышению качества жизни работников организации. Следовательно, социальную эффективность профсоюзной организации мы трактуем через категорию ее функциональности. Одновременно мы затрагиваем аспект субъектности управления, рассматривая социальную эффективность профсоюзной организации сквозь призму организации обратной связи с работниками, выполнении посреднических

функций между работодателем (в лице государства) и наемными работниками (медицинскими работниками и вспомогательным персоналом).

#### 4. Функциональная модель управления профсоюзной организацией

При определении социальной эффективности профсоюзной организации важно понять, чем обусловлены ее функции в контексте сегодняшнего времени. Надо сказать, что анализ деятельности профсоюзных организаций в российской практике ни в коей мере не должен базироваться на критериях эффективности, используемых в практике зарубежных профсоюзов. На то имеется ряд причин, сводимых к специфике российских профсоюзов и их самобытности. Самобытность развития российских профсоюзов обусловлена рядом внешних факторов, среди которых можно выделить следующие: во-первых, это группа исторических факторов, среди которых — особенности развития профсоюзов в России (происходят, в основном, из партийных структур, в то время как за рубежом, наоборот, профсоюзные организации создают партии); слабые предпосылки к развитию демократии и преобладание авторитарных режимов над элементами демократии; слабый опыт развития гражданского общества, гражданских инициатив. Во-вторых, это группа (внешне)политических факторов: частые войны и революции, в основном, сдерживали развитие уровня жизни в стране, развитие гражданского общества. В-третьих, это группа социокультурных факторов, к которым, прежде всего, следует отнести национальный менталитет, характеризующийся патернализмом. Перечисленные факторы способствовали тому, что профсоюзные организации не являются сегодня единым звеном, а представляют, скорее, разрозненные структуры в рамках каждой отрасли народного хозяйства, что снижает их социальный и протестный потенциал, а также их функциональность. На сегодняшний день профсоюзные организации в России отнюдь не представляют собой единого целого. При этом для профсоюзных организаций в целом по стране характерна отрицательная динамика развития членства. Тенденцией последних лет является рост числа альтернативных профсоюзов, еще более усиливающих раскол в данном социальном движении.

Функциональная модель управления профсоюзной организацией представляет собой совокупность функций организации и критерии оценки их реализации. При определении функций профсоюзной организации в рамках системного подхода важно представить, с какими внешними вызовами ей приходится сталкиваться. Внешними вызовами современной профсоюзной организации служат имеющиеся социально-экономические тенденции, а именно: усиление социальной дифференциации в сфере труда; рост задолженностей по выплате заработной платы; рост числа несчастных случаев на производстве; рост нарушений трудовых прав работников; рост сокращений в организациях, увеличение численности безработных. Все эти проблемы равно относятся и к медицинской отрасли. По сути, социальная эффективность профсоюзной организации определяется мерой реагирования ее на перечисленные средовые вызовы, то есть качеством выполнения базовых социальных функций. Основываясь на комплексном подходе к оценке социальной эффективности профсоюзной организации, включающей в себя как социально-экономические показатели, так и социальные показатели, о чем мы упоминали выше, считаем целесообразным выделить следующие основные функции современной профсоюзной организации: (1) правозащитная; (2) повышение уровня и качества жизни; (3) содействие занятости; (4) обеспечение безопасного труда; (5) социальная защита; (6) восстановление социальной справедливости; (7) содействие всестороннему развитию личности. Наибольшую сложность и неоднозначность толкования вызывает функция «восстановление социальной справедливости». Вместе с тем, данная функция, на наш взгляд, является, в определенной мере, интегральной, поскольку аккумулирует в себе все остальные функции. Одновременно эта же функция является исчерпывающей, так как именно ощущение справедливости распределения благ, в совокупности доходов, должностных статусов, профессиональных достижений, занятости работников формирует концепцию социальной эффективности профсоюзной организации. К функциям профсоюзной организации в системе управления государственной медицинской организацией, кроме того, относятся (8) коммуникативная (характер коммуникаций между работниками и рабо-

Таблица 1  
Критерии социальной эффективности профсоюзной организации (ПсО) в системе управления государственной медицинской организацией

Функции ПсО	Интерпретация функции ПсО	Критерии оценки социальной эффективности ПсО
правозащитная	Участие в защите трудовых прав работников	Результативность участия
повышение уровня и качества жизни	Участие в выработке решений по повышению уровня и качества жизни, и их реализации	То же
содействие занятости	Действия по сохранению и развитию рабочих мест в организации	Результативность действий
обеспечение безопасного труда	Контроль за соблюдением безопасности труда на рабочих местах; содействие внедрению безопасных технологий труда	То же
социальная защита	Действия по развитию дополнительных льгот и социальных гарантий работников	То же
содействие всестороннему развитию личности	Участие в направлении работников на профессиональное совершенствование, проведении мероприятий, повышающих профессиональный и общекультурный уровень работников	Результативность участия
восстановление социальной справедливости	Все вышеперечисленные действия; участие в выработке наиболее оптимальных механизмов оплаты труда, повышающих значимость каждого вида трудовой деятельности и максимизирующих справедливость вознаграждений в зависимости от трудового вклада работника	То же
коммуникативная	Действия, направленные на вовлечение работников в процесс выработки и принятия управленческих решений в государственной медицинской организации, на повышение значимости «обратной связи» между административными звеньями (руководством) организации и работниками организации	Результативность действий
информационная	Посредническое участие в оперативном и объективном обмене информацией между руководством организации и работниками организации	Результативность участия

тодателем) и (9) информационная (характер аккумуляции и распределения информации). В условиях изменения модели управления с субъект-объектной на субъект-субъектную основным требованием к функционированию профсоюзной организации в рамках государственной медицинской организации высту-

пает развитие субъект-субъектных практик управления, повышение роли рядовых членов организации в возможности выработать и принимать решения на уровне организации. Профсоюзная организация, в этой связи, имеет функцией форсировать такие практики, максимально содействовать их развитию.

Далее, на основе выделенных функций профсоюзной организации вполне уместно разработать систему критериальной оценки ее социальной эффективности. Данная система может быть представлена в виде примерной таблицы (таблица 1).

### 5. Анализ социальной эффективности профсоюзной организации в системе управления медицинской организацией

В процессе оценки социальной эффективности профсоюзной организации в системе управления государственной медицинской организацией ключевую роль играет социологическая оценка, проводимая на основе качественно-количественных методик. Разработанная нами критериальная схема оценки предполагает подбор наиболее адекватных методов оценки. Необходимо отметить, что в данном случае целесообразно сочетать количественный анализ статистических фактов, используя материалы официальной статистики, с качественно-качественными методами контент-анализа и опросными методами в совокупности массового опроса и качественных методик (опроса экспертов или глубинных интервью с членами профсоюзных организаций). В нашем случае мы обращаемся к первой группе методов, ссылаясь на данные официальных источников как отправного звена для анализа ситуации в изучаемой сфере.

Анализируя состояние профсоюзной организации работников здравоохранения, следует отметить, что он является одним из самых крепких отраслевых российских профсоюзов; по состоянию на 2012 год численность его членов составила около 2,5 млн чел. (более свежих данных в открытом доступе не имеется). В Отчете о деятельности профсоюза после V отраслевого съезда Профсоюза говорилось, что продолжает снижаться численность профсоюзного членства, что обусловлено объективными процессами, происходящими в отрасли здравоохранения, а также не вполне эффективной работой по мотивации профсоюзного членства, то есть внутрисистемными процессами. Отмечено, что в ряде региональных организаций охват профсоюзным членством может быть оценен как критический [6]. На наш взгляд, данная тенденция определенно демонстрирует значительные проблемы в самом процессе управле-

ния профсоюзной организацией в здравоохранении. Данная тенденция, однако, не может не влиять и на социальную эффективность профсоюзной организации.

Анализируя данные, приводимые в указанном Отчете (используя их как источник официальной информации), следует отметить, в основном, положительную самохарактеристику профсоюзов как субъектов правозащитной деятельности практически по всем выделенным нами функциям. Так, отмечается, что профсоюзные организации:

- приняли активное участие в разработке программных мероприятий по оптимизации систем оплаты труда для медработников через создание «дорожных карт» и контрольных индикаторов их реализации;
- проводили мониторинг достижения данных контрольных индикаторов и зафиксировали перевыполнение контрольных индикаторов по категориям медработников;
- участвовали в разработке систем стимулирования труда медработников и рекомендовали осуществлять коллегиальную оценку результатов их труда с участием членов профсоюза;
- внесли ряд дополнений в регламентирующие труд медработников документы с целью обеспечения их трудовых и профессиональных прав;
- утвердили отдельные нормативные документы, регулирующие безопасные условия труда через проведение независимой экспертизы рабочих мест;
- осуществляли контроль за соблюдением коллективных договоров и отраслевых соглашений (выявлено более 800 тыс. нарушений).

Кроме того, отмечена прогрессивная работа профсоюзов в области информатизации работы своих организаций: внедряются современные технологии обмена информацией – видео-конференции, он-лайн сервисы, виртуальные социальные сети. Таким образом, анализ отчета показал преимущественно высокую самооценку профсоюзом выполнения своих функций, то есть, собственно, социальной эффективности. Отмеченные в работе резервы касались работы по предупреждению производственного травматизма, работы по противодействию интенсификации труда медработников, вопросов внутреннего управления (мотивации профсоюз-

ного членства, информационного обмена в первичных организациях и другие) [6].

Проведенный анализ, однако, не позволяет сделать объективных выводов о деятельности профсоюзной организации, поскольку использованные материалы самомониторинга лишь условно могут презентовать реальную ситуацию, скорее, - лишь отдельный ее «срез». Наиболее интересным в нашем исследовании могло бы явиться применение методики контент-анализа текстов, размещаемых в открытом доступе, по вопросам деятельности профсоюзной организации в здравоохранении. Кратко обратившись к методике текстового анализа, можно зафиксировать определенные смысловые акценты в выступлениях руководителей профсоюзов и отчетах о деятельности профсоюзных организаций. В частности, наибольшее внимание уделено выполнению таких профсоюзных функций как повышение уровня жизни и социальная защита медработников. М. Кузьменко, Президент Международной конфедерации профсоюзов работников здравоохранения, председатель Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в своем интервью подчеркнул первичность финансовых вопросов в деятельности профсоюзов, первичность функций по повышению уровня жизни работников системы здравоохранения: «В современных условиях из ряда приоритетных направлений особенно следует выделить деятельность наших профсоюзов, направленную на повышение заработной платы и ее своевременную выплату» [5]. На первых страницах официального сайта профсоюзов здравоохранения РФ проходит информация о динамике среднемесячной заработной платы работников системы здравоохранения. Отмечается, в частности, ее увеличение в первом полугодии 2016 года в целом по стране на 6% и ее сокращение в отдельных регионах, в сравнении с аналогичным периодом 2015 года. Так, снижение уровня заработной платы врачей зафиксировано в 21 регионе РФ [2]. Экспертами отмечается, что оценка труда медработников в современной России остается несправедливой, отставая от размера средней зарплаты в целом по экономике, с одной стороны, и не адекватно распределяясь внутри самой отрасли, - с другой стороны [5]. Очевидно, что нерешенность базовых вопросов, связанных с уровнем оплаты труда медицинских работни-

ков, не позволяет профсоюзной организации акцентировать внимание на остальных ее функциях.

## 6. Заключение

Таким образом, социальная эффективность профсоюзной организации в системе управления государственной медицинской организацией не может быть оценена однозначно. С одной стороны, проведенный краткий анализ данных, полученных из официальных источников, продемонстрировал наличие позитивных результатов по ряду функций, реализуемых профсоюзами в отрасли здравоохранения. С другой стороны, практически представленные данные не имеют статуса объективной информации, а представляют собой «срез» самомониторинга профсоюзов. Проведенный анализ смысловых акцентов текстов, представленных в открытом доступе, показал видимый уклон в сторону решения профсоюзами вопросов обеспечения уровня жизни медицинских работников, то есть вопросов реализации одной и базовой функции. Другие функции профсоюзов остаются на периферии. Кроме того, несмотря на видимый положительный эффект от реализации функции обеспечения уровня жизни медработников, продолжают сохраняться негативные тенденции в сфере оплаты их труда, что не позволяет называть действия профсоюзов в полной мере эффективными. Имеющиеся сложности внутри самой системы управления профсоюзами свидетельствуют о слабой эффективности реализации функций коммуникации и обмена информацией. Резюмируя анализ в рамках системного подхода, следует отметить, что социальная эффективность профсоюзной организации как подсистемы государственной медицинской организации не может быть оценена как высокая, поскольку данная подсистема не достаточно адекватно реагирует на вызовы внешней среды, а управленческие практики, функционирующие внутри нее, не являются в полной мере гибкими и своевременными.

## Литература

Абиров, М.С. Эффективность социальной политики государства – важнейшее условие успешного реформирования государственной системы / М.С. Абиров // Вестник МичГАУ. – 2011. - №1. – Ч.2. – С.180-181.

Анализ ситуации в сфере оплаты труда работников здравоохранения за первое полугодие 2016 года (эл. документ) Доступ по ссылке: [http://www.przrf.ru/info/full/oplata\\_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplaty-truda-rabotnikov-zdravoohraneniya7/](http://www.przrf.ru/info/full/oplata_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplaty-truda-rabotnikov-zdravoohraneniya7/) (Дата обращения: 22.11.2016)

Горшков, М.К. Научное управление обществом - императив времени / М.К. Горшков // Гуманитарий Юга России. - 2015. - № 3. - С. 12-18.

Луман, Н. Социальные системы. Очерк общей теории / Н.Луман. Пер. с нем. И.Д. Газиева; Под ред. Н.А. Головина. - СПб.: Наука, 2007. - 390 с.

Михаил Кузьменко: Стратегия реформирования и развития медицины недостаточно продумана (эл. ресурс) Доступ по ссылке: [http://www.przrf.ru/news/full/first\\_person/Mihail-Kuzmenko-Strategiya-reformirovaniya-i-razvitiya/](http://www.przrf.ru/news/full/first_person/Mihail-Kuzmenko-Strategiya-reformirovaniya-i-razvitiya/) (дата обращения: 23.11.2016)

Отчет о работе ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ за период после V отраслевого съезда Профсоюза и задачи Профсоюза на предстоящий период <http://www.przrf.ru/docs/full/Postanovleniya-VI-Sezda/Otchet-o-rabote->

ТСК-profsoyuza-rabotnikov-zdravoohraneniya/ (дата обращения: 21.11.2016)

Райзберг, Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами: учеб. Пособие / Б.А. Райсберг. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 312 с.

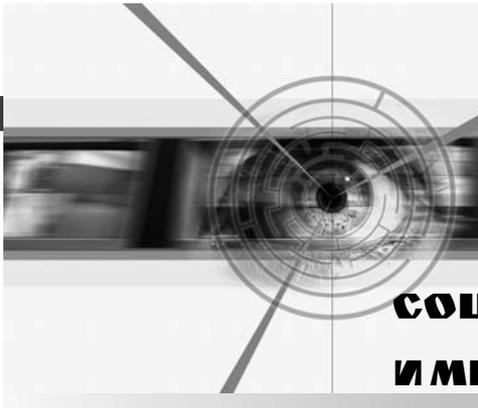
Тихонов, А.В. К обоснованию программы сетевого метапроекта «Готовность отечественной системы управления к решению задач модернизации и экономического развития» / А.В. Тихонов // Социальное обоснование стратегий городского, регионального и корпоративного развития: проблемы и методы исследований: Материалы IX Дридзеvских чтений / Редколлегия: А.В. Тихонов отв.ред., Е.М. Акимкин, Е.И. Рабинович, В.А. Шилова - М.: ИС РАН, 2010. - 520 с.

Тихонов, А.В. От социологии менеджмента к социологии управления / А.В. Тихонов // Социологические исследования. - 2011. - №2. - С.40-49.

Экономический словарь [Эл. ресурс]. URL: [http://www.economicslov.ru/article\\_7920.htm](http://www.economicslov.ru/article_7920.htm) (дата обращения: 20.11.2016).

Giddens, A. Consequences of Modernity / A. Giddens. UK: Polity Press, 1990.





## **ЮБИЛЕЙ КАФЕДРЫ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

### **Четверть века в университетском управленческом образовании (к 25-летию кафедры социологии организаций и менеджмента)**

**Барков С.А.**

В статье кратко изложена история кафедры социологии организаций и менеджмента Московского университета им. М.В. Ломоносова. Выделены важнейшие этапы развития кафедры: ее формирование как российско-американской, период массового платного образования в области менеджмента и современный этап, для которого характерен поиск инновационного образовательного синтеза социологии и управления. История кафедры соотнесена с важнейшими изменениями в экономике и обществе, а также системе образования. Выявлены проблемы и перспективы развития управленческого образования. Сделан вывод о том, что в данной сфере неудачи, конъюнктурные требования и ложные предпосылки при грамотной организации аналитической деятельности и свободной дискуссии всегда могут принести положительный результат.

Ключевые слова: кафедра социологии организаций и менеджмента, социальное управление, социология управления, менеджмент, Московский университет, платное образование, система образования, социальные изменения, «офисный планктон», международное сотрудничество.

**Barkov S.A**

A quarter of a century in the university management education (The Department of Sociology of Organizations and Management – the 25th anniversary)

The article briefly describes the history of the Department of Sociology of organizations and management at the Moscow University. It highlights the important stages of the department's development: its formation as a Russian-American unit, the period of mass paid education in the field of management and a modern stage, which is characterized by the search of innovative educational synthesis of sociology and management. Department history is correlated with the most important changes in the economy and society, as well as in the education system. The problems and prospects of management education's development are distinguished. It is concluded, that in this field even failures, groundless demands and false premises, if take place in the conditions of the competent management and free discussion, can always bring a positive result.

Keywords: Department of Sociology of organizations and management, social management, sociology of management, management, Moscow University, paid education, education system, social change, "office plankton", international cooperation.

Кафедра социологии организаций и менеджмента просуществовала в Московском университете как самостоятельное подразделение ровно четверть века. Целью ее работы было исследование управленческой проблематики в рамках социологии и, соответственно, преподавание управленческих курсов в рамках социологических образовательных программ. Сегодня она объединяется с кафедрой экономической

социологии и маркетинга, получает новое название и новые приоритеты развития. Само объединение представляется весьма логичным в свете сокращения количества платных студентов (о причинах этого процесса речь пойдет ниже), а также попыток снизить искусственные барьеры между смежными направлениями в науке и образовании. На самом деле, в последние годы очень многие темы могли быть с одинако-

вым успехом разработаны сотрудниками как одной, так и другой объединяющихся кафедр. Лучший пример тому – проблематика маркетинга и рекламы. У объединенной структуры большой потенциал, который раскроется в будущем, а сейчас время подвести некоторые итоги. 2016 год видится временем, когда особенно уместен разговор об истории кафедры, а также о трансляции в ее деятельность преобразований, произошедших за четверть века в обществе, науке и образовательном процессе.

\* \* \*

Летом 1991 года в Московском государственном университете было принято решение о создании кафедры социологии организаций. Это структурное подразделение по тем временам было весьма необычным. Кафедра создавалась как российско-американская с четкой ориентацией на активное взаимодействие иностранных специалистов в области исследования бизнеса и менеджмента. Со стороны университета инициатором ее создания выступил декан социологического факультета и одновременно проректор по гуманитарным факультетам Владимир Иванович Добренев. Американскую сторону представлял Стивен Райнсмит, широко известный в мире консультант по управлению, занимавший в «перестроечные» времена специальную должность в посольстве Соединенных Штатов по налаживанию гуманитарных связей между двумя странами. Именно он отвечал за программы обмена студентами, визиты деятелей науки и искусства.

Для окончательного урегулирования всех формальностей по созданию кафедры С. Райнсмит приехал сразу после провала ГКЧП. Он абсолютно верно подчеркивал, что, если бы путь удался, никакой кафедры создано бы не было. Таким образом, кафедра явилась в определенной степени продуктом демократизации страны и старта рыночных реформ. Летом и в начале осени происходил отбор будущих сотрудников и налаживались связи с российскими специалистами в области организации и управления с целью привлечения их к чтению курсов, а также руководству научной работой студентов. Кафедра начала работать.

Здесь стоит сделать важное отступление, в какой-то мере «методологического» характера. О развитии какого бы то ни было образователь-

ного центра – а тем более образовательного подразделения социологического профиля – невозможно говорить, не вдаваясь в особенности трансформации социокультурного контекста, в котором существует система образования. Поэтому дальнейшее повествование можно считать вариантом некоего «монографического» исследования, характеризующего историю не десятка – пусть нескольких десятков – людей, непосредственно связанных с деятельностью кафедры, а в какой-то мере науки и общества в целом. Как и любое монографическое исследование, данное не претендует на репрезентативность, однако благодаря известному принципу, гласящему, что «в капле воды отражается океан», оно способно сформировать специфическую точку зрения, полезную для общего понимания хода событий.

И начнем мы с взаимоотношения России и Запада. Понятно, что в момент образования кафедры в кругах интеллигенции, как, впрочем, и в стране в целом, царила известного рода эйфория относительно российско-американских и российско-западных отношений. В области работы кафедры такая эйфория была вполне оправдана. Мы должны были изучить западный опыт работы в условиях рыночной экономики, азы менеджмента и маркетинга. Только в этом случае можно было рассчитывать на успех реформ, в который тогда реально верили.

Осенью 1991 года начал читаться основной курс кафедры «Социология организаций» для студентов IV курса социологического факультета. Основную часть курса читал видный специалист по теории организации и консультант еще советского периода Аркадий Ильич Пригожин. При этом каждый месяц из США прилетал профессор для чтения одной лекции, проведения семинаров и консультирования студентов. Среди них были реальные «звезды» американской науки, в частности Роберт Несбит, прославившийся своей книгой «Мегатренды» и сумевший за один час очень точно охарактеризовать развитие компаний в ближайшие десятилетия. До сих пор многие его тезисы остаются актуальными и используются в виде определенного рода аксиом в социологии организаций.

Такой опыт непосредственного сотрудничества преподавателей и ученых двух стран был исключительно интересен. К сожалению, этот эксперимент остался единичным. И причины,



которые к этому привели, весьма показательны. Проведение в месяц трех лекций и соответствующих им семинаров русскими преподавателями, а одной лекции и семинара – американцами, требовало серьезной организации. Мало того, что необходим был синхронный перевод лекций с терминологией, которую почти никто не знал, нужно было русским предоставить распечатку того, о чем говорили американские профессора, а американцам – русские. Все этим занимался автор этих строк, будучи младшим научным сотрудником. Кроме того, американцев нужно было по-русски «встречать», т.е. проводить с ними почти все время, которое они были в Москве. Организационных проблем было очень много, и никто не обращал на них внимание. И такое отношение ко многим «мелким» проблемам с тех пор остается в российской системе высшего образования. Никто здесь не может нормально померить затраты труда. Это стало особенно ясно с использованием информационных технологий в образовании. Само это использование потребовало и требует сегодня множества усилий, прежде всего, связанных с заполнением огромного количества документов на «небумажных» носителях и всяческих анкет. Но для руководителей практически всех рангов в вузах такой проблемы нет. Когда им жалуются, ответ один: «Это же так просто!». Но просто заполнить одну анкету, а не заполнять их регулярно по 18-20 в месяц. Пренебрежение к оценке организационных формальностей, начавшееся четверть века назад, обернулось сегодня валом никому не нужной работы, в которой потонули преподаватели, кафедры, университеты и, по большому счету, вся система высшего образования.

Однако тогда организационные трудности при всей их важности не были главными в прекращении приезда иностранцев на кафедру социологии организаций. Наибольшие трудности, как всегда, крылись в финансах. Как выяснилось, все преподаватели приезжали из личного уважения к С. Райнсмиту и по настоятельным его просьбам. При этом тот же Несбит брал в то время публичное выступление \$35000. Понятно, что такая плата непосильна никакому университету. Но выделять хотя бы какие-то деньги на международное сотрудничество необходимо. Однако же все попытки кафедры тогда и в дальнейшем что-то наладить сталкивались с

главной проблемой – все нужно делать на энтузиазме. Я даже слышал несколько выступлений руководителей МГУ о том, что иностранцы сами-де хотят бесплатно преподавать в стенах нашего вуза. Понятно, что всему виной плачевное экономическое положение вузов в 1990-е годы, но все же бедность существует прежде всего в головах людей. Поселившись там, она практически неискоренима на практике. Даже когда появляются деньги, люди и организации, привыкшие считать себя бедными, продолжают оставаться и ощущать себя таковыми. С российскими вузами это и произошло.

Нехватка денег, а потом и нежелание их тратить на международное сотрудничество дополнилось еще рядом факторов по мере становления в стране правового государства. Согласно его главному постулату – «все равны перед законом» - зарубежный профессор приравнивается к гастарбайтеру, приехавшему заработать на стройке или в качестве дворника. Он должен получить такую же визу, пройти те же формальности. Иначе его чтение лекций оказывается незаконным.

Но вернемся к главной проблеме. «Без денег – бездельник» – гласит русская пословица. Если не давать ни рубля на сотрудничество с иностранцами, оно рано или поздно заглохнет. Так случилось и на кафедре социологии организации и менеджмента. В результате визиты иностранных гостей продолжились, но носили скорее эпизодический характер. Кафедру посетили специалисты из Великобритании и Швеции, осуществлявшие собственные проекты в России и параллельно организовавшие ряд дискуссий и круглых столов по близкой им проблематике.

Сегодня, когда многие плачутся на непризнание достижений российского образования на Западе и в мире в целом, стоит вспомнить о безмерной жадности наших руководителей, которые при всякой возможности «экономили» деньги, которые можно было бы потратить на зарубежное сотрудничество. Понятно, что чрез четверть века такой политики очень трудно пробиваться в рейтинги, зарубежные журналы и всякие «экспертные сообщества».

Слова «перестройка» и «Горбачев» действительно какое-то время имели притягательную силу для иностранцев. Благодаря этой силе можно было где-то и как-то экономить на свя-



зях с ними. Но затем ситуация в корне изменилась, у России возник имидж страны дикого капитализма с массовой преступностью, пугающей бедностью и попранием всех прав и свобод. Какие преподаватели бесплатно поедут сюда преподавать?

За 25 лет изменился и идеологический контекст сотрудничества с Западом. Из учителя он окончательно превратился в эксплуататора и соперника. Очень многие отечественные философы и социологи, имея за плечами многолетний опыт преподавания марксизма, уже в годы становления кафедры не разделяли эйфории относительно того, что «Запад нам поможет!». Они четко знали, что ни западные, ни какие бы то ни было другие капиталисты не будут участвовать ни в каком деле, если оно не приносит прибыль именно им. И очень желательно, чтобы эта прибыль была максимальной, а у партнеров, которые всегда норовят стать конкурентами, ее не было вообще. Поэтому все слова о взаимовыгодном сотрудничестве, а тем более о помощи в трудные времена – не более чем маскировка настоящих намерений людей, хорошо себя чувствующих в рыночных реалиях.

В начале 1990-х годов такие критики Запада выглядели как законченные ретрограды, какие-то «недовымершие динозавры» эпохи коммунизма. Опять-таки не прошло и четверти века, как отношение к подобным мнениям изменилось самым радикальным образом и в положительную сторону.

Если же говорить о взаимодействии с Западом не в общем, а применительно к развитию теории организации и менеджмента, то следует отметить ряд особенностей. Мы сумели многое взять из развитой теории организации и управления. Российские ученые, преподаватели и действующие управленцы за ту четверть века, которую собственно и следует назвать пресловутым «переходным периодом», освоили практически все наработки западных ученых. Столичные менеджеры России (имеется в виду как Москва, так и Санкт-Петербург и другие города-миллионники) ни чуть не уступают своим зарубежным коллегам по части знаний современных управленческих концепций, прохождения соответствующих тренингов и овладения соответствующим «сленгом». Таким образом, наш союз с Западом по крайней мере в области развития менеджмента явно имел свои положительные результаты.

Конечно, были неизбежные прецеденты «утечки мозгов», когда Запад получал реальную выгоду от сотрудничества с нами, но именно в силу слаборазвитости соответствующей теории и практики в нашей стране, управленцев и студентов соответствующего профиля не пытались активно «вывозить», как это было с математиками или физиками. Но все-таки сам механизм утечки мозгов в области менеджмента стал нам понятен практически с самого начала деятельности кафедры.

В 1993-94 годах состоялись первые 2 выпуска студентов, специализировавшихся на кафедре. Некоторые из них нашли себе работу в компании «Кока-Кола», которая тогда с особым рвением взялась за «раскрутку» российского рынка. Как известно, это рвение было обусловлено тем, что в течении десятилетий наша страна оставалась единственной в мире зоной «Пепси» после соответствующих договоренностей советского правительства и руководства компании о постройке заводов в СССР и реализации водки «Столичная» в США. Россия была единственной страной, которая по-настоящему не знала «Кока-колы». Лауреат Нобелевской премии по литературе Г.Г.Маркес, побывав в Советском Союзе во время студенческого фестиваля 1957 года (т.е. даже до контракта с «Пепси») написал книгу с очень значимым названием «СССР: 22 400 000 квадратных километров без единой рекламы кока-колы»<sup>1</sup>. Выпускников университета активно разбирала «Кока-кола» для своих открывающихся офисов. Мы впервые увидели своих выпускников (точнее, выпускниц) на кубке Кремля по теннису, когда они подносили красные стаканы колы Б.Н.Ельцину и Ш.А.-Тарпищеву. Уже через несколько лет, сделав соответствующую карьеру и поработав в нескольких странах, некоторые из них переехали в США. Они сделали это не по своему желанию, а, так сказать, по «корпоративной» необходимости: должности следующего порядка находились уже в центральной штаб-квартире компании.

Что же касается развития самой социологии организации и теории менеджмента, то противоречивая оценка взаимодействия с Западом нашла очень скоро отражение в самом концептуальном содержании этих направлений отечественной науки. Поначалу внимание уделялось классической организационной теории, согласно которой менеджеры только и делают, что



заботятся о прибыли компании, выявляют ее стратегические цели и повышают эффективность производства. Затем в нашей стране нашла отклик критическая теория организации, утверждавшая, что главная задача менеджмента не эффективность, а контроль. Менеджмент придумывает все новые и более изощренные приемы эксплуатации масс. Так, согласно первой точки зрения, организационная культура со всеми ее вечеринками, праздниками, кодексами поведения и др. — это проявление заботы руководства о своем персонале, попытки сделать жизнь последнего более насыщенной и интересной. Согласно второй точки зрения, организационная культура — это средство эксплуатации сотрудников посредством зомбирования на достижение целей компании и на забвение реальных интересов отдельных людей. Российская организационная теория практически сразу совместила в себе обе данные точки зрения и в рамках преподавания соответствующих курсов и всегда уделяла внимание множественным, часто полярным интерпретациям явлений и процессов, имеющих место в организации и управлении.

Возвращаясь непосредственно к истории кафедры, следует отметить, что в течение 1990-х годов выпускники постоянно расширялись. В какие-то годы даже приходилось сдерживать наплыв желающих специализироваться в области социологии организаций и управления, чтобы, что называется, «не отнимать хлеб» у других кафедр.

Развитие кафедры в этот начальный период носило в некоторой степени парадоксальный характер, что определялось рядом причин. Одной из которых было то, что вследствие особенностей своего создания кафедра во многом ориентировалась на управленческий консалтинг притом, что тогда студентам еще не преподавался целостный курс менеджмента. Получалось, что «надстройка» в виде управленческого консалтинга, призванного решать самые трудные проблемы управления, опережала «базис», заключенный в обычной теории и практике менеджмента. Несмотря на это противоречие, ряд первых выпускников кафедры занялись консалтингом и весьма в этом преуспели. Данное обстоятельство еще раз подчеркивает, что институт образования во многом нацелен не просто на передачу знаний, а на формирование успеш-

ных жизненных стратегий, основанных на быстром усвоении любых новшеств.

Стивен Райнсмит постепенно стал отходить от дел и его место занял Сергей Ростиславович Филонович, сегодня один из наиболее ярких преподавателей менеджмента в стране, декан Высшей школы менеджмента ГУ-ВШЭ. В то время он активно осваивал управленческие знания, будучи физиком по базовому образованию. Под его руководством завершился начальный этап институционализации кафедры. В какие-то годы специализация студентов начиналась со второго курса, при этом на каждом году обучения читались спецкурсы и спецсеминары по профилю кафедры. На кафедру приходит работать классик отечественной социологии организаций Вячеслав Вячеславович Щербина, с ней активно сотрудничает один из родоначальников советской «игротехники» Вячеслав Сергеевич Дудченко. Таким образом, осуществлялась связь современных, ориентированных на рыночную экономику подходов (имеющих западное происхождение) с наработками специалистов советского времени.

В эти годы кафедра окончательно теряет определение «российско-американская», а ее популярность среди студентов постоянно растет. Это было время, как теперь его определяют, «лихих 90-х», и повальное увлечение бизнесом затронуло практически всех молодых людей. Они увлекались именно бизнесом, частным бизнесом со всеми присущими ему рисками, а не государственным управлением, что стало характерно для 2000-х годов. Студенты в массовом порядке создавали свои фирмы, работали полулегально или шли в российские и западные компании. Бизнесом тогда занимались все, и у очень многих людей безо всякого образования это весьма удачно получалось. У студентов возникла вера в то, что уж в Московском университете их научат, как заниматься предпринимательством с наибольшим успехом. В то время они реально надеялись на то, что с помощью знаний в области управления они смогут сколотить капиталы, войти в историю и просто быть счастливыми. Практически никто из выпускников университета не мечтал работать в Газпроме, муниципалитете или БТИ.

Теперь мы понимаем, что это была наивная вера. Сколько бы ни было написано книг с названиями типа «Как стать миллионером» или



«Путь к успеху» и сколько бы такого рода курсов ни было прочитано, богатых и успешных людей больше не станет. В этом плане образование в области менеджмента и бизнеса скорее ближе к образованию в области искусства, чем науки. Художника учат неким ремесленным практикам, сделать великого мастера с помощью даже самой совершенной системы образования невозможно. Также и менеджеру в образовательных программах предоставляют выставку идей, с которыми он может соглашаться или нет, которые он может воспринимать как адекватные ситуации на его предприятии или нет.

Очень четко о специфике и недостатках бизнес-образования в свое время написал американский «гуру» менеджмента Г. Минцберг. Жестко критикуя сложившуюся в США систему подготовки управленцев на основе программ делового администрирования (МВА), он указывал на особую роль интуиции в управлении, практически такую же, какую она играет в творчестве. Традиционное управленческое программы «учат не тех людей неправильным образом и с неправильными последствиями»<sup>2</sup>. Они учат решать задачи, анализировать данные, но не воспитывают интуицию и азарт, которые так необходимы современным менеджерам. Фактически, программы обучения по менеджменту выпускают «однойцовых близнецов», наделенных одним и тем же инструментарием и мыслящих по большей части одинаково. Приходя работать в разные компании они делают одно и то же, только усиливая конкуренцию за одни и те же ниши, вместо того, чтобы дать новый импульс развитию организации, взглянув с нестандартной точки зрения на окружающий мир. Неслучайно, что большинство видных людей, действительно изменивших лицо современной экономики, не имели высшего бизнес-образования.

Осознание странной связи или точнее сказать, «смычки», теории менеджмента и искусства привело к тому, что на кафедре начались исследования восприятия художниками людей из бизнеса и наоборот. В результате появилась книга «Бизнес в литературе», где все члены кафедры, включая аспирантов, рассмотрели близкие им литературные произведения, выявляя особенности представления бизнесменов и менеджеров, а также компаний и бизнес-процессов известными писателями. Затем была проведена Всероссийская конференция «Бизнес и

литература» (2015 год), в рамках которой говорилось не только о связи менеджмента и литературы, но и о связи самой социологии как области знания с литературой. С постмодернистской точки зрения, социология может быть представлена как совокупность текстов, причем, текстов самых разных. Вслед за философией XX века она существенно изменила стиль написания научных работ, приблизив его к стилю художественному, литературному. Традиционный научный стиль, несколько веков конституировавший себя как единственно возможный в описании всех явлений, в том числе общественных, сегодня во многом смотрится архаично и не вызывает энтузиазма как у пишущих, так и у читающих людей XXI столетия. Поэтому вполне логично сегодня тексты литературные считать одним из подвидов текстов социологических.

Когда социология как сфера приложения усилий думающих людей стала выходить за рамки европоцентричного мира, стало очевидным, что ее язык и многие ее принципы не являются адекватными описанию и анализу общественных явлений в самобытных и специфических культурах. Русская культура и русская цивилизация служат в этом плане хорошим примером.

Русская литература описывает русскую жизнь лучше, чем русская социология. И опять же, с точки зрения постмодернизма, в этом нет ничего плохого. Нужно принять эту ситуацию как данность и просто учитывать в дальнейших попытках осмысления национального бытия. Можно сказать, что русская, советская и современная российская литература, а также театр и кинематограф – это наиболее удачные источники социального знания в России. Наиболее очевидным это становится в эпоху постмодерна, когда традиционная канонизация, «вечные» принципы исследования, формальные признаки научности видятся все более относительными как критерии нужности, полезности и инновационности размышлений об обществе. Поэтому в современных условиях изучение литературы может считаться одним из важнейших направлений развития социологии, в том числе и социологии организаций и управления.

Вот так крушение наивной веры в действенность управленческой теории привело как к некоторому новому осмыслению социологии и менеджмента, так и к началу нового направления исследований.



В обществе часто ложная вера приводит к позитивным результатам. Так, если бы Колумб не верил в возможность доплыть до Индии, он никогда не открыл бы Америку. Точно так же, в 1990-е наивная и по большей части ложная вера в чудодейственность знаний в области менеджмента, в то, что эти знания будут реально востребованы на родине, привела к тому, что из выпускников кафедры только небольшое число мигрировало за границу, а очень многие добились в стране реального успеха. Люди верили, и у них получалось. Как уже говорилось ранее, это разительно отличало социологов от студентов естественных факультетов и, например, филологов, где отъезд становился одним из самых популярных сценариев будущей жизни. И сегодня выпускников кафедры можно найти на высоких постах во множестве преуспевающих российских корпораций.

В 1996 году кафедре возглавил Григорий Николаевич Бутырин. С его приходом начинался новый этап в развитии кафедры. Она, что называется, начинает расти «вглубь» и «вширь». Такое развитие было связано в первую очередь с открытием на социологическом факультете образовательной программы по подготовки менеджеров. Вначале в связи с направленностью факультета велась подготовка по специальности «Менеджмент в социальной сфере», затем в силу изменений общеобразовательных стандартов и списков специальностей данная программа была преобразована в «Менеджмент организации» и просуществовала более десяти лет. Кафедра стала головной структурой в рамках подготовки менеджеров. Мода на менеджмент, относительно невысокая (по сравнению с современной) оплата университетского образования и весьма либеральное отношение к неуспевающим студентам сделали отделение менеджмента очень популярным. Набор на это отделение неуклонно возрастал до 2006 года и едва не дотягивал до 200 человек в год, большая часть из которых специализировалась на кафедре.

За считанные годы преподавателями были подготовлены десятки новых курсов, каждый член кафедры начал руководить написанием десятков курсовых и дипломных работ. Сегодня очень трудно представить себе такой объем работ. На кафедре специализировалось больше студентов, чем на некоторых факультетах

университета. При этом количество ее сотрудников, хотя и увеличивалось за счет совместителей, все-таки никогда не достигало «факультетских» размеров. В особенности это касалось вспомогательного персонала. Фактически, 3 лаборантки обслуживали более чем 500 студентов.

Разные люди были объединены общим делом, колоссальный объем работы никогда не давал разрастаться разногласиям и взаимным претензиям. Это положительно сказывалось и на научной жизни. Кафедра социологии организаций и менеджмента никогда не погрязала в схоластических спорах, которые так часто преследуют определенные направления общественных наук в стране. Часть этих споров осталась от советского периода, когда трудно было анализировать реальные проблемы общества и ученые весь свой пыл растрачивали на дискуссии о понятиях и определениях. Другая часть возникла позже и давала повод многочисленным псевдо-аналитикам сказать свое «веское слово» в науке. В частности, на кафедре никогда не обсуждался предмет и метод социологии организаций. Всем было понятно, что если наука существует и востребована не только учеными, но и бизнес-сообществом, она имеет право на существование, и только ее поступательное развитие само по себе расставит все точки над «i» в вопросах размежевания границ с другими направлениями социологического и экономического знания. Это обстоятельство выгодно отличало кафедру от многих других подразделений факультета, где значительная часть научных трудов и даже учебных курсов посвящалась предмету науки, при этом рассмотрение реальных социальных процессов и проблем порой отходило на второй план.

Единственным исключением стало загадочное понятие «социальное управление». Еще в краткий период существования специальности «Менеджмент в социальной сфере», где название многих предметов включало в себя это понятие, научное и образовательное сообщество весьма неоднозначно интерпретировало его. Актуальность дискуссиям прибавляло и выделение в качестве «ВАКовской» специальности именно социологии управления. Эта отрасль знания по своему определению имела в качестве объекта это самое не слишком понятное социальное управление. Поэтому возникла на-

стоятельная необходимость более или менее четко определить, что такое социальное управление и что им не является. Позиция кафедры в этом вопросе оказалась предельно ясной. Как ни странно, именно ВАК, часто весьма усложняющий жизнь ученых, своим ошибочным решением подсказал нужную интерпретацию. Когда появился первый список «ВАКовских» журналов, разделенных по специальностям, выяснилась одна любопытная вещь: все журналы, имевшие в своем названии слово «управление» (в том числе и «Управление персоналом») оказались подходящими для публикации статей по кибернетике. Стало понятно, что эксперты ВАКа, среди которых было много специалистов по естественным наукам, управлением в первую очередь считают кибернетику, что собственно полностью соответствует этимологии этого понятия. Отсюда следовал вывод, что существует некое общее управление, включающее в себя как социальное, так и несоциальное – математическое. Таким образом, любое управление социальными объектами и становилось социальным управлением независимо от его целей, методов и сфер применения. Логичным стало и выделение двух базовых уровней социального управления – государственного (управление страной и населением) и корпоративного (управление организацией и персоналом, что, собственно, и составляет предмет теории менеджмента). Существует также нарождающийся третий – глобальный уровень социального управления, относящийся к управлению в планетарном масштабе. Такое понимание, хотя и не избавляет от всевозможных дискуссий с авторами придерживающимися более сложных позиций, дает достаточно четкую перспективу работы и позволяет объяснять принадлежность работ к данному направлению в науке.

Если же обратиться к деятельности кафедр на рубеже столетий и в начале 2000-х годов, то следует признать, что это была система «массового производства» менеджеров и социологов управления со всеми присущими и ей как положительными, так и отрицательными сторонами.

Начнем с позитивных сторон. Бум платного образования в области экономики и юриспруденции был обусловлен недостатком финансирования вузов. Именно эта проблема в конечном итоге стала важнейшей причиной кризиса

образования в стране. Университеты, чтобы выжить должны были набирать в огромных количествах платных студентов и, желательно, не отчислять их, чтобы финансирование было непрерывным. Социологический факультет был одним из первых в этом процессе, и в некоторый период процент «платников» доходил почти до 90. С экономической точки зрения, это было очень хорошо. Такая ситуация позволяла факультету развиваться и спокойно решать многочисленные хозяйственные вопросы.

Одновременно начал вставать вопрос о качестве образования в таких условиях. Ответ на этот вопрос, как ни странно, совсем не однозначен. Интересно, что вал студентов не обязательно приводил к общему падению уровня образования. Среди 150 студентов-менеджеров одного курса почти всегда находилось около 40 исключительно талантливых и заинтересованных в учебе и научных изысканиях ребят. Все-таки они поступали в МГУ, имели соответствующую образовательную базу и мотивацию. Когда количество студентов на этом отделении стало резко сокращаться, многие тешили себя надеждой на улучшение их «качества». Но этого не произошло. Во-первых, потому что к сокращению в значительной степени привело резкое увеличение цены за обучение в университете. А такое увеличение чаще всего отсекало именно талантливых абитуриентов. Во-вторых, здесь, видимо, имел место некий специфический «закон больших чисел», открытый Томасом Куном в отношении науки, а ранее подтвержденный Сталиным в отношении кинематографа. Огрубляя идею Куна, изложенную в его известной работе «Структура научных революций», можно сказать, что для того, чтобы в стране появился один научный гений, в ней должна существовать «нормальная наука» - несколько сотен, а то и тысяч бездарностей от науки, которые просто переписывают чужие мысли, что-то в них добавляют, что-то сравнивают, в конце концов, точат карандаши для гения и восхищаются его трудами. Опыт Сталина свидетельствовал о том, что в стране нельзя сделать только 10 фильмов, все из которых будут шедеврами. В ней должна существовать киноиндустрия, плодящая сотни средних и откровенно плохих киноработ, тогда в какой-то момент можно ожидать появления чего-то особенного и выдающегося. Так получилось и со студентами – когда



их количество стало сокращаться, «гениев» (а в нашем случае просто талантливых студентов) становилось все меньше, причем, в некой «геометрической прогрессии».

Теперь о негативных сторонах «массового производства», которые на практике и привели к сворачиванию соответствующих образовательных программ. Можно, конечно, тешить себя рассуждениями о том, что хороший студент всегда найдет для себя знания и станет хорошим специалистом, но реальность заключалась в том, что в университет стали поступать люди, которые еще десятилетием раньше с трудом заканчивали бы профессиональные училища. И их количество возрастало с ухудшением демографического положения, определившего общее сокращение количества студентов. Если рассчитывать финансовые потоки исходя из прошлых лет, нужно было бы брать всех без разбору. А это уже не могло не сказаться на качестве образования. В результате из университета выходили люди, никак не соответствующие традиционному званию его выпускника ни по знаниям, ни по жизненным приоритетам. Как ни парадоксально, отнюдь не всегда эти люди оказывались безработными, очень часто благодаря связям родителей они занимали высокие должности и демонстрация их «знаний» и установок не могла не сказаться негативно на всем имидже университета. Социологи и менеджеры здесь не были исключением, то же самое происходило и на всех других факультетах, развивавших платные программы в сфере экономики, права, менеджмента и смежных направлений.

При этом экономика страны начала расти, и у государства появились определенные средства для поддержки системы образования. Старый лозунг «Выживайте сами за счет платных студентов!» стал отходить в прошлое. И был найден очень удачный бюрократический прием, позволивший свернуть платные программы. Стоимость обучения на таких программах увязали с суммой средств, которую запрашивал университет на одного бюджетного студента. Понятно, что в Московском университете это была очень большая сумма, обусловленная наличием сложных технических средств на естественнонаучных факультетах. Рост стоимости обучения со 140 000 рублей в год до 260 000 имел самые радикальные последствия. Количе-

ство платных студентов сократилось на порядок. Как уже упоминалось выше, сократилось и их «качество» - во многом возможность поступления стали определять не знания, а размер кошелька родителей. Но само по себе наличие 10-20 платных студентов, пусть даже совсем «не хватающих звезд с неба», уже не могло более портить имидж как факультета, так и университета в целом.

Под руководством Г.Н.Бутырина кафедра активно включилась в проведение прикладных социологических исследований. Значительная их часть была осуществлена по заказу Правительства Москвы. Были составлены социальные паспорта районов, проанализированы самые разные проблемы города, начиная от игорного бизнеса и заканчивая деятельностью самих органов власти (всего было произведено более 30 опросов). Многочисленные исследования проводились по заказам отдельных организаций. В этом ряду выделяются исследования общеизвестности товарных знаков – многие яркие бренды обозначили свою «полную легитимность» в России и мире именно благодаря труду сотрудников кафедры.

Фактически, кафедра была включена в процесс становления рыночных отношений в стране. Она развивалась вместе со страной, училась вместе со страной. Возникающие явления в менеджменте требовали своего осмысления, и сотрудники кафедры всегда реагировали на эту потребность. Сокращения персонала и становление системы менеджмента качества, развитие российских ценностей корпоративной культуры и различные варианты ассессмента, возрастание значения брендов и командообразование, эвент-менеджмент и управленческие аспекты работы в социальных сетях – все эти и многие другие темы становились сферой приложения усилий как преподавателей, так и студентов, специализирующихся по кафедре.

Важнейшей особенностью четвертьвековой работы кафедры является ее адаптация к изменениям происходящим в экономике и обществе в целом. В этом плане наиболее значимым процессом стал переход от массового производства специалистов к «штучному». За этим процессом стояли существенные сдвиги как в социальной и профессиональной структуре общества, так и в идеологических приоритетах развития системы образования. Относительно по-

стиндустриального общества существовало и существует множество мифов. Реальное развитие общества сегодня во многом развенчивает эти мифы. Одним из таких мифов было утверждение о том, что с развитием постиндустриальных реалий труд большинства людей станет творческим. Авторы концепций постиндустриализма с всей очевидностью перепутали категории творческого труда и умственного труда. Действительно, количество физического труда за последние десятилетия многократно сократилось вследствие процесса автоматизации. Но это отнюдь не означало, что все высвобождаемые работники физического труда превращаются в неких творцов, креативный класс и новаторов. На самом деле, большинство из них стали «трутнями» постиндустриального мира, не столь отличными от «фордовских» работников по сути своей. Просто вместо гаечного ключа или фрезеровочного станка, у постиндустриального работника задействован ксерокс, компьютер и смартфон. Так образовалась особая и очень многочисленная категория людей – офисные работники. Во многом из-за того, что эти люди совсем не оправдали надежд авторов, верящих в социальный прогресс, по отношению к ним стал применяться уничижительный термин «офисный планктон». Становление офисного планктона, увеличение его численности и усиление социальной роли можно считать одной из самых заметных тенденций постиндустриальной цивилизации. Офисный планктон незаметно, но уверенно стал править бал в современной социальной системе, а подлинных творцов как было немного в доиндустриальном и индустриальном обществах, так немного остается и сегодня. Конечно, некоторое увеличение количества творческих людей происходит прежде всего в сфере информационных технологий, шоу-бизнеса и некоторых направлений сферы услуг, которые подразумевают индивидуальные запросы клиентов (дизайна и т.п.). Но это увеличение непропорционально прогнозам проповедников постиндустриализма.

Встает вопрос – каким должно быть образование для офисного планктона? Ответ на него не прост, но принципиально важен для понимания того, что происходит в современном образовании и в особенности, управленческом образовании. Традиционно для людей умственного труда было предназначено высшее обра-

зование. Но, если посмотреть непредвзято, то для значительной части офисного планктона оно не нужно. Им вполне достаточно хорошего среднего образования. Но традиция есть традиция, и сегодня в России, как и большинстве стран мира, для работы в офисе требуется диплом. Причем, в целом, не важно, какой. В офисном планктоне спокойно уживаются выпускники инженерных, биологических, филологических и иных самых разных подразделений вузов. Если же попытаться все же приблизиться к функциональным обязанностям современного офис-менеджера, то наиболее адекватным им оказывается экономическое, юридическое или управленческое образование. Отсюда и возникло массовое производство экономистов, юристов и менеджеров. В последнем случае, как уже говорилось выше, была активно задействована кафедра социологии организаций и менеджмента.

Сегодня массовое производство специалистов для офисного планктона все более отдается на откуп коммерческим вузам. Этот специфический тип образования, который является просто пропуском к компьютеру и офисному креслу, не следует путать с классическим университетским образованием, которое во многом вопреки всем современным тенденциям должно оставаться в определенной степени элитарным и ориентированным на развитие нестандартных интеллектуальных способностей. Именно поэтому встал вопрос о «штучном производстве» социологов-управленцев и менеджеров.

Первым опытом таких программ стал инновационный курс повышения квалификации для работников Центрального банка РФ «Управление кадровым потенциалом: эффективные технологии и социологическое обеспечение», который начал реализовываться с 2010 года. В рамках данного курса были представлены наиболее успешные разработки сотрудников кафедры в области управления человеческими ресурсами, ориентированные на практическое применение. Взаимодействие со специалистами кадровых подразделений одной из крупнейших государственных организаций оказалось принципиально важным для выстраивания системы приоритетов как в области научных исследований, так и образовательного процесса.

С того же года кафедра начала активную издательскую деятельность. Фактически, каж-



дый год выпускались учебники, коллективные монографии, сборники программ курсов<sup>3</sup>. Сегодня кафедральные издания охватывают значительную часть той проблематики социологии и организаций и менеджмента, которая включена в учебные курсы бакалавриата и магистратуры.

В рамках «штучной» стратегии на кафедре открыта новая магистерская программа «Социальные технологии современного управления», рассчитанная на ознакомление с самыми значимыми результатами синтеза социологии и теории управления. На кафедре также успешно работает третья ступень современного высшего образования – аспирантура по социологии управления. Если магистерская программа в большей степени нацелена на подготовку компетентных в области социологии управленцев, то аспирантура ориентирована на исследовательские проекты в сфере социального управления, на овладение всеми необходимыми навыками для эффективной реализации этих проектов как в научных и образовательных центрах, так и в аналитических структурах компаний и некоммерческих организаций.

Как показано выше, кафедра всегда менялась вместе с обществом и его запросами. Ее будущее во многом зависит от того, как будет развиваться общество и какие задачи социального управления окажутся приоритетными. Объединенная кафедра экономической социологии и менеджмента будет способна разрабатывать широкий спектр образовательных программ, охватывающих экономическую, управленческую и социологическую проблематику. Таким же многопрофильным может стать и «портфель» научных исследований. Какие из них будут востребованы, покажет время. Но кафедра всегда

будет исходить из того, что даже неудачи, конъюнктурные соображения, абсурдные требования и ложные предпосылки при грамотной организации аналитической деятельности и свободной дискуссии всегда приносят положительный результат – пусть не совсем ожидаемый или даже совсем неожиданный.

### Ссылки:

1 Маркес Г.Г. СССР: 22 400 000 квадратных километров без единой рекламы кока-колы. - М.: Наука, 1988.

2 Минцберг. Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров. - М.: Олимп-Бизнес, 2008.

3 Социология. Организация. Менеджмент: Программы учебных курсов/ Барков С.А. И др. - М.: МАКС Пресс, 2011; Трансформация общества и проблемы управления (коллективная монография). - М.: Новый ключ, 2012; Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. - М.: ЮРАЙТ, 2013; Бизнес в литературе: социологический анализ/ Под ред. С.А.Баркова, В.И.-Зубкова. - М.: Академический проект, 2014; Организационное поведение/ Под ред. С.А.Баркова. - М.: ЮРАЙТ, 2015; Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций (издание 2-е дополненное и переработанное). - М.: ЮРАЙТ, 2015; Социология, Социальные технологии и управление. Сборник рабочих программ дисциплин по направлению подготовки 39.04.01 – Социология (уровень магистратуры) / Под общ. Ред. С.А.Баркова, А.В.Маркеевой. - М.: КДУ, «Университетская книга», 2016; Управление человеческими ресурсами/ Под ред. С.А.Баркова, В.И.-Зубкова. - М.: ЮРАЙТ, 2016.

## Корпоративные слияния и поглощения в постиндустриальном обществе

Барков С.А., Дорохина О.В.

Слияния и поглощения компаний стали одной из базовых стратегий развития бизнеса в последние годы. С социально-управленческой точки зрения, они традиционно воспринимались как болезненные процессы преобразования, вызывающие страх и недоверие у множества работников. Насколько оправдан этот страх в постиндустриальную эпоху? В статье предпринята попытка ответить на этот вопрос. Общим выводом служит положение о том, что в условиях проектных структур, адхократических корпоративных культур, демократического стиля руководства и широкого делегирования полномочий как отдельным специалистам, так и командам объединительные процессы проходят с большей легкостью и меньшим сопротивлением. При этом как и в традиционных бюрократических организациях различные группы участников – владельцы, высший менеджмент, квалифицированные специалисты и рядовой персонал – могут по-разному реагировать на слияния и поглощения и испытывать разную степень неопределенности относительно своего будущего после подобного рода организационных трансформаций. Ключевые слова: слияние, поглощение, постиндустриальное общество, проект, проектные структуры, бюрократические организации, адхократия, демократический стиль руководства, организационные изменения.

Barkov S.A., Dorokhina O.V.  
Corporate mergers and acquisitions in the postindustrial society  
Mergers and acquisitions have become one of the basic corporate strategies in recent years. From socio-management perspective, they are traditionally perceived as a painful processes of conversion, causing fear and distrust among many employees. Is this fear relevant in the post-industrial era? The article tends to answer this question. The basic conclusion is that in the conditions of project structures, adhocracies, democratic leadership style and broad delegation of authority to individual professionals and teams of workers the unifying processes take place with greater ease and less resistance. At the same time, as in traditional bureaucratic organizations, the different groups of participants – owners, top management, professionals and staff – can differently respond to mergers and acquisitions and experience varying degrees of uncertainty about their future after such organizational transformations.  
Key words: merger, acquisition, post-industrial society, project, project structure, bureaucratic organization, adhocracy, a democratic style of leadership, organizational change

Социально-экономический контекст, в рамках которого происходят объединения компаний, разительно изменился за последние полвека. Главное изменение носило институциональный характер и было вызвано трансформацией системы менеджмента при переходе к постиндустриальному обществу. Организации стали восприниматься, а затем и действовать как открытые системы.

Фактически речь идет о том, что в современных условиях в процессе объединения не нужно пытаться построить новую пирамиду из «кубиков», оставшихся от старых пирамид. Возможно относительно спокойное присоединение все новых и новых элементов к открытой социальной системе, коей являются постиндустриальные организации. Обладая внутри себя некоторыми элементами рыночных отношений, крупные корпорации способны присоединять к себе фирмы, подобно тому как на реальных рынках (внешних по отношению к организации) увеличивается количество игроков, причем, некоторые из них развивают друг с другом не только конкурентные, но и кооперативные отношения.

Стратегия слияний и поглощений стала одной из самых популярных в современной экономике. С социологической точки зрения, это явление в определенной мере можно сравнить с объединениями государств. В обоих случаях речь идет об объединениях социальных систем, ранее существовавших по отдельности, а затем создающих из себя новую, более крупную систему. Данные системы принадлежат двум разным уровням социальной реальности – национальному (традиционно называемому макроуровнем) и корпоративному (который в этом случае может быть назван микроуровнем). XX век стал веком завершения захватнических войн. Таким образом на макроуровне грубые поглощения социальных систем прекратились. Сегодня государства вступают в разнообразные соглашения и образуют союзы. Но агрессивный,



захватнический инстинкт у человечества не утратил силы. Теперь он реализуется в межорганизационных взаимодействиях, и лучшим примером тому могут служить множественные недружественные поглощения компаний последних десятилетий.

В этих условиях закономерным становится вопрос о том, насколько болезненным является сегодня и будет завтра процесс объединения компаний? Может ли он быть сравнен с захватом страны неким агрессором? И какие тенденции в области социально-экономической жизни будут определять будущие поглощения одной организацией другой? Вопросы эти представляются неспроста, так как в современном обществе многих работников принято «пугать» слияниями и поглощениями. Главный мотив здесь очень прост: компанию купят — и ты потеряешь работу! И, действительно, многолетняя практика слияний и поглощений вроде бы оправдывает такие настроения. Но мир меняется. Это становится особенно очевидным, когда производится выше обозначенное сравнение объединения компаний с объединениям государств. В настоящих условиях государства объединяются по большей части добровольно. При этом не происходит репрессий по отношению к населению более слабого государства, не происходит его порабощения, как это было на протяжении тысячелетий истории. Нечто подобное можно наблюдать и на корпоративном уровне. Как центры управления Евросоюзом в Брюсселе и Гааге не заменяют собой традиционные правительства с их жесткой вертикалью власти и способны главенствовать над новыми членами союза, не заставляя последних идти на забвение своих интересов, так и постиндустриальные организации способны вбирать в себя социальные подсистемы, не перестраивая в корне их внутреннюю среду.

Такого рода трансформации связаны прежде всего с изменениями строения организаций и принципов управления ими. Современная компания все более отходит от описанного М. Вебером типа «идеальной бюрократии», для которого объединение двух организационных систем все было серьезной коллизией. «В супериндустриальном обществе писал О. Тоффлер, — бюрократия будет постепенно вытесняться адхократией, структурой холдингового типа, координирующей работу множества временных

рабочих групп, возникающих и прекращающих свою деятельность в соответствии с темпом перемен в окружающей организации среде»<sup>1</sup>.

В современном обществе традиционный ландшафт бизнеса драматическим образом изменился, и крупные бюрократические машины индустриальной эпохи, конституирующие подчас себя как «государство в государстве» стали уходить в прошлое. Компании становились все более гибкими, в них все больше стали проникать рыночные отношения. На практике это означало не только большее внимание к императивам, связанным с клиентами, поставщиками, местными сообществами и т.п., но и большие возможности для объединений. Открытые системы легко дополняют друг друга, а закрытые — при столкновении чаще всего вступают в конфликт.

Тенденция к открытости социальных систем различного уровня стала одной из основополагающих в XX веке. К. Поппер не случайно называл современное общество «открытым» в сравнении с предшествующими видами социумов. Он впервые заметил, что границы между самыми разными подсистемами общества становятся все более прозрачными, менее препятствующими для проникания «чуждых» элементов. Данная тенденция имела место по отношению к семье. Если ранее вхождение в семью было обусловлено принадлежностью к определенной закрытой системе — роду, касте, тейпу, сословию и др., сегодня представители самых разных групп населения планеты активно создают семьи, не оглядываясь на происхождение супругов. Социальные системы макроуровня — страны (государства) — также становятся все более и более открытыми. Эта тенденция касается и миграции, и торговли, и культуры. Собственно К. Поппер именно по отношению к данным изменениям ввел термин «открытое общество»<sup>2</sup>. На макроуровне открытость социальных систем однозначно способствовала облегчению процессов объединения с целью обретения синергетического эффекта от сложения усилий народов нескольких стран.

Идея организации как открытой системы появилась в 1960-х годах. Это было время господства системных, структурных и ситуационных теорий организации и управления. Они противопоставляли себя предыдущему этапу развития менеджмента, который, как считали авто-

ры соответствующих концепций, происходило в рамках так называемой «зарытой парадигмы». Идея ученых об открытости организационной системы принесла свои плоды. Реально действующие управленцы стали воплощать на практике такое понимание, и наибольшим успехом в этом процессе стало становление и развитие маркетинга как специфического направления деятельности фирмы, ориентированной на запросы рынка. Более поздние изменения системы управления организациями сделали их еще более открытыми, более прозрачными для внешнего мира.

Но страх перед слияниями и воплощениями, сформировавшийся во времена превалирования бюрократического организационного устройства, остался. Возвращаясь к вопросу о том, насколько он оправдан сегодня, следует рассмотреть то, как на объединительные процессы реагируют различные группы людей, составляющих организацию.

В XIX веке, когда создавались формы организации бизнеса, характерные для индустриальной экономики, выделились и относительно обособились три группы лиц, участвующих в деятельности рыночных организаций – владельцы (инвесторы), менеджеры и рядовые работники.

Отношение владельцев-инвесторов к процессу слияния и особенно поглощения может быть различным. Все зависит от структуры капитала компании. Если налицо мажоритарный акционер и, в особенности, если этот мажоритарный акционер был в свое время основателем фирмы, он может блокировать любые сделки по слиянию и поглощению – даже те, которые, с чисто экономической точки зрения, очень выгодны для него. Он гордится своим детищем, ему не столь важно большой или малый доход оно приносит. Он хочет войти в историю как создатель независимой фирмы (в каком-то роде уникальной социальной системы). Иногда у него возникают дополнительные интересы по трудоустройству своих родственников, передачи организации в наследство детям. Когда ему предлагают даже очень крупную сумму денег за контроль над бизнесом, он может отказаться. Такое очень часто происходило и происходит в семейном бизнесе Италии, где предприятие становится более значимой ценностью, чем просто средство получения денег. Итальянец не

продаст свой маленький отель крупной гостиничной сети, потому что он видит в нем смысл своей жизни, свое место на Земле<sup>3</sup>.

Организации с наличием мажоритарного акционера развиваются в рамках европейской континентальной системы корпоративного управления. Данная система преобладает сегодня и в России. Наряду с ней существует альтернативная система – англосаксонская, при которой организации находятся во владении исключительно миноритарных акционеров. В этом случае последние становятся чистыми инвесторами, они не чувствуют неформальной связи с организацией. Сделки по слиянию и поглощению в этой системе происходят несравнимо легче и чаще, чем в континентальной. Если инвестор осознает экономическую выгоду от продажи актива, он, не раздумывая, его продает.

Нельзя сказать, что одна система лучше или хуже другой, но по множеству политических, экономических и управленческих причин в XXI веке англосаксонская система все более упрочивает свои позиции в мире. Это относится и к Европе, в первую очередь восточной, и к множеству развивающихся рынков. Главной политической причиной является влияние США, которые «ненавязчиво» рекомендуют организовывать национальные фондовые рынки по своему образу. Для многих стран в современном мире все американское мыслится как эталон и образец, которому нужно подражать. Некоторые правительства делают это из корыстных соображений (получая от США и связанных с ними организаций финансовую помощь), другие – просто, веря в то, что американский путь развития самый оптимальный. В этом же направлении работает политика Нью-Йоркской, Лондонской и других бирж, где происходят IPO компаний со всего мира. Экономическая причина кроется в том, что компанию с «англосаксонским» строением капитала проще купить внешним инвесторам. С точки зрения возможности смены собственников и вообще вхождения в круг инвесторов, такие организации однозначно представляют собой открытые системы. Общеизвестные глобальные инновации в сфере управления также в основном рождаются в Соединенных Штатах, поэтому менеджеры часто также склонны видеть переход к корпорации англосаксонского типа в качестве высшего эта-



па развития организации. Кроме того, при нестабильности и разрозненности акционеров менеджеры в рамках данной системы становятся самой действенной силой внутри корпорации. В какой-то мере они могут ощущать, что компания скорее принадлежит им, чем акционерам. Так или иначе, широкое распространение данной модели корпорации по миру стало важнейшим фактором, облегчившим слияния поглощения как внутри отдельных стран, так и на международном рынке.

В результате, в постиндустриальном обществе акционеры-инвесторы как первая группа лиц, связанных с развитием организации, в целом более лояльно относятся к объединительным процессам в силу распространения англосаксонской модели корпоративного управления по миру. Это может совсем не относиться к работникам-акционерам (которые, что называется, «на себя примеряют» все возможные последствия объединений), но сторонние инвесторы в целом спокойно смотрят на слияние и даже поглощение компании, если за это они получают хорошие деньги.

Вторая группа «участников» организации – это топ-менеджмент. Он занимает промежуточное положение между инвесторами и работниками, так как формально составляющие его люди являются наемными работниками, но неформально они по своим полномочиям и интересам ближе к акционерам (исторически топ-менеджмент и возникал в качестве компетентного заместителя владельца)<sup>4</sup>. Высший менеджмент компании как социально-профессиональная группа с момента своего организационного оформления в конце XIX века был и остается самым уязвимым звеном в процессах слияния и поглощения. Это было и при бюрократическом строении организаций, остается такое положение вещей и сегодня. В поглощаемой компании в принципе вообще может ничего не меняться, единственное изменение, которое произойдет всегда: к власти придет новый директор. Чаще всего он приводит и свою команду. Поэтому весь топ-менеджмент очень чувствителен к сделкам по поглощению. Если же происходит добровольное слияние, позиции высших менеджеров оказываются более защищенными, но сама практика их работы явно меняется, меняются объекты управления. А это опять-таки означает возрастание всей совокупности управленческих

рисков. Страх перед объединением тем самым присущ высшему менеджменту как одному из базовых элементов социальной системы современной организации.

Собственно именно этот страх является базовым мотивом хорошей работы менеджеров в рамках англосаксонской системы корпоративного управления, где инвесторы имеют краткосрочные цели и часто не обладают ни желанием, ни компетентностью, чтобы детально контролировать управленцев. Страх поглощения заставляет менеджеров прикладывать максимум усилий для того, чтобы цены акций не падали, ведь если акции стоят дешево, компанию легче «купить» (т.е. поглотить).

Наиболее остро проблемы проявляются в поглощаемых компаниях, поскольку в большинстве случаев процесс поглощения вызывает резкую дестабилизацию внутриорганизационной ситуации. По заключению исследователей, зачастую именно менеджеры и руководители приобретенной фирмы «чувствуют себя завоеванными, и ощущают потерю социального статуса»<sup>5</sup>. Следствием такой ситуации является высокая текучесть кадров и активное сопротивление организационным изменениям. Необходимо отметить, что сопротивление может проявляться на различных этапах слияний и поглощений и принимать различные формы. Но в целом активность сопротивления непосредственно зависит от степени угроз, возникающих в отношении ценностных установок, статусных позиций, властных полномочий конкретных групп внутри корпорации.

Страх менеджеров искусственно, по вертикали власти сверху вниз передается средним и низовым звеньям управления, которые могут не столь сильно беспокоиться о своем положении в новых организационных условиях.

Главной проблемой управления персоналом в условиях слияния и поглощения компаний в постиндустриальном обществе становится прерывание цепочки страха, идущей от высших менеджеров к рядовым работникам. Слияния и поглощения являются рациональными процессами оптимизирующими структуру национальной и мировой экономики, и сопротивление персонала этим процессам может искусственно тормозить хозяйственный прогресс. Снижение этого сопротивления является важной задачей менеджеров по персоналу, и главное, что мож-

но сделать на данном направлении работы – это разъяснять сотрудникам степень их защищенности в объединительных процессах. Здесь они не должны «равняться» на высших управленцев, а трезво оценивать свои собственные интересы.

Данная констатация абсолютно справедлива с теоретической точки зрения, но на практике ее реализация самым серьезным образом осложняется. Ведь HR-директор принадлежит к высшему менеджменту. Объединительные процессы угрожают его положению, карьере и доходам точно также как это имеет место по отношению к директору по производству или финансам. Поэтому если с объективной точки зрения, он должен успокаивать людей, объяснять им не только возникающие угрозы, но и возможности, с субъективных позиций, он сам, а соответственно и все его подчиненные, часто включаются в борьбу против объединения, используя весь свой должностной и пропагандистский потенциал.

Третий элемент организационной системы – персонал, находится в противоречивом отношении к объединительным процессам. С одной стороны, природный страх работников перед переменами вообще усиливается историческим опытом болезненного объединения бюрократических организаций, а также страхом высших менеджеров за свое положение, который искусственно спускается сверху вниз. Поэтому персонал склонен выступать против каких-либо слияний и поглощений. С другой стороны, современные работники организаций, подобно акционерам в рамках англосаксонской системы корпоративного управления, могут более рационально оценивать угрозы и положительный потенциал объединений даже в случае радикальной смены руководства. В постиндустриальной компании персонал, организованный в самоуправляемые коллективы, проектные команды и обладающий высокой компетентностью в своей области, оказывается более защищен в процессе объединения в сравнении с топ-менеджментом. Распространение демократического стиля руководства и участия в прибылях, позволяет рядовым работникам получать широкие возможности для развития, когда появляется новая объединенная социальная система.

В случае слияния или поглощения постиндустриальной организации рядовой сотрудник

мало что меняет в своей работе. В принципе даже само замещение какой-либо должности в условиях ориентации на рыночный успех зависит прежде всего от компетентности, а не от досконального выполнения приказов начальника. Если в бюрократической организации классического типа смена начальника часто означала конец карьеры, в современных постиндустриальных организациях такая смена с точки зрения потери работы или осложненной продвижения уступает по своей силе ошибкам в работе или невыполнению ключевых показателей эффективности (KPI). Поэтому слияния и поглощения многими работниками рассматриваются не как кризисная ситуация, требующая защиты и самообороны, а как изменение контекста деятельности, некоторого возрастания неопределенности, что может в принципе привести и к положительным для них результатам.

Проще всего осуществляются объединительные процессы в организациях с адхократической культурой<sup>6</sup>, которая предполагает наличие в организации некоторого количества автономных подразделений, а также отдельных специалистов, переструктурирующих свои взаимодействия с учетом рыночных запросов. Организации с адхократической культурой с их постоянно меняющимися структурными подразделениями, нацеленностью на автономию личностей и отдельных групп как нельзя более подходят для процессов слияния и поглощения. Добавление новых звеньев в данную организацию проходит практически безболезненно, точно также как и вхождение этих звеньев в более мощные структуры.

В целом с точки зрения доминирующих ценностей организационной культуры, постиндустриальные организации выглядят значительно более привлекательными в рамках объединительных процессов. Их предшественники боялись впускать внутрь устоявшейся структуры «чужаков». Внутренний мир был слишком дорог для них, чтобы быть открытыми и не бояться слияния с чем-то чуждым. Современные компании более транспарентны для внешних влияний, их персонал постоянно сталкивается – и в случае независимого существования компании – с новыми задачами и вызовами внешней среды. Поэтому люди здесь меньше боятся перемен, связанных со слияниями и поглощениями, ведь данные процессы могут принести не только неприятности, но и новые возможности.



В рамках общей тенденции к открытости компаний и усилению их зависимости от рынка следует обратить внимание на возможные альтернативы преобразования классических пирамидальных организаций. Одной из таких альтернатив является ситуация, при которой организация превращается в проект. Проекты – временные объединения людей – все шире используются в постиндустриальной экономике. Здесь организация возвращается к своей исконной сущности – достижению цели, причем, одной цели.

Главный парадокс и главная проблема классических организаций индустриального периода заключались в том, что они создавались не столько для достижения цели, сколько для «вечного существования» и генерации новых целей. Данная стабилизация, а в каком-то смысле и консервация организации осуществлялась бюрократией. С самого начала исследований данного общественного феномена социологи обратили внимание на то, что главной задачей бюрократии является не столько эффективное достижение цели организации, сколько защита своего существования и обоснование своей вечной значимости.

Проект обнажил сущность организации как средства достижения цели и уничтожил ее бюрократическую составляющую. Проектные структуры – это организации в чистом виде, и используются они так, как и должны быть использованы любые организационные формы. При этом проект сохраняет жесткость и формальность классической организации. Люди, включенные в проект, могут совсем не знать друг друга и даже не видеть друг друга (например, при создании компьютерной программы специалистами из разных стран). Человек, работающий над проектом, не может рассчитывать на установление длительных отношений с людьми. Он просто должен хорошо сделать свою работу, заработать деньги и «очередную сточку в резюме».

Чем больше организация использует проектные структуры, тем легче она претерпевает процессы слияния и поглощения. Эта легкость в немалой степени связана с человеческим фактором. Для работника бюрократической организации реорганизация отделов, перевод в другие подразделения всегда был связан с немалым риском. Этот риск в значительной степени

был обусловлен привычкой работать в стабильном окружении с постоянным начальником и хорошо известными коллегами. Попадая в новую среду, такой работник всегда чувствовал себя неуютно, стабильность его жизненных стратегий оказывалась под угрозой.

Проектный работник имеет другую психологию. Его и в обычной жизни без всяких слияний и поглощений постоянно перебрасывают из одной группы в другую и дают новые задания. Проектные фирмы могут объединяться и разделяться без видимого ущерба для большинства сотрудников. Опять-таки эти сотрудники в большей мере ориентированы на рынок, на создание своей «внешней» репутации, чем на внутреннюю структуру, которая с неизбежностью меняется в процессе объединения компаний.

Вообще в проектных организациях радикально меняется вся система управления человеческими ресурсами. Для традиционных организаций длительное время был характерен подход к управлению персоналом, основанный на инструкциях и внутренних «уложениях», созданных вне зависимости от индивидуальных качеств работника. Смысл данного подхода заключается в том, что человека нужно подбирать под должностную инструкцию. Именно это и обеспечивает эффективность всей системе управления персоналом. В рамках реализации проектов работа с людьми строится на иных основаниях. Здесь «правят бал» не инструкции, а договора, контракты. Человек и организация в данном случае могут «торговаться», и в результате контракты будут носить индивидуальный характер. В этом их коренное отличие от должностных инструкций, сила которых заключается в том, что они не меняются в зависимости от человека, занимающего должность.

В случае объединения компаний контрактная природа взаимоотношений с работниками оказывается опять-таки более эффективной в сравнении с бюрократической. Работник традиционной организации по вполне понятным причинам боится, что вновь образованная в процессе слияния и поглощения организационная среда будет основана на новых инструкциях, на новых правилах, к которым трудно будет привыкать. Контрактный работник в принципе не меняет методов своего взаимодействия с фирмой. Он действует подобно игроку (в футболе, хоккее или другом виде спорта), перехо-

дядущему из клуба в клуб. Безусловно, риски существуют и в этом случае. Новая организация может оказаться более жесткой в процессе торгов с работником, у нее будут другие принципы заключения контрактов. Но в целом, если человек, обладает высокой репутацией и компетентен в заключении контрактов, такие сложности будут несравнимо меньшими, чем в случае кардинальной смены всей структуры деятельности, которую могут повлечь за собой изменения инструкций.

Еще одним фактором, облегчающим слияния и поглощения, является широко реализуемый в современных компаниях принцип делегирования полномочий и ответственности. Это делегирование сегодня реализуется не только по отношению к отдельным высококвалифицированным работникам, но и по отношению к группам, командам. Вместо отдельных индивидов, целиком зависимых от непосредственного руководителя, в этом случае работники образуют самоуправляемые команды, относительно автономно реализующие свои начинания и задания, пришедшие свыше. Руководство в таких условиях ставит только общие цели, а выбор конкретных средств и все управленческие решения по тактическим вопросам берет на себя команда.

Появление новых команд в процессе слияния и поглощения организаций не разрушает старые. Поэтому автономизация работы низовых звеньев опять-таки способствует реализации объединительных процессов. Развитие стиля управления, ориентированного на команды и столь модного сегодня среди управленцев, переводит вопросы управления персоналом в объединенной компании в более рациональную плоскость и позволяет комбинировать элементы новой социальной системы подобно тому, как к поезду прицепляются новые, самые разные вагоны притом, что сам принцип движения поезда остается неизменным.

Часто корни традиционного сопротивления персонала в процессе слияния и поглощения компаний были связаны с тем, что люди боялись за свою карьеру в новых условиях. Постиндустриальное строение организации, состоящей из самоуправляемых коллективов, заставляет по-иному взглянуть на данную проблему, и не воспринимать замедление карьеры как жизненную трагедию.

Вообще карьера как таковая была и остается явным атрибутом традиционных пирамидальных организаций. Скопированные в определенном плане с армии и церкви традиционные индустриальные компании, настраивали работников на построение карьеры и выработку своих жизненных приоритетов по «армейскому образцу». Ориентация на непереносимое продвижение по службе, которая сегодня характерна для множества людей и кажется чем-то незбылемым, на самом деле, имеет совсем недавнюю историю. До конца XIX века подавляющее большинство людей на планете занимались крестьянским трудом, они вообще не могли строить карьеру. Точно также были закрыты возможности построения карьеры и для традиционного ремесленника (из подмастерья – в мастера, и все!), для мелкого розничного торговца и для представителей большинства профессий в доиндустриальном обществе. При этом люди отнюдь не испытывали постоянной неудовлетворенности и комплекса неполноценности. Построить карьеру можно было лишь в трех профессиональных областях – на государственной службе, в армии и церкви. Поэтому ориентация на обязательное построение карьеры, непереносимое регулярное повышение является актуальной для большинства людей чуть более одного века.

По всей видимости, в дальнейшем данная ориентация в силу обозначенных выше особенностей строения постиндустриальных организаций будет ослабевать. Заканчивается эпоха перенесения идеологии армии и иных «закрытых систем» на принципы построения экономических организаций. Слияние или поглощение в этой ситуации ничего не меняет. Поглощение перестает рассматриваться как поражение в войне. Оно начинает восприниматься как новый этап развития сотрудников внутри новой социальной системы.

Даже на самом нижнем уровне управления у современных работников появляется достаточная степень свободы. Она позволяет, во-первых, изменять по своему желанию область своей деятельности, сталкиваясь с новыми интересными задачами без обязательного ранее продвижения наверх, и, во-вторых, зарабатывать больше денег посредством механизма участия в прибылях опять-таки без продвижения по служебной лестнице. Управленческие системы автономизации и участия в прибылях позволяют



осуществлять объединительные процессы без ущерба для инновационной деятельности рядовых сотрудников компании.

В отличие от бюрократических организаций, где любая перестройка могла означать взлеты для одних и падения для других, в постиндустриальных компаниях ситуация оказывается более стабильной. Являясь членом самоуправляемой команды, человек работает долго и в меньшей степени зависит от меняющегося начальства.

Несмотря на описанные выше изменения, существенно облегчающие с социальной точки зрения осуществление объединительных процессов между современными компаниями, всегда остается круг проблем, делающих данные процессы в высшей степени сложными и часто приводящими к непредсказуемому результату. Эксперты отмечают, что «при слиянии и поглощении компаний требуются решения проблемы сохранения ключевых руководителей, объединения корпоративных культур, различия в системах оплат труда и поощрения, переобучения сотрудников и формирования коллектива, сокращения персонала и перемещения сотрудников на другие места работы».<sup>7</sup> Столь широкий спектр проблем, связанных с человеческим фактором, отражает глубину, сложность и масштаб трансформаций компаний в ходе слияний и поглощений. Одновременно с этим необходимо отметить, что концентрация проблем и особенности их проявления изменяются в зависимости от типов слияний и поглощений, а также от ключевых характеристик объединяющихся компаний. Как отмечает Д. Депаμφилис, «культурные проблемы обычно реже возникают при слиянии компаний одной отрасли (если только раньше они не были непримиримыми конкурентами) и сопоставимых размеров, чем при межотраслевых и трансграничных слияниях или сделках компаний разного размера и находящихся на разных этапах жизненного цикла».<sup>8</sup> В целом, многие проблемы непосредственно связаны с типом объединения и статусом компаний. В случаях, когда после объединения компании сохраняют относительную автономию и функционируют независимо друг от друга, серьезные проблем с человеческими ресурсами чаще всего не возникает. Такие проблемы характерны для объединения равных (или объединения на паритетных началах), а также для

поглощений, в результате которых «формируется новое образование, гораздо более мощное и сильное, чем сумма двух объединяющихся компаний».<sup>9</sup> По заключению экспертов, «когда компания приобретает “карманного” поставщика сырья, либо сбытовую структуру, человеческий фактор, особенно на среднем и низовом уровнях, не играет решающей роли: компании слабо интегрированы, а все кадровые потери компенсируются внушительной экономией затрат на сырье и сбыт. То же самое относится к случаям, когда компания приобретает региональную фирму, предоставляя максимальную свободу ее руководству. Риски высоки там, где речь идет о глубоких организационных преобразованиях: смене структуры и сокращении избыточных подразделений, то есть об истинном слиянии. Однако именно благодаря такой оптимизации создается наибольшая добавочная стоимость, а скрытые достоинства объединяющихся предприятий раскрываются с максимальной полнотой».<sup>10</sup> Очевидно, что при слияниях и поглощениях присутствует тесная взаимосвязь между уровнем и характером проблем, обусловленных человеческим фактором и степенью интеграции компаний.

В объединительных процессах в современных организациях главной проблемой становится степень автономии ранее самостоятельных социальных систем. С одной стороны, чем больше эта степень, тем легче проходят слияния или поглощения. С другой стороны, синергетический эффект от объединения напрямую связан с отработкой единых правил и стандартов работы новой социальной системы. А эти правила и стандарты как раз и могут вызывать наибольшее неприятие у людей, ранее работавших в самостоятельной компании.

Вероятность возникновения разногласий, конфликтных ситуаций и конкретных проблем различна при разных типах объединения компаний. В частности, такие проблемы как сокращение персонала и текучесть кадров наиболее характерны для горизонтальных слияний и поглощений. Как констатирует Т. Андреева, «волна сокращений, обычно следующая за принятием программ по снижению издержек и повышению эффективности и особенно часто встречающаяся при горизонтальных слияниях, оказывает сильное влияние на сотрудников организации, отнюдь не только на тех, кто выбывает

из компании. Те, кто остается в ней работать, сталкивается с увеличением рабочей нагрузки и испытывают чувство неуверенности в стабильности своего рабочего места (вытекающей из общего сокращения), что часто приводит к серьезным стрессовым ситуациям. В результате в организациях, наряду с ростом абсентеизма и текучести кадров, происходит замедление производственных процессов». <sup>11</sup> Проблема текучести кадров наиболее остро проявляется в случаях поглощений. Как показывает мировая практика, в результате поглощений нередко существенно снижается общая численность работников и «обязательно увеличивается текучесть среди управляющих и ведущих специалистов». <sup>12</sup> По некоторым данным, только 40% компаний, участвующих в поглощении, в течение последующих трех лет демонстрировали стабильную занятость, в то время как доля компаний, не участвовавших в слияниях и имеющих стабильную занятость, составила 80%. <sup>13</sup>

Существующие различия в восприятии и субъективных оценках слияний и поглощений разными группами внутрикорпоративной аудитории нередко приводят к нарушению сложившегося равновесия сил внутри компаний, столкновению интересов отдельных групп, росту противоречий и снижению уровня внутриорганизационного взаимодействия. Это характерно не только для поглощаемой, но и для поглощающей компании. Как отмечают отечественные исследователи Н.Б. Рудык и Е.В. Семенова, «работники корпорации-покупателя, которые находятся уровнем ниже топ-менеджмента, вполне могут не разделить его оптимизм по поводу приобретения другой корпорации, так как решать ... краткосрочные проблемы (объединения – С.Б. и О.Д.), в конце концов, придется им, а не топ-менеджменту, да и заработную плату в случае ухудшения дел корпорации в первую очередь понизят именно им». <sup>14</sup>

Как уже не раз говорилось выше, трансформации, происходящие во время слияний и поглощений, по-разному влияют на положение конкретных групп и в разной степени затрагивают их интересы, характер сопротивления каждой группы может существенно отличаться. Но в целом, независимо от различий форм, способов и интенсивности сопротивления, оказываемого каждой отдельной группой, оно свойственно всем категориям корпоративной аудитории.

Следует признать, что при любых слияниях и поглощениях сопротивление неизбежно и вполне закономерно, поскольку является «нормальной психологической реакцией на изменение окружающего мира и представляет собой попытку адаптации к новым условиям» <sup>15</sup> Сопротивление, являясь одновременно естественной реакцией на организационные изменения и формой протеста против новой реальности, может выражаться по-разному. Как пишет Д. Петрова, «если представить компанию в виде пирамиды (внизу менеджеры среднего звена и рядовые сотрудники, посередине топ-менеджеры, а наверху акционеры), то на каждом ярусе разыгрывается своя драма. На верхнем этаже наибольшую опасность для сделки представляет сопротивление старого менеджмента либо акционеров, особенно если они замечены в связях со сторонними фирмами, заинтересованными в активах. ... На среднем уровне опасность – бегство из компании ее главных управленцев. ... Потери руководящих кадров обескровливают и дестабилизируют бизнес, обесценивая купленные активы. ... На нижнем уровне пирамиды влияние человеческого фактора выражается в том, что производительность труда в объединенной компании падает, особенно в переходный период». <sup>16</sup>

Несмотря на то, что на разных организационных уровнях сопротивление имеет свои особенности, оно практически во всех случаях является следствием неопределенности и опасений, связанных с происходящими и грядущими переменами. Атмосфера неопределенности деморализует персонал, усиливает борьбу за власть, порождает противоречия и острые конфликты. Во многих случаях это приводит к тому, что «новообразованная компания распадается на враждующие лагеря, которые всеми силами пытаются сохранить свою групповую целостность и интерпретируют все происходящее в терминах «мы» против «них», «победитель» и «побежденный», «лучший» и «худший» и т.п.» <sup>17</sup> Все это крайне негативно отражается на текущем бизнесе, ухудшает репутацию компании, приводит к потере квалифицированных кадров, партнеров и клиентов, и, в конечном счете, формирует имидж неудавшегося слияния/поглощения.

Главным противодействием неопределенности служит демократический стиль руководства, опять-таки активно внедряемый в современных



компаниях. Понятно, что он не является панацеей, но в условиях информационной открытости различным группам участников и, прежде всего, рядовому персоналу проще понять причины объединения, выработать выгодную ему стратегию и побороть естественный страх перемен.

Демократизация управления как одно из направлений развития менеджмента возникло еще в конце 1920-х, начале 1930-х годов. Классики школы человеческих отношений Э.Мэйо и М.П.Фоллетт, полагали, что участие работников в принятии решений, их более активная роль в управленческих процессах, их более полная информированность, способны позитивно повлиять на психологический климат и отношения между руководителями производства и подчиненными. Однако в индустриальную эпоху ситуация принципиального противостояния рабочих и менеджеров приводила к тому, что демократические формы управления предприятием не могли находить достойного применения в производственной практике, хотя такие попытки постоянно делались. Менеджерам было очень сложно подключить персонал к процессу принятия решений, если они знали, что главной задачей работников было поменьше работать и побольше заработать.

Современные мотивационные программы и программы построения организационной культуры существенно изменили такие представления о возможности демократизации менеджмента компаний. Производственная демократия стала активно развиваться с 1980-х годов. У людей появились знания, которыми они готовы поделиться с менеджментом и владельцами бизнеса, а само взаимодействие работников и администрации перестало восприниматься как поле «классовой борьбы».

Производственная демократия как фактор снижения сопротивления объединительным процессам может быть весьма действенной. Она дает возможность во-первых, гласно обсуждать сложившуюся ситуацию, а, во-вторых, подразумевает возможность для персонала влиять на те пути, которыми на практике будет осуществляться слияние или поглощение.

Обладающий демократическими полномочиями персонал в процессе слияния или поглощения организации оказывается более защищенным и в меньшей степени готов принимать не-

бдуманые решения только для того, чтобы не допустить объединения. Если в образованной в результате процесса объединения социальной системе главенствует демократический стиль руководства, значительная часть проблем связанных с перемещениями работников, их сопротивлением переменам может быть решена на более квалифицированном уровне. В этом случае люди меньше боятся попасть под власть нового «диктатора», который окажется хуже предыдущего. Поэтому с точки зрения HR-менеджеров демократический процесс в ходе слияния или поглощения не должен прерываться. В этом процессе они могут найти себе серьезное подспорье и более компетентно осуществлять функции по подбору персонала, определению его вознаграждения, оценке трудовой деятельности, планированию карьеры и дополнительному образованию сотрудников.

Подводя итоги, следует подчеркнуть, что современные тенденции развития менеджмента явно способствуют облегчению осуществления процессов объединения компаний. Самые разные категории персонала начинают чувствовать себя более уверенно и защищено в случае реструктуризации компании как социальной системы. Следует обратить внимание на то, что по отношению к ряду групп работников такое имело место и в бюрократических организациях классического типа. Самые низшие звенья персонала, как бы они ни были организованы, всегда слабо чувствуют перемены, так как содержание и структура их труда остается неизменной. Лучшими примерами здесь может выступить уборщица, гардеробщик или охранник офиса. При этом другие участники организационной жизни даже в постиндустриальную эпоху оказываются подвержены резким социально-управленческим воздействиям в процессе объединения компаний и воспринимают этот процесс как явную угрозу, хотя для этого становится все меньше причин.

### Ссылки:

- 1 Тоффлер О. Адаптивная корпорация // Новая постиндустриальная волна на Западе М., 1999. - С.453
- 2 Поппер К. Открытое общество и его враги. - М.; Ника-Центр, 2005.
- 3 См. Porter M. The Competitive Advantage of nations. – Macmillan, 1990

4 Барков С.А. Жизненный цикл организации и национальные бизнес-культуры // Власть и управление на Востоке России. 2015. №4. - С.54-57.

5 Picula D.A. Mergers and acquisitions: organizational culture and HR issues. - Ontario: IRC Press, 1999. - P.7-12.

6 Адхократический тип культуры (от лат. Ad hoc – по случаю) подразумевает образование в организации временных проектных групп в ответ на запросы различных клиентов и по иным причинам; традиционные иерархические связи здесь заменяются горизонтальными связями между образующимися и исчезающими элементами.

7 Базаев С. Мировой бизнес: эпоха слияния компаний // Рынок ценных бумаг, 1999, №4.

8 Депаффилис Д. Слияния, поглощения и другие способы реструктуризации компании. - М.: Олимп-Бизнес, 2007. - С. 379.

9 Кэй А., Шелтон М. Человеческий фактор в слияниях // Вестник McKinsey, 2003, №4. - С. 62.

10 Петрова Д. Покупка с сюрпризом // Коммерсантъ. Секрет фирмы. 2005, №15.

11 Андреева Т. Преодоление сопротивления персонала при слияниях и поглощениях // Управление персоналом. 2002. - № 11. - С. 40-42.

12 Депаффилис Д. Слияния, поглощения и другие способы реструктуризации компании. - М.: Олимп-Бизнес, 2007. - С. 342.

13 Рид С.Ф., Рид Лажу А. Искусство слияний и поглощений. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. - С. 609.

14 Рудык Н.Б., Семенова Е.В. Рынок корпоративного контроля: слияния, жесткие поглощения и выкупы долговым финансированием. - М.: Финансы и статистика, 2000. - С. 332-333.

15 Андреева Т. Преодоление сопротивления персонала при слияниях и поглощениях // Управление персоналом. 2002. - № 11. - С. 40-42.

16 Петрова Д. Покупка с сюрпризом. // Коммерсантъ. Секрет фирмы. 2005, №15.

17 Андреева Т. Преодоление сопротивления персонала при слияниях и поглощениях // Управление персоналом. 2002. - № 11. - С. 40-42.



## Модели стиля руководства и концепции развития лидерства

**Ксенофонтова Е.Г.**

Существует множество моделей лидерства. В них наличествует большое число факторов, как повторяющихся, так и оригинальных. На примере схематического попарного сопоставления многочисленных моделей руководства и лидерства, автор показывает концептуальную обоснованность одних компонентов модели и избыточность других. При этом детально рассмотрен переход от одномерных к двумерным, а затем и к трёхмерным моделям. Особое внимание уделяется влиянию стиля лидерства на мотивацию членов группы, а также отражению в моделях развития высших уровней лидерства.

Ключевые слова: Стили руководства, стили лидерства, модели лидерства, забота о производительности, забота о задаче, забота о людях, полномочия на принятие решений, континуум Лайкерта, управленческая решетка.

Ksenofontova E.G. Models of management style and leaders' development conceptions

There are many models of leadership. They include a large number of factors, repetitive and original. Using the schematic pairwise comparison of numerous models of management and leadership, the author reveals the conceptual validity of some components and redundancy of others. It's considered in detail, the transition from one-dimensional to two-dimensional, and then to three-dimensional models. Particular attention is paid to the impact of leadership style on the motivation of group members, as well as to the development of higher levels of leadership.

Keywords: Leadership styles, leadership model, task orientation, relation orientation, concern for people, concern for production, initiating structure, authority to make decisions, Likert's continuum, managerial grid.

Феномен лидерства изучается социальными мыслителями очень давно. Безусловно, первыми привлекли к себе внимание политические лидеры, особенности характера и поведения которых сказывались подчас на судьбе целых народов. Но сегодня не меньшее внимание уделяется лидерам экономики, «капитанам бизнеса». Со времени возникновения школы человеческих отношений в теории менеджмента психологи, социологи и специалисты по управлению стараются определить существенные черты лидеров и факторы, которые влияют на эффективное лидерство.

Из этих факторов строятся разнообразные модели, каждая из которых своеобразным образом структурирует и даже ранжирует особенности поведения самих лидеров, а также ситуаций, складывающихся вокруг них. Модель позволяет отбросить всё несущественное и сделать очевидным главное... Но в разных моделях главным считается разное и сравнивать авторские подходы часто кажется трудным и даже невозможным. Поэтому нашей задачей будет выделить однородные элементы моделей разных авторов, тем самым обеспечить зримую (визуальную) сопоставимость их концепций.

Объединяя в разнородных моделях главное нельзя не отметить наличие существенной доли однородности в описываемых способах достижения эффективности у руководителей и лидеров (в частности, неформальных). Поэтому мы сошлемся на появившийся уже термин  $Leaderment = Leadership + Management$  и будем использовать термины лидерство и менеджмент (руководство) как синонимы<sup>1</sup>.

Треугольники Аристотеля и Левина  
Начнем с первооснов - в вольном и упрощенном пересказе аристотелевского «Трактата

о душе» (примерно 350 г. до н.э.), можно выделить 3 главных элемента, характеризующих человека: ощущения/чувства, мнения/разум и стремления/воля (Рис. 1).

Исходя из этой логики, жизнь человека проявляется не только в росте/развитии, но и в обеспечивающих этот рост:

1) ощущениях, являющихся основой чувств (более высокий уровень развития, отличающий человека от животных),

2) мнениях, способных быть подверженными доработке практическим разумом и превращающихся в представления,

3) желаниях или стремлениях, как и у животных, однако на высшем уровне, при «подключении» человеком разума, становящихся волей.

Основой активности, соответственно могут быть и желания, и воля. Только это активности разного уровня, и, соответственно качества. Поэтому человеческая культура, в противоположность природе (добавим уже от себя), учит не руководствоваться природным механизмом реакции: отрицательные ощущения стимулируют желание быстро что-то сделать, чтобы от них избавиться, а призывает блокировать столь естественное (натуральное) поведение и продумывать варианты своей реакции на отрицательные стимулы.

Чем эта схема полезна для понимания механизма лидерства? Тем, что на её основе эффективные лидеры умеют задавать вопросы себе, планируя направлять куда-либо других людей:

1) Что человеку не нравится и нравится в данной ситуации?

2) Что он знает и думает по данному поводу?

3) Что он хотел бы и собирается в этой ситуации сделать?

Рассмотрим теперь другую модель (Рис. 2), без которой не обходится ни один учебник менеджмента: 3 стили лидерства, сопоставленные в исследовании под руководством Курта Левина («Модели агрессивного поведения на фоне экспериментально созданных типов социального климата», 1939<sup>2</sup>). Эмигрировав из фашистской Германии, этот уже известный к тому времени психолог, организовал эксперимент, выявляя степень агрессивности реагирования детей (!) на сменяющихся педагогов-экспериментаторов, демонстрирующих разный стиль ру-

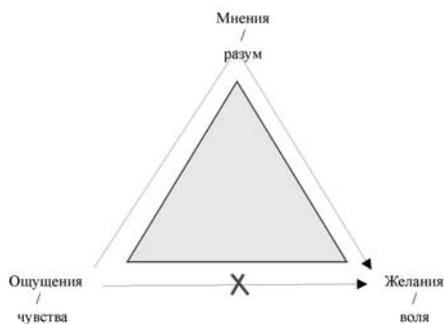


Рис. 1. Аристотелевский взгляд на мотивацию и деятельность человека

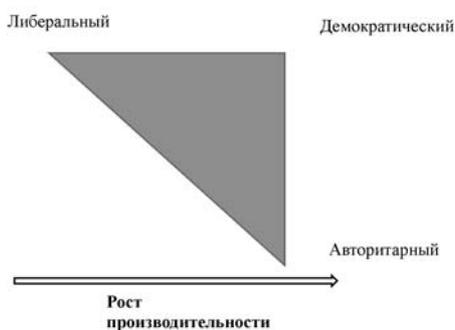


Рис. 2. Стили лидерства по результатам исследования К. Левина и коллег

ководства не обязательными, а кружковыми занятиями для (!) мальчиков<sup>3</sup>.

Судя по последствиям, статья произвела неизгладимое впечатление. И с тех пор интерес к либеральному стилю (попустительскому стилю или стилю невмешательства) был потерян как к не доказавшему свою эффективность, а относительно демократического и авторитарного стилей содалась интрига. Дело в том, что простая производительность детей при авторитарном стиле педагога оказалась выше, чем при демократическом стиле. Однако наличие массы «негативных побочных эффектов» авторитарного руководства показало, что «стратегическая» эффективность демократического стиля всё-таки более высокая.

В настоящее время за рубежом стали серьезно исследовать «темную сторону лидерства», особенно на примерах авторитарного и/или деспотического стиля лидерства, подтверждая, как правило, обосновательность надежд на долгосрочную производительность работы людей, находящихся под управлением такого рода лидеров. При этом у нас в стране уже в

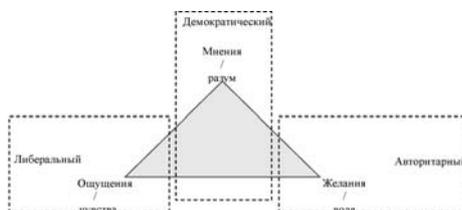


Рис. 3. Сопоставление моделей Аристотеля и Левина



Рис. 4. Континуум и 4 Системы менеджмента Лайкерта

1960-70-х годах уделялось достаточно внимания «негативным эффектам» различных проявлений лидерства.

Однако вернемся к Аристотелю и посмотрим, что нам поможет понять наложение его модели на модель К. Левина.

Не будет большим преувеличением сказать, что главным набором инструментов авторитарного руководителя «чистого типа» являются «кнуты и пряники», то есть инструменты воздействия на желание людей сделать всё «так, как требуется». Однако разумные руководители авторитарного типа «подключают» и разум своих подчиненных. Это уже можно назвать более гибким или широким авторитарным стилем. Третий элемент аристотелевской модели сам по себе в наименьшей степени влияет на поведение авторитарного руководителя («Главное — дело, а не то, что им может быть нравится или не нравится...»). Однако манипулирование чувствами подчиненных (страх наказания и т.д.) такой руководитель может считать допустимым.

Важно, что Аристотель подчеркивал разные уровни нашей психики: аналогичный животным и собственно человеческий. Однако энергетически более «легкий» путь — обращаться не к высшему началу человека, и примитивный авторитарный руководитель так и действует: морковка/пряник (позитивные стимулы) — кнут или

другое наказание (негативные стимулы). Но в любом случае, тот результат, который достигается трудом подчиненных, нужен организации и руководителю, а рядовые работники реализуют какие-то другие свои более примитивные потребности. Руководитель, таким образом, управляя мотивацией и деятельностью подчиненных, является инородным для них.

Другое дело либеральные руководители. Они считаются с чувствами людей — для них это главное. И они не будут давить на людей ради достижения какого-то результата. Некоторые из них расширяют свои ценности до уровня совместного обсуждения с коллективом. Но самым трудным для руководителей-либералов остается самое главное — мотивировать, и, тем более, приводить всё-таки трудовой коллектив к требуемому результату. Поэтому и считают многие специалисты, что нет никаких видов деятельности, для которых нужен был бы такой руководитель, собственно, и самих таких руководителей фактически нет.

Что же мы можем увидеть на схеме про руководителя демократического типа? Самое главное — то, что он обращается к разуму и сознанию людей, не манипулируя их желаниями «миная их голову», следовательно, относясь к ним уважительно и на равных. Однако бывает, что руководители этого типа (и интересующиеся, и не очень интересующиеся эмоциями людей) не слишком много сил направляют непосредственно на побуждение подчиненных, считая, что разумные аргументы и цели и так должны замотивировать и вдохновить, даже в том случае, если к целям этим идти придется трудно и долго. Поэтому руководители демократического типа часто проигрывают авторитарным — наивно обижаясь на то, что так «уважаемые ими» подчиненные не сработали столь же четко и энергично, как управляемые авторитарными руководителями.

Итак, при сопоставлении моделей Аристотеля и Левина мы смогли увидеть причины разной степени влияния лидера на поведение людей, поскольку разные объекты внимания лидеров не в одинаковой степени связаны с мотивационной составляющей человеческого поведения.

Континуум или решетка?

В 1955 году американский исследователь Ренсис Лайкерта<sup>4</sup> представил свой взгляд на раз-

личные системы менеджмента, часто называемые стилями лидерства. Но, в отличие от списка К. Левина у него было уже не 3, а 4 стиля, и расположены они были на едином континууме – от I к IV и наоборот. Впоследствии количество стилей в различных классификациях росло, но многие из них все равно располагаются в едином континууме. Поэтому главным становится разобраться в крайних (а не промежуточных) позициях – то есть полюсах континуума или шкалы<sup>5</sup>.

Являясь представителем школы человеческих отношений, Р. Лайкерт противопоставлял классическому «жесткому» менеджменту, ориентированному преимущественно на организацию и контроль процесса достижения производственных целей, новый «мягкий» менеджмент, ориентированный на создание атмосферы самостоятельного решения трудовым коллективом стоящих перед ним задач. Также он выделял и промежуточные стили или системы менеджмента.

При этом один полюс в его концепции часто называют ориентацией на задачу, а второй – ориентацией на людей. Однако в его логике на задачу ориентированы все! Только в первом случае руководитель думает и сам принимает решения о том, как следует достигать цели, а в противоположном – передает (делегирует) эти полномочия подчиненным (Рис.4).

Ренсис Лайкерт не просто нейтрально исследовал и описал 4 равноценных системы менеджмента – он призывал все организации дорасти до такого понимания, чтобы принять и построить у себя именно четвертый вариант – систему полноценного участия и приложения максимума усилий всей группы в достижении целей организации. Р. Лайкерт подчеркивал важность обеспечения решения задачи при любом стиле менеджмента, при этом отмечал, что наибольшая эффективность Системы менеджмента достигается за счет дополнения стиля руководителя как одного из ее элементов развитием других элементов:

- формирующейся мотивации членов группы,
  - привычного распределения полномочий на принятие решений между группой и руководителем,
  - типа осуществляемой деятельности и т.д.
- Аналогичным образом может быть изображена и классификация стилей Роберта Таннен-

баума и Уоррена Шмидта 1957 года (7 стилей от стиля Указаний - авторитарный полюс континуума, до стиля Делегирование – демократический полюс континуума). Помимо дробления на 7 промежуточных стилей, в данной модели указывается, что на «демократическом полюсе континуума» источником являются личные качества, а на «авторитарном полюсе» источником полномочий является власть.

А в более поздней классификации стилей (1982 г.), реализующих аналогичную логику, Пауль Херси и Кен Бланчард подчеркнули зависимость стиля лидерства, который в конкретной ситуации выбирает руководитель (S), от осуществляемой им оценки уровня зрелости группы или «последователей» (R): 4 стиля – Указание, Продажа идей, Вовлечение и Делегирование<sup>6</sup>.

Все эти классификации располагают стили лидерства на едином континууме, показывающем динамику одного сложного фактора: степени передачи части полномочий на принятие решений от руководителя его подчиненным.

Одновременно с подходом Р.Лайкерта и его коллег в США в это же время разрабатывался и иной подход, опирающийся не на 1, а на 2 фактора различия стилей. Начало этому подходу было положено в работах Р.Стогдилла с коллегами<sup>7</sup> (1957 г. и далее). Глубоко проработав качественно и статистически большое (около тысячи) количество выделяемых разными авторами характеристик лидеров и их поведенческих черт, исследователи выделили 2 группы базовых факторов, назвав их следующим образом: consideration (предупредительность, уважение) и initiating structure (инициирование структуры). Впоследствии это стали называть вниманием к людям (ориентацией на людей или заботой о людях) и вниманием к производительности (ориентацией на производство или заботой о задаче).

Учитывая то, что в 1957 году вышла статья Дугласа МакГрегора «Человеческая сторона производства», представившая его концепцию различия теорий Y и X<sup>8</sup>, не удивительно, что при определении наименования выделенных факторов, исследователи посчитали важным подчеркнуть:

- с одной стороны, именно аспект уважения к людям, ассоциирующийся с ценностями школы человеческих отношений и теорией Y,





Рис. 5. Управленческая решетка (GRID) Блейка-Моутон



Рис. 6. Континуум Р. Лайкерта и решетка Р. Блейка

с другой стороны, аспект интереса к структуре работы, ассоциирующийся с тейлоризмом или теорией Х.

Название фактора, данное в 1957 году – структурирование деятельности (Initiating structure), было, на наш взгляд, очень удачным с точки зрения его объяснительного потенциала, однако лишь применительно к континууму, состоящему из одной оси – полномочия в принятии решений о структуре деятельности по достижению цели. С повышением доли принятия решений людьми, руководитель сокращает своё личное участие в структурировании групповой деятельности. Перераспределение полномочий не снижает заботы о достижении целей у руководителя, хотя эта забота преобразовывается в иные формы – в подключение к продумыванию вариантов достижения целей бывших «простых исполнителей».

Развивая подход Стогдилла, Роберт Блэйк с Джейн Моутон (в 1964 году) разработал так называемую Управленческую решетку (Managerial

Grid), выделив 5 стилей менеджмента. Однако к 1991 году он же на этот раз вместе с Анной Мак Канс, несколько дополнив модель, переименовал её в Решетку лидерских стилей (Leadership Grid)<sup>9</sup>.

Рассмотрим Рис. 5. В данном подходе логика континуума (то есть одной оси) заменяется логикой плоскости между двумя осями, которые расположены перпендикулярно по отношению друг к другу. Как стало уже почти повсеместно принято, одна ось называется «Concern for production» – буквально «забота о производительности» или учет интересов дела/задачи; другая ось называется «Concern for people» – буквально «забота о людях» или учет интересов людей.

Цифры на сетке показывают точки размещения «чистых стилей», тогда как при диагностике стиля руководства конкретного человека, он может набрать любые баллы по каждой из осей, обнаружив у себя, таким образом, некий промежуточный стиль (например, 7,4 – больше внимания интересам людей и пока недостаточное для эффективности лидерства внимание к производительности).

Интересно, что тип 9.9, ранее называвшийся «Стиль, ориентированный на команду», в последующей Теории развития, опирающейся на концепцию GRID Роберта Блэйка, стал называться Здравый стиль (sound). Стиль 5.5, называвшийся раньше «Посредине дороги» (middle-of-the-road), получил название статус кво. Стиль 1.1, называвшийся ранее «бедный» или «истощенный» (impoveryshed), получил название индифферентный. Стиль 1.9 (ранее Country club) стал называться «услужливым» или «приспосабливающимся» (accommodating). Стиль 9.1, ранее называвшийся «производить или погибнуть» (produce or perish) стал называться диктаторским.

Также к 1999 году появились (уже за пределами квадрата) Оппортунистический стиль, подчеркивающий заинтересованность лидера в достижении собственных эгоистических целей (см. Рис. про Темную сторону лидерства), а также так называемый Патерналистский стиль (назначает и сопровождает), менявший свою локацию между стилями 1,9 и 9,1. Возможно, проблемы с определением положения этого стиля возникли у Р.Блейка с соавтором потому, что потребовалось разместить этот стиль на вершине мотива-

ционной оси (третье изменение, переводящее плоскость в квадрат), о чем более подробно пойдет речь в разделе про 2 варианта куба. Или потребовалось применить иную трактовку фактора внимание к людям – в логике лайкертовского континуума. В любом случае можно констатировать, что даже для автора модели решетка в старом формате и трактовке стала мала.

Рассмотрим теперь как соотносятся между собой эти модели – континуума и решетки (см. Рис. 6).

В континууме повышается доля решений, принимаемых членами группы, с соответствующим сокращением доли единоличных решений лидера. Решений о чем? О том, как структурировать и выполнять работу по достижению целей. Однако при всех вариантах соотношения полномочий группы и лидера в континууме Лайкерта, задача, стоящая перед группой, решается. Поэтому континуум разворачивается от точки 9.1. к точке 9.9, что, собственно, и отражает рост уважения к людям, соответствующий вертикальной оси решетки Блейка.

При сокращении степени принятия решений лидером о структурировании групповой работы, его заинтересованность в достижении целей не сокращается, однако меняются способы её достижения: если на низких уровнях уважения к людям (9.1) руководитель продумывает за них «каждый шаг», навязывая им последующее исполнение своих разработок, то при вовлечении членов команды в принятие решений, он обеспечивает достижение целей уже с их участием (приближение к точке 9.9). В любом случае, задача решена!

Однако бывают руководители/лидеры, для которых принципиально важны интересы людей, однако они сами еще не научились заботиться о достижении целей. В итоге, если группа, как более зрелая, не возьмет на себя заботу о цели, компания так и не дождетсЯ необходимых от подразделения результатов (на схеме диапазон принятия решений руководителем должен дополнять недостающую часть решениями подчиненных). При слабой ориентации руководителя на результат задачи могут быть не решены. И эти варианты позволяют диагностировать модель, использующая 2 оси, задающие решетку.

Интересно, что исследователи получили разноречивые результаты при попытке опреде-

лить, всегда ли повышение заботы о людях понижает или повышает проявления признака забота о производительности (и наоборот). Иногда связь оказывалась прямо пропорциональной, иногда обратно пропорциональной.<sup>10</sup> Возможно, это связано как раз с обсуждавшимися различиями в трактовке содержания фактора забота о производстве - высокие показатели предполагают недопущение подчиненных к принятию решений о процедуре работы (как в теории X), или наоборот – вовлечение их в эти решения (как в теории Y)?

В поисках третьей оси: модификация плоскостных изображений или переход к уровням по высоте?

Поскольку многие специалисты к концу XX века столкнулись с недостаточностью моделей, описываемых одной или двумя осями, то все последующие варианты моделей можно трактовать с точки зрения изобретения третьего (если не сказать более высокого) измерения.

Наиболее часто этим третьим изменением предлагают считать мотивирование последователей (о чем пойдет речь ниже), или развитие, то есть повышение уровня функционирования всей системы.

Схематически, если речь идет о развитии, применяют модели спирали, «многослойного пирога» или многоэтажной пирамиды (с квадратным и круговым сечением), реже используется третья грань куба.

По содержанию ось развития может быть применена к чему угодно, но, тем не менее, она всегда показывает нечто прогрессивное - повышение качества осуществления того, что было уровнем ниже, и даже влияние наличия верхнего уровня на качество реализации «нижележащих».

Так называемое «лидерство, основанное на любви» (2008)<sup>11</sup>, трактует 3 фактора, влияющих на эффективность лидерства, как 3 уровня эффективности, метафорически называемых следующим образом:

- забота о задаче – царь;
- забота о людях – священник;
- забота о развитии – проповедник или пророк: тот, кто ведет за собой.

«Гуру» современного менеджмента Стивен Кови в книге «Лидерство, основанное на принципах»<sup>12</sup>, выделяет 4 сферы навыков и принци-



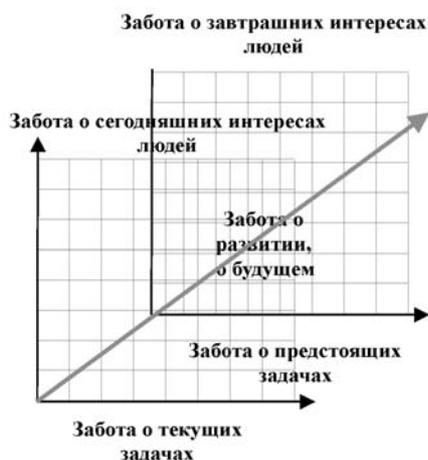


Рис. 7. Плоские модели на оси времени /уровней развития – прообраз куба

пов, также связывая их с уровнями реализации лидерства, и изображает их концентрическими кругами - как бы вид сверху. Самый нижний круг – организационный (проявляющийся в заботе об организации людей и создании им необходимых для работы условий). Следующий круг/уровень – управленческий (проявляющийся в ответственности за то, чтобы работа была выполнена другими людьми). Следующий уровень сложности и влияния – межличностный (забота о создании условий доверия к себе во взаимоотношениях с другими людьми). И самый высокий, определяющий эффективность ниже лежащих уровней – личный (саморазвитие и обеспечение надежности своего характера и компетентности, необходимых для претендующего на лидерство над людьми).

Мы также выделяем похожие содержательные группы компетенций<sup>13</sup>: универсальная персональная компетентность (P); социальная компетентность (S) – исключительно в смысле взаимодействия в социальном окружении; профессионально-должностная функциональная компетентность (F). Однако в практических целях диагностики проблем лидерства мы считаем более продуктивным рассматривать их как взаимодополняющие, но не надстраивающиеся друг над другом сущности. В этом случае можно применять модель плоскости, допуская изменение пропорций в их соотношении на следующих уровнях развития (т.е. при применении временной оси). Применительно к деятельнос-

ти руководителей/лидеров, можно говорить о том, что степень развитости универсальной персональной компетентности (P) может компенсировать недостатки в развитии факторов S и F. Таким образом, можно представить себе плоскостные модели, использующие иную метафору: не двух осей координат, а пространства, заполняемого любым количеством факторов (друг друга дополняющих и даже компенсирующих).

Вернемся к тем авторам, кто, используя классические две оси (забота о задаче и забота о людях), также не разделяет их по уровням, оставляя на одной плоскости, переходя на другой уровень только благодаря третьей оси. Так, шведский исследователь организационного климата Goran Ekvall в 1990-х годах, в дополнение к «классическим изменениям», развивал идею третьего измерения лидерства, называемого им ориентированное-на-изменения поведение. Американец Гэри Юкл (Нью-Йорк) с 1990-х по сей день развивает идеи этического и вдохновляющего лидерства, также дополняющего классические заботу о деле и заботу о людях.

Забота о задачах завтрашнего дня является основополагающей ценностью менеджмента в стиле «коучинг». Здесь акцент делается на разделение временных планов. И такое разделение нашло вполне практическое воплощение в рамках национальных премий качества. При оценке работы компании ее показатели распадаются на две равных части с 50% весом каждая: текущие результаты и вложение в будущее (т.е. обеспечение устойчивости развития). При этом оба уровня включают в себя как ось достижения целей, так и ось работы с людьми. Зрительно все эти модели можно было бы изобразить так (см. Рис. 7).

Однако, если идеи развития или трансформационного лидерства (трансформирующего в лучшую сторону уровень мастерства группы), естественно «ложатся» на дополнительную ось времени, то трактовка третьей оси как мотивирования других оказывается значительно более дискуссионной<sup>14</sup>.

Посмотрим, что побуждает исследователей добавлять ось «забота о мотивировании людей». С одной стороны, «классический» руководитель/лидер заботится о достижении целей, необходимых организации или обществу, и как-то стимулирует подчиненных на то, чтобы эта цель была достигнута производительно, резуль-

тивно и эффективно. Получается, что в этом случае они недостаточно мотивированы, а они их не мотивирует, а стимулирует?! С другой стороны, руководитель/лидер заботится об интересах людей. Возникает вопрос, неужели у них все интересы какие-то иные, никак не пересекающиеся с его интересом по части достижения организационных целей. Тогда о каком лидерстве может идти речь? Это чистое инструментальное использование рабского труда, усугубляющее отчуждение работников не только от прибыли, но и от самого смысла деятельности.

С третьей стороны, не получается у такого руководителя качественной и эффективной работы, и не получится, пока их мотивация не будет направлена на ту же задачу, которая интересует и вдохновляет его самого. И это не третий предмет его заботы, а переосмысление первых двух: «забота о задачах, которые мы хотим выполнить качественно и эффективно», и «забота о людях, которые, как и я, стремятся, помимо своих личных целей, достичь целей, нужных организации, с которой они связали свою судьбу, и за качество результатов которой они также, как и я, хотят гордиться».

Следовательно, мотивационная ось не может быть третьим изменением!!! Это лишь результирующая качества реализации «забот лидера» по 1-й и 2-й осям (см. Рис. 8).

При этом графически на плоскости можно изображать результирующую прямую, отражающую не столько мотивацию людей (мотивация является характеристикой, связанной с осями «задача» и «люди»), сколько ситуационную адекватность и эффективность осуществления лидерства. Интересно, что объектом развития в данной модели является и стиль лидерства, и состояние (уровень развитости) возглавляемой им группы. Вариант повышения уровня развития группы был описан нами ранее<sup>15</sup>, здесь же посмотрим, каким образом может трансформироваться индивидуальный стиль руководства/лидерства.

Существует несколько сценариев развития лидеров. Во-первых, человек (как правило, от природы хороший коммуникатор) может сначала стать ярким неформальным лидером, к которому только по прошествии многих лет приходит понимание важности и радости от достижения не только личных, но и социально значимых целей, к которым на своём личном

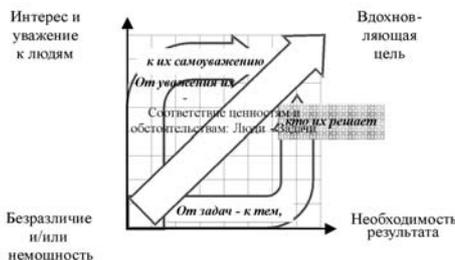


Рис. 8. Результирующая ось и пути достижения высшего уровня лидерства

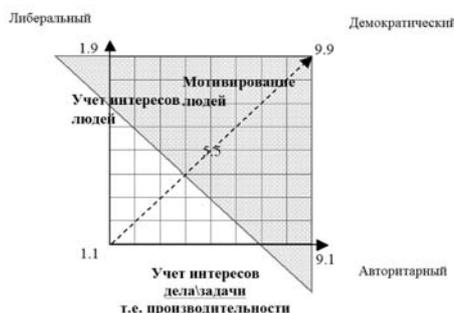


Рис. 9. Решетка стилей Блейка-Моутон и стили лидерства К. Левина

примере начнет привлекать остальных. Этот сценарий графически отображается стрелкой, идущей вверх на Рис. 8. Второй возможный сценарий (стрелка, идущая вправо) заключается в том, что работник, благодаря своей индивидуальной производительности и ответственности поставленный на руководящую должность, очень долго не понимает, как достигать такой высокой производительности всем возглавляемым им подразделением. Сначала он «ищет кнуты и пряники», потом строит жесткую систему контроля, и только потом начинает осваивать искусство понимания людей и того, что ими движет, доходя со временем до искусства не манипулирования их вдохновением, а подключения их к тому, что реально вдохновляет его самого. И в первом, и во втором случае в итоге получается хороший лидер.

Модель управленческой решетки очень удачно соотносится с моделью Курта Левина (см. Рис. 10). Наложение «классических» левиновских стилей лидерства на решетку хорошо показывает дистанцию между авторитарным руководителем и лидером либерального стиля, называемого еще попустительским. Так же, как





Рис. 10. Трехмерная модель лидерства А. В. Занковского

положение демократического стиля показывает важность для него не только внимания к людям, но и понимания важности задачи. Углы, выходящие в зону отрицательных величин, допускают активное непризнание некоторыми лидерами второй, кажущейся им противоположной, ценности.

А что в нижней части квадрата? Какой управленческий стиль? Никакой. Из этой зоны желающий вырасти в лидера должен скорее развиваться и выходить. Как? В идеале – прямо по направлению к 9.9. Но бывают и другие пути, которые были показаны на рис. 8.

Однако для завершения рассмотрения разных концептуальных подходов, нельзя обойтись без концепции куба. Посмотрим, чем может помочь в понимании феномена лидерства такой тип модели.

Если всё-таки куб: третья грань позитивно-ценностная или негативно-эгоцентрическая?

Так же, как трудно однозначно и точно определить название оси «забота о задаче» (см. ранее), так и название оси «забота о людях» может существенно исказить смысл измеряемого и обозначаемого на этой оси реального фактора. По этой причине приходится констатировать, что к XXI веку проявилась очевидная тенденция – перехода к кубической модели для того, чтобы усилить мотивационно-ценностную составляющую модели лидерства.

В подходе, глубоко прорабатываемом А.В. Занковским<sup>16</sup>, третья ось называется культурно-ценностная ориентация, и она показывает не столько ориентацию на ценности людей, сколько анализирует этическую направленность поведения лидера и выбираемых им целей (см.

Рис. 11). В таком случае становится обоснованным определение шкалы с минимальным значением не 1, а -5 (автор установил максимумом значение равно 5 баллам). Отрицательные значения у него касаются только третьей оси, позволяя, таким образом, упрощать восприятие результата диагностики стиля конкретных исследуемых.

Сравним авторские описания правых углов куба

Нижние правые углы куба у него называются так:

- 5.1.- Диктатор, авторитарный.
- 5.1.+ Патерналист (термин, которого не было в рассмотренных ранее моделях).

Верхние правые углы в его модели называются и описываются так:

- «5.5.– Оппортунист. Высокая направленность на результат, высокая направленность на людей, равнодушно-прагматичное отношение к работе и организации. Умение работать с людьми и добиваться результатов, которые обеспечивают личную выгоду, личные преимущества. Отсутствие искренности, декларативное следование высоким ценностям, манипулирование другими.

- 5.5.+ Идеальный, визионерный. Высокая направленность на результат, высокая направленность на людей, неравнодушное отношение к работе и организации, желание создать атмосферу приверженности делу и вовлеченности в работу. Признание ценности каждого сотрудника, стремление к достижению самых высоких стандартов деятельности, поиск и принятие оптимальных решений, которые поддерживаются и разделяются всеми. Стремление к развитию и совершенствованию одновременно с уважением организационных традиций и ценностей».

В своих дальнейших исследованиях, автор добавил еще 4 типа взаимодействия лидера с организационной культурой, показав, что в этом взаимодействии может возникнуть «синергетический тип взаимодействия (выраженное ценностно-ориентированное лидерство и сильная реальная корпоративная культура). Реальная корпоративная культура может оцениваться как сильная или слабая в зависимости от того, насколько доминирующие в организации ценности близки ценностям идеальной культуры».<sup>17</sup>

Вот на что мы считаем важным обратить внимание:

1. В модели допускается вариант (тип лидерства), когда достижение целей организации осуществляется формально, ради достижения своих эгоистических целей (в ряде случаев это возможно, но представить такую организацию, когда все цели могут достигаться формально, невозможно – она просто не выживет).

2. В концепции используется представление об идеальной корпоративной культуре, которой может не соответствовать реальная культура организации, но в которой может функционировать «идеальный лидер», демонстрирующий ценностно-ориентированное лидерство (это также встречается, однако насколько долго этот лидер останется в такой организации?).

В целом можно сказать, что введение третьего (ценностного) фактора не использует потенциал имеющихся двух классических факторов, адекватный учет которых делает очевидным их тесную связь с ценностным аспектом. При значительном усложнении моделей, аналогичных вышеописанной, ситуация в принципе не меняется. В любом случае длительное и качественное достижение целей организации достигается только благодаря совпадению «целей и средств», т.е. принятия и разделения людьми осмысленных целей, к которым они стремятся в совместной деятельности. Реальная забота лидера о людях в абсолютном большинстве организаций возможна только в ситуации понимания их ценностей и степени их совпадения с организационными ценностями и целями.

Следовательно, на наш взгляд, важно в исходной модели с двумя ортогональными осями усилить ценностное наполнение описаний и диагностического инструментария, вместо введения как-бы инородной третьей, ценностной оси.

Так что же – модель куба избыточна? Скорее всего, да.

Тем не менее, концепция А. Занковского и работы других авторов, особенно в последнее время, наводят на мысль о возможности выделения третьей грани, характеризующей «темную сторону лидерства». Так, если допустить, что лидер может быть заинтересован в своих эгоистических целях больше, чем в чем-то другом, то, как мы говорили и ранее, эта ситуация будет не очень длительна, однако она реально существует и может найти отражение в модели. Отличие от предыдущей модели заключается в том,

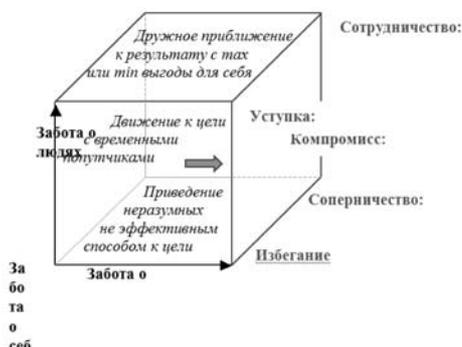


Рис. 11. Трехмерная модель лидерства с добавленной грани «Ситуации конфликта» к решетке лидерских стилей

что лидер может вполне качественно стремиться к достижению организационных целей, также, как и вполне адекватно помогать людям, хорошо понимая их. Однако «оттягивание энергетика» на свою персону, может не только снизить полноту его вклада в общее дело, но и создавать ситуации конфликта интересов.

В этой связи вспоминается аналогичная двухосевая модель стратегий поведения в конфликте Томаса-Килменна. При добавлении к ней оси стремления к решению производственной задачи, могут проявляться следующие варианты лидерского поведения (см. Рис. 11)<sup>18</sup>.

Подытоживая, можно сказать, что, выделяя большое количество типов лидерства, к тому же зависимых от множества факторов, исследователи понимают, что каждый конкретный руководитель не сможет и, потому, вряд ли захочет, осваивать весь возможный репертуар стилей руководства. Поэтому часто идет речь об основном свойственном конкретной личности стиле, и резервном стиле, в сторону которого человек пытается отклониться при ощущении неадекватности своих «привычек» сложившимся обстоятельствам. Такое признание недостаточной гибкости человеческого (в данном случае лидерского или управленческого) поведения радикально ограничивает теоретиков лидерства, предлагающим человечеству соответствовать разработанным ими многокомпонентным моделям и классификациям.

### Ссылки:

1 Ксенофонтова Е.Г. Лидерство в организации // Организационное поведение: учебник

и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. М.: Юрайт, 2015. С. 114-137.

2 Lewin, K., Lippit, R., White, R.K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates // Journal of Social Psychology, 1939, №10, P. 271-301.

3 Там же.

4 R.Likert (Лайкерт) Исследования 1950-60-х годов: Likert, Developing patterns in management (1955), New Patterns of Management (1961) и далее.

5 В данном случае речь идет именно о континууме или шкале стилей лидерства. Следует помнить, что имя Р. Лайкерта связано еще с одной шкалой измерения: 5-балльным вариантом опросника, широко применяющегося в гуманитарной сфере. Он предложил давать опрашиваемым возможность выбирать из следующих вариантов ответа: «не знаю» или «нейтральный ответ» (0 в середине шкалы), не согласен и категорически не согласен (-1 и -2 балла) и согласен и абсолютно согласен (1 и 2 балла). В настоящее время шкала кажется очевидной. Однако в начале 1930 годов предложение Р.Лайкерта было достаточно новым и полезным для многих.

6 Графическое изображение этих моделей, а также схему «Последствия ошибок при неудачном выборе стиля лидерства» см. в Ксенофонтова Е.Г. Глава 5. Лидерство в организации // Организационное поведение / Под ред. С.А.Баркова. – М.: Изд-во Юрайт, 2015.

7 Leader behavior: Its description and measurement/ Stogdill R.M., Coons A.E. (eds). Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University. 1957.

8 McGregor D. Human Side Of Enterprise // Management Review. № 11. 1957. P.41-49.

9 Blake, R. R., McCance A.A. Leadership Dilemmas - Grid Solutions, Houston: Gulf Publishing

Company, 1991.

10 Hosking, D. M., Morley I. E. Relations between consideration and initiating structure: Two causal relationships rather than one? // Current Psychology. June 1985. Vol. 4. Issue 2. P 119-132.

11 Gregg C. Love Leadership: What the World Needs Now. New Voices Press, 2008.

12 Кови С.П. Лидерство, основанное на принципах. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.

13 Ксенофонтова Е., Пехова Н. Социология компетентности и модель компетенций как области научного и практического интереса // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 1. С. 194-206.

14 Ксенофонтова Е.Г. Лидерство как стремление или Исторические тенденции понимания феномена лидерства. // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2016. Т. 16, вып. 2. С. 142-153.

15 Ксенофонтова Е.Г. Лидерство в организации // Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А.Баркова. М.: Изд-во Юрайт, 2015. С. 134.

16 Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Институт психологии РАН. 2011.

17 Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, Вып. № 145 / 2012.

18 Примеры даны при высоких значениях заинтересованности задачей, в кодировке используется логика управленческой решетки с добавлением значения по третьей оси в буквенном варианте.

## Структура мотивации труда в государственном секторе

Максимов А.А.

Существует ли специфическая система мотивации на государственной службе? На этот вопрос отечественные и зарубежные специалисты не дают однозначного ответа. Автор систематизирует результаты многочисленных сравнительных исследований особенностей мотивации работников в государственных и частных организациях. Инновационные подходы к мотивации чаще всего зарождаются в коммерческом секторе, и отнюдь не все из них находят применение на государственной службе. Мотивация государственных служащих в России и за рубежом остается относительно стабильной. При этом ряд факторов нематериального стимулирования и, прежде всего, построения карьеры играют здесь особую роль.

Ключевые слова: мотивация, государственная организация, государственная служба, частный сектор, материальное стимулирование, карьера, управление, менеджмент, инновации.

Maksimov AA

Structure of the motivation in public sector organizations  
Is there a specific incentive system in the public service?  
On this question Russian and foreign experts do not give a clear answer. Author systematizes the results of numerous comparative studies of employees' motivation in public and private organizations. Innovative approaches to motivation most often arise in the commercial sector, and not all of them are usable in the public service. Motivation of civil servants in Russia and abroad has remained relatively stable. Meantime, several non-financial incentives and, above all, building a career play a special role here.

Key words: motivation, state organization, civil service, private sector, financial incentives, career, management, innovation.

Активно проводимые научные изыскания в сфере менеджмента и социального управления, уже начиная со второй половины XX века, послужили основанием для зарождения дискуссий по вопросу о том, отличается ли мотивация персонала в государственном секторе от мотивации в частном и можно ли применять на государственном уровне те теории мотивации, которые разрабатывались для частных организаций? Как и всегда в подобных ситуациях, научные позиции разделили исследователей на два диаметрально противоположных лагеря: одни утверждали, что в подходах к мотивации есть существенные отличия, другие, наоборот, считали, что какой-либо значимой разницы не наблюдается. Сформировалась также и третья «примиряющая» точка зрения, согласно которой «хотя, мотивация работников государственного сектора представляет собой уникальную задачу, это не должно останавливать управленцев от обращения к общим теориям мотивации»<sup>1</sup>. Одним из сторонников такого подхода является американский ученый Хэл Дж. Рэйни. Он исходит из того, что улучшить управление в государственном секторе и повысить результативность работы его организаций можно, изучив и адаптировав к ним теории по организационному поведению и общему менеджменту<sup>2</sup>. Основную задачу Хэл Дж. Рэйни видит в том, чтобы правильно перенести идеи теорий мотивации в контекст государственного управления.

Той же позиции, впрочем, придерживаются и другие специалисты в области менеджмента и мотивации. Б. Райт<sup>3</sup>, например, считает, что государственный сектор не нуждается в собственной теории мотивации. По его мнению, основной теории организационного поведения вполне достаточно. Однако он отмечает, что отличительные особенности секторов имеют



значение при интерпретации и применении какой-либо теории мотивации. Группа исследователей в которую вошли Р. Дюран, Р. Крамер, Дж. Перри, Д. Меш и Л. Парлберг в своей работе «Мотивация наемных работников в эпоху нового правительства»<sup>4</sup> пришли к выводу о том, что теории мотивации достаточно «крепки» для применения в трансформирующемся государственном секторе.

Основу различий работы в государственном и частном секторе составляет предположение о том, что государственная служба имеет характер административной работы и в отличие от частного сектора ей свойственна большая бюрократизированность и рутинность. Особенностью сферы государственной службы является и то, что ее ценностная структура в меньшей степени подвержена социокультурной деформации, поскольку ввиду жесткой системы иерархизации и бюрократизации госаппарата, сама система организации труда в системе госслужбы и отношений внутри нее не претерпевает сколько-нибудь существенной реконструкции во времени, в отличие от организаций частного сектора. Более того, как мы видим на примере России, по своему характеру государственная служба тяготеет к прежним политическим и бюрократическим ценностям, исторически присущим системе госуправления, что определенным образом отражается и на характере развития российского общества в целом, а также на модернизации системы государственного управления в частности.

По мере того, как в современном мире в различных сферах общественной жизни все увереннее провозглашаются демократические ценности, а это в том числе распространяется и на подходы к управлению в организационных структурах, консервативность методов организации труда в сфере государственной службы (в противоположность бизнес-структурам) привлекает к себе все больше внимания и все чаще становится объектом критики. Действительно нельзя отрицать тот факт, что неоднородная и динамичная по существу бизнес среда является источником гораздо более широкого разнообразия управленческих подходов. Здесь, в условиях рыночной борьбы, нередко организации идут на эксперименты, в надежде получить преимущества перед конкурентами. Государства же ввиду своего предназначения и присущих им

особенностей производят впечатления практически не изменяющихся с течением времени организационных структур. Любые новшества предварительно тщательно взвешиваются и согласовываются на всех уровнях власти и, лишь, получив положительные оценки по целому ряду аспектов – внедряются.

Особенности мотивации сотрудников на государственной службе, однако, вызывают отдельный интерес, ввиду той ответственности, которая ложится на плечи госслужащего как важного элемента в структуре реализации механизма государственной власти. И хотя этот вопрос неоднократно поднимался в различного рода исследованиях, он не теряет своей актуальности, поскольку непосредственно связан с современными реалиями государственного управления.

На государственной службе в разных странах мира давно сложилась устойчивая система мотивации труда работников, состоящая из факторов материального и нематериального стимулирования. Несмотря на очевидные различия, в основе которых лежат культурно-исторические особенности народов и наций, элементы этих систем во многом нередко повторяют друг друга, благодаря чему являются удобными объектами для заимствования и совершенствования в иных культурно-исторических условиях.

Монетарное стимулирование является «основным средством материального обеспечения работника и стимулирования его профессиональной служебной деятельности»<sup>5</sup>. Е.И. Васильева<sup>6</sup> отмечает три распространенных вида системы оплаты труда государственных служащих: централизованные, децентрализованные и смешанные. Централизованная системы оплаты труда характерна для таких стран, как Франция и Германии. Так, во Франции существует шкала заработной платы, причем каждый уровень шкалы определен эквивалентным образовательным уровнем и обязанностями безотносительно рода занятия или сектора государственной службы. Кроме того, существуют субшкалы категорий А, В и С, каждая из которых отвечает за доплату служащим высокого уровня, специалистам и работникам с низким уровнем квалификации соответственно. Напротив, децентрализованная система оплаты труда государственных служащих подразумевает, что

ответственность за проведение политики в отношении персонала ложится на руководителя, а заработная плата в значительной степени зависит от должностных обязанностей работника. Подобная система оплаты труда присутствует, например, в Великобритании и Австралии.

Для современной России характерна смешанная система оплаты труда, представляющая собой синтез первых двух. Согласно №79-ФЗ в России, оплата труда государственных служащих состоит из устанавливаемого месячного оклада гражданского служащего в соответствии с занимаемой им должностью и месячного оклада в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы. Кроме того, в структуре оплаты труда присутствуют ежемесячные и иные дополнительные выплаты, к которым относятся надбавки к должностному окладу за выслугу лет, премий и т.д., который устанавливаются руководителем конкретного органа.

Результаты исследований и мнения экспертов, однако, свидетельствуют о том, что в отличие от частного сектора государственная служба не привлекает высокими заработками. А Клименко отмечает: «Наиболее острой проблемой государственной службы России является крайне низкий уровень оплаты и система ее формирования, не ориентированная на результаты служебной деятельности. Система оплаты фактически является механизмом негативного отбора, способствующим ухудшению возрастной и квалификационной структуры государственных служащих, снижению этических стандартов»<sup>7</sup>. Министр труда и социальной защиты РФ М. Топилин заявил на пресс-конференции<sup>8</sup> 19 июля 2013 года: «Если вы посмотрите зарплаты государственных служащих, по статистике, вы увидите, что они отличаются от средних зарплат в промышленном секторе. Если мы возьмем зарплаты территориальных органов, в том числе контролирующих территориальных органов — она очень низкая, очень».

Р. Хартман и А. Вебер<sup>9</sup> в своем исследовании отмечают, что многие из тех, кто предпочитает государственную службу не подчеркивают стремления заработать массу денег. Посредством психологических тестирования Дж. Ролз, Р. Улрих и О. Нельсон установили, что студенты, стремящиеся в государственный сектор придавали меньше значения экономическому бо-

гатству, чем студенты, ориентированные на коммерческий сектор. Хэл Дж. Рэйни<sup>10</sup> также пишет, что государственные служащие реже по сравнению с работниками в коммерческих организациях, считают деньги конечной целью трудовой деятельности. Тем не менее, как пишет Э. Лоулер<sup>11</sup>, жалование может иметь символическое значение, отражая уровень квалификации и труда работника, что зачастую играет даже более существенную роль в мотивации государственных служащих. Таким образом, на основании вышесказанного можно заключить, что для большинства кандидатов стремящихся на государственную службу, монетарное стимулирование не является основным мотивом трудовой деятельности.

В этой связи возрастает значение факторов немонетарного стимулирования труда. Хэл Дж. Рэйни<sup>12</sup> пишет, что, несмотря на относительно невысокую значимость оплаты труда государственных служащих, «системы государственной службы традиционно обеспечивают надежность рабочего места и развитые программы дополнительных благ». И.П. Лотова<sup>13</sup> отмечает, что доминирующие мотивы занятых на госслужбе — это гарантия постоянной работы, стабильность положения, стремление реализовать себя в профессиональной деятельности, перспективы должностного роста. Е.Е. Гришина выявила, что лидирующее место среди стимулов, привлекающих к государственной службе, занимают факторы социальных гарантий, защищенности (75,7%), регулярность оплаты труда (56%), стабильность занятости (47%).

Принцип стабильности<sup>14</sup> государственной службы является, с одной стороны, необходимым условием функционирования данного института, а, с другой, мощным мотивирующим фактором для работников. Стабильность и устойчивость служебного положения должны быть гарантированы даже в том случае, когда полностью или частично изменяется система государственных органов и организация государственной службы. Только в условиях стабильности и уверенности в своем завтрашнем дне государственный служащий может эффективно исполнять свои функции.

К. Юркевич, Т. Мэсси и Р. Браун<sup>15</sup>, исследовав мотивацию в государственных и частных организациях, пришли к выводу, что государственные служащие в первую очередь мотиви-



рованы гарантией занятости и стабильностью, в то время как работники частного сектора ставят на первое место возможность получения высокой заработной платы. М. Бьюленс и Г. Ван ден Брок сформулировали эту мысль следующим образом: «Работники государственного сектора гораздо сильнее мотивированы работать в «поддерживаемой» рабочей среде».

В России, однако, в отношении гарантий занятости государственных служащих существует определенное несоответствие букве закона. Так, пишет Е.И. Васильева, гарантии занятости зачастую «нивелируются повседневностью». О.И. Долгополов в своей статье пишет: «Несмотря на то, что действующим законодательством (в РФ) предусмотрены государственные социальные и экономические гарантии для служащих, их фактическое предоставление существенно минимизировало бы текучесть кадров в системе госслужбы<sup>16</sup>». В России, отмечает В. Егоров<sup>17</sup>, в отличие от многих других государств, согласно Указу «О гражданской службе», существовал открытый конкурс на замещение государственных должностей, о чем сегодня можно только мечтать, и «кадровая чехарда» в системе госуправления, начавшаяся во времена Николая II, предоставившего право «усмотрительно увольнять чиновников, вплоть до глав департаментов, без объяснения причин и без права восстановления по суду», не прекращается по сей день. Тем не менее, как показывают социологические исследования, социальные компенсации и гарантии являются в настоящее время важным фактором привлекательности службы для части государственных служащих, особенно старших возрастов<sup>18</sup>.

Среди других факторов немонетарной мотивации следует отметить характер работы сотрудника государственной службы. Б. Райт<sup>19</sup>, отмечает, что в работе человека мотивирует не сектор, в котором он трудится (будь то частный или государственный), а непосредственно те вопросы, которыми он занимается. Эту позицию разделяют М. Бьюленс и Г. Ван ден Брок<sup>20</sup>, которые в своей работе отмечают зависимость мотивированности работника от уровня рутинизации выполняемых задач. Так, исследователи пишут о более низкой мотивации служащих, выполняющих однообразную каждодневную работу. Ранее проводимые исследования показывали, что должностные лица часто упоминают возможность заниматься интересной и

ответственной работой, в качестве основного мотивирующего фактора.

А. Даунз<sup>21</sup> к общим мотивам и целям чиновникам относит власть (как внутри, так и вне учреждения), денежный доход, престиж, удобство, безопасность, личную лояльность по отношению к рабочей группе или организации, стремление служить общественным интересам, приверженность интересам и приверженность определенной программе действий. На основе этих мотивов он разработал типологию государственных служащих, в которую вошли:

- Чиновники, преследующих собственные интересы,
- «Карьеристы», стремящиеся занять более высокие и влиятельные должности,
- «Консерваторы», старающиеся сохранить свои нынешние посты и ресурсы,
- «Фанатики», продвигающие конкретное направление политики или программу,
- «Адвокаты», защищающие ведомство или более широкую сферу политики,
- «Государственники», преследующие более общие государственные интересы.

А. Даунз отмечает, что по мере роста правительственных учреждений карьеристы и фанатики уходят оттуда или превращаются в консерваторов, которых становится большинство. Ввиду этого правительственные учреждения терпят в гибкости. С другой стороны, в связи с отсутствием экономических рынков для их продукции чиновники вынуждены получать ресурсы в виде бюджетных ассигнований, а значит, добиваться политической поддержки для своего учреждения, что, в свою очередь, навязывает им роль «адвокатов».

Еще одним важным фактором, определяющим тип трудовой мотивации государственных служащих, а также ее эффективность, является система должностной иерархии и закрепленные в ней принципы продвижения по службе. Согласно результатам проведенного исследования<sup>22</sup> перспектива карьерного роста оказалась третьим по значимости фактором (13% опрошенных), уступив таким мотивам, как гарантия постоянной работы, стабильность положения (43,2%) и стремлению реализовать себя в профессиональной деятельности.

Как пишут в своей работе Д. Айленд, А.Б. Александрова и др.<sup>23</sup>, «большинство сотрудников, чья деятельность сопровождается карьер-

ным ростом, с увлечением выполняют свои должностные обязанности. Иными словами, они в большей степени преданы интересам организации, гордятся своей работой и проявляют больше трудолюбия».

В России согласно Федеральному закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе»<sup>24</sup>, служащий имеет право на «должностной рост на конкурсной основе». Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы<sup>25</sup>.

В соответствии с № 79-ФЗ карьерный рост государственного служащего зависит от уровня его образования, соответствия квалификационным требованиям и от результатов аттестации, по которым он может быть рекомендован к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста<sup>26</sup>. Далее в порядке, предусмотренным законодательством, кандидат может быть рекомендован для занятия вакантной должности гражданской службы в государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего, либо вакантной должности гражданской службы в другом государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего, либо должности гражданской службы, назначение на которую и освобождение от которой гражданского служащего осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации<sup>27</sup>.

Таким образом, № 79-ФЗ предполагает карьерный рост государственного гражданского служащего на основе аттестации и квалификационного экзамена. То есть, как отмечает Е.И. Васильева<sup>28</sup>, в России отсутствует привязка карьерного роста к результатам деятельности госслужащего. В Германии же, к примеру, напротив, «с 1997 года реализуется следующий подход: если у госслужащего высокий уровень выполнения работы, он двигается к следующему шагу в два раза быстрее, а если уровень выполнения ниже необходимых, то продвижения не будет до тех пор, пока уровень не будет соответствовать требованиям»<sup>29</sup>.

В России, однако, как отмечают исследователи<sup>30</sup>, большинство госслужащих ключевым

фактором карьерного продвижения рассматривает связи личного покровительства со стороны вышестоящих лиц. Значение таких факторов продвижения претендента по служебной лестнице, как профессиональная компетентность, качество образования интеллектуальная состоятельность претендента, или управленческая эффективность выходят на второй план. Такая ситуация характерна для так называемой спойл-систем (spoil-system) – от англ. spoil – разграбить), при которой подбор управленческих кадров в системе государственной службы осуществляется по критерию соответствия политико-идеологическим ориентирам и принципам. Субъективно-волевые критерии подбора кадров госслужащих становятся основой для разложения госслужбы, снижения эффективности и формирования определенного типа мотивации, не ориентированной на служение обществу, способствующей росту коррупции и т.д. Таким образом, низкая эффективность функционирования государственной службы в России является производным от того, что чиновники служат не обществу, а «первому лицу» государства и политической элите.

И.П. Лотова<sup>31</sup> выделяет следующие типы профессиональной карьеры государственного служащего по ассоциативному принципу:

- «скалолаз» – высокий уровень притязаний с высокой самооценкой, сознательно осуществляющий профессиональную карьеру, последовательно и целеустремленно проходя все иерархические ступени в системе госслужбы, становится классным специалистом

- «имитатор» – высокий уровень притязаний с высокой самооценкой, стремится к карьерным высотам, но при этом часто использует благоприятные внешние обстоятельства, общается с «нужными людьми», создавая свой имидж успешного человека

- «мастер» – высокая самооценка, но низкий уровень притязаний, любит новые области деятельности, решение сложных задач, и может потерять интерес к работе, в которой добился поставленных целей; карьера для него – не главное, а главное – движение вперед (а не вверх); может принять неожиданное решение о смене работы или сферы деятельности

- «муравей» – низкая самооценка, низкий уровень притязаний, но отличается трудолюбием и работоспособностью, повышенной от-



ветственностью; работу выполняет строго в соответствии с полученными указаниями; нуждается в поддержке руководства, признании своих заслуг со стороны авторитетных людей, но при этом продвижение по иерархической лестнице не является самоцелью

• «вечный студент» - низкая самооценка, высокий уровень притязаний, хочет достичь карьерных высот, но при этом страдает крайней неуверенностью в себе, осторожно берется за что-то новое, не проявляет инициативу, склонен к прохождению нескольких курсов повышения квалификации, получению дополнительного образования, опирается на мнение руководителей и специалистов при выработке карьерной стратегии

• «организатор» - низкая самооценка, высокий уровень притязаний, надеется только на себя, движется по карьерной лестнице, подготавливаемый самолюбием, а не стремлением реализовать себя профессионально, при этом ему мешают недоверие к коллегам и склонность к самокопанию; характеризуется высокой степенью ответственности за все, что происходит в организации; успешно работает в стабильной ситуации, принимая правильные решения, чего не скажешь о решениях, принимаемых в экстремальной ситуации.

Государственные гарантии и компенсации также занимают важное место среди факторов внешнего немонетарного стимулирования труда госслужащих. В России гарантии, предоставляемые государственному гражданскому служащему закрепленные на законодательном уровне (в соответствии с 79-ФЗ) включают в себя, в частности, медицинское страхование служащего и его семьи (в том числе после выхода на пенсию); обязательное государственное страхование на случай заболевания и утраты трудоспособности; защиту государственного служащего и его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий, в связи с исполнением им должностных обязанностей; возмещение расходов, связанных со служебными командировками; предоставление права получения единовременной субсидии на приобретение жилой площади один раз за весь период гражданской службы. В Германии, например, как пишет Е.И. Васильева<sup>32</sup>, мотивационный потенциал такой формы стимулирования, как медицинское страхование выше, чем в России. Из бюджетных

средств там покрывается от 50% затрат на лечение государственного служащего, его родственников и детей. В России же государство полностью оплачивает возможность санаторно-курортного обслуживания госслужащих.

В качестве факторов положительного стимулирования на государственной службе изменяется механизм награждения и поощрения<sup>33</sup> материальными выплатами, грамотами, ценными подарками, а также почетными званиями, знаками отличия, медалями и орденами.

Характерной чертой государственной службы является более высокое значение внутренней мотивированности работников, отмечаемое исследователями. Высокое значение такого мотивационного фактора, как ответственности, например, объясняется служением обществу, в частности тем, что работники государственного сектора оказывают на него определенное влияние<sup>34</sup>. Так, например, М. Хоясте<sup>35</sup>, сравнивая мотивацию в государственном и частном секторе экономики, пришел к выводу, что такая форма внутренней мотивации, как признание на работе движет опрошенными государственными менеджерами сильнее, чем их коллегами в бизнесе. Для многих государственных служащих источником мотивации может служить чувство причастности к достойной социальной цели. Хэл Дж. Рэйни установил, что менеджеры учреждений ценят возможность содержательно служить обществу, а Ф. Креусон в ходе проведенного исследования определил, что основным мотивом менеджеров, поступающим на государственную службу является возможность влияния на государственные дела<sup>36</sup>.

Особенности характера государственной службы послужили основанием для появления теории мотивации государственных служащих (англ., PSM, Public Service Motivation Theory) (далее ТМГС). ТМГС представляет собой тип мотивации в государственном секторе, предполагающий относительно более высокую степень альтруизма у государственных служащих. Стоит отметить, что при этом, однако, потребность работников во внешней мотивации труда не исключается. Девиз трудовой деятельности в рамках ТМГС может быть описан следующим образом: «Твори добро другим и вноси свой вклад в формирование благополучного общества»<sup>37</sup>.

В то же время альтруистическое или, так называемое, про-общественное поведение, при-

писываемое государственным служащим в рамках ТМГС, идет вразрез с теорией рационального выбора, так как, в первую очередь, не преследует удовлетворение собственных интересов.

Многочисленные исследования, посвященные мотивации государственных служащих показали, что существует зависимость между социодемографическими переменными, такими как возраст, уровень образования, пол и преобладанием у индивидов факторов внутренней мотивации. Так, например, Т. Стин<sup>38</sup> и Д. Мойнихан<sup>39</sup> в своих работах отмечают, что существует прямая зависимость между возрастом государственного служащего и преобладанием в структуре его мотивации факторов ТМГС. Л. ДеХарт-Дэвис и Дж. Марлоу<sup>40</sup> выявили, что факторы мотивации в зависимости от пола разделяются на свойственные в большей степени женщинам («сострадание») и мужчинам («обязательства по соблюдению общественных интересов»).

В одном из исследований, проведенных Дж. Перри<sup>41</sup>, в качестве факторов, влияющих на структуру мотивации работников государственного сектора выступали «религиозная активность» респондентов и «наличие родительского воспитания». Как выяснилось, положительная комбинация обеих переменных совпадала с этосом государственной службы у респондентов, тогда как наличие только религиозной активности у респондентов негативно сказывалось на уровне внутренней мотивации. Дж. Перри, однако, делает вывод, что если религиозная активность и может привести индивида к ценностям, совпадающим с этосом государственной службы, она, тем не менее, может иметь негативный эффект на степень значимости факторов внутренней мотивации у госслужащих.

Дж. Перри и Л. Уайз разделили немонетарные средства стимулирования на три группы: инструментальные, нормативные и эмоциональные. К числу инструментальных исследователи отнесли такие мотивы, как участие в реализации политики приверженность государственной программе из-за личной вовлеченности; нормативные включают стремление служить общественным интересам, верность долгу и государству, а также социальную справедливость; эмоциональные мотивы – приверженность программе на основе альтруизма, убежденности в ее социальной значимости и патриотизма.

Говоря о мотивации на государственной службе Хэл Дж. Рэйни отмечает ее следующие особенности:

- Отсутствие экономических рынков для результатов деятельности государственных организаций и, как следствие – неопределенность стимулов и показателей результативности их работы.

- Множественные, конфликтующие между собой и часто абстрактные ценности, которых обязаны придерживаться государственные организации.

- Сложные, динамические процессы государственной политики с участием многих сил, интересов и со сменой приоритетов как условия функционирования государственных организаций.

- Внешние контрольные органы и процессы, которые навязывают государственным организациям структуры, правила и процедуры (правила гражданской службы, регулирующие оплату труда, продвижение по работе, дисциплинарные меры и условия подготовки и развития персонала).

- Внешний политический климат, включающий отношение общественности к налогам, правительству и его служащим.

- Жесткие ограничения для руководителей и менеджеров, снижающие их мотивацию и способность развивать свою организацию.

- Относительно неустойчивые и спорадические процессы принятия решений в государственных организациях, способные повлиять на осознание менеджерами и работниками своих целей и возможностей.

- Сравнительно сложные и жесткие структуры многих государственных организаций, включая ограничения на возможность стимулирования сотрудников.

- Неопределенные цели как для отдельных сотрудников, так и для организации; слабое чувство значимости внутри организации у сотрудников.

- Различия в типе людей, выбирающих карьеру в государственном управлении, несмотря на ограничения на оплату и результативность труда на государственной службе.

В целом, как видно из вышеизложенного, исследователи подчеркивают особый характер мотивов и ценностей работников государственного сектора, в отличие от работников частных фирм. Особенности мотивации труда госслужащих связаны со спецификой их работы и им-

перативностью института госслужбы. Сегодня механизм мотивации в структурах государственной службы по-прежнему основан на административно-командных стимулах, связанных с четкой регламентацией труда государственных гражданских служащих, и представляет собой сложную систему социально-экономических отношений между госслужащими.

Но, как уже отмечалось в начале статьи, современная тенденция к демократизации управления, непосредственно затрагивающая принципы организации трудовой деятельности рано или поздно должна была акцентировать внимание на модернизации сферы государственного управления.

Поиск источника инноваций в сфере управления человеческими ресурсами на государственной службе приводит к двум актуальным решениям. Во-первых, можно обратиться к опыту иностранных государственных служб. В развитых странах системы организации труда государственных служащих отличаются бoльшей эффективностью благодаря постоянному совершенствованию применяемых подходов. Инструменты и технологии используемые на государственной службе зачастую становятся объектом межгосударственного заимствования<sup>42</sup>. Это весьма удобный метод повышения эффективности поскольку схожие в той или иной степени структура и механизм реализации функций государственной власти в разных странах позволяют практически напрямую копировать конкретные управленческие нововведения. Во-вторых, источником новых управленческих подходов и методик может служить частный сектор. Отличительной особенностью частно-корпоративного подхода к вопросам социального управления является сравнительно гораздо большее разнообразие в выборе средств, что связано с отсутствием каких-либо стандартов. Это безусловное преимущество, однако, создает определенные сложности в отношении заимствования методов управления на государственном уровне, поскольку частный сектор не предоставляет «готовых решений». Более демократичные условия труда частно-предпринимательской среды, в которых и рождаются новые управленческие решения, значительно отличаются от условий более строгой среды государственной службы. Поэтому если говорить о возможности их заимствования и применения в условиях госу-

дарственного сектора, то в первую очередь необходимо озаботиться адаптацией этих решений к условиям государственной службы или же, развивая мысль, изменением условий среды государственной службы.

### Литература

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе»
2. Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики Вопросы управления Выпуск №2(3), июнь 2008 г.
3. Гаман-Голутвина О. В., Сморгун Л. В., Соловьев А. И., Туровский Р. Ф. Эффективность государственного управления в Российской Федерации в 2008 году // <http://www.inop.ru/files/Chapter2.pdf>
4. Гриненко Т.Г. Должностная и профессиональная карьера государственных служащих // <http://refdb.ru/look/1682009-pall.html>
5. Долгополов О.И. Проблемы текучести кадров на государственной службе // Законодательство и экономика. 2008. № 7
6. Егоров В. Чиновник - это социально-ответственный профессионал, который служит национальным интересам // Человек и труд. 2001 № 3. // <http://www.chelt.ru/2001/3-01/gosslugba>
7. Клименко А. Оплата труда российских федеральных государственных гражданских служащих. [http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko\\_r.rtf](http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko_r.rtf).
8. Лотова И.П. О некоторых результатах психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры государственных служащих / <http://akmeolog.narod.ru/report003.html>
9. Рэйни Хэл Дж Анализ и управление в государственных организациях.: Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Инфра-М. 2002.
10. Buelens Marc, Van den Broeck, Herman An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations, Public Administration Review. – 2007, Vol. 67, No. 1,
11. Cohen S., Eimicke W. The New Effective Public Manager: Achieving Success in a Changing Government. - San Francisco: Jossey-Bass. - 1995
12. Crewson P. E. "The Public Service Ethic", Unpublished doctoral dissertation, Washington, D.C.: American University. - 1995b

13. DeHart-Davis L., Marlowe J. Gender dimensions of public service motivation. - *Public Administration Review*. – 2006, 66(6) .
14. Downs A. *Inside bureaucracy*. - New York: Little, Brown. – 1967
15. Durant, R. F., Kramer R., Perry, J. L., Mesch, Debra, & Paarlberg, Laurie *Motivating employees in a new governance era: The performance paradigm revisited*, *Public Administration Review*. – 2006, Vol. 66, No. 4
16. Jurkiewicz C. L., Massey, Tom K. Jr., & Brown R. G. *Motivation in Public and Private Organizations: A Comparative Study*, *Public Productivity & Management Review*. – 1998, Vol. 21, No. 3. - pp.230-250
17. Khojasteh, M. "Motivating the Private vs. Public Sector Managers". - *Public Personnel Management*. - 1993
18. Hartman R., and Weber A. *The Rewards of Public Service*. - Washington, D.C.: Brookings Institution, 1980
19. Lawler E. E. *Strategic Pay: Aligning Organizational Strategies and Pay Systems*. - San Francisco: Jossey-Bass. - 1990
20. Moynihan D. P. (2008) *The Normative Model in Decline? Public Service Motivation in the Age of Governance. Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. - Oxford, Oxford University Press, 2008
21. Perry, J. L. *Antecedents of Public Service Motivation*. - *Journal of Public Administration Research and Theory*. – 1997, 7(2)
22. Perry, J. L. and A. Hondeghem Editors' *Introduction. Motivation in Public Management: The call of Public Service*. - Oxford, Oxford University Press. - 2008
23. Steen, T. *Revaluing Bureaucracy: what about public servant's motivation?*. – Milan: EGPA annual Conference. - 2006
24. Wright B. E. *Public Sector Work Motivation: Review of Current Literature and a Revised Conceptual Model*. - *Journal of Public Administration and Theory*. – 2001 – Vol. 11, No. 4
25. <http://www.regnum.ru/news/1685930.html>
- 3 Wright, Bradley E. *Public Sector Work Motivation: Review of Current Literature and a Revised Conceptual Model*, *Journal of Public Administration and Theory*. – 2001 – Vol. 11, No. 4, p.563.
- 4 Durant, Robert F., Kramer, Robert, Perry, James L., Mesch, Debra, & Paarlberg, Laurie (2006). *Motivating employees in a new governance era: The performance paradigm revisited*, *Public Administration Review*, Vol. 66, No. 4, p.505-514.
- 5 Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» ст. 50, п. 1
- 6 Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики *Вопросы управления* Выпуск №2(3), июнь 2008 г.
- 7 Клименко А. Оплата труда российских федеральных государственных гражданских служащих. [http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko\\_r.rf](http://www.thec.ru/dismat/Klimenko/Klimenko_r.rf).
- 8 <http://www.regnum.ru/news/1685930.html>
- 9 Hartman, R., and Weber, A. *The Rewards of Public Service*. Washington, D.C.: Brookings Institution, 1980
- 10 Рэйни Хэл Дж *Анализ и управление в государственных организациях*.:Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Инфра-М. 2002. XIV, с.
- 11 Lawler, E. E., III. *Strategic Pay: Aligning Organizational Strategies and Pay Systems*, San Francisco: Jossey-Bass, 1990
- 12 Рэйни Хэл Дж *Анализ и управление в государственных организациях*.:Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Инфра-М. 2002. XIV, с
- 13 Лотова И.П. О: некоторых результатах психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры государственных служащих / <http://akmeolog.narod.ru/report003.html>
- 14 Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» ст. 4, п. 5
- 15 Jurkiewicz, Carole L., Massey, Tom K. Jr., & Brown, Roger G. (1998). *Motivation in Public and Private Organizations: A Comparative Study*, *Public Productivity & Management Review*, Vol. 21, No. 3, pp.230-250, M.E. Sharpe, Inc.
- 16 Долгополов О.И. Проблемы текучести кадров на государственной службе // *Законода-*

**Ссылки:**

- 1 Rainey, Hal G. *Understanding and Managing Public Organizations*. – 2009 – 4th ed., Jossey-Bass. p. 246
- 2 Рэйни Хэл Дж. *Анализ и управление в государственных организациях*. М., 2002. С. 27.



тельство и экономика. 2008. № 7

17 Егоров В. Чиновник - это социально-ответственный профессионал, который служит национальным интересам // Человек и труд. 2001 № 3. // <http://www.chelt.ru/2001/3-01/gosslugba>

18 Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики Вопросы управления Выпуск №2(3), июнь 2008 г.

19 Wright, Bradley E. (2001). Public Sector Work Motivation: Review of Current Literature and a Revised Conceptual Model, *Journal of Public Administration and Theory*, Vol. 11, No. 4, p.574

20 Buelens, Marc, & Van den Broeck, Herman (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations, *Public Administration Review*, Vol. 67, No. 1, p. 68

21 Downs, A. *Inside bureaucracy*. New York: Little, Brown, 1967

22 Гриненко Т.Г. Должностная и профессиональная карьера государственных служащих

23 Айленд Д., Александрова А. Б., Алексеев В. Н. и др. Новые технологии государственного управления в зеркале канадского и российского опыта : монография / под ред. А. М. Марголина и П. Дуткевича. – М. :

Моск. городск. ун-т управления Правительства Москвы, 2013. – 272 с.

24 Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» ст. 14, п. 1, пп. 10

25 Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» ст. 22 п. 1

26 Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» ст. 22, 48

27 Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» ст.64

28 Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики Вопросы управления Выпуск №2(3), июнь 2008 г.

29 Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской

практики Вопросы управления Выпуск №2(3), июнь 2008 г.

30 О. В. Гаман-Голутвина, Л. В. Сморгунов, А. И. Соловьев, Р. Ф. Туровский Эффективность государственного управления в Российской Федерации в 2008 году

31 Лотова И.П. О: некоторых результатах психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры государственных служащих / <http://akmeolog.narod.ru/report003.html>

32 Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики Вопросы управления Выпуск №2(3), июнь 2008 г.

33 Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» ст. 55

34 Cohen, S., and Eimicke, W. *The New Effective Public Manager: Achieving Success in a Changing Government*. San Francisco: Jossey-Bass, 1995

35 Khojasteh, M. "Motivating the Private vs. Public Sector Managers". *Public Personnel Management*, 1993, 22, 391-399

36 Crewson P. E. "The Public Service Ethic", Unpublished doctoral dissertation, American University, Washington, D.C., 1995b

37 Perry, J. L. and A. Hondeghem (2008) Editors' Introduction. *Motivation in Public Management: The call of Public Service*. J. L. Perry and A. Hondeghem. Oxford, Oxford University Press: 1-14.

38 Steen, T. (2006) *Revaluing Bureaucracy: what about public servant's motivation?*

EGPA annual Conference, Milan.

39 Moynihan, D. P. (2008) *The Normative Model in Decline? Public Service Motivation in the Age of Governance. Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. J. L. Perry and A. Hondeghem. Oxford, Oxford University Press: 247–267.

40 DeHart-Davis, L., J. Marlowe, et al. (2006) *Gender dimensions of public service motivation.*

*Public Administration Review* 66(6): 873–887.

41 Perry, J. L. (1997) *Antecedents of Public Service Motivation. Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART* 7(2): 181-197.

42 Максимов А.А. Стратегия подражания как инструмент организационного развития // *Вестник Московского университета - Серия 18 Социология и политология*. – 2014. – №4

## Влияние ценностей российской деловой культуры на лояльность персонала организации

Свердликова Е.А.

Российскую деловую культуру принято рассматривать как находящуюся в процессе становления, в какой-то степени «недоразвитую» по сравнению с культурой, существующей в странах с сильными капиталистическими традициями. Это не так. За 25 лет развития рыночной экономики сформировалась определённая система ценностей персонала, включающая в себя ценности дореволюционного предпринимательства, мировоззренческие ориентации советских времен и ценности, сформированные в последние годы. Низкая степень лояльности работников по отношению к организациям в этом плане представляет собой не признак недоразвития корпоративной культуры, а специфическую культурную черту отечественного бизнеса, имеющую под собой вполне рациональные основы и не подлежащую исключительно отрицательной трактовке. Ключевые слова: Корпоративная культура, деловая культура, лояльность, приверженность персонала, культурные ценности, контент-анализ, мотивация, денежное вознаграждение, социологические исследования

Sverdlikova E.A.

The influence of the Russian business culture on the personnel's loyalty

Russian business culture is usually regarded as being in the process of becoming, to some extent, «underdeveloped» in comparison with the culture that exists in countries with strong capitalist traditions. This is not true. Over 25 years of market economy development have formed a certain system of values, incorporating values of pre-revolutionary business, ideological orientations of the Soviet era and the values that have been formed in recent years. Low degree of personnel's loyalty towards the organizations, in this respect, is not a symptom of the cultural underdevelopment, it is a specific cultural trait of the domestic business, which has a quite rational basis and is not a subject to exclusively negative interpretation. Key words: Corporate culture, business culture, loyalty, commitment of personnel, cultural values, content analysis, motivation, monetary compensation, social research

Одной из ключевых проблем современного управления является разработка методов формирования лояльности и приверженности персонала организации как частного элемента корпоративного патриотизма, который становится в последнее время сильным институциональным фактором, воздействующим на развитие как отдельных социальных общностей, так и общества в целом.

Исследование лояльности сотрудника к организации обычно связывают с анализом организационной культуры, её норм, правил, ценностей, на основе которых выстраиваются отношения между персоналом и организацией. Сегодня в мире существует много типологий организационных культур. При этом Россия долгое время не была включена в подобные сравнительные международные исследования, поэтому ни одна из традиционных типологий корпоративной культуры подробно не рассматривает опыт Советского Союза и России. А тем временем, в современной России сложился интересный симбиоз организационных культур разных эпох, по-своему влияющий на формирование приверженности и лояльности персонала организации. Рассмотрим отдельные характеристики данного симбиоза.

Начнём с анализа опыта первых исследований корпоративной культуры российских компаний. Они начали проводиться со второй половины 1990-х гг. Согласно этим исследованиям корпоративная культура современной России содержит в себе несколько базовых элементов:

- некоторые формы дореволюционной (досоветской) корпоративной культуры (их возрождение произошло с начала 1990-х);



- формы корпоративной культуры, сформированные в советский период;
- формы организационной культуры, внесенные с зарубежным опытом<sup>1</sup>.

В 2005 г. исследовательская группа «Begin Group» провела свои исследования, посвященные проблеме развития корпоративной культуры в российских компаниях. Были изучены представители 147 компаний: российские, западные (действующие в России) и совместные предприятия. Наибольшее число респондентов (45%) идентифицировали корпоративную культуру в своей компании как «динамичную и развивающуюся», то есть отмечают положительную динамику. 26% назвали ее «вполне сформированной», 19% отметили, что корпоративная культура в их компаниях «дружественная», 17% – «гибкая», 12% – «открытая», 7% отметили, что работают в компаниях с «семейной» корпоративной культурой, столько же считают корпоративную культуру в их компании «консервативной»<sup>2</sup>.

Специальные документы, регламентирующие корпоративную культуру, имели 89% западных, 66% совместных и 50% российских компаний. Это различные варианты корпоративных кодексов, положения, инструкции, прописанные стандарты поведения в компании. Среди методов поддержания корпоративной культуры большая часть опрошенных отметили материальные и нематериальные методы поощрения. Лишь 16% применяли систему депремирования (и другие санкции), среди них, почти все, российские компании<sup>3</sup>.

В целом в начале 2000-х гг. корпоративная культура большинства организаций переживала процесс становления. Обозначились общие контуры системообразующих ценностей, но явной специфики не прослеживалось. Корпоративную культуру понимали очень широко, в процессе ее построения уживались несколько разных подходов.

Даже позже из первых целостных международных сравнений было проведено в 2012 г. Результаты социального опроса, проведенного Международной программой социальных исследований – International social survey program (ISSP) среди 17000 человек в 25 странах мира, выявили, что российская корпоративная культура, в формате западных критериев, находится на начальной стадии развития. В особеннос-

ти это касалось лояльности персонала. Россияне заняли 24-е место из 25 государств, где проводилось исследование, опередив только Францию. Первые места заняли Швейцария, США и Ирландия<sup>4</sup>. Вообще, результаты данного исследования поражают своей парадоксальностью. Российские компании, которые позже многих исследуемых компаний стали внедрять мировые стандарты корпоративной культуры, оказывается, по результатам опроса, впереди Франции, менеджеры которой, по идее, должны были гораздо раньше озаботиться данной проблемой... Но вернемся к анализу данных исследования.

Почти 50% опрошенных американцев, швейцарцев и более 40% ирландцев показали высокий уровень лояльности своей компании. В странах-аутсайдерах, к которым отнесли и Россию, половина работников вообще не высказывают интереса к фирме.

Положительный ответ на вопрос о возможности совершенствования своих навыков на рабочем месте дали 85% американцев, около 80% ирландцев. Среди россиян – около 65%. Еще один важный фактор, характеризующий корпоративную культуру – возможность работников влиять на принятие решений. В странах традиционного капитализма он в 2,5 раза выше, чем в России.<sup>5</sup>

Чем же объясняется такое «отставание», а, может быть, и не «отставание», а специфика? Существуют ли особые организационные ценности, формирующие поведение людей в российском бизнесе? Настало время разобраться, в чём же суть этих особенностей?

По данным исследования Н.И. Боеико, в современной России господствует лидерский тип организаций, где гипертрофировано единоначалие и стремление высшего звена управления контролировать и вмешиваться в деятельность всех уровней. Отличительные черты подобных организаций – слабый учет корпоративных ценностей и мотиваций персонала, доминирование ориентации на прибыль, усиленная централизация власти и контроль, насаждение сверху ценностей корпоративной культуры. В частности, в компаниях Санкт-Петербурга 42% респондентов отмечают, что объяснения о корпоративных ценностях и нормах поведения они получают от непосредственного руководителя. При этом, о низком уровне культуры в таких

компаниях говорят 28% опрошенных, а 53% не могут ответить на вопрос о ее существовании<sup>6</sup>.

В большинстве случаев, общая для всей компании система норм корпоративной этики, не зафиксирована документально (отметили 85% респондентов), но и их необходимость не осознается работниками (64%). И это может быть интерпретировано не сколько как «недоразвитость», сколько как не желание формализовать, то, что по природе своей является неформальным. Русского человека часто поражают формулировки в западных кодексах поведения. Для многих отечественных работников они представляют собой либо трюизмы, либо недостижимые идеалы, либо воплощения желаний высшего руководства, не слишком согласующиеся с интересами работников. При этом, наличие разделяемых этических норм в неформальных взаимоотношениях отмечали 42,5% российских респондентов, общих трудовых ценностей – 45%, общих трудовых традиций – 27,5%.<sup>7</sup>

Отдельные исследователи отмечают, что современная модель российской организационной культуры представляет собой конгломерат или смешение ценностей различных типов культур. Так, А.Д. Чанко<sup>8</sup> все ценности современной российской культуры разбивает на 2 вида: американские ценности организационного развития и российские агрессивно-защитные ценности.

Ценности «организационного развития» акцентируют внимание на способности работать в команде, доверять друг другу и разделять персональную ответственность для достижения организационных целей. Автор явно симпатизирует американским ценностям, но акцентирует своё внимание на том факте, что в современной российской деловой культуре доминируют свои специфические ценности, которые он называет «агрессивно-защитными» и относит к ним: избегание, оппозиционность, власть, конкуренцию. А ценности «организационного развития» – к которым относятся самоактуализация, стремление к достижениям, союзничество – ярко проявляющиеся в американской деловой культуре, менее выражены на корпоративном уровне российской деловой культуры. По всей вероятности, ценности корпоративной культуры в России минимизируют значимость стремления к достижениям компании в ущерб личным интересам. Российский работник хоро-

шо знает, что значит «работать на дядю» и всеми способами стремится этого избежать.

Обобщение характерных национальных черт российской корпоративной культуры дает возможность выделить ее наиболее значимые типы. Например, Н.В. Латов, Ю.В. Латов выделяют 4 типа российской национальной культуры (субкультуры). На основе эмпирических исследований они сформулировали характеристики каждого типа<sup>9</sup>.

Первый тип – «комплексная постсоветская корпоративная культура» – имеет следующие характеристики: необходимость добросовестной работы, инициативности и высокой квалификации, но при этом, особое распространение приобретают требования покорности и бесконфликтности.

Как правило, подобная корпоративная культура свойственна для финансового сектора, а также недвижимости, энергетики, химической промышленности.

Второй тип – «акцентированная добросовестно-инициативная культура» – характеризуется распространением требований добросовестной работы и высокой инициативности, которые сочетаются с низкими требованиями лояльности. Этот тип свойственен для предприятий автотранспорта, а также телекоммуникации и связи, издательств и полиграфии. В таких организациях чаще используются объективные критерии найма, такие как квалификация и уровень образования.

Рядовые работники и специалисты из организаций с «акцентированной добросовестно-инициативной организационной культуры» чаще других чувствуют себя «партнером на предприятии». Они значительно реже, чем другие, отмечают, что «работают не в полную силу».

У рядовых работников наблюдается более высокий уровень соблюдения предъявляемых им нормативно-ролевых требований. У специалистов наблюдается меньшая согласованность с требованиями организационной культуры, что свидетельствует о большей автономности личности специалиста.

Именно такой тип культуры сочетает относительную независимость работников и возможности их добровольного объединения. Человек знает себе цену, он понимает, что со своим опытом и квалификацией он не пропадет. Поэтому он и «нелоялен» организации. Он го-

тов в ней работать, поскольку для него лично это выгодно.

Для третьего типа - «акцентированная квалификационно-коллективистская культура» характерно сочетание высоких требований по квалификации и добросовестности с коллективистскими ценностями (например, здесь могут иметь место объединения работников для отстаивания своих прав и т.д.). К подобному типу относятся многие предприятия из нефтепереработки, легкой и химической промышленности. Это крупных предприятий, непропорционально большая доля из них создана в советское время. Именно здесь встречаются реально действующие профсоюзы.

Рядовые работники из квалификационно-коллективистской культуры чаще отмечают проведение собраний по инициативе работников. В то же время, у специалистов данный тип культуры связан с текучестью кадров, что вызвано, как правило, неудовлетворенностью заработной платой и невозможностью обеспечить себе достаточную степень автономии.

Четвертый тип - «диффузная культура» - демонстрирует отсутствие приоритетных нормативных требований, размытость доминирующих стандартов поведения (приемлемость различных стандартов). Этот тип доминирует в строительстве и ремонте.

К данной классификации можно добавить рыночно-бюрократический тип, который, например, имеет торговая компания «Пятёрочка» и который привнесли с собой её основатели, имеющие армейское прошлое. Военные элементы этой культуры, можно обнаружить в целях, в принципах, в заповедях. Лозунги «Пятёрочки» обращены не к разуму, а к эмоциям людей, и нацелены на формирование чувства причастности по отношению к фирме. Рыночный успех компании связан, в основном, с точным позиционированием, то есть, с верной оценкой уровня и потенциала своих сотрудников и покупателей<sup>10</sup>.

Таким образом, можно заключить, что корпоративная культура российских организаций является специфичной и не соответствует многим, установленным в мировой практике критериям оценки. В частности, российский работник в целом склонен рассматривать свое взаимодействие с организацией не как единение или реализацию своей мечты, а как эксплуатацию. Он видит, что его работа только отчасти отве-

чает сего личным интересам, но при этом полностью соответствует обогащению владельцев бизнеса и высших менеджеров. Такое отношение можно, с идеологических позиций, объяснить «марксистским» восприятием жизни, впитанным многими, что называется, «с молоком матери». Но наряду с этим существует к тому и более объективные причины. К ним, во-первых, относится вопиющее имущественное неравенство в российских организациях. Человек, получающий в десятки раз меньше своего руководителя, если он недостаточно «зомбирован» соответствующей пропагандой (которая носит сегодня благородное название «внутренний PR») и мероприятиями по развитию корпоративной культуры, всегда склонен рассматривать свой труд как эксплуатацию. Во-вторых, налицо и достаточно сильные неформальные связи русского человека с соседями, родственниками и др. Эти связи не дают человеку попасть в полную зависимость от руководства, заставляют более объективно смотреть на мир, сравнивая свои социальные связи и статусы на работе и вне ее. Кроме того, многие люди в тяжелые 1990-е годы и позднее как в кризисные, так и в благополучные времена имели и имеют более одного места работы. Для них характерна относительно высокая степень независимости по отношению к организациям и их руководителям. Они не склонны видеть в одном начальнике «свет в окошке» и подчинять всю свою жизнь тем нормам и требованиям (может быть, и справедливыми, с точки зрения работодателя), которые устанавливаются этим начальником. Поэтому некоторая «нелояльность» отечественных работников опять же не может однозначно трактоваться в качестве недостатка. Это скорее специфика, обусловленная историческим развитием страны.

Исходя из вышесказанного, необходимо иметь в виду, что лояльность персонала современной российской организации как качественная характеристика организационной культуры, также имеет свою явную специфику.

Согласно опросу делового портала «BFM.ru», в 2014г., 42% респондентов готовы сменить компанию-работодатель в ближайшее время. При этом у 5% из них есть реальные предложения.

Среди респондентов готовых сменить работу 42% отмечают, что на новом месте полу-

чили повышение зарплаты, еще 7% - повышение в должности, а 27% удалось сделать и то, и другое. Однако 24% опрошенных признались, что ушли на равнозначные условия, то есть ими двигали нематериальные мотивы.

Данные приведенного опроса подтверждает статистика текучести кадров в российской экономике, которая длительное время держится на уровне 30-40%<sup>11</sup>.

Опросы Фонда Общественного Мнения (ФОМ) показывают, что проблема принятия корпоративных ценностей россиянами связана с той особенностью российской деловой культуры, которая указывает на её смешанный характер. В результате развития рыночной экономики в России, значительная часть трудоспособного населения работает не по специальности и воспринимает работу как временную. Только 44% работающих россиян трудоустроены по той специальности, которой учились. Многие не могут себе позволить дальше учиться и получать новую специальность: 57% опрошенных. Выбор между профессией, за которую хорошо платят, и такой, которая нравится, определенно делается в пользу более доходной. И большинство работающих (61%) утверждают, что готовы трудиться больше, чтобы повысить уровень доходов<sup>12</sup>.

А такой показатель лояльности, как удовлетворенность россиян работой, четко связан с уровнем дохода от профессиональной деятельности. Так, при доходе в 8000 руб., 36% респондентов заявили, что их не устраивает работа, а при доходе в более, чем 30 тыс. руб., только 9% не довольны своей работой.

Работник присоединяется к организации, чтобы «делать деньги». Если это получается — он доволен, если нет — готов искать другую работу. Это вполне рациональное отношение к жизни, и считать его признаком «недоразвитости» или «ущербности» никак нельзя.

Главный критерий при выборе работы для россиянина — материальное вознаграждение за труд. Такие нематериальные ценности, как престиж, возможность сделать карьеру, хороший имидж компании заметно уступают уровню заработной платы. 86% выбрали среди трех главных ценностей при смене работы «хорошую» зарплату. Удобный график работы назвали 37%, это более, чем в 2 раза меньше, чем значение «хорошего заработка». Только на третьем месте

интерес к работе и возможность самореализации.

Исследования ВЦИОМ подтверждают результаты исследования ФОМ. В 2015 г., как и в 1990 г., основным фактором трудоустройства для россиян был размер заработной платы. Так, в 2015 г. 48% (в 1990 г. — 40%) опрошенных сказали, что согласились бы на предложение о работе в другом регионе России, в случае если им будет предложена более высокая зарплата.<sup>13</sup>

Главная причина повышенного внимания российского населения к денежному фактору мотивации вполне понятна. Это низкий уровень жизни. Не случайно, что в начале XX века все классики менеджмента, начиная с Ф.У.Тейлора, считали деньги важнейшим стимулом к труду и не уделяли практически никакого внимания иным, более сложным мотивам. Доходы пролетариата тогда в развитых странах были чрезвычайно низкими. Кроме того, как уже говорилось выше, российский работник имеет тенденцию отстраненного, рационального отношения к организации. Если человек ощущает, что его эксплуатируют, он не склонен проявлять какие-то возвышенные эмоции по отношению к своей работе и руководителям.

Возникающая картина в первом приближении обозначает отечественного работника как человека циничного, всецело занятого поиском денег и не обращающего должного внимания на усилия работодателя по внедрению разного рода подходов, германизирующих рабочую жизнь и апеллирующих к высшим мотивам личности. Но это не так. С одной стороны, сами работодатели постоянно сами ориентируются на создание более комфортной психологической атмосферы в своих организациях. И эти их действия не проходят незамеченными для персонала. С другой стороны, как будет показано ниже, люди все равно на глубинном уровне стремятся воплощать в своей жизни (будь то на работе, будь то дома) некие высокие принципы и идеалы. Просто для исследования их намерений не совсем подходят традиционные опросы, в рамках которых люди чаще всего выбирают самый «рациональный» и простой вариант, укладывающийся, по их мнению, на правильную позицию личности в рамках рыночной системы социально-экономических отношений.

Об отношении корпораций к своим работникам можно судить на основе исследования их



ценностных систем, внедряемых их руководством. Среди них, сами работники отмечают:

· принцип полезности и его эмпирический индикатор — приобщённость персонала к достижению конкретной цели (61 % участников опроса считает основной перспективой своей деятельности достижение конкретных целей);

· самостоятельность и независимость (именно самостоятельность, по мнению 65 % опрошенных бизнесменов, является одной из основных перспектив, открывающихся в бизнесе);

· успешность (79 % респондентов считают, что нацеленность на успех способствует эффективному ведению дел). Большинство опрошенных бизнесменов заявили о своем стремлении придерживаться принципов уважительного отношения к сотрудникам и их правам, содействию развитию и личностному росту кадров, справедливости в материальном и моральном стимулировании работников<sup>14</sup>.

Исследования малого и среднего бизнеса показывают, что в системе его ценностей преобладают:

- помощь сотрудникам (41%),
- забота о сотрудниках (45%),
- социальная помощь работникам<sup>15</sup>.

Таким образом, подводя итоги количественных исследований, можно считать, что современные российские компании готовы создавать благоприятные условия для работы сотрудников, так как осознают важность персонала и степень его приверженности и лояльности компании.

Авторское исследование ценностей российской деловой культуры, проведенное качественными и качественно-количественными методами, среди которых биографический метод и метод контент-анализа, позволяет дополнить традиционные количественные исследования лояльности в российских организациях. Методология данного анализа основывалась на выявлении глубинных (или базовых) ценностей, которые определяют многие аспекты делового поведения, в том числе и - приверженности своей организации. Исследование было ориентировано на определение основных ценностей русской культуры, включении в них опыта дореволюционного предпринимательства, а также анализ биографий советских хозяйственников. Сформированная при этом система ценностей проверялась на приемственность в современной деловой культуре.

В результате анализа, мы имели две группы ценностей: (1) ценности духовно-нравственного характера; (2) ценности, связанные со спецификой русского трудолюбия.

Исследование проходило в течение трёх лет, с 2012 по 2014 г., т.е. в тот же период времени, что и проанализированные выше опросы общественного мнения. Методическая специфика авторского исследования заключалась в использовании опосредованного анализа ценностей, отражённых в деловых российских СМИ. Анализировались тексты российской бизнес-периодики, в которых выявлялись и подсчитывались частота встречаемости эмпирических индикаторов, отражающих, выявленные ранее, ценности делового поведения русских.

Основные единицы счёта или эмпирические индикаторы содержательных признаков исходной категории нашего исследования - «ценности российской деловой культуры» - были представлены суждениями, отражающими различные аспекты делового поведения.

К первой группе ценностей духовно-нравственного характера: вера, семья, державность, преобладание моральных форм мотивации над материальными. Например, А.Артамонов — губернатор Калужской области - рассказывает о влиянии веры на трудовую мотивацию работников организаций своего региона. Фиксировались и те суждения, которые не прямо, а косвенно указывали на нематериальную природу отдельных аспектов и достижений деловой жизни предпринимателей и персонала: служение идее собственного проекта, использование личных денежных средств для его реализации, просветительство, непосредственно связанное с его воплощением, жажда его осуществления, и проявленные, при этом, терпение, смирение, уверенность в успешной реализации, поиск путей ответственного и доверительного партнёрства с государством, организациями, инвесторами. Учитывались также все те суждения оценочного характера, в которых затрагивались духовно-нравственные проблемы делового поведения, а также суждения о понимании предпринимателями и персоналом организации значимости социальной поддержки здоровых семейных отношений; отмечались случаи удач и неудач в семейном бизнесе.

Патриотизм или державность — оценивались в рамках тех суждений, где говорилось о

проявлении лояльности на национальном и корпоративном уровнях, о положительном и отрицательном опыте партнёрских отношений между государством и бизнесом в современной России; об использовании опыта дореволюционного предпринимательства и советских хозяйственных проектов.

К эмпирическим индикаторам ценности преобладания моральных форм мотивации труда над материальными были отнесены те суждения, которые отражали систему моральных стимулов и потребностей, прежде всего, в творческом, интересном труде, а также - в желании многих работников получить публичную благодарность, грамоту и др., то есть всех видов поощрений, к которым привыкли в предшествующие эпохи. Вместе с тем, учитывались и те суждения, в которых отражалась тема справедливости вознаграждения за хороший труд.

Вторая группа - ценности делового поведения, связанные со спецификой русского трудолюбия. В данном случае учитывались те текстовые референты, в которых говорилось о социальной полезности бизнеса, связанной не столько с процессом зарабатывания денег, сколько с созданием новых или усовершенствованием старых продуктов и услуг. Учитывались суждения об использовании таких самобытных принципов взаимодействия между людьми в процессе работы, как артельность, командности, общинность, коллективизм. Было уделено внимание и отражению в текстах проявлений производственной демократии: расширению реальных прав участия рядового работника в управлении бригадой, цехом, предприятием; предоставлении ему возможности участвовать в обсуждении проблем и принятии управленческих решений. Особое внимание обращалось на значимость таких качественных свойств труда предпринимателя, менеджера и исполнителя, как честность, добросовестность в выполнении должностных обязанностей, лояльность и преданность своей организации в кризисные времена, умение персонала, в случае необходимости, быть командой и выполнять любую работу в ней, открытость, доброжелательность, нежелание обманывать партнера по бизнесу.

Как отмечают в своих интервью многие успешные предприниматели, русское трудолюбие заметно отличается от американского. Для русского человека важны орудия и результаты внут-

реннего делания, такие, как настрой сердца на определённый ритм, терпение, поиск интересной идеи, во имя которой и строится трудовой процесс. Эти качества явно противопоставляются простой пунктуальности и желанию работника выполнять любые приказы, не задумываясь, что называется «от сих до сих». Для многих предпринимателей, неважно, чтобы человек работал с 9 до 18, важнее, чтобы он осознавал себя частью общего дела, постоянно предлагал варианты решения производственных проблем. Особое внимание уделялось отражению такого свойства характера русского народа, как сметливость - возможность уловить нечто новое и реализовать своеобразные и нетривиальные пути решения задачи. Этим качеством могут обладать как предприниматели и руководители организаций, так и рядовые работники.

Напомним, что согласно опросам общественного мнения, российские предприниматели ориентируются исключительно на прибыль, на материальный интерес. Однако, исследование документов и анализ современной бизнес-периодики свидетельствуют о том, что в современных русских «капитанов бизнеса» воспроизводятся умения, свойственные предыдущим поколениям хозяйственников: постановка сверхцели и её удачное воплощение.

В результате подсчёта частоты встречаемости указанных единиц счёта, были получены данные, позволяющие по-новому взглянуть как на современную российскую корпоративную культуру, так и на лояльность персонала. Общий объём проанализированной информации о российском бизнесе составил 83820 строк. Удельный вес информации о ценностях российской деловой культуры составляет треть от общего объёма информации: 24911 строк или 29,7%, при этом данная цифра не сильно менялась год от года.

Наиболее востребованной для коммуникатора является информация о ценностях трудолюбия (31,1%), далее следуют такие ценности духовно-нравственного характера, как преобладание моральных форм мотивации над материальными (14,1%) и ценности веры (13,8%). Этот факт оспаривает утверждение отдельных авторов в том, что в структуре ценностей персонала российских организаций нет представлений о «возвышенных материях», есть только стремление к наживе и иным материальным благам.



Данные авторского исследования свидетельствуют также, и о том, что выявленные ценности нашли отражение на страницах российской прессы. А этот факт, в свою очередь, говорит об их реальном существовании и значимости как для работодателей, так и для рядовых работников. Просто эти данные трудно зафиксировать сухим языком цифр. Хотя и в традиционных опросах общественного мнения часто «нематериальные стремления» работников составляли также треть, а в отдельных исследованиях – четверть, в общей структуре ценностей российской деловой культуры. Этот факт является подтверждением достоверности и объективности данных, полученных разными методами социологического исследования. Просто, в результатах традиционных опросов они терялись за большими цифрами, показывающими значимость материальных факторов. В рамках контент-анализа эти цифры стали показательными и раскрывающими глубинное желание авторов и их аудитории поговорить о нематериальном и его значении в современной жизни.

В целом, подводя итоги исследованиям ценностей организационной культуры российских компаний и их влиянию на формирование лояльности персонала можно сделать следующие выводы.

Во-первых, российская корпоративная культура сегодня не может оцениваться исключительно как формирующаяся. За 25 лет развития рыночной экономики в стране постепенно складывался фундамент ценностей национальной деловой культуры, специфика которой в настоящее время все более и более отчетливо проявляется. В этой культуре существует своеобразный синтез ценностей предпринимательства дореволюционного периода, культурных ориентаций советских времен, а также современные ценности, в основе которых лежит специфика исторического, социокультурного и экономического развития страны в последние годы.

Во-вторых, относительно низкая степень лояльности российских людей по отношению к организациям, где они работают, не может служить признаком «недоразвитости» организационных культур отечественных компаний. Реалистическое, часто отстраненное отношение к организации-работодателю может рассматриваться как специфическая черта национальной деловой культуры. Эта черта имеет в своей основе вполне конкретные основания (высокую

степень имущественного неравенства, сильные неформальные связи людей вне работы, наличие нескольких мест трудоустройства и др.) Более того, если не придерживаться исключительно точки зрения владельцев бизнеса и менеджеров, низкая степень лояльности может быть расценена положительно как признак осознания людьми своих собственных целей в жизни, их «незомбированность» руководством и способность к трезвой оценке своего социально-экономического положения. То, что в среде российских работников не популярно поведение, выражаемое лозунгами, типа «Газпром – это моя судьба!» или «Я готов жизнь отдать за Кока-Колу!» свидетельствует скорее об их здравомыслии, а не о недоразвитости мотивации.

В-третьих, можно отметить следующую тенденцию: традиционные нравственные ценности воспроизводятся в характере русского народа, но не они сегодня определяют деловое поведение русских и уровень их лояльности организации. Главными ценностями, влияющими на лояльность персонала современной российской организации выступают материальные ценности, и главная, среди них – зарплата. Такая особенность связана как низкими доходами людей, так и с рациональным отношением к вхождению в организации различного типа и, в особенности, построения отношений с руководителями.

В-четвертых, отметим, что в современной России персонал организаций – это в значительном количестве – люди, чье становление прошло в СССР, где каждый человек чувствовал себя членом, прежде всего, большой государственной корпорации, и основная форма лояльности у него связывалась с лояльностью в первую очередь к государству как к большому коллективу. Русский всегда был и будет, в большинстве случаев лоялен прежде всего государству и только потом фабрике, фирме или какой-либо другой организации. Поэтому сегодня такому работнику всё ещё непросто самому осознать, сформировать, сформулировать и проявить лояльность своей организации. Национальный патриотизм в России (в особенности, после присоединения Крыма) как общественная ценность значительно выше патриотизма корпоративного.

В связи с этим, есть предположение о том, что у российского работника, наряду с суще-

ствующей сегодня отрицательной лояльностью, т.е. с отчуждением от организационных целей и задач, достаточно выражен особый вид лояльности – поведенческой, основанной на привыкании к организации, по случаю продолжительности работы в ней.

Проведенные исследования свидетельствуют о том, что основания для развития более сильных форм лояльности есть, всё зависит от ответственности руководителей, которые должны учитывать национальные и корпоративные ценности и традиции, и использовать их для создания специальных программ формирования приверженности персонала.

### Ссылки:

- 1 Устинова О. В., Чуприна Е. В. Формирование корпоративной идентичности персонала // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 24 (353). Вып. 34. С. 56
- 2 Корпоративная культура в российских компаниях [http://epigraph.info/index.php?option=com\\_content &view= article&id=24573:korporativnaya-kultura-v-rossijskih-kompaniyah&catid=32&Itemid=104](http://epigraph.info/index.php?option=com_content&view=article&id=24573:korporativnaya-kultura-v-rossijskih-kompaniyah&catid=32&Itemid=104)
- 3 Там же.
- 4 Монсурова Г.А. Корпоративная приверженность и её детерминанты: межстрановые сравнения <https://www.regconf.hse.ru/uploads/91ba2b308c4ec348c3f22a819ae051a1586d0869.doc>
- 5 Монсурова Г.А. Корпоративная приверженность и её детерминанты: межстрановые сравнения <https://www.regconf.hse.ru/uploads/91ba2b308c4ec348c3f22a819ae051a1586d0869.doc>
- 6 Боечко Н. И. Специфика формирования российской организационной культуры // Проблемы современной экономики. N 1 (21). 2007.
- 7 Боечко Н. И. Специфика формирования российской организационной культуры // Проблемы современной экономики. N 1 (21).
- 8 Чанко А. Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2007. Том 3, № 4. [http://ecsocman.hse.ru/data/310/625/1219/x23029\\_054\\_Chanko.pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/310/625/1219/x23029_054_Chanko.pdf).
- 9 См. Латова Н.В., Латов Ю.В. Российская экономическая ментальность на мировом фоне // Общественные науки и современность. 2001. № 4
- 10 Захарова У.С. Анализ национальных особенностей культур: к проблеме синтеза теории ключевых слов и теории культурных доминант // Вестник Томского ГУ. 2012. №3(7)
- 11 Шилова О. Лояльность персонала - необходимое условие успешности компании // Кадры предприятия. №4. 2015. С.24
- 12 Источник данных: О работе. Россияне рассказывают, где работают и как относятся к работе. 24 Декабря 2015 / ФОМ - <http://fom.ru/Rabota-i-dom/12453>
- 13 Источник данных: Пресс-выпуск № 3004. Трудовая мобильность: 1990-2015. 18.12.2015 // ВЦИОМ - <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115521>
- 14 Кузеванова А.Л. Современный российский бизнес: специфика ценностной системы // Общество: политика, экономика, право. №1. 2011. С.44
- 15 Дементий Л. И., Щепоткин С. В. Детерминанты социальной ответственности предпринимателей о социальной ответственности бизнеса у предпринимателей среднего и крупного бизнеса // Вестник НГУ. Серия: Психология. 2010. Том 4, выпуск 1. С.48-54



## Рейтинги и индексы как инструмент социального управления

**Юрасова М.В.**

Рейтинги и индексы стали важнейшими оценочными инструментами в постиндустриальном обществе. С их помощью оценивают страны, регионы и территории, отдельных руководителей. При этом существует вера в их объективность. Автор показывает, как много проблем скрывается как за построением рейтингов, так и их последующим использованием. В статье анализируется практика применения международных рейтингов и индексов, а также рейтингов и индексов, применяемых для оценки территорий внутри страны. Рассматриваются проблемы формирования и измерения имиджа территории. Предложена авторская системная модель оценки, включающая критерии и методы сбора информации.  
Ключевые слова: измерение, рейтинг, международный индекс, управление, имидж территории.

Yurasova M.V.

Ratings and indexes as a tool of social management  
The article analyzes the practice of application of international ratings and indices. Considers problems of formation and measurement of image areas and its impact on evaluation of public and municipal management.  
Key words: measuring, ranking, international index, management, image of the region.

Уже с детства любого ребенка приучают что-то измерять и оценивать: рост, вес, успеваемость. Какие-то показатели можно измерить приборами, а какие-то только на основании выработанных правил, таких, например, как школьные оценки или баллы за выполнение упражнений в гимнастике или фигурном катании.

На государственном уровне важно вести свои измерения и, более того, формировать систему оценивания, где можно было бы учитывать различные параметры. Например, нехватка мест в детских садах может быть связана с ростом рождаемости, негодностью старого здания, и/или массовой застройкой микрорайонов. Причин может быть много. Но, если эта проблема обусловлена всплеском рождаемости или застройкой (с привлечением на территорию молодых семей), то это можно рассматривать как позитивную тенденцию, а аварийное состояние здания — отнести к недостаткам управления.

В связи с этим перед государствами возникает необходимость определения измеряемых показателей и сравнения их совокупности для определения лидеров управления территориями и отстающих.

В России до сих пор остро стоит вопрос разработки такого инструментария оценки, при котором минимизировались бы риски субъективных оценок. Хороший пример изменения методики оценки в художественных видах спорта, где пропорционально выставляются оценки за выполнение заявленного элемента (включая снижение оценки при его невыполнении) и субъективной оценки наглядности и художественности представления связки элементов (что повышает интерес зрителя). Единой системы оценивания государственных и муниципальных

руководителей, как в школе или спорте, еще до сих пор нет, но есть много локальных и обобщающих методик, позволяющих оценивать жизнь территории. В ряде случаев ориентиром могут послужить международные индексы и рейтинги, определяющие некоторые критерии сравнения стран как больших территорий, управляемых единым правительством.

Увеличению интереса и спроса на универсальные методики оценивания и сравнения способствует процесс всеобщей менеджериализации, который предполагает внедрение в социальные и управленческие процессы принципов менеджмента, а также стремление к повышению хозяйственной эффективности работы любой общественной системы, что так свойственно экономистам, «правящим бал» во многих структурах государственного управления.

Основным параметром (мерилом) работы в менеджериализме, являются показатели эффективности, которыми руководствуются в своих решениях и действиях менеджеры. Они утверждают универсалистский характер инструментов и методов управления – вне зависимости от сферы деятельности: как в производстве, так и в социальной сфере, и на государственной службе.

Система измерения служит важнейшим управленческим инструментом, позволяющим направить ограниченные ресурсы туда, где от них можно получить наибольшую выгоду. В этой ситуации, примером может служить учет расхода ресурсов (электричество, газ, вода, тепло и других). Если измерить, во что обходится «продуваемое окно», то вопрос о необходимости его замены решается быстрее. Хотя не стоит забывать, что «вес» просящего заменить стекло или дверь в подъезде тоже может иметь свое значение.

То же самое происходит и с наукой. Государство и неправительственные фонды оказывают финансовую поддержку научных исследований. Естественно, что инвесторы хотят знать, разумно ли инвестируются их деньги; они хотят оценить качество научных исследований, принимать обоснованные решения относительно будущих инвестиций. Такие оценки бесконечно «сложнее» разбитого стекла, но имеют ту же цель – экономическую эффективность.

Требованием сегодняшнего дня является простота, понятность и объективность оценки.

Фактически, встает вопрос о сведении любой сложной оценки к совокупности простых. Абсурдность такой постановки очевидна как точки зрения здравого смысла, так и с возвышенной философской точки зрения. Понятно, что не существует простой величины или совокупности простых величин для оценки работы врача или учителя точно так же, как и государственного управленца. Но есть требование общества, и ему как-то нужно соответствовать.

С понятием измерение мы сталкиваемся еще в начальной школе, когда на уроках математики прикладываем линейку к абстрактному отрезку. Проходя медицинский осмотр, мы измеряем антропометрические показатели, такие как рост, вес, скорость реакции и другие. Часть этих данных получают с помощью измерительного инструмента (весов, линейки и др.) – это так называемые жесткие параметры. К ним еще относятся такие параметры, которые можно высчитать с помощью формул, например, отклонение от среднего веса. На основе полученных данных делается вывод и ставится диагноз, но зачастую сюда включаются субъективные параметры: оценка конкретного врача, оценка предполагаемых нагрузок, боязнь навредить. Включение субъективных факторов в оценивание можно расценивать как позитивный факт (например, если на губернатора поступило за год 4 жалобы, а за следующий – 8; прирост 50% или 100 и 120 и прирост в 20%: вроде бы, он стал работать хуже) и как отрицательный – возможность влияния на судей, подкупа, одностороннего рассмотрения некоторых вопросов и т.д.

Субъективное оценивание чаще всего рассматривается в сочетании с объективно измеренными параметрами. Сочетание параметров в измерении эффективности не имеет готовых и однозначных рецептов. В каждом случае выводятся свои параметры и свои критерии.

Далее, мы сталкиваемся с еще одним видом измерения, которое рассмотрим на примере простого школьника. Это оценка школы, которую делают, если использовать юридический язык, его «законные представители» (в подавляющем большинстве – родители). То есть определение всех значимых для законных представителей первоклассника показателей, прямо или косвенно, влияющих на выбор школы. Каждый родитель основывает свое измерение

на значимых именно для него показателях, т.е. измерение носит субъективный и целевой характер (определяется целями измерения). Если кому-то важен минимальный путь до школы, то другому аттестационные показатели выпускников школы и показатель поступления на бюджетные места престижных вузов. Правда, показатель «поступаемости» и/или высоких баллов ЕГЭ и ГИА не всегда может рассматриваться только как только заслуга школы (на это могут влиять занятия с репетиторами, дополнительные занятия, кружки и секции и др.).

Для некоторых родителей важен престиж школы. Причем, для одних важно попасть в хорошую школу, для кого-то важно уйти от «пафосности». Поэтому составить рейтинг школ, который удовлетворял каждого родителя невозможно. Но для государственных нужд такой рейтинг сегодня видится необходимым, а место в нем определяющим для отношений школы и местной власти.

В результате у школ появляются свои рейтинги - определенный результат измерений, представленной в сопоставимой форме. Они складываются как из объективных показателей, отраженных в официальной статистике, пройденной обработке субъективных суждений, включенных в этот процесс («экспертами» здесь могут выступать ученики и их законные представители, учителя и сотрудники школы, местные органы власти и др.), известность школы и ее выпускников и педагогов на уровне населенного пункта, региона, страны и др. И этот рейтинг начинает восприниматься как абсолютно объективная и простая оценка, схожая с измерением, производимым линейкой.

Согласно теории, любую проблему или ситуацию можно измерить, главное - правильно выбрать критерий, по которому осуществлять измерение и определить начальную точку измерения или его основание. Правильно измеренная проблема в управлении влечет за собой создание адекватной программы изменений. Измерение – это способ изучения социальных явлений, процессов, систем, их свойств и отношений с помощью количественных оценок. Само количественное изучение социальных явлений способствует осознанию вероятностного характера ряда социальных закономерностей, более полному применению статистических методов. Измерение позволяет разобраться в ситуациях

и определить подходящие направления действий для достижения поставленной цели. В то же время нередко измерение само по себе приносит очень мало пользы, а то и вовсе оказывается бесполезным. При этом, измерение не является самоцелью. Основная цель измерения – повышение производительности, снижение издержек и др. И эта «благородная» цель как раз и снижает точность измерений, заставляет сложные явления подвергать простым оценкам и выстраивать рейтинг там, где его быть не должно.

Важно помнить, что в социальном управлении наряду с точными статистическими и иными оценками, существуют и принципиально другие – экспертные. Они применяются для оценки так называемых мягких параметров. К ним относятся такие, которые не могут быть измерены специальными приборами и рассчитаны по формулам, отражающим объективные закономерности. Например, эстетические или вкусовые параметры, характеризующие внешний вид объекта, соответствие моде, сочетание цветов и вкусов, своевременность и др. В социологии и точные, и экспертные оценки образуют некий неделимый синтез, который претендует на абсолютную объективность. При этом о соотношении в этом синтезе двух видов оценок никто не задумывается.

Хороший пример, характеризующий сочетание расчетных и экспертных методов – это температура блюда в ресторане. Для одних блюд вкусовые качества проявляются при высоких температурах, для других, наоборот, при низких. В таких случаях используют как одни, так и другие виды оценок, причем в данном примере, экспертные, по сути, субъективные, оценки предшествуют расчетным.

Кроме того, что субъективизм содержится в оценке «мягких» параметров, он проявляется еще и при решении проблем определения весовых коэффициентов и ранжировании априорной информации. Ранжирование – один из методов экспертных оценок, когда относительная значимость объектов устанавливается присвоением чисел натурального ряда, определяющих порядок (место) каждого объекта в исследуемой совокупности. Это позволяет выбрать наиболее предпочтительные объекты.

Эксперты могут зать, а могут и не знать о весах и рангах, которые приписываются их оцен-

кам. И даже, если они знают о формуле, по которой составляется рейтинг, они могут быть с ней согласны, а могут и нет. Точность или надежность ранжирования зависят от многих факторов, в том числе от профессиональной и квалиметрической компетентности экспертов, их объективности, заинтересованности в результатах ранжирования, а также от числа ранжируемых объектов.

Для обеспечения точности и надежности ранжирования требуется выработка согласованности мнений экспертов. Чем согласованность больше, тем надежнее и точнее результаты ранжирования. Информация, полученная от экспертов при ранжировании, в обязательном порядке подвергается математико-статистической обработке с целью определения степени согласованности их мнений. Сам процесс расчета степени согласованности мнений экспертов, вычисление коэффициентов весомости ранжируемых объектов требует больших временных затрат. Поэтому в социальном управлении эту трудоемкую процедуру часто заменяют проставлением рангов и весов, согласно мнению заказчиков рейтинга.

Сегодня наглядным примером абсолютно субъективного сочетания объективных и субъективных оценок служат интегральные показатели – рейтинги и индексы, предназначенные для сравнения характеристик различных стран. Как правило, для построения подобного рода рейтингов и индексов можно ограничиться получением статистической информации и экспертными оценками. Реже используются массовые опросы населения и анализ СМИ. По ряду рейтингов и индексов пишется многостраничный отчет с обоснованием выставляемой оценки. Но при всем том, основным методическим инструментарием государствоведческих исследований обычно служат различные методики экспертных оценок, которые получают в результате анкетирования сотен и тысяч квалифицированных экспертов – как из обследуемого государства, так и работающих за рубежом. Наряду с этим, но в меньших масштабах, используется сбор и обработка статистических данных. Понятно, что получаемые рейтинги, составленные по экспертным оценкам, как это уже отмечалось ранее, несут на себе отпечаток субъективизма. Однако стремление сделать преимущественный «акцент на анализе универсальных по

масштабу и признанию статистических баз данных»<sup>1</sup> также может привести к неадекватности получаемых результатов.

В таблице 1 приведены данные по применяемым международным рейтингам, которые были отобраны по принципу встраивания в системные оценки государственного и муниципального управления<sup>2</sup>. Имеющиеся и применимые разложения на составляющие (субоценки) приведены под названием соответствующего рейтинга или индекса. В столбцах отмечены виды исследований.

Систематизируем ограничения, которые несут в себе расчеты индексов и рейтингов<sup>3</sup>.

Во-первых, это субъективизм. Как показано в табл. 1, показатели в существенной мере определяются на основе экспертных оценок и данных опроса населения, следовательно, существует определенное влияние субъективных факторов. Область оценивания не всегда позволяет пользоваться только объективными статистическими оценками. Часто встает вопрос о верности, полноте и не искаженности исходных данных и компетентности экспертов. Например, в России существует человек, который зарекомендовал себя как эксперт по Южной Америке. Е нему обращаются составители рейтинга. Этот человек, действительно, прекрасно знает ситуацию в Бразилии. Более того, он по бразильской прессе имеет представление о том, что делается в Уругвае, Перу и десятке других стран этого континента. Но можно ли утверждать, что он знает ситуацию в Перу точно так же, как в Бразилии? Вопрос тем более актуален, если между этими странами происходит (гипотетически) некоторая политическая напряженность. Данные получаемые экспертом из средств информации Бразилии будут явно искажать реальное положение дел в Перу. Но достать эксперта, имеющего полное и объективное представление о делах во множестве латиноамериканских стран вообще невозможно. Остается надеяться, что субъективизм одних, наложенный на субъективизм других, в результате даст некоторую объективную оценку. Расчет слабый и по понятным причинам ненаучный.

Во-вторых, ограниченность применения. Рейтинги только помогают определить, насколько эффективно по сравнению с другими функционирует объект оценки, а установить харак-

Таблица 1  
Сравнение данных, используемых при составлении международных рейтингов.

Агентства	Наименование рейтингов /индексов	Статистика	Экспертные оценки	Массовые опросы	Анализ СМИ
Foreign Policy, A.T. Kearney, The Chicago Council on Global Affairs.	<b>Индекс глобальных городов</b>	+	+		+
Freedom House	<b>Оценка демократии</b>		+		
	<b>Страны переходного периода</b>		+	+	+
	Свобода прессы в мире		+		
	Состояние свободы в мире		+		
	Индекс качества и эффективности государственной власти		+		
INSEAD	<b>Глобальный индекс инноваций</b>	+	+		+
Kurtzman Group	<b>Индекс непрозрачности</b>	+	+		+
Mercer Human Resource Consulting	<b>Индекс качества жизни в городах мира</b>	+	+		
New Economic Foundation	Всемирный индекс счастья	+	+		
The Center for Public Integrity	Индекс открытости и общественной лояльности		+		
	Индекс подотчетности и прозрачности ветвей власти	+	+		+
	Индекс открытости государственных служб и управления государственной собственностью		+		
	Индекс развития антикоррупционных механизмов и верховенства закона		+		
The Division for Public Administration and Development Management, The United Nations.	<b>Индекс развития электронного правительства</b>	+	+		
The Economist Intelligence Unit, Citigroup.	<b>Индекс демократии стран мира</b>		+	+	
	<b>Индекс качества жизни</b>	+		+	
	<b>Индекс конкурентоспособности городов мира</b>	+	+		
The Fund for Peace	<b>Индекс недееспособности государств</b>	+	+		+
The Legatum Institute	<b>Индекс процветания стран мира</b>	+	+	+	
The Lien Foundation, The Economist Intelligence Unit.	<b>Рейтинг качества смерти</b>		+	+	
Transparency International	Индекс восприятия коррупции		+		
Всемирная организация здравоохранения	Рейтинг стран мира по уровню потребления алкоголя	+			
Всемирный банк	<b>Качество государственного управления</b>	+	+	+	+
	<b>Индекс экономики знаний</b>	+	+		+
	<b>Ведение бизнеса</b>	+			+
	Индекс учета мнения населения и подотчетности государственных органов	+	+	+	+
Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам	Рейтинг стран мира по уровню урбанизации	+			
Институт независимых политических исследований, Национальная служба мониторинга.	Рейтинг информационной открытости глав субъектов Российской Федерации (каким должен быть информационно открытый губернатор)				+
Институт развития свободы информации	Рейтинг информационной открытости государственных органов власти России				сайт
Международная организация труда	Основные показатели на рынке труда	+			

тер проблемы и методы ее устранения с их помощью не представляется возможным. Выявление причин динамики отдельных показателей может быть осложнено.

В-третьих, подотчетность, прозрачность и обоснованность рейтингов нередко ставится под вопрос. Те, кто управляют, всегда найдут возможность повлиять как на сам рейтинг, так и на

тех, кто его составляет.

Степень надежности измерений бывает не всегда одинакова для всех стран. Баллы и соответствующие им ранги стран оцениваются на основе относительно небольшого числа источников, и характеризуются большим разбросом в оценках, в итоге могут оказаться не вполне адекватными. В основе индексов лежат усредненные данные, собранные за определенный промежуток времени. В итоге, индекс дает представление о текущих оценках некоторого критерия экспертами, почти не фокусируясь на происходящих из года в год сдвигах. Поэтому индекс не всегда отражает реальную динамику, поскольку его колебания могут быть обусловлены корректировкой выборки, методологии и источников информации (при этом не все они обновляются на ежегодной основе), а место страны в общем списке может сильно измениться в связи с изменением списка стран, включенных в рейтинг.

Для обеспечения прозрачности и адекватности применения тех или иных систем подсчета некоторые рейтинговые агентства открывают свои методики. Но есть и агентства, методика которых не раскрывается. Именно они чаще подвергаются критике со стороны потребителей. Следовательно, возникает необходимость детального изучения и знания методик проведения исследований для выбора определяемых по их результатам индексов или составляющих их индикаторов в качестве валидных количественных показателей, отображающих изучаемые характеристики государства.

В-четвертых, для повышения доверия к рейтингам необходимо заботиться о репутации агентства, специализирующегося на расчетах рейтингов.

Ни один из международных индексов не может дать абсолютно точной и исчерпывающей оценки положения дел в стране или отдельной сфере общественной жизни. Вместе с тем, при условии четкого соблюдения границ использования рейтингов они способны адекватно отражать реальную ситуацию в исследуемой области<sup>4</sup>.

Участие отдельных регионов Российской Федерации в интегральной оценке не всегда является обязательным (соблюдается принцип добровольности), а имея показательно-необходимую привязку к выборному процессу, проце-

дура может быть искажена в связи с участием/неучастием ряда территорий. Это может повлиять на качество и репрезентативность рейтинга.

Парадокс заключается в том, что при понимании всех недостатков описанных выше сравнений у государственного управления внутри страны есть настоятельный запрос на составление рейтингов и индексов. Работа любой системы управления должна быть обеспечена бесперебойной обратной связью с субъектами управления. Это означает, что власти нужны ориентиры и нормативные показатели для детального мониторинга своей деятельности. При этом указанная работа может осуществляться по двум основным направлениям: во-первых, это сравнительный анализ на основе интегральных показателей (который активно представлен мировыми рейтинговыми агентствами и рассмотрен выше) и, во-вторых, на основе системы исследований по отдельным показателям и выбранным базовым направлениям.

Сравнение по интегральным показателям может только указать на место региона среди других, т.е. ограничиться функциональным подходом к исследованию. Подобные сравнения всецело ориентируются на предлагаемую методику, что не всегда чувствительно для ряда инновационных изменений. Более того, изменение показателей в системообразующем параметре (например, принятие законодательного акта или моратория) может внести существенные коррективы в положение территории, но быть малоощутимым в жизни населения.

Второй вариант оценивания более сложный. Он предполагает детальное сравнение отдельных показателей. В какой-то мере он похож на SWOT-анализ в бизнесе, где будут указываться сильные стороны, слабые позиции, возможности и угрозы. При этом отдельные параметры функционирования объекта управления могут быть детально и точно измерены. Главное, что, анализируя каждый параметр, любой человек легко представляет себе то, откуда взялась данная информация — из обобщенного анализа СМИ, данных статистического ведомства, опросов населения и т.п. Поэтому достаточно легко отличить субъективные оценки (или оценки со значительной склонностью к субъективизму) от объективных, жесткие параметры от мягких. В этом случае можно составить относительно объективную картину, отражающую положение



дел на территории. Например, можно оценивать отдельные мероприятия и программы, осуществляемые государством. Опыт зарубежных стран, в частности, Финляндии и Великобритании, показывает необходимость создания системы исследований результативности программ государственного управления. Такая система должна обеспечивать текущий мониторинг и оценку результатов программ, а также осуществлять периодическую внутреннюю и внешнюю отчетность по достигаемому прогрессу.

Почему же рейтинги оказались насколько более привлекательными, чем оценка по отдельным показателям? Безусловно, из-за их простоты! Но часто, как говорится в русской поговорке, «простота хуже воровства». Будучи интегральными показателями и скрывая различия между объективными и субъективными оценками, они способны настолько исказить реальное положение дел, что становятся в большей степени вредными, чем полезными.

Но простота рейтингов подкупает практически всех управленцев. «Любовь» к ним стала одной из черт социального управления в постиндустриальную эпоху. Очень трудно сравнивать отдельные показатели и приводить их в систему. Тем более, что оцениваемые все равно будут в большинстве своем недовольны и указывать на то, что принципы оценки могут быть другими. Значительно проще иметь некую общую цифру – место в рейтинге или индекс – который, хотя и получился неким загадочным способом, но позволит быстро распределить премиальные, похвалить одних и поругать других. А что еще собственно нужно высшему начальству от процедуры оценки?!!

И все же, с объективной точки зрения, следует признать, что оценка регионов страны и их руководителей только по рейтингам должна всегда дополняться оценкой конкретных направлений развития, конкретных программ и мероприятий. Без этого рейтинги и иные интегральные показатели могут только служить только ориентирами в проставлении итоговых оценок и проведении качественного сравнения.

У применения рейтингов и индексов в системе национального государственного управления есть свои особенности, отличающие их от аналогичных международных и инструментов. Одной из основных методологических проблем, связанных с оценкой эффективности работы

систем управления является трудность выявления устойчивой взаимосвязи между улучшениями в области управления и качеством жизни территории. Международному рейтинговому агентству по большому счету все равно, изменится ли что-то в Зимбабве после опубликования рейтинга или нет. А внутри государства вся процедура оценки регионов подчинена одной стратегической цели – прогрессу в развитии территорий.

Особенностью оценки государственного управления является сложность определения объективных количественных показателей его эффективности. Существенная часть показателей результативности (а также часть показателей непосредственных результатов) основаны на результатах обследований (населения, госслужащих, деловой и бизнес элиты, представителей СМИ). Использование такого рода данных является весьма полезным (поскольку они более чувствительны в оценке происходящих изменений). Но опять же подобные показатели должны дополняться объективными статистическими данными, а также данными министерств и ведомств для получения наиболее точной и достоверной характеристики функционирования системы управления.

Следует отметить главную трудность в процессе составления рейтингов регионов внутри страны. Сотрудники региональных и муниципальных служб, задействованные в составлении рейтингов, чаще всего являются жителями региона. Если рассмотреть гипотезу о том, что желающие работать в этих структурах будут всегда, выделяя в качестве сильной стороны работодателя – стабильность работы, социальный пакет, сравнительно приличное жалование и, впоследствии, хорошее пенсионное обеспечение, то удовлетворенность их работодателем (губернатором, местным правительством, руководителем поселения и др.) будет иметь чисто номинальное значение. Более того, вероятнее всего, неудовлетворенность по отдельным показателям государственные и муниципальные служащие вряд ли выскажут. Особенно это актуально для дотационных территорий и национальных округов. Для такой категории граждан применимы методы экспертных интервью с развивающимися вопросами.

Особенно ярко вся специфика рейтинга как инструмента социального управления раскры-

вается в случае оценивания таких нематериальных активов региона, как имидж. Тенденцией последних лет является заинтересованность представителей местного и регионального управления в формировании имиджа и репутации территории. В связи с этим территориям приходится в условиях жесткой конкуренции и существенных экономических ограничений заботиться о выстраивании собственного PR-пространства.

Интерес к проблеме имиджа территории обусловлен необходимостью решения практических задач в сфере управления и коммуникаций. Использование знаний и навыков в формировании имиджа стало одним из важнейших критериев успешности профессиональной деятельности государственных управленцев.

Сам имидж территории можно рассматривать с разных позиций, содержащих объективные и субъективные оценки. Например, инвестиционная привлекательность территории рассматривается как более объективная величина, чем абстрактное качество жизни. Можно оценивать имидж территории по количеству упоминаний в СМИ. С одной стороны – это хороший показатель, с другой, все зависит от темы публикации. И даже негативное явление, такое как стихийное бедствие можно расценивать поразному с позиции влияния на имидж. Если власти оперативно отреагировали, оказали необходимую помощь – это одно, если говорить о возникающих проблемах, то уже совершенно другое. То есть числовые показатели могут быть фактически бесполезными.

При оценке имиджа региона может быть использован и метод анализа документов. Он востребован, например, для определения количества и содержания жалоб и похвальных отзывов, содержания информации СМИ (Например, в одном из регионов в районных газетах, финансируемых из средств регионального бюджета, публиковались только официальные документы, сводка происшествий, некрологи и поминальные. Последнее было связано с тем, что газеты зарабатывали на подобных сообщениях. Таким образом формировалось общее депрессивное настроение и падение интереса к СМИ вообще).

Любая территория рассматривается как специфический набор характеристик и полезных качеств, носителями которых являются жители,

инвесторы, предприниматели, туристы и т.д. Особое внимание уделяется формированию привлекательного имиджа, включающего построение «бренда» и создание позитивной репутации. В качестве примеров создания территориальных «брендов» и формируемого имиджа территории можно привести Кострому – родину Снегурочки, Великий Устюг – резиденцию Деда Мороза и др. Эти примеры, наряду со всем прочим, показывают, что кроме самого создания имиджа необходимо его постоянное поддержание (мероприятия в резиденции Деда Мороза проводятся круглогодично, на территории функционирует детский оздоровительный лагерь и трудовой лагерь для старшеклассников, специализирующийся на работе аниматоров и наведению порядка на территории).

Большинство исследователей под имиджем территории понимают некую комплексную характеристику населения, которое определяет его социально-экономическое положение и совокупность условий, обеспечивающих жизнедеятельность человека. При этом имидж определяется как поверхностное, зачастую искусственно созданное за сравнительно недолгое время представление об объекте в сознании людей. Образ одной и той же территории у разных людей формируется по-разному. Отсюда вытекает субъективность и динамичность оценок. Имидж можно существенно изменить, при этом практически ничего не меняя на самой территории.

Имидж относят к идеальным объектам, возникающих в сознании людей и вызывающий определенный эмоциональный отклик. Он отличается неустойчивостью, что требует постоянного «подкрепления» и развития рекламной или разнообразными целевыми PR-акциями. Поскольку напрямую имидж измерить невозможно, то оценивают его по отношениям, в общении, деятельности, выборе и др., по данным мониторинга и изучении реакции на него. Рекомендуется регулярное проведение мониторинговых исследований, связанных с имиджем, и последующая работа по PR-сопровождению.

В условиях социальных преобразований индивидуальные представления о качестве жизни на территории формируются в основном под влиянием не только рациональной, но в большей степени эмоциональной компоненты. Поэтому важно при определении имиджа терри-



Таблица 2  
Системная модель оценки регионов России: критерии и методы получения информации

Критерии оценки	Методы оценки					
	Анализ документов	Анализ СМИ	Экспертный опрос	Массовый опрос	Фокус-группы	Наблюдение
<b>Критерий 1. Оценка лидера</b>						
Оценка известности руководителя, команды управления			+	+	+	
Уровень доверия руководителю и команде		+	+	+		
Возможность решить наиболее острые проблемы в регионе						
Оценка уровня влияния лидера на федеральном уровне, взаимодействия с федеральными органами власти	+	+	+			
Оценка работы лидера региональными элитами, бизнес-сообществом, населением						
Оценка уровня коррумпированности	+		+	+	+	
Желание поменять действующую власть				+		
Доступность и уровень донесения информации о работе региональных властей. Ведение сайта. Содержание официальной прессы. Развитие электронного правительства. Работа с обращениями граждан. Наличие стандарта оказания услуг органами власти		+		+		+
Доступность выборности и/или трудоустройства в органы власти				+		+
Доступность развития малого и среднего бизнеса	+		+			
Доступность руководства для общения с гражданами и юридическими лицами				+		+
Участие и инициирование экологических программ, социальных программ и благотворительности	+	+				
Мотивация, поддержка и поощрение руководством наиболее успешных граждан и юридических е структуры	+					
Определение и поддержка руководителями перемен в регионе	+		+			
Участие руководства в профильных комитетах, наблюдательных или общественных структурах и др.	+					
Политический и электоральный рейтинг и антирейтинг	+		+	+		
<b>Критерий 2. Стратегия развития региона</b>						
Наличие программ, их проработанность, определение ключевых показателей развития	+					
Инновационный потенциал	+		+		+	
Программы для молодежи	+					
Программы развития инфраструктуры и ЖКХ	+					
Программы развития предпринимательства и инвестиционный климат	+		+			
Программы развития образования и науки	+		+	+		
Программы развития здравоохранения и профилактики заболеваний	+		+	+		
Экологические программы	+		+	+	+	
Программы развития физкультуры и спорта	+		+	+		
Программы развития культуры	+		+	+		
Каким образом определяются существующие и будущие потребности и ожидания заинтересованных сторон для разработки политики и стратегии				+	+	+
Использование информации, полученная в результате измерений, исследований, познавательной и творческой деятельности для разработки политики и стратегии	+					
Развертывание и доведение до сведения жителей политики и стратегии развития региона				+		+
Соблюдение законности и наличие стандартов оказания услуг	+					
Электоральное поведение и электоральная активность	+	+	+	+	+	+
<b>Критерий 3. Социальная политика региона</b>						
Трудовая сфера	+		+		+	
Демография	+		+		+	
Социальная сфера	+	+	+	+	+	+
Доходы населения	+		+			
Показатель интегрированности образовательных учреждений и предприятий	+					
<b>Критерий 4. Партнерство и ресурсы</b>						
Определение ключевых партнеров и поставщиков и стратегические возможности партнерства, соответствующих предпринимчиво (активно) и стратегии	+					
Программы долгосрочного сотрудничества с партнерами и поставщиками, основанные на взаимном доверии, уважении и открытости	+					
Создание на основе партнерства большую ценность для заинтересованных сторон	+					
Программы совместной работы с партнерами для достижения взаимной выгоды, подерж живая друг друга посредством компетентности, ресурсов и знаний для достижения совместных целей	+		+			
Реализация социальных программ и программ социального партнерства организациями и предприятиями региона	+		+			
<b>Финансовые ресурсы</b>						
Разработка и внедрение финансовых стратегий для реализации общей стратегии территории	+					
Оценка работы системы финансового планирования, контроля, отчетности и анализа процессов для оптимизации ресурсов, и их эффективного использования	+					
Определение и обоснование программ инвестирования, оценки, выбора и утверждения инвестирования, учитывая их долгосрочные экономические, социальные и экологические эффекты	+		+		+	
Разработка и внедрение методов управления рисками по отношению к финансовым ресурсам на всех уровнях региона	+					
Обеспечение равновесия между достижением долгосрочных целей и краткосрочными циклами финансового планирования	+			+		
<b>Инфраструктура и материальные ресурсы</b>						
Данные о разработке и внедрении стратегий и поддерживающей политики по управлению государственной и муниципальной собственностью, зданиями, оборудованием и материалами	+					
Программы развития ЖКУ	+			+		
Экологические и природоохранные программы	+					
Программы оптимизации потребления разных видов энергии, утилизации отходов	+			+		
Обеспеченность региона социальными учреждениями образования, здравоохранения, культуры, спорта, досуга и др.	+		+	+		
<b>Информация и знания</b>						
Оцениваются технологии обеспечения и улучшения эффективной работы, наличие организации труда, дисциплины, изучение и применение лучшего опыта	+					
Наличие разработок информационных технологий	+					
коммуникационные возможности	+		+	+	+	
<b>Критерий 5. Удовлетворенность жителей управлением на территории</b>						
Доступность информации по политической и экономической обстановке в регионе, о расходах регионального/местного бюджета, вопросах ЖКХ и благоустройства, проводимой социальной политики	+	+	+	+	+	+
Доступность местных властей для обращения с проблемами и возможностями их разрешить	+		+	+		
Возможность жителей участвовать в управлении территорией (подача предложений, обсуждение) и выделение их определенными полномочиями	+			+		
Удовлетворенность переменами и их внедрением				+	+	
Развитие потенциала жителей, включая возможность учиться и совершенствоваться, подготовку и обучение	+					
Государственные гарантии в обеспечении равных возможностей, гарантии занятости, оплату труда и льготы, охрану здоровья, безопасность труда, соблюдения законодательства	+					
Удовлетворенность деятельностью руководством региона, политикой и стратегией региона	+		+	+	+	
Субъективные оценки восприятия качества жизни, уровня достатка, социальной политикой в целом, ролью региона в жизни общества	+	+	+	+	+	+
Удовлетворенность проводимой экономической, демографической ой и экологической политикой		+	+	+	+	
Оценка качества проводимых региональных мероприятий		+	+	+		
Данные о проблемном поле региона, выстроенный по порядку обострения проблемы или ситуации			+	+		

тории выделять и характеристики субъективно-восприятия качества жизни.

Их всего сказанного выше понятно, насколько субъективным будет любой интегральный инструмент оценки имиджа региона. Поэтому подобного рода индексы и рейтинги следует рассматривать исключительно как вспомогательные инструменты социального управления. Они не могут быть положены в основу реалистической политики. Только в совокупности с конкретными показателями (уровнем жизни, показателями миграции населения, уровнем безработицы и др.) интегральный показатель имиджа региона может использоваться высшей властью в стране, а также региональными властями для определения приоритетных направлений своей политики.

В заключение вернемся к попыткам целостной оценки регионов (а не только их имиджей). В последнее время в этой области сделано не мало того, что следует обобщить и на основе этого предложить системную модель оценки. Признавая все трудности создания рейтингов и индексов, следует отметить, что потребность создания инструмента оценивания и сравнения уровня развития регионов Российской Федерации в совокупности с критическим анализом действующих мировых оценок позволяет создавать образы модели для подобного сравнения. Предлагаемая авторская модель базируется на принципах построения оценок экономических субъектов (предприятий и организаций), принципы формирования модели качества жизни, международные индексы и рейтинги, отражающие специфику государственного управления. Рассмотрев принципы построения международных рейтингов и индексов, а также имеющиеся российские показатели, соотнеся с моделью делового совершенствования (модель и критерии оценок Премии Правительства Российской Федерации в области качества) построим предлагаемую модель оценки.

Проанализировав и сопоставив варианты и сценарии оценивания можно составить таблицу, выделив пять значимых критериев и подкритерии, позволяющие сопоставлять работу разных государственных институтов, используя различного рода оценки (см. табл. 2).

Данная модель отличается комплексностью и возможностью оценить как интегральный рейтинг территории, так и отдельные важнейшие показатели ее развития. Использование множества методов дает возможность снизить субъективизм оценки и дать всестороннюю картину социально-экономических, социально-политических и социокультурных процессов, характеризующих современное состояние дел в регионе. Понятно, что на составление подобной модели требуется немало ресурсов – как материальных, так и временных. Но в результате можно получить инструмент социального управления, отвечающий запросам современного этапа развития страны.

Проблемы развития территории – ее руководства, выстроенной системы работы, партнерства, распределения ресурсов необходимо отслеживать и оценивать с позиции экономической и социальной целесообразности. Исходя из этой целесообразности, нужно дополнять интегральную оценку, выводимую из данной модели, детальным анализом конкретных показателей, способных расставить правильные акценты на реальных достижениях и проблемах.

### Ссылки:

1 Политический атлас современности: Опыт многомерного статистического анализа политических систем современного государства. М., 2007. С. 9.

2 Таблица основана на материалах, представленных в ссылках с портала Центра гуманитарных технологий / Экспертно-аналитический портал // <http://gtmarket.ru/ratings> (Дата обращения 25 июня 2012); а также: Проблемы применения международных рейтингов: общество, государство, экономика. / Николаенко С.А., Белянова Е.В., Смородинов О.В. М.: Фонд «ЭРГО», 2009. 164 с.

3 См.: Проблемы применения международных рейтингов: общество, государство, экономика. / Николаенко С.А., Белянова Е.В., Смородинов О.В. М.: Фонд «ЭРГО», 2009. 164 с.

4 Проблемы применения международных рейтингов: общество, государство, экономика / Николаенко С.А., Белянова Е.В., Смородинов О.В. М.: Фонд «ЭРГО», 2009. С. 160



# ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

## Реализация системы мероприятий по оптимизации физического состояния населения по месту жительства

Гуляева С.С.

В статье представлен материал о проектной деятельности, направленной на оптимизацию физического состояния населения, проживающего в суровых климатических условиях северного региона Российской Федерации, путем привлечения к регулярным занятиям физическими упражнениями, а также через технологии контроля над уровнем физической подготовленности.

Научно-исследовательская работа выполняется в рамках реализации государственного задания Министерства спорта Российской Федерации от Федерации от 17 декабря 2014 года № 1036 об утверждении Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта» государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов.

Ключевые слова: население, физическое состояние, оптимизация, мероприятия.

Gulyaeva S.S.

Implementation of a system of measures to optimize the physical condition of the population by place of residence. The article presents material about the project activities, aimed at optimization of the physical condition of the population living in the harsh climate of the Northern region of the Russian Federation by engaging in regular physical exercises, as well as through technologies of control of physical fitness level.

The research work performed in the framework of the state task of the Ministry of sport of the Russian Federation from Federation of December 17, 2014 No. 1036 approving the Federal state budget educational institution of higher professional education «Churapchinsky state Institute of physical culture and sport» of the state task for rendering of the state services (works) for 2015 and on planning period 2016 and 2017.

Key words: population, physical condition, optimization, event.

Введение. Актуальность проблемы управления формированием, сохранением, улучшением здоровья человека, нации, народа всегда была, есть и будет острой, поскольку от качества ее решения зависят все жизненные процессы, которые образуют планетарное бытие мирового сообщества или так называемый социальный мир [2].

В настоящее время имеется ряд проблем, влияющих на развитие физической культуры. Среди них можно указать на недостаточное привлечение населения к регулярным занятиям физической культурой и недостаток на государственном уровне активной пропаганды занятий физической культурой и спортом как составляющей здорового образа жизни [4].

Ухудшение состояния здоровья населения явилось первой предпосылкой разработки и начала реализации «Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации до 2020 года», где говорится о том, что в настоящее время 85% граждан, в том числе 65% детей, подростков и молодежи не занимаются систематически физической активностью [5]. В этом же документе среди основных направлений разработки и реализации мер по пропаганде физической культуры и спорта как важнейшей составляющей образа жизни значится их популяризация по месту работы, жительства и отдыха населения.

В виду специфических климатогеографических и социально-экономических условий север-

ного региона - проблема оптимизации физического состояния населения Республики Саха (Якутия) посредством физической активности является весьма актуальной.

Методы и обсуждение: В рамках реализации стратегических ориентиров развития физической культуры и спорта в условиях Республики Саха (Якутия) реализуется система мероприятий, направленных на повышение массовости участия населения в физкультурно-спортивной деятельности, проводимой по месту жительства [1].

Участники проекта - взрослое население муниципальных образований улуса в возрасте от 18 до 59 лет (допускается участие лиц пожилого возраста старше 59 лет), проживающие в населенных пунктах Чурапчинского района. Выделены следующие половозрастные группы: мужчины и женщины 18-29 лет, 30-39 лет, 40-55 лет (женщины) 40-59 лет (мужчины).

В соответствии с рисунком 1, система мероприятий по оптимизации физического состояния населения состоит из трех составляющих:

I этап - диагностика физического развития и функционального состояния населения. На местах создаются базы данных о физическом здоровье населения. Осуществляется анализ показателей физического состояния населения в динамике.

Расчет функционального состояния производился по формуле:

$$УФС = (700 - 3ЧСС - 2,5[ДД + 0,33(СД - ДД)] - 2,7W + 0,28P) / (350 - 2,6W + 0,21L)$$

Расчет адаптационного потенциала организма производился по формуле:

$$АП = 0,011ЧСС + 0,014СД + 0,008ДД + 0,0014W + 0,009P - 0,009L - 0,27$$

При оценке результатов 1 этапа диагностики учитывается процент населения, принявшего участие в данном мероприятии от фактического числа, проживающего взрослого населения наслега. При этом, администрация муниципального образования заранее, в установленный срок предоставляет заявку участников мониторинга с полным списком по половозрастным категориям, исключая инвалидов и лиц с ограниченными физическими возможностями.

Результаты 1 этапа мероприятий выводятся по следующим формулам:

$$КМН = \text{колУ} \cdot 100 / \text{колН}$$

КМН - коэффициент мониторинга населения

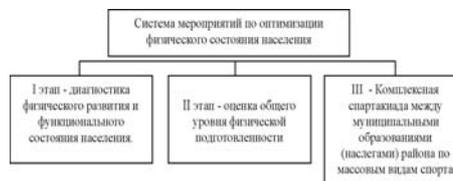


Рис. 1. Система мероприятий по оптимизации физического состояния населения

КолУч. - количество участников

КолНас. - заявленное количество населения

II этап - оценка уровня общей физической подготовленности населения наслега. На данном этапе проводятся тестирования уровня физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями к уровню общей физической подготовленности с учетом половозрастных групп. С 2017 года тестирование будет осуществляться по нормативам всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

Количество участников тестирования (2 этап) по возрастным категориям не ограничивается. При оценке результатов мониторинга учитывается процент населения, принявшего участие в данном мероприятии от фактического числа, проживающего взрослого населения наслега. Данный индикатор учитывается при подведении общих результатов комплексной спартакиады между муниципальными образованиями улуса.

$$КТН = \text{колУ} \cdot 100 / \text{колН}$$

КТН - коэффициент тестирования физической подготовленности населения

КолУч. - количество участников

КолНас. - заявленное количество населения

III этап - комплексная спартакиада среди населения муниципальных наслегов района. Мероприятия планомерно идут в течение календарного года. Соревнования проводятся на основании утвержденного положения и включают 18 массовых видов соревнований.

Итоговый результат тестирования команд МО выводится как среднее значение результатов всех участников по каждому из четырех упражнений по отдельности. Общий итог команд улуса в спартакиаде выводится сравнением результатов тестирования команд МО по сводному протоколу.

$$РТН = МУ1 + МУ2 + МУ3 + МУ4$$

РТН - результат тестирования населения МО

МУ1 - общее занятое место в упражнении 1

МУ2 - общее занятое место в упражнении 2

МУ3 - общее занятое место в упражнении 3

МУ4 - общее занятое место в упражнении 4

$$МТ = КТН + РТН$$

МТ - общее место в тестировании команды

МО

Общий итог диагностики физического состояния выводится следующим образом:

$$КМ = КМН + МТ$$

КМ - коэффициент массовости

Опыт реализации данного проекта позволяет констатировать следующее:

- налажена плановая системная работа по диагностике и контролю над уровнем физического состояния населения как основного индикатора физического здоровья;

- наблюдается повышение мотивации населения к оптимизации своего физического состояния более широкого вовлечения в занятия физической культурой и спортом;

- совершенствуется система физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с населением по месту жительства.

### Литература

1. Гуляева С.С., Гуляев П.Д. Реализация проекта комплексной оценки физического состояния населения на муниципальном уровне // Актуальные вопросы развития физической культуры и массового спорта на современном этапе: сб. всероссийской научной конференции. Намцы, 2014. С. 36-40.

2. Путров С.Ю. Проблема здоровья человека как глобальная проблема современной науки // Культура и образование. Ноябрь 2014. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-rzi.ru/2014/11/2634> (дата обращения: 12.12.2014).

3. Пономарев В.В. Контроль физического состояния школьников, проживающих в условиях Крайнего севера // Физкультурное образование Сибири, 2000. № 2. С. 34 – 36.

4. Социологический мониторинг: фактор планирования развития физической культуры и спорта на муниципальном уровне / под общ. В.Ф. Лигуты. Хабаровск. С. 7-11.

5. Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс] URL: <http://www.minsport.gov.ru/activities/federal-programs/2/26363/> (дата обращения 25.11.2016).

References in English

1. Gulyaeva S.S., Gulyaev P.D. implementation of the project a comprehensive assessment of the physical condition of the population at the municipal level // Actual problems of development of physical culture and mass sport at the present stage: collection of all-Russian scientific conference. Namtsy, 2014. S. 36-40.

2. Putrov S.Y. the Problem of health as a global problem of modern science // Culture and education. November 2014. № 11 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-rzi.ru/2014/11/2634> (accessed: 12.12.2014).

3. Ponomarev V.V. the Control of the physical condition of schoolchildren living in the far North conditions // Physical education of Siberia, 2000. - No. 2. - S. 34 – 36.

4. Sociological monitoring: a factor in the planning of development of physical culture and sport at the municipal level / edited by V. F. Lyuty. Khabarovsk. P. 7-11.

5. Strategy of development of physical culture and sports in the Russian Federation until 2020 [Electronic resource] URL: <http://www.minsport.gov.ru/activities/federal-programs/2/26363/> (accessed 25.11.2016).

## Социальные изменения в российском обществе

Поплавская И.А.

Социологические замеры фиксируют снижение социального оптимизма и ухудшения структурных изменений. Социальные показатели смещаются в сторону бедности для всех категорий граждан. Низкий «уровень идентификации и доверия» граждан российского общества сочетается с высоким уровнем коррупции в высших и средних эшелонах власти. Российская экономика демонстрирует спад по многим позициям. Массово воздействуя на общественное сознание, СМИ формируют общественное мнение в «нужном» русле, что затрудняет процесс становления гражданского общества. Отсутствие критического мышления у населения занижает процессы осознания происходящего и критику действия властей, отражая социальную, политическую и интеллектуальную беспомощность.  
Ключевые слова: кризис, бедность, власть, политика, сознание, общественное мнение.

Poplavskaya I.A.

Social changes in Russian society

Sociological surveys record a social optimism decline and the structural changes deterioration. Social indicators are shifting to the poverty for all categories of citizens. Low level of Russians' identification and trust combines with the high level of corruption in higher echelons of power. The Russian economy demonstrates the decline in many areas. Massively influencing the public consciousness, the media shape public opinion in the «right» direction, which complicates the formation process of civil society. The lack of critical thinking in the population underestimates the awareness processes of what is happening and criticizing the authorities actions, reflecting the social, political and intellectual helplessness.

Keywords: crisis, poverty, power, politics, consciousness, and public opinion.

Сегодня главная проблема развития России – нематериальные активы, особенно человеческие и культурные. Приоритетом должен являться человек, его культурный, интеллектуальный, социальный потенциал. Страна – это, прежде всего, люди, как нация или сообщество, а не территория или государственный механизм управления. Народ, как продукт своей истории, меняется, если ему помогают измениться.

По мнению руководителя исследовательских проектов ВЦИОМа Ю. Баскаковой, россияне сегодня называют больше проблем, чем год назад, и главные изменения касаются здравоохранения и безработицы. По данным ведомства, в число топ-5 проблем вошли низкие зарплаты (15%), экономические трудности (14%), инфляция (12%), безработица (12%), здравоохранение (12%) [1].

С начала года доля респондентов, указывающих на проблему низких зарплат как на наиболее значимую в масштабах страны, постепенно росла, достигнув в августе годового максимума. Озабоченность проблемами здравоохранения год назад отмечали 7% опрошенных, в августе 2016г. был зафиксирован годовой максимум – 13% жителей России. Общее число безработных в России выросло до 4,5 млн. человек, что составляет 5,9% экономически активного населения, на сегодняшний день увольнение считает вполне вероятным более четверти опрошенных. Эта проблема становится актуальной не только для сельской местности, но и для жителей крупных городов, областных центров. По результатам опроса 2016 г., проведенного кадровым агентством Antal Russia, в котором приняли участие 105 российских и международных компаний из сфер финансовых услуг, ИТ и телеком, производства, строительства и



недвижимости, 49% компаний приостановили поиск новых кадров, 38% работодателей провели и планируют дальнейшие сокращения сотрудников. К примеру, руководство «Евросети» в одном из филиалов Воронежа, из 250 сотрудников оставили только два десятка.

Экономические и социальные проблемы волнуют россиян больше, чем обсуждение международных конфликтов, доминирующих в государственных СМИ. До начала военной операции России в Сирии (30.09.2015) внешняя политика волновала умы 10% респондентов, сегодня – только 5%. Также снижается доля тех, кого волнует «угроза миру»: февраль 2016 – 7% респондентов, сентябрь 2016 – 3% опрошенных. Каждый 10-й респондент в числе проблемных тем называет образование (10%), социальную политику (9%), низкие пенсии (8%), коррупцию и бюрократию (8%). Список основных проблем для россиян составляет 17 пунктов, среди которых высокие коммунальные тарифы, развал сельского хозяйства и промышленности, зависимость страны от экспорта природных ресурсов, отсутствие возможности для многих приобрести жилье, внутренняя политика, проблемы материнства и детства [1].

По данным Росстата, средний размер назначаемых пенсий в 2015-2016 годах – 12 тыс. рублей. Расходование российского бюджета на социальную политику происходит в соответствии не с гуманитарно-социальными, а с военно-геополитическими приоритетами руководства. Например, согласно новым подписанным соглашениям о геополитическом сотрудничестве с Израилем, пенсионное обеспечение пенсионеров-израильтян российско-советского происхождения с июня 2016 года увеличивается на 6 тыс. рублей в месяц. Пенсионерам же, являющимся гражданами РФ, отказано в 8%-ной индексации средней российской пенсии, что составляет 1000 рублей в месяц на одного человека.

По мнению россиян, сугубо внутренние проблемы формируют картину современного российского системного кризиса, причины которого созданы самой Россией. Текущий кризис – это кризис её социально-экономической модели. Его суть состоит в деиндустриализации экономики и упадке сельского хозяйства. На фоне геополитической напряженности снизился поток инвестиций в Россию, существенно повыси-

лась стоимость внешних займов для российских банков и предприятий. В 2015 году девальвация рубля к доллару США и евро составила 72,2% и 51,7% соответственно. Валютный кризис привел к увеличению инфляции и снижению реальных доходов населения и потребительского спроса на 4,7% [2]. В настоящее время диспропорции в развитии финансового и реального секторов экономики продолжают нарастать. Введенные против России экономические санкции закрывают не только источники внешних заимствований, но и возможность внедрения в нашей стране передовых западных технологий. Российское общество конца 2016 года находится в весьма затруднительном положении: инвестиции, создание рабочих мест, баланс банковской системы, нефтяной экспорт, объемы капитального строительства, доходы домохозяйств, обороты торговли, налоговые сборы – все демонстрирует спад в реальном выражении. При этом в 2016 году около 70% ВВП создано в контролируемых государством компаниях, в то время как в 2005 году этот показатель составлял всего 35% [3]. Доходы этих компаний не сильно сократились в отличие от доходов среднестатистического россиянина.

Монолитная Госдума с подавляющим большинством «Единой России» не может контролировать действия Правительства и стимулировать к активным действиям исполнительную власть. Отсутствие в обществе экспертных сообществ, которые могли бы анализировать ситуацию, приводит к замкнутости народных рассуждений, когда россияне ищут защиты у сильного лидера, позволяя восстанавливаться тоталитарным механизмам контроля всех сфер культуры и СМИ. Социальная конструкция «ориентация на поводыря» глубоко заложена в общественных структурах. Утрачивается стремление к лучшим изменениям, желание построить более свободную и справедливую систему, где люди защищены правовыми институтами, где вклад человека оценивается более справедливо, потому что люди включены в эффективную рыночную экономику и в меньшей степени зависят от коррумпированной и циничной власти.

Социологический термин «радиус идентификации и доверия» характеризует отношения между людьми в обществе. Чем выше радиус доверия, тем сильнее идентификация человека

с обществом в целом. В таком обществе люди с готовностью платят налоги и не боятся частой смены власти через демократические процедуры. Самый высокий уровень институционального и межличностного доверия – в скандинавских странах (Дания – 67%, Швеция – 66%). В Норвегии и Канаде, где высокий уровень распределения сочетается с высоким уровнем общественного контроля над властью, самый низкий в мире уровень коррупции и самый высокий уровень общественного согласия, альтруизма, благотворительности, участия в политике и общественной жизни. В этих странах ситуация полярная по отношению к российской действительности.

Согласно результатам исследования «Евробарометр в России» Россия – единственная страна, где доверие людей друг к другу растет одновременно с падением доверия к органам власти, полиции, СМИ. Социологические замеры зафиксировали наименьшее доверие граждан российским судам, силовым органам и системе здравоохранения [4].

Российская власть, вводя цензуру в СМИ, подавляя или дискредитируя оппонентов и критиков, разрывает систему межгрупповых коммуникаций, сокращая тем самым возможность дискуссии в обществе. Массово воздействуя на общественное сознание, СМИ формируют общественное мнение в «нужном» русле. Свидетельством этому может служить подборка результатов соцопросов, почерпнутых из ежегодников Левада-центра «Общественное мнение – 2014» и «Общественное мнение – 2015», где обращают на себя внимание и сами значения показателей и их динамика в последние годы.

Сравнительный анализ результатов опросов демонстрирует изменение общественного мнения за короткий отрезок времени под влиянием СМИ с их механизмами воздействия: массовостью, многократной повторяемостью и безальтернативностью. Сегодня можно смело говорить о сильном сужении проблемного поля и публицистического пространства для осознания происходящего и критики действий властей. Заданное воздействие на общественное сознание затрудняет процесс становления гражданского общества. По мнению ведущего аналитика центра «Левада-Центр» Н. Зоркой «В современной России нет работающих институтов демократии, нет выборов, нет свободного

независимого суда, нет реального политического участия, нет независимой прессы, что чрезвычайно важно, и нет публичности. Не существует публичного пространства, нет реальных широких дискуссий о правах, законах, политике, нет реальных объяснений тому, что происходит в той или иной сфере» [5]. Сегодня россияне уже не видят тех сил, которые могли бы продолжать движение к более справедливому и открытому обществу.

Согласно ноябрьскому опросу Левада-центра [6], посвященному протестному потенциалу в стране, 76% - 79% респондентов считают маловероятными протестные выступления в своих городах и районах, от 80% до 83% россиян не готовы принимать в них участие.

Принято считать, что молодое поколение воспринимается как молодежная среда, потенциально критичная в отношении власти и достаточно пассионарная, чтобы не держать недовольство в себе.

Однако социологические замеры фонда «Общественное мнение» [7], показывают, что граждане страны в возрасте от 18 до 30 лет интересуются политикой не больше среднестатистического россиянина, и энтузиазм в отношении протестных акций демонстрируют примерно такой же. Более того, именно студенты (молодежь в возрасте от 18 до 22 лет) чаще всего заявляли об отсутствии интереса к политической жизни (64%), что им чаще нравятся решения и действия российских властей, чем не нравятся (45% против 31%). Граждане в возрасте от 23 до 30 лет более скептически. Действия властей чаще не вызывают у них одобрения. При этом подавляющее большинство опрошенных поддерживают Владимира Путина и его деятельность на посту Президента России (76%). По всей видимости, под властями, в отношении которых можно допускать критику, понимаются министры, губернаторы, мэры, депутаты, но очень редко – глава государства, реальный центр власти и верхушка вертикали. Это вполне соответствует общей тенденции, регулярно демонстрируемой социологическими замерами различных аналитических центров: рейтинг правительства колеблется и даже уходит в минус, тогда как уровень доверия Президенту не снижается.

Результаты опроса показывают, что у 79% молодых людей никогда не возникало и не воз-

никает желания принять участие в протестной акции. Если же им что-то не нравится в действиях российских властей, то это, как правило, отсутствие заботы о конкретных группах населения или людях в целом, маленькие зарплаты, пенсии, низкий уровень жизни людей, рост цен, проблемы в отдельных областях, коррупция и неэффективность бюрократии.

Традиционно считается, что молодежь, в особенности городская, – это среда, восприимчивая к европейским, либеральным ценностям. Но, разговаривая с социологами, почти никто из молодых людей не сформулировал запрос к власти, который звучал бы достаточно либерально или европейски. Судя по данным ФОМ, никого из опрошенных не волнуют ущемление гражданских прав и свобод, слабая работа демократических институтов или концентрация власти в руках одной политической элиты. Никто не выступает за свободный рынок и ограничение государственного вмешательства в экономику. Сегодняшняя молодежь отличается в основном прагматическими запросами – большая зарплата, быстрая карьера, ориентация на определенный уровень потребления вне зависимости от средств обеспечения. Мысль, что лучше живет тот, кто во власти и включен в сомнительные отношения с бизнесом, широко распространена в молодежном сознании: ежедневные скандальные коррупционные разоблачения в высших и средних кругах власти тому подтверждение. Поэтому успех или ориентация на благосостояние сопровождается цинизмом: достичь благосостояния хотелось бы любой ценой. Обесцениваются серьезные достижения в тех областях, где невозможна симуляция нового и необязательна мотивация потребительскими интересами: в науке, инновационном бизнесе, открытой общественной деятельности. Молодежь предпочитает государственную службу, поскольку, по их мнению, она является прямым доступом к благосостоянию и экономическому процветанию, но вместе с тем чиновники и политики оцениваются ей как наименее порядочный и наиболее аморальный контингент людей. По существу, это означает глубокую перверсию моральных ценностей, извращенное понимание общественного статуса.

Будущее за теми странами, которые смогут находить талантливую молодежь, давать ей превосходное образование и использовать ее на

тех позициях в обществе, где ее деятельность будет давать наилучший результат. Динамичное будущее в XXI веке строится не на нефти и газе, а на человеке. Именно с молодым человеком связаны возможности развития технологий, инноваций, науки и человек является главной ценностью, целью и средством развития будущего.

Образ Будущего как большой проект для России, может быть создан в результате усилий всех слоев общества: народ в целом определяет свои силы, смыслы и ценности как наиболее важные ориентиры будущего страны.

### Литература

1. ВЦИОМ, исследования. Пресс - выпуск № 3216 от 7.10.2016. «Проблемный фон страны». Пресс – выпуск №3218 от 11.10.2016. «Качество жизни россиян: в кризисном зеркале». [Электронный ресурс] URL: <http://www.wciom.ru> (дата обращения 20.11.16)
2. Доклад «Социально-экономическое положение России. Январь-февраль 2016//Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140086922125](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140086922125)
3. Федеральная Антимонопольная Служба. Контроль госзаказа. [Электронный ресурс] URL: <http://www.fas.gov.ru> (дата обращения 20.11.16)
4. Евробарометр в России// Портал социологических данных. Центр социологических исследований РАНХиГС с 2012 г. [Электронный ресурс] URL: <http://social.ranepa.ru/bi/2-tsentr-sotsiologicheskikh-issledovaniy/1-evrobarometr-v-rossii> (дата обращения 20.11.16)
5. Зоркая Н. Общества в России нет // «Открытая Россия». URL: <http://openrussia.org/post/view/13244/> (дата обращения 19.11.16)
6. Пресс-выпуск от 11.11.2016 «Протестный потенциал». Опрос проведен 21-24 октября 2016г. [Электронный ресурс] URL: <http://www.levada.ru> (дата обращения 21.11.16)
7. ФОМ, исследования. Политика. «Политические взгляды и протестный потенциал молодежи» от 25.10.2016 [Электронный ресурс] URL: <http://www.fom.ru> (дата обращения 21.11.16)



## Влияние гендера на темп речи молодых носителей британского варианта английского языка

Безбородова М.В.

Одними из значимых факторов социофонетической вариативности в языке являются гендерная и возрастная дифференциация. Изучение гендерного аспекта темпоральных показателей речи молодых носителей британского варианта английского языка позволяет существенно дополнить имеющиеся данные в области социофонетики. Представленная работа посвящена исследованию спорного утверждения: «Женщины говорят быстрее мужчин». Проведенное экспериментально-фонетическое исследование базируется на материале изолированно произнесенных слов и монологических высказываний 12-ти информантов-англичан (8-ми мужчин и 4-х женщин) в возрасте 18 – 39 лет. Проведенное исследование подтверждает стереотип о том, что женская речь действительно воспринимается окружающими как более быстрая, но только на перцептивном уровне, ввиду преобладания кратких и сверхкратких пауз.

**Ключевые слова:** темпоральные характеристики; гендер; возраст; длительность ударного гласного; среднеслоговая длительность; коэффициент паузации; среднепаузальная длительность; британский вариант английского языка; молодые британцы.

Bezborodova M. V.

Speaker sex effects on speech tempo of young Britons. Gender and age characteristics are considered to be one of the most significant factors of sociolinguistic variation. The gender aspect study of the temporal characteristics of the British youth speech add to the existing data in the field of sociophonetics. The present study is dedicated to the analysis of a widespread but disputable thesis saying that "Females speak faster than males". Acoustic and perceptual experiments were carried out on the basis of isolated words and running spontaneous monologues obtained from twelve speakers (eight males and four females (aged 18 – 39)). The following parameters were analysed: average stressed vowel duration (monophthongs), average syllable duration, pausation ratio and average pausation rate.

**Key words:** temporal characteristics; gender; age; average vowel duration; average syllable duration; average pausation rate; pausation ratio; Standard British English; young Britons.

### ВВЕДЕНИЕ

Начиная с 60-х годов XX века и вплоть до настоящего времени подавляющее число гендерных социолингвистических исследований сводилось исключительно к установлению связи между лингвистической формой и социальной категорией говорящего.

По мнению английского лингвиста Дж. Коутс в настоящее время исследователи все чаще анализируют речь с целью определения функции категории гендера в повседневной жизни и оценки роли языка в создании и поддержании современных представлений о мужской и женской речи. Многие лингвистические изменения являются следствием гендерной дифференциации в языке и возникают в контексте лингвистической вариативности [5].

Возрастная дифференциация оказывается еще одним из решающих факторов, определяющим наше лингвистическое развитие. Нестабильность, неустойчивость речевых характеристик молодых людей является новым качественным состоянием, а не простым результатом количественного накопления определенных признаков. Форма, произношение, усвоенные в подростковом возрасте, становятся более консервативными по мере взросления, но полностью не исчезают [1].

В данной статье исследуется вопрос о влиянии гендера на следующие акустические параметры, влияющие на темп речи молодых носителей британского варианта английского языка

ка: среднюю длительность ударного гласного, среднеслоговую длительность и среднепаузальную длительность.

Длительность наряду с интенсивностью, спектральными характеристиками и частотой основного тона является одним из основных параметров, по которому происходит дифференциация звуков в речи.

#### ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТЕМПА АНГЛИЙСКОЙ СПОНТАННОЙ РЕЧИ

Такая просодическая характеристика как темп речи является актуальным объектом лингвистического исследования. В фонетическом плане спонтанная речь характеризуется рядом особенностей. Английский лингвист П. Роуч выделяет следующие различия в темпе речи:

1) темп речи одних языков быстрее темпа других, и это объясняется способом реализации звуков;

2) то, что мы воспринимаем темп речи некоторых языков как более быстрый является иллюзорным;

3) в некоторых обществах принято говорить быстро, в других – наоборот, приветствуется медленный темп речи [11].

Темп спонтанной речи носит нестабильный характер, наблюдаются растяжки слогов и слов, речь характеризуется высокой степенью эмоциональности и вследствие этого имеет нестабильный уровень громкости. Ритмическая организация данного типа речи очень сложная и изменяющаяся. Интересен тот факт, что количество произнесенных звуков в секунду в обычной ситуации во всех языках фактически совпадает. В области темпа необходимо различать скорость произнесения слов и слогов и длительность фонационных отрезков по отношению к длительности пауз.

Основными ритмическими единицами здесь выступают слог, ритмическая группа, интонационная группа (синтагма, фраза), количество слогов в единицу времени. Комбинация форм простого и сложного ритма создает своеобразный подвижный ритм. Общее восприятие темпа как быстрого, нормального или медленного может зависеть от скорости артикуляции и от пропорциональной длительности паузальных периодов в речи. При изучении английской речи были выявлены определенные показатели средней скорости артикуляции: по данным С. Арнфилд и П.

Роуч в английском языке в среднем скорость произнесения варьируется от 3.3 до 5.9 слогов в секунду, или 10 – 12 фонем в секунду [3]. Дж. Лавер полагает, что скорость произнесения большая, чем 240 слов в минуту свидетельствует о быстром темпе, а менее 160 слов в минуту – о медленном. Утверждается, что скорость произнесения варьируется в зависимости от принадлежности к тому или иному социолингвистическому сообществу. Заметим, что среднеслоговая длительность возрастает с повышением статуса, социального положения и возраста [8].

Лингвисты С. Тауроца и Д. Эллисон измеряли количество слов в минуту, слогов в минуту и количество слогов в слове на материале разных стилей английской речи и обнаружили значительные расхождения данных показателей в зависимости от стиля [14].

В большинстве лингвистических исследований применяют два различных подхода к измерению скорости говорения: измерения скорости речи (с учетом пауз и гезитаций) и измерение скорости артикуляции (без учета пауз и гезитаций) [8]. Обычно паузы используются с целью разграничения синтагм. Но паузы также могут встречаться и в других случаях: а) перед значимыми по смыслу словами или словами, которые редко встречаются в данном контексте (в подобных случаях говорящий подыскивает нужное слово); б) после первого слова в синтагме, когда говорящий уже знает, что ему нужно сказать, но не продумал свою речь до конца.

Различают паузы заполненные и незаполненные. В стандартном британском варианте английского языка паузы обычно заполняются звуками /ə/ (uh) или /m/ (umm) или их сочетанием и являются всегда длиннее, чем незаполненные. Паузы в свою очередь делятся на сверхкраткие (до 200 мс), краткие (201-500 мс), средние (501-800 мс), длительные (801-1200 мс) и сверхдлительные (свыше 1200 мс). Число и длительность пауз влияют на общий темп речи говорящих.

В настоящее время в английской речи наблюдается процесс сжатия и упрощения произносимых слов вследствие происходящих звуковых процессов в системе гласных и согласных:

- монофтонгизации дифтонгов /ʊə/ (>/ɔ:/), /eə/ (>/ε:/);
- ослабления элементов и неполноты реализации скользящих дифтонгов: /əʊ/, /aʊ/, /aɪ/ и /ʊə/;

- меньшей степени напряженности при произнесении долгих гласных;
- менее огубленной реализации лабиализованных гласных;
- существенного укорачивания долгих монофтонгов и большей степени усеченности кратких английских гласных;
- редукции безударных гласных;
- ослабления согласных /t/ и /d/ в ряде консонантных кластеров вплоть до полного их выпадения (элизия);
- глоттализации /t/ перед согласными или паузой [1; 6; 9; 15].

Все эти вышеперечисленные процессы вызывают естественный процесс сжатия и упрощения произносимых слов.

Доказано, что мужчины и женщины в настоящее время, стремясь к большей экономии речевых усилий в равной степени глубоко вовлечены в механизм лингвистических изменений, причем экстремально модифицированные вокалические системы изменения наблюдаются именно у молодых людей. С учетом гендерного аспекта в речи молодых англичан отмечен более расширенный голосовой диапазон звучания речи девушек (по сравнению с юношами), убыстренный темп говорения, приводящий к большей степени монофтонгизации дифтонгов и неполноты реализации скольжения у дифтонгов /eɪ/, /ɔɪ/, /aɪ/, /ʊə/, /ɪə/; большая степень усеченности произнесения краткого гласного /ʌ/ – в речи юношей и девушек, краткого гласного /ɪ/ – только в речи девушек; укорачивание долгих гласных: /ɑ:/, /i:/, /ɔ:/, /u:/ – в речи юношей и девушек и /ε:/ только в речи девушек; менее огубленная реализация краткого монофтонга /ʊ/ у юношей и девушек; делабиализация монофтонга /ɔ:/ в речи девушек; заметно меньшая степень огубления ядра дифтонга /ʊə/, произнесение которого по звучанию напоминает частично делабиализованное /ɔ:/ в речи юношей и девушек [1].

Экспериментальное исследование количественных изменений гласных в современном английском языке на примере молодежной речи еще раз подтвердило, что в настоящее время происходит дальнейшее упрощение английской вокалической системы под воздействием молодых носителей языка, а именно, отмечается еще более существенное укорачивание долгих монофтонгов и большая степень усеченности крат-

ких английских гласных. Результаты проведенного акустического исследования выявили, что и краткие, и долгие монофтонги в односложных словах приобретают в разной степени более усеченный характер по сравнению с показателями среднестатистических значений длительности гласных RP, что выражается в укорачивании долгих монофтонгов на 11,4% и кратких гласных на 8,6% по сравнению с результатами последних исследований зарубежных и отечественных фонетистов [2].

#### «ЖЕНЩИНЫ ГОВОРЯТ БЫСТРЕЕ МУЖЧИН»

Каждый человек может оценить скорость речи собеседника, однако иногда сложно понять, с помощью каких критериев человек приходит к тому или иному выводу. На слух темп речи говорящих на разных языках может восприниматься как очень быстрый, так и как очень медленный. Даже темп речи носителей разных диалектов одного и того же языка может отличаться: темп речи жителей мегаполисов – например, Лондона, воспринимается как быстрый, а темп речи жителей провинций, например, региона Восточной Англии или Юго-запада – как медленный. Однако подобные субъективные суждения не могут являться достаточно надежными. Дж. Лавер пришел к выводу, что люди воспринимают темп речи весьма субъективно, особенно, когда слышат незнакомый им язык или даже диалект [8; 11].

Когда людей спрашивают, кто по их мнению говорит быстрее – мужчины или женщины – подавляющее большинство отвечает: «женщины». Данный стереотип распространен как среди женщин, так и среди мужчин. Необходимо отметить, что не существует однозначного мнения, касающегося данного вопроса. Так, английский лингвист П. Роуч считает, что существует связь между полом говорящего и скоростью речи. Проанализируем работы отечественных и зарубежных лингвистов, посвященные исследованию гендерно обусловленных различий темпорального компонента речи [11].

Можно привести несколько объяснений, почему женская речь воспринимается перцептивно как более быстрая. Во-первых, женщины в процессе разговора задействуют больший объем вокалического пространства, то есть за одинаковый промежуток времени женщины, в отличие от мужчин, задействуют более широ-



кий частотный диапазон [12; 17]. Во-вторых, частое изменение спектральных характеристик звуков во время произнесения, что присуще женщинам, воспринимается как быстрая речь [9]. В-третьих, у британских женщин заметно больше высота тона, что в целом создает эффект сильного, резкого контраста ударности и четкого, чеканного ритма. Частое изменение частоты основного тона влияет на восприятие темпа речи: для женской речи характерна частая смена эмоционального контура [7; 9].

Интересным представляется исследование американского лингвиста И. Лехисте, которая зафиксировала, что когда аудиторам предлагают прослушать два одинаковых фрагмента речи, темп второго воспринимается как более быстрый. Это объясняется тем, что очень многое зависит от ожиданий слушателя. Слушатели ожидают удлинение финального компонента высказывания. Фактически этого не происходит, однако то же самое предложение воспринимается как более короткое [9].

На самом же деле экспериментально доказано, что именно более высокий темп речи и меньшая акустическая длительность гласных являются особенностью мужской речи. Обнаружено, что для речи мужчин характерна более высокая степень редукции, элизии и коартикуляции, более короткая длительность предложений и звучания гласных, таким образом, они говорят быстрее, чем женщины [4; 13; 16]. Британский лингвист С. Уайтсайд провела исследование на материале речи 3-х мужчин и 3-х женщин (говорящих на британском варианте английского языка) и обнаружила, что для речи женщин характерно большее количество пауз, удлинение звуков в конечной позиции, большая длительность предложений, меньшее количество редукции гласных и процессов элизии, и более низкий темп речи в целом [16]. Отмечалось, что в ударном положении гласные в речи женщин удлиняются в большей степени [13].

На основании вышеизложенных фактов, связанных с изучением темпа английской речи, представляет интерес проверить стереотип о том, что женщины говорят быстрее мужчин, на примере речи молодых носителей стандартного британского произношения в возрасте 18 – 39 лет.

#### ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ФОНЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РЕЧИ МОЛОДЫХ АНГЛИЧАН

Для проведения экспериментально-фонетического исследования речи молодых англичан была произведена запись квазиспонтанных слитных монологических высказываний двенадцати информантов-англичан (носителей британского произносительного стандарта) (восемь мужчин и четыре женщины), которым было предложено высказаться на одну из следующих тем: семья, хобби, еда, любимое литературное произведение, самое яркое событие в жизни. Данный материал использовался для определения среднеслоговой и среднепаузальной длительности речи. Как в мужской, так и в женской речи исследования проводились отдельно по каждому информанту. Были взяты равные по времени отрезки речи информантов (2 минуты), которые в дальнейшем были разделены на фразы, содержащие от двух до пяти синтагм, отделенных друг от друга паузами.

С целью определения средней длительности ударного гласного информантам было предложено прочитать списки изолированно произнесенных односложных слов с краткими и долгими монофтонгами в трех контекстах (1) гласный + звонкий согласный; 2) гласный + сонант; 3) гласный + глухой согласный) и четырех контекстах (1) конечное положение гласного; 2) гласный + звонкий согласный; 3) гласный + сонант; 4) гласный + глухой согласный).

Обработка звучащего материала с целью определения темпоральных характеристик речи информантов проводилась сначала в отдельности по каждому информанту, а затем по группам (мужской и женской) в целом путем вычисления среднеарифметического значения следующих показателей:

1) среднеарифметическое значение величины длительности долгих и кратких ударных гласных по формуле (1):

$$\bar{T} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n T_i \text{ (мс)}, \quad (1)$$

где  $n=6$  для кратких гласных или  $n=5$  для долгих гласных;  $T_i$  – значение длительности гласного в рассматриваемом фонетическом контексте;

$\bar{T}$  – средний показатель длительности гласных.

2) Среднеарифметическое значение длительности слога в звучащей фразе (обычно со-

Таблица 1  
Средние показатели длительности кратких ударных монофтонгов  
в речи мужчин и женщин (мс)

Фонетический контекст Пол	Гласный + звонкий согласный		Гласный + сонант		Гласный + глухой согласный	
	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет
Мужчины	154	168	122	102	84.5	99.5
Женщины	159	171	145	131	70	98

Таблица 2  
Средние показатели длительности долгих ударных монофтонгов  
в речи мужчин и женщин (мс)

Фонетический контекст Пол	Гласный + звонкий согласный		Гласный + сонант		Гласный + глухой согласный		Гласный + глухой согласный	
	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет	Возраст 18-25 лет	Возраст 18-25 лет	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет
Мужчины	286	288	258	261	187	172	145	148
Женщины	298	300	274	295	226	211	143	144

Таблица 3  
Показатели среднеслоговой длительности (мс), среднепаузальной длительности (мс) и коэффициент паузации в речи мужчин и женщин

Показатели Пол	Среднеслоговая длительность		Среднепаузальная длительность		Коэффициент паузации	
	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет	Возраст 18-25 лет	Возраст 26-39 лет
Мужчины	238	262	592	581	1.37	1.24
Женщины	236	261	590	561	1.16	1.28

стоящей из 2 – 5 синтагм) по формуле (2):

$$\bar{S} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n S_i \text{ (мс)}, \quad (2)$$

где  $n$  – это количество слогов во фразе;  $S_i$  – длительность фразы, исключая паузы;  $\bar{S}$  – средний показатель длительности слога.

3) Среднеарифметическое значение паузальной длительности в звучащей фразе по формуле (3):

$$\bar{P} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n P_i \text{ (мс)}, \quad (3)$$

где  $n$  – это количество пауз во фразе;  $P_i$  – длительность звучания паузы в фразе;  $\bar{P}$  – средний показатель длительности паузы.

Конечные результаты исследования представлены в таблицах 1-3.

4) Коэффициент паузации по формуле (4):

$$PR = \frac{\sum_{i=1}^n D_i}{\sum_{i=1}^n d_i}, \quad (4)$$

где  $n$  – это количество информантов;  $D_i$  – длительность звучания фразы, включая паузы,  $i$ -го информанта;  $d_i$  – длительности звучания фразы, исключая паузы,  $i$ -го информанта.

Группа информантов-англичан была разделена на две возрастные группы: Группа 1 (18-25) – 5 человек (три юноши и две девушки);

Таблица 4  
Паузальная дифференциация в речи мужчин и женщин (%)

Виды пауз \ Пол	Мужчины (18-39 лет)	Женщины (18-39 лет)
сверхкраткие	12	23
краткие	25	32
средние	36	34
длительные	16	9
сверхдлительные	11	2

Группа 2 (26-39 лет) – 7 человек (пять мужчин и две женщины).

Анализируя монологические высказывания 12 информантов-англичан на перцептивном уровне, можно констатировать, что стереотип о том, что женская речь звучит быстрее, чем мужская, нашел свое подтверждение. Причем речь девушек Группы 1 (18-25 лет) воспринимается и как более беглая.

Анализ полученных темпоральных характеристик в результате экспериментально-фонетического исследования речи молодых англичан показал, что темп артикуляции мужской речи быстрее, но незначительно (см. Таблицу 3). В речи юношей и девушек Группы 1 (18-25 лет) зафиксирован более быстрый темп речи по сравнению со старшей Группой 2 (26-39 лет).

Средние показатели длительности кратких и долгих монофтонгов (см. Таблицы 1-2) в речи мужчин меньше (незначительно), кроме фонетического контекста «гласный + глухой согласный». В данном контексте показатели длительности монофтонгов, наоборот, меньше в женской группе.

Скорее всего это связано с тем, что в речи мужчин, особенно в более старшей Группе 2 (26-39 лет), зафиксирована частая замена конечного глухого согласного глоттальной остановкой. Необходимо отметить, что в старшей группе информантов, как мужской, так и женской, показатели длительности монофтонгов меньше, по сравнению с молодой группой. Скорее всего это связано с влиянием акцента Estuary English на речь информантов более старшей группы, имевшим особую популярность в конце XX и начале XXI века. Более молодое поколение не считает престижным заимствовать все черты из данного акцента.

Анализируя показатели среднепаузальной длительности и коэффициента паузации (см. Таблицу 3), можно сделать однозначный вывод:

паузальная насыщенность мужской речи больше, чем женской. Причем наибольший показатель паузации (1.37 %) зафиксирован в речи юношей Группы 1 (18-25 лет), а наименьший (1.16%) – в речи девушек Группы 1 (18-25 лет). Заметим, что женщины, по сравнению с мужчинами, в своей речи используют в большей мере краткие и сверхкраткие паузы, а мужчины, наоборот, – длинные и сверхдлинные паузы. Паузы средней длительности в речи представителей обоих полов встречаются практически в равной степени (36% – у мужчин, 34% – у женщин), что придает речи информантов размеренное звучание. В женской речи преобладают, в основном, незаполненные паузы, а в речи мужчин – заполненные. Это еще раз доказывает тот факт, что женщины используют более корректные и нормативные произносительные варианты.

#### АНАЛИЗ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Итак, проведенное исследование подтверждает стереотип о том, что женская речь действительно воспринимается окружающими как более быстрая, но только на перцептивном уровне, ввиду преобладания кратких и сверхкратких пауз. Экспериментально-фонетическое исследование монологических отрывков речи информантов-англичан и изолированно произнесенных односложных слов показало, что темп артикуляции мужчин незначительно быстрее, чем темп артикуляции женщин. Одной из причин является сокращение длительности кратких и долгих монофтонгов в речи мужчин. Необходимо отметить, что не только гендер, но и возраст оказывает влияние на изменение темпоральных показателей речи молодых британцев. Полученные количественные показатели речи девушек и юношей Группы 1 (18-25 лет) меньше, чем у более старшей Группы 2 (26-39 лет). Соответственно, речь молодых англичан приобретает

более быстрый темп. Данные изменения в речи молодых британцев еще раз доказывают, что молодые носители языка оказывают непосредственное влияние на британский произносительный стандарт.

### Литература

1. *Безбородова М.В.* Вокалическая составляющая современной молодежной речи с учетом гендерных различий (экспериментально-фонетическое исследование на материале британского варианта английского языка): Дис. ...канд.филол.наук. – Москва, 2013. – 281 с.
2. *Безбородова М.В.* Количественные изменения гласных в современном английском языке (на материале речи молодых носителей британского произносительного стандарта)// Фонетическая полифония звучащей речи. – М.: ФГБОУ ВО МГЛУ. Вестник МГЛУ; вып. 1 (740). Серия Языкознание. – С. 9 – 18.
3. *Arnfield, S., Roach, P., Setter, J., Greasley, P. and Horton, D.* Emotional stress and speech tempo variation. Proceedings of the ESCA/NATO Workshop on Speech Under Stress, Lisbon, 1995. – P. 13-15.
4. *Byrd, D.* Relations of sex and dialect to reduction. *Speech Communication*, 15, 1994. – P. 39-54.
5. *Coates, J.* Women, men and language. 3d ed. – Routledge, 2004. – 245 p.
6. *Cruttenden, A.* Gimson's Pronunciation of English, 7th ed. – London: Hodder Education, 2008. – 362 p.
7. *Cumming, R.* The effect of dynamic fundamental frequency on the perception of duration. *Journal of Phonetics* 39, 2011. – P. 375-387.
8. *Laver, J.* Principles of Phonetics. – Cambridge: CUP, – 1994. – 707 p.
9. *Lehiste, I.* Influence of fundamental frequency pattern on the perception of duration. *Journal of Phonetics* 4, 1976. – P. 113-117.
10. *Lehiste, I.* Suprasegmentals. – Cambridge: M. I. T. Press, – 1979. – 194 p.
11. *Roach P.* Some Languages are Spoken More Quickly than Others//L. Bauer and P. Trudgill (eds.) *Language Myths*. – New York: Penguin Books, – 1998. – P. 150 – 159.
12. *Simpson, A. P.* Phonetic differences between male and female speech. *Language and Linguistics Compass* 3(2), 2009. – P. 621–640.
13. *Simpson, A., Ericsson, Ch.* Sex-specific durational differences in English and Swedish. Proc. XVth ICPhS. Barcelona, 2003. – P. 1113-1116.
14. *Tauroza, S., Allison, D.* Speech rates in British English. – *Applied Linguistics*, 11, 1990. – P. 90-105.
15. *Wells, J.C.* Accents of English. Cambridge: Cambridge University Press. –1982. – 465 p.
16. *Whiteside, S.P.* Temporal-Based Acoustic-Phonetic Patterns in Read Speech: Some Evidence for Speaker Sex Differences. *Journal of the International Phonetic Association* 26, 1996. – P. 23-40.
17. *Whiteside, S. P.* Sex-specific fundamental and formant frequency patterns in a cross-sectional study. *Journal of the Acoustical Society of America* 110(1), 2001. – P. 464–478.



## Семантический универсализм и культурный релятивизм: к проблеме онтологии языка<sup>1</sup>

**Желнов В. М.**

В статье рассматриваются две лингвистические модели: система семантических примитивов Анны Вежбицкой и порождающая грамматика Ноама Хомского. Эти идеи находятся в оппозиции друг к другу, но при этом имеют точку соприкосновения в виде поиска универсалий для всего многообразия естественных языков. В качестве дополнения приводятся основные положения сравнительно-исторического языкознания, которое опирается на универсалию – базовую лексику языка, что сближает его с подходом Вежбицкой.

Ключевые слова: семантика, порождающая грамматика, универсалия, сравнительно-историческое языкознание.

Zhelnov V.M.

Semantic universalism and cultural relativism: the problem of ontology language

The paper analyses the problems of cognitive linguistics from the point of view of philosophically oriented ontology of language. Two linguistic models are concerned in the paper: the system of semantic primes Anna Wierzbicka and Noam Chomsky's imitation theory. These ideas are opposed to each other, but have their common ground in search for universals of the diversity of natural languages. In addition, the basic claims of comparative linguistics are introduced. Comparative linguistics relies on universals — the basic vocabulary of language, which draws it together with Wierzbicka's view.

Key words: semantics, generative grammar, universal, comparative linguistics.

Главной проблемой языкознания как науки является по-прежнему сам язык — история его формирования, механизмы, управляющие им и обуславливающие его эволюцию с течением времени. Несмотря на весь накопленный опыт длиной в — уже, — несколько тысячелетий в области изучения языка (с точкой отсчета с грамматики Панини), в настоящий момент лингвистика все так же далека от решения указанной проблемы, хотя и сформирован огромный пласт теоретического материала в этой области. Данная статья посвящена обзору мнений специалистов относительно природы языка.

При анализе имеющихся гипотез обращают на себя внимание две модели, а именно: семантоцентричная модель языка польско-австралийского лингвиста Анны Вежбицкой и теория порождающей грамматики (Generative grammar) американского лингвиста и социального теоретика Ноама Хомского<sup>2</sup>, которые оказываются в оппозиции в заявленном отношении к семантике и, соответственно, грамматике (синтаксису).

Мнение Ноама Хомского очень четко сформулировано в работе «Синтаксические структуры»: «Я думаю, мы принуждены сделать вывод, что грамматика автономна и независима от значения и что вероятностная модель не дает особого проникновения в сущность основных проблем синтаксической структуры» [4, с. 421]. В отношении семантики Хомский утверждает также следующее: «Не существует иного аспекта лингвистического исследования, вызывающего больше путаницы и недоразумений и более нуждающегося в ясной и тщательной формулировке, нежели проблема связи между синтаксисом и семантикой» [4, с. 504]. Необходимо отметить, что подобное отрицание роли семантики в принципе не ново. Леонард Блумфилд в своей книге «Язык»<sup>3</sup> заявляет: «Ситуации, которые побуждают человека говорить, охватывают все

предметы и события в универсуме. Чтобы дать научно точное определение значения для каждой формы языка, мы должны обладать научно точным знанием о картине мира говорящего. В сравнении с этим фактический объем человеческих знаний представляется очень ограниченным. Мы можем определить точное значение словоформы, когда оно имеет отношение к явлению, о котором мы обладаем некоторым знанием... Более того, даже когда у нас есть определенная научная (иными словами, точная и общепризнанная) классификация, часто обнаруживается, что значения в языке с ней не согласуются... таким образом, определение значений является слабым местом в языкознании и останется таковым до тех пор, пока человеческие знания не выйдут на качественно иной уровень по сравнению с текущим состоянием»<sup>4</sup> [5, р. 139-140]. Это рассуждение не вызывает сильного удивления с учетом идеи о произвольности языкового знака, озвученной еще Соссюром («Связь, соединяющая означающее с означаемым, произвольна» [3, с. 70]) и являющейся общепризнанной в современном языкознании. Именно это свойство допускает постоянное появление неологизмов, хорошим примером чего может служить реконструкция языка иврит в качестве разговорного, сопровождавшаяся вынужденным наполнением словарного фонда, и текущая деятельность Академии языка иврит<sup>5</sup>. С другой стороны, наличие в языке такого явления, как ономотопея, вызывает дискуссию относительно утверждения о немотивированности речевого знака, однако ономотопоэтические формы составляют значительно меньшую часть лексикона, что позволяет опираться на немотивированность знака как базу логики любого языка. В свете этого становится понятным отношение к семантике как к «темной» и нестабильной области языка, связанной с мышлением человека (известно, что лексика наиболее подвержена изменениям, при этом грамматика значительно устойчивее), что и обусловило серьезный интерес, прежде всего, к плану выражения, а именно грамматике языка.

Работа «Синтаксические структуры» в целом явно демонстрирует стремление Хомского предельно формализовать язык, разработать или, скорее, выявить механизм, который позволит работать с любым языком (отвлеченно от проблем письменности).

#### Семантические примитивы А. Вежбицкой

В отличие от Н. Хомского, в основе своей теории отказавшегося от работы со значением, А. Вежбицкая ставит во главу угла именно семантику. Она разрабатывает идею семантических примитивов, или элементарных смыслов, в качестве ближайшего аналога которых можно назвать простые числа в математике. Семантический примитив, как и простое число, — это неразложимый элемент; комбинация примитивов используется для объяснения сложных (неэлементарных) значений [1, с. 12]. Более того, набор примитивов может быть выделен для любого естественного языка и, по сути, он «есть не что иное, как одна лингвоспецифичная манифестация универсального набора фундаментальных человеческих концептов» [1, с. 17].

А. Вежбицкая вступает в конфликт мнений с Н. Хомским, когда речь заходит о грамматике языка, и различие в их взглядах на данный вопрос наиболее емко выражено в следующем высказывании Вежбицкой: «Итак, можно сказать, что далеко не будучи «автономной» системой, не зависящей от значения, грамматика на самом деле составляет концентрированную семантику: она воплощает систему значений, рассматриваемых в данном конкретном языке как особенно важные, действительно существенно необходимые для интерпретации и концептуализации действительности и человеческой жизни в этой действительности» [1, с. 44]. Это явно противоречит системе кодирования Хомского, пренебрегающей семантикой составляющих.

Наконец, исследование ключевых слов естественных языков, по мнению А. Вежбицкой, может дать понимание культуры-носителя языка. Можно процитировать введение к книге «Понимание культур через посредство ключевых слов»<sup>6</sup>: «Имеется весьма тесная связь между жизнью общества и лексикой языка, на котором оно говорит» [1, с. 263]. В этой же работе А. Вежбицкая выдвигает тезис, который дает наиболее полное обоснование важности работы с лексикой языка, говоря о том, что «именно лингвистика (в частности семантика) может дать новые идеи, имеющие исключительное значение для анализа культуры, и взгляд на культуру через призму семантики — это тот аспект, которым ни в коем случае нельзя пренебрегать при проведении культурного анализа»<sup>7</sup> [6, р. 1].



## Точки пересечения

Несмотря на все различия во взглядах, выраженные явно или косвенно, в концепциях А. Вежбицкой и Н. Хомского есть одна общая черта, а именно поиск универсалий. Пафосом теории Н. Хомского является стремление формализовать грамматику, разработать единое – универсальное – средство анализа различных грамматик. Результатом этих изысканий становится система кодирования информации (говора в терминах Вежбицкой), позволяющая перевести множество высказываний естественного языка на универсальный метаязык/код, в котором, разумеется, не остается места семантике (она является серьезным препятствием для формализации, поэтому во внимание принимается только форма). Мотивы Хомского понятны: формализация языка с сопутствующим стиранием особенностей есть путь к машинному переводу, развитие которого затрудняется, прежде всего, именно «нагромождением» смыслов в словоформах.

А. Вежбицкая тоже занимается поиском универсалий, но применительно к семантике (как было отмечено выше). Поиск универсальных смыслов есть путь к пониманию мышления человека и самой его сущности, поскольку эти семантические примитивы, будучи по природе своей неразложимыми, воспринимаются, прежде всего, на интуитивном уровне, что позволяет сделать вывод о том, что они «вшиты» в оболочку человека (представляющую собой единение физического и ментального планов), то есть речь идет о врожденных концептах [1, с. 20-21].

Универсальная составляющая в сравнительно-историческом языкознании

Говоря о семантоцентричной модели А. Вежбицкой, мы не можем не упомянуть еще один подход, в фокусе которого оказывается лексика во всей полноте ее смыслов – это сравнительно-историческое языкознание, основным устремлением которого является погружение в глубины истории при помощи лексики (и, соответственно, семантики) и математического аппарата.

Сравнительно-историческое языкознание так же оперирует универсальной составляющей –

базовой лексикой языка (классический вариант – стословный список Свадеша или более строгий – 30-словный список в редакции С.А. Старостина), на основе которой устанавливается факт родства языков, качество их родственных отношений, а привлечение математического аппарата позволяет определить момент их расхождения. Конечная и гиперамбициозная цель проекта – это реконструкция состояния языка до Вавилонской башни (что и дало название проекту), то есть реконструкция праязыка человечества [2, с. 21]. И, несмотря на распространенное мнение о сравнительно-историческом языкознании как о маргинальной области языкознания, эти идеи подтверждаются не только филологическими средствами, но и внешними данными (археологическими, биологическими).

В заключение хотелось бы привести высказывание одного из ведущих компаративистов современности, профессора А.Ю. Милитарева о природе языка: «Давайте допустим, что язык – это такой как бы двусоставный объект. С одной стороны, квазибиологический, подчиняющийся целому ряду законов, аналогичных тем, которым подчиняются живые организмы. Язык развивается по своим внутренним законам, с какой-то определенной скоростью, и в этом смысле его развитие предсказуемо. С другой стороны, язык – объект культурно-исторический, и все, что связано с контактами с другими языками и культурами, как бы нарушает его естественный рост» [2, с. 28]. С учетом этого мнения можно сказать, что естественный язык отличается от искусственных языков (например языков программирования) тем, что живет подобно его носителю – обладая универсальными и специфическими чертами, которые являются уникальными в каждом конкретном случае.

## Литература

1. Вежбицкая А. Семантические универсалии и описание языков. – М.: «Языки русской культуры», 1999. – I-XII, 780 с.
2. Милитарев А., Бельская, Г. О дохлой лошади, оказавшейся скакуном // Знание – сила, 4/2000. – С. 20-31.
3. Соссюр Ф. де. Курс общей лингвистики. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1999. – 432 с.
4. Хомский Н. Синтаксические структуры = Syntactic Structures // Новое в лингвистике. – М., 1962. – Вып. II. – С. 412–527.

5. Bloomfield L. *Language*. – London: George Allen & Unwin Ltd., 1973. – 566 p.

6. Wierzbicka A. *Understanding Cultures Through Their Key Words*. – N.Y.: Oxford University Press, 1997. – 317 p.

### Ссылки:

1 Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ («Теоретико-методологические основания когнитивного подхода в социогуманитарных науках»), проект №15-03-00820а.

2 Здесь и далее имя Noam Chomsky дается в устоявшейся русскоязычной интерпретации – см. например Н.Хомский. *Язык и мышление*. – М: Издательство Московского университета, 1972. – 122 с.

3 Bloomfield, L. *Language*. – London: George Allen & Unwin Ltd., 1973. – 566 p.

4 ...the situations which prompt people to utter speech, include every object and happening in their universe. In order to give a scientifically accurate definition of meaning for every form of a language, we should have to have a scientifically accurate knowledge of everything in the speakers' world. The actual extent of human knowledge is very small, compared to this... moreover, even where we have

some scientific (that is, universally recognized and accurate) classification, we often find that the meanings of a language do not agree with this classification...the statement of meanings is therefore the weak point in the language-study, and will remain so until human knowledge advances very far beyond its present state (здесь и далее перевод наш, если не указано иное).

5 Например, деятельность Академии по адаптации и упорядочению терминов – см. Интернет-страницу Академии: URL: <http://hebrew-academy.org.il/%D7%94%D7%97%D7%9C%D7%98%D7%95%D7%A7%D7%94%D7%90%D7%A7%D7%93%D7%9E%D7%99%D7%94/%D7%9E%D7%99%D7%9C%D7%99%D7%9D-%D7%95%D7%9E%D7%95%D7%A0%D7%97%D7%99%D7%9D/> (дата обращения: 01.11.2015).

6 Wierzbicka, A. *Understanding Cultures Through Their Key Words*. – NY: Oxford University Press, 1997.

7 ...that cultural analysis can also gain important new insights from linguistics, in particular from linguistic semantics, and that the semantic perspective on culture is something that cultural analysis can ill afford to ignore [6, p. 1].



# ПЕРВЫЕ ШАГИ

## Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе

Кабайкина О.В., Сущенко О.А.

Согласно отчету ООН, вопрос о положении и роли женщины в обществе по важности занимает второе место после глобальных эколого-экономических проблем современности. Прежде незыблемая форма семьи, в которой мужчина был кормильцем, меняет свои очертания. Женщина стремится к равноправию в семье, гармоничному распределению обязанностей между супругами. Она стала более независимой, у нее появилось стремление реализовывать себя не только в семье, но и вне ее пределов, на профессиональном поприще. Теперь женщина занимает позиции, на которых раньше можно было видеть только мужчин. И даже при сохранении «стеклянного потолка» женщина все больше упрочивает свои позиции на топ-должностях. Ключевые слова: трансформация социальных институтов, семья, карьера, ролевой конфликт, гендерное неравенство, сфера трудовых отношений, гендерная дискриминация, брачно-семейные отношения, распределение обязанностей в семье, деловая активность, профессиональная социализация, предпринимательство.

Kabaikina O.V., Sushchenko O.A.  
Transformation of the role of women in a modern society:  
at family and at workplace

According to the UN report, the question of the position and role of women in society is second the most important after the ecological and economic global problems. Early the family had the unshakable form in which the man was the breadwinner, but now the family changes its shape. Woman seeks to equality in the family, to harmonious distribution of responsibilities between the spouses. She has become more independent, she has a desire to realize herself not only in the home but also outside it, in the professional field. Now the woman occupies the positions, which previously only men could have. And even there is the «glass ceiling» women are increasingly consolidates its positions on the top posts.

Key words: transformation of social institutions, family, career, role conflict, gender inequality, sphere of work relations, gender discrimination, marriage and family relations, family responsibilities, business activity, professional socialization, entrepreneurship.

Современное российское общество характеризуется глубокими структурными изменениями. Происходит процесс перестройки социальных институтов, смены общественных ценностей и уклада жизни.

До последнего столетия институт семьи сохранял свою незыблемость, как на фоне других социальных образований, так и внутри самого себя. Сегодня мы являемся свидетелями того, как веками выработываемая модель брачно-семейных отношений претерпевает коренные изменения, идущие бок о бок с трансформацией социальной системы в целом.

Несмотря на многообразие традиций, особенностей мировосприятия и религиозных предпочтений в разных странах мира, привычные ранее представления о роли женщины в семье претерпели значительную корректировку в сознании представителей большинства культур и наций.

Каково же положение женщины в сегодняшнем мире? Какие роли она играет в семье и на работе? Какие позиции занимает в обществе?

Женщина XXI века становится независимой во всех отношениях: она единолично планирует свою жизнь, обучается в высших учебных заведениях и занимается трудовой деятельностью, активно ищет себе мужчину, делает выбор, выходить ли ей замуж, жить в гражданском браке или быть одной, получила право на сексуальную свободу и может контролировать процесс деторождения [6]. Женщина как личность все чаще стремится состояться вне дома и семьи, реализовать свои способности и возможности, открыть путь к образованию и саморазвитию, достижению высокого статуса в обществе.

Последствия этих изменений находят свое отражение во взаимоотношении полов и брачно-семейной сфере. Новые представления о сексуальной и супружеской жизни, в частности возросшая нравственная свобода и толерантность к незарегистрированным союзам со стороны общества, привели к тому, что брак перестал рассматриваться в качестве единственной одобряемой формы отношений между мужчиной и женщиной, рождению ребенка не обязательно предшествует заключение брака, увеличилось число сожительства и внебрачных детей. Такая плюрализация типов семьи и родительства меняет нормативность жизненной стратегии российских женщин.

Анализ современных тенденций в развитии института семьи указывает на процессы деинституционализации семейных отношений в мире. Преобразования семьи как социального института сопровождаются растущей популярностью альтернативных форм отношений между полами, таких как материнские семьи, гостевой брак, сожительства, бигамные и полигамные семьи. Подобные явления ведут к росту числа разводов, снижению рождаемости, увеличению числа людей, сознательно выбирающих бездетность или безбрачие [12].

Анализируя роль женщины в современном обществе, пристальное внимание приковано к тому, что исконные хранительницы очага сегодня стремятся к финансовой независимости. На данный момент наиболее распространенной становится определенная модель семьи, при которой оба супруга ставят на первое место карьеру и лишь потом семью («двухкарьерный брак») [15]. Материальное благосостояние семьи превращается в главную ценность, а дети отходят на второй план. Многие женщины добровольно примеряют на себя новую роль, этому способствуют изменения в сфере наемного труда и бизнеса. Исторически так сложилось, что руководящие посты занимали преимущественно мужчины, однако, в последнее время, можно наблюдать противоположную тенденцию.

Стремление занять ниши, которые ранее занимали мужчины, упирается в нежелание последних их освобождать, тем самым провоцируя женщин на борьбу с ними за равные права. При этом до сих пор привилегии остаются у мужчин, которые давно освоили эти сферы. Прак-

тика, при которой отдается предпочтение одному полу, получила название гендерной дискриминации [9].

В научной литературе, посвященной теме гендерной дискриминации, уделяется особое внимание именно дискриминации женщин, как при устройстве на работу, так и в уровне оплаты их труда в сравнении с мужчинами. Как правило, дискриминация возникает в результате: а) предрассудков в отношении женщин (они не способны работать наравне с мужчинами) и б) избежать дополнительных издержек [10, с. 94].

В советское время получило распространение такое явление как «сексуальная типология» («sex typing») – неравное распределение женщин по отраслям экономики. Женщины преобладали в образовании (особенно в школах) или медицине, которые финансировались на более низком уровне, чем наиболее продвинутые отрасли производства и науки.

Женщины по-прежнему составляют большинство в отраслях с низкой оплатой труда – в школьном образовании и медицине [10, с. 95]. На данный момент наблюдается следующий гендерный состав учителей: 88% представителей этой профессии составляют женщины, т.е. у российского образования «женское лицо» [16, с. 292]. Такая половая диспропорция среди школьных педагогов, по утверждению детских психологов, может деформировать правильное восприятие детьми гендерной модели общества.

В России эта проблема усугубляется в связи с наличием в структуре населения крайне высокой численности неполных семей, особенно материнского формата (мать + дети), в которых нарушена традиционная конструкция семейных отношений и наблюдается выраженный дефицит мужского участия в воспитании детей. Согласно данным Всероссийской переписи населения 2010 года, в структуре российских семей неполные семьи составляют 33%, в том числе 30% - материнские семьи [13, с. 54].

В таких условиях школа могла бы компенсировать гендерный дисбаланс в семье наличием учителей-мужчин. Однако и в школе дети из неполных семей не получают практики взаимодействия с мужской частью общества [10, с. 200].

Одной из попыток ограничить масштабы гендерной дискриминации стал ФЗ N 284965-З «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и жен-



щин в Российской Федерации» от 2003 года. Его проект был внесен в парламент Е. Лаховой, депутатом от партии «Единая Россия», и предусматривал, впервые в новейшей российской истории, активные действия государства по обеспечению прав женщин. Во-первых, закон предполагал введение в законодательный оборот понятия «дискриминация», которое понималось как действие или позиция, ведущие к «ослаблению или сведению на нет признания, использования или осуществления лицами обо-его пола прав и свобод человека и гражданина» [14]. Во-вторых, в законе предлагалось интерпретировать Конституцию РФ как документ, утверждающий «равенство возможностей». В-третьих, закон специально оговаривал необходимость обеспечения равного доступа к вакантным местам, а также равную заработную плату. Но еще более важной новацией была закрепленная в законе гарантия «принципа оказания предпочтения лицу того пола, в отношении которого в данной организации, существует гендерный дисбаланс». Иными словами, если оказывалось, что в организации преобладают мужчины, то при приеме на работу руководителя предприятия должны были предпочесть женщину, даже если мужчина имел некоторые преимущества по сравнению с ней в области квалификации и опыта [10, с. 96]. Однако по факту закон не реализовался и не решил проблему гендерной дискриминации.

Неравенство на рынке труда между представителями двух полов объясняет многие трудности, с которыми сталкивается женщина в построении своей карьеры. Разница в оплате труда, возникшая из разделения профессий на мужские и женские, влечет за собой совершенно непропорциональное гендерное разделение труда на оплачиваемый наемный труд и неоплачиваемую работу по поддержанию семьи и близких. Это закрепляет за женщиной имидж второстепенного работника. Тем не менее, в обществе становится заметной постепенная диверсификация в профессиональной принадлежности женщин и некоторое приближение к равной оплате за равноценный труд [10, с. 269].

Сегодня проблема занятости является одним из фундаментальных вызовов современности. В период, когда мировое сообщество прикладывает не дюжие усилия, чтобы выйти из глобального кризиса, около 200 млн. человек,

75 млн. из которых моложе 25 лет, остаются без работы [21]. Еще большему числу людей – в большей степени женщинам – в принципе закрыт доступ на рынок труда.

Одновременно процесс развития гражданского общества влечет за собой неизбежное изменение ролей мужчин и женщин в современном мире, расширение участия женщин в принятии решений, всестороннюю защиту гендерного равенства, учет его этно-социокультурных аспектов и т.д.

Сдвиги в распределении гендерных ролей предполагает активизацию участия мужчин в жизни семьи. В обществе необходимо осознание того, функция мужчины в семье не должна сводиться только лишь к зарабатыванию денег. Мужчина достоин обрести новую роль, найти или увидеть образец того стиля жизни, при котором он в состоянии нести ответственность за своих домочадцев, не отказываясь от своей самости. Эти изменения должны коснуться и положения женщин, перераспределения их обязанностей. Освобождаясь от традиционной роли, женщина тем самым освобождает и мужчин.

Однако до сих пор сохраняется «стеклянный потолок», мешающий продвижению женщин по карьерной лестнице. Большинство руководителей кадровых служб, а также женщины – менеджеры банков подтверждают наличие препятствий к продвижению, основной причиной этому называют – доминирование патриархальных / мужских ценностей в корпоративной культуре [10, с. 270-276].

Характер препятствий зависит также от уровня карьерных притязаний. С.Г. Айвазова отмечает, что, например, в органах судебной власти занято 72% женщин из общего числа работников, но только 14% из них работают на различных руководящих должностях [1, с. 18].

В России женщинам порой приходится скрывать свои устремления и способности, чтобы соответствовать патриархальным требованиям, доминирующим в обществе. Не теряет прочных позиций стереотип о том, что профессиональная карьера несовместима с женской природой. Стремление представительниц слабого пола иметь престижную высокооплачиваемую работу в общественном мнении воспринимается как желание вытеснить мужчин с рынка труда [10, с. 278-279].

Однако в литературе, посвященной менеджменту, мы замечаем, что возникает новый стиль управления (New Model of communication или New leadership style). В рамках этого направления, именно качества, присущие от природы женщинам, помогают успешно развивать бизнес и эффективно контролировать работу подчиненных, в то время как мужчины проходят различные тренинги для овладения этими навыками. Самое важное умение, которое отмечается – это коммуникабельность. Лидер должен уметь выстраивать коммуникацию с подчиненными, слушать их и направлять в нужное русло.

Д. Тэннен (1990) утверждает, что женщинам проще дается стиль коммуникации, построенный на социальной аффилиации и эмоциональной связи (rapport – talk), в то время как мужчины применяют стиль, который опирается на обмен информацией и минимальную эмоциональную вовлеченность (report – talk), что является для них способом выживания [20, с. 130].

Однако стремление женщины внедриться в управленческую среду наталкивается на предписания, которые установлены мужчинами, и необходимость непосредственно общаться с сильным полом, налаживать экономические партнерские отношения. И попадая в мужскую среду, женщины стремятся включиться в соревнования в гонку за статусом и властью, вследствие этого теряют присущий им способ коммуникации, который также предписан им гендерными стереотипами. Тем самым мы получаем так называемое «двойное послание», которое в зарубежной литературе обозначено как «The double bind» [20, с. 6].

С одной стороны женщина должна показать более высокий уровень знаний, эрудиции, компетентности, чтобы быть по достоинству оцененной в мире мужчин. Однако ей не предписано быть такой, тем самым она меньше способна оказывать влияния. По сути, она должна соответствовать тому поведению, которое от нее ожидается. При этом включаясь в гонку, ее поведение становится похожим на мужскую модель, то есть агрессивное, соревновательное, что также не добавляет ей плюсов. Поэтому она должна лавировать между предписываемым ей поведением и своими амбициями.

У мужчин также наблюдаются затруднения с их моделью коммуникации, их агрессивный, ориентированный на задание тип поведения не под-

ходит в рамках новой модели. Для улучшения своих коммуникативных навыков мужчины вынуждены посещать тренинги и семинары. Лидер должен слушать и говорить, тем самым мужчины должны перенимать у женщин их модель общения – «Новая модель коммуникации» («New Model of communication») или «Новый стиль управления» («New leadership style») [20, с. 61].

Яркие примеры, иллюстрирующие это, мы можем наблюдать и в политике [3]. Рассудительность, дипломатичность, находчивость и острый ум делают женщину конкурентоспособным лидером и успешным руководителем крупных фирм и предприятий.

Согласно исследованию Грант Торнтон (Grant Thornton) [18], которое было проведено на базе 6600 частных компаний из 45 стран, в странах БРИКС (Бразилия, Россия, Китай, Индия и ЮАР) доля женщин, занимающих руководящие посты, составляет 30%. Если сравнить с аналогичным показателем в странах Большой семерки (G7), то он равняется 20%, а всего по миру – 24% [11].

Что касается непосредственно нашей страны, то в рамках уже ставшего традиционным исследования «Женщина в бизнесе 2016» («Women in business 2016») Россия второй год подряд занимает лидирующие позиции на мировой арене по доли женщин-управленцев. Так утверждают исследователи Грант Торнтон (Grant Thornton International), которые опросили свыше 5,5 тыс. топ-менеджеров в 36 странах мира. Согласно данным опроса, российские женщины занимают 45% высших руководящих постов, и это на 5 % больше, нежели годом ранее [19].

Одной из причин таких высоких показателей является растущая доля женщин, получающих высшее образование. В некоторых странах он превышает показатель грамотности и образованности среди мужского населения.

Где-то женщины вовлечены в сферу труда в большей степени, где-то в меньшей, но сейчас мы можем с уверенностью говорить о том, что предмет нашего исследования занимает особую позицию в списке самых актуальных и обсуждаемых тем глобального масштаба. Согласно отчету ООН [4], вопрос о положении и роли женщины в обществе занимает очень важную позицию по отношению к другим проблемам современности. Попытаемся рассмотреть ее на материале нашей страны.



В царской России материальное обеспечение и управление жизнью семьи было преимущественно обязанностью мужа, за исключением непредвиденных обстоятельств. Женщина в семье занималась домом и детьми. Существовало довольно логичное и однозначное распределение ролей: мужчина на позициях главы семьи отвечал за функцию власти над женой и детьми, а женщина выполняла всю домашнюю работу.

Сейчас традиционный уклад, при котором кормильцем семьи всегда является мужчина, часто не находит своего подтверждения в реальности, так как у женщины появилась возможность, а и иногда и потребность, самостоятельного заработка.

Согласно данным опросов, 83% опрошенных матерей работают на позициях с полной занятостью. Неполный рабочий день или частичная занятость актуальна лишь для некоторых категорий социально незащищенных семей. В основном это относится к многодетным матерям и матерям с ребенком-инвалидом. Неполную занятость в многодетных семьях имеют около 26% работающих матерей, в семьях с ребенком-инвалидом – 30% [2]. Эти цифры наглядно показывают, что женщина в семье выполняет не только воспитательную и репродуктивную функции, но и экономическую функцию. И уже на основании этого вполне обоснованно вести речь о росте значимости женщины в каждой семье.

За последние годы в России на данную тему было проведено множество научных исследований в рамках социологии семьи, демографии, экономической социологии, психологии и других смежных научных дисциплин. Если попытаться вкратце резюмировать результаты некоторых из них, то можно получить довольно противоречивые данные по проблеме «семья и работа в жизни женщины». Вопрос о том, как дилемму преобразовать в гармоничное совмещение обеих сторон жизни, встает перед большинством представительниц прекрасного пола. Для России эта проблема имеет несколько иное, по сравнению со странами Запада, значение. Несмотря на внешне схожий образ жизнедеятельности, в нашей стране исторически сложившиеся нормы и представления о семейно-бытовом укладе имеют большую силу.

Массовое вовлечение женщин в сферу общественного труда в России началось в 1930-е

гг. в связи с индустриализацией и потребностью государства в рабочей силе, пусть и неквалифицированной. Тогда же объявляется война неграмотности и делается ставка на полную эмансипацию женщин в рамках культурной революции. Таким образом, принцип «кто не работает, тот не ест» получает свое правовое закрепление в Конституции нового государства. В результате у нас есть все основания сделать вывод о том, что наряду с «всеобщим воодушевлением масс», зарождению этой социальной практики сопутствовали еще и состояние аномии в виду ломки привычных традиций ушедшего монархического строя и традиционного для России патриархального уклада. Становление женщины как активного участника построения новой социальной системы носило исключительно резкий и принудительный характер. Спустя десятилетия, ситуация выглядит совсем иначе: возможность прямого принуждения полностью исключена. Да и необходимость в нем со временем отпала. Первоначально втягиваемая государством в активную общественную жизнь женщина, со временем «втянулась» в нее и стала считать профессиональную деятельность неотъемлемой частью своей жизни. Теперь мы имеем полную свободу действий и выбора, но означает ли это, что исчезло принуждение к работе? Женщина из среднестатистической семьи сегодня не может не работать, так как ее семья нуждается в любом дополнительном доходе. В условиях нарастающего кризиса резко обостряется ролевой конфликт работника, жены и мамы. В случае безработицы или ее отказа от работы в пользу семьи общий семейный доход существенно снижается. В то же время ее плотная занятость в общественном производстве превращается в один из основных факторов снижения удовлетворенности супружескими отношениями, падения рождаемости и повышения риска развода.

Данные исследования подтверждают выводы на уровне здравого смысла о том, что «в шкале представлений о счастье женщины на первом месте стоят дети, семья, на втором - устроенный быт, любовь, муж, на третьем - любимая работа и ее сочетание с семейными интересами, на четвертом - уверенность в себе и необходимость быть полезной людям, и лишь на пятом месте - карьера» [5]. При этом анализ ролевых иерархий (эмоциональной, когнитив-

ной и поведенческой) выявил общую тенденцию для всех трудящихся женщин: существует расхождение между ценностным ролевым предпочтением с одной стороны и реализацией ролей в поведении – с другой. Предпочитая одни и те же роли, женщины вынуждены выполнять их, практически, в последнюю очередь. От этого и возникает ощущение «ролевого раздваивания», так как женщине не хватает физических и моральных ресурсов на реализацию наиболее значимых для нее ролей. Одной из основных причин ощущения работающими женщинами ролевого конфликта является невозможность реализации в поведении роли матери в той степени, которая соответствует месту этой роли в когнитивной и эмоциональной ролевой иерархии женщины.

Работающие женщины, благодаря развитию индустрии электроники и бытовой техники, уделяют домашнему хозяйству меньше времени, хотя доля работы, прорабатываемая ими по дому, осталась примерно такой же. Согласно статистике женщины посвящают домашним делам в среднем 16,5 часа в неделю, тогда как мужчины – 9,2 часа [7].

В 2007 году Межрегиональной общественной организацией «Федерация женщин с университетским образованием» [8] была начата работа по мониторингу образа жизни женщин с детьми. В 2008 году вопрос о предпочтительной жизненной стратегии женщин с детьми предполагал три варианта ответа: деловая женщина с детьми, работающая мама, домохозяйка. 81,6 % опрошенных женщин – подавляющее большинство – выбрали жизненную стратегию «работающая мама», которая предполагает совмещение семейных обязанностей и работы. 10 % респонденток отдали предпочтение домашнему хозяйству и лишь 6,5 % остановились на стратегии «деловой женщины».

Для женщин с детьми преобладающим мотивом занятости, бесспорно, является «экономическая независимость». Данный вариант ответа поддержала половина опрошенных. Вторым по значимости мотивом занятости оказался психологический. 27,1 % опрошенных согласились с тем, что работа дает им «личный комфорт». На третьем месте – «социальный» мотив. 20,6 % считают, что работа улучшает их «социальный статус или общественное положение», способствует «уважению со стороны

членов семьи, близких и друзей». Данное исследование показало, что большинство российских женщин выбирают жизненную стратегию совмещения двух равнозначных сторон своей жизни – работы и материнства.

В 2008-2009 годах этой же общественной организацией было проведено репрезентативное социологическое исследование актуальных ценностей и практик материнства, роли материнства в семейных ценностях, возможностей и путей сочетания материнской и профессиональной ролей московскими женщинами с детьми дошкольного и школьного возраста. Выборка была сформирована из 1677 женщин с детьми, которые посещают детские сады и школы Департамента образования Москвы. Результаты исследования показали: подавляющее большинство женщин стремится к равноправию в семье, гармоничному распределению обязанностей между супругами. Все более привлекательной и соответствующей современным реалиям выглядит модель семьи с двумя работающими родителями. Старая, патриархальная семья еще бытует где-то в стереотипах, а на деле – уже утратила прочные позиции в обществе. На смену традиционной модели семьи, где отец – добытчик, а мать – домохозяйка, приходит иная модель семьи, где царят партнерство и равноправие.

Женщина XXI века прекрасно осознает, что для ее счастья, как в семье, так и на работе, необходимо рационально совмещать обе сферы. Она понимает, что необходимо оставлять время на отдых, личные проблемы никогда не должны влиять на продвижение по служебной лестнице. Ведь деловая активность имеет успех и приносит плоды, в первую очередь тогда, когда семья оказывает благоприятное воздействие, является «надежным тылом», помогая справиться с эмоциональной нагрузкой и стрессом.

В настоящее время женщине необходимо быть сильной, сохраняя свою женскую мудрость для того, чтобы поддерживать гармонию и получать удовольствие во всех сферах жизнедеятельности, которые она осваивает.

## Литература

1. Айвазова С.Г. Контракт работающей матери: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщины в российском обществе. Иваново: ИвГУ, 2011. №3. С. 11 – 12.



2. Аксёнова А.С. Выбор женщины: карьера или семья? // Культура и образование. – Февраль 2015. - № 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-rzi.ru/2015/02/3253> (дата обращения: 24.07.2016).
3. Гимранова Л. А. Женщина как руководитель: некоторые аспекты гендерной статистики / Л. А. Гимранова // Казанская наука. 2012. № 11. С. 75 – 79.
4. Глобальные вопросы повестки дня ООН <http://www.un.org/ru/globalissues/women/>
5. Дадаева Т.М. Кто выносит мусор, или Парадоксы гендерного разделения труда // Социологические исследования. 2005. № 6. С. 37 – 48.
6. Лысенко Л.М., Крякина Е. О роли женщины в современном обществе // The theory and practice of gender studies in world science: materials of the VI international scientific conference on May 5–6, 2015. – Prague: Vmdecko vydavatel'skij centrum «Sociosfira-CZ». 84 p. [http://sociosfira.com/files/conference/2015/k-05\\_05\\_15.pdf](http://sociosfira.com/files/conference/2015/k-05_05_15.pdf)
7. Малкова М.А. Типологический анализ домашнего труда / М.А. Малкова, Я.М. Рощина / Мир России. 2011. № 1. С. 147 – 166.
8. Межрегиональная общественная организация «Федерация женщин с университетским образованием» <http://fuwr.ru/>
9. «Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» (Принят в г. Санкт-Петербурге 18.11.2005 Постановлением 26-11 на 26-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ).
10. Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. – М.: Новый хронограф, 2015. – 368 с.
11. Роль женщин в экономике развивающихся стран недооценена – аналитики <http://www.interfax.by/news/belarus/1150335>
12. Синельников А. Б. Трансформация семейных отношений и ее значение для демографической политики в России // Демографические исследования. 30.12.2006. № 5. [http://www.demographia.ru/articles\\_N/index.html?idR=5&idArt=683](http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=5&idArt=683)
13. Социально-демографический портрет России. По итогам Всероссийской переписи населения 2010. М.: Росстат, 2012.
14. Ст. 19 конституции РФ ФЗ N 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 17.01.2003).
15. Ташева А. И. Своеобразие супружеских отношений в «двухкарьерных» и «не карьерных» браках/ А. И. Ташева, Л. Е. Киреева // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология. 2012. - Вып. 4. С. 149 – 155.
16. Труд и занятость в России. М.: ФСГС, 2013 [WEB – доступ]
17. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 3 июля 2016 г.) // Российская газета. 2001. 31 декабря.
18. Grant Thornton: Россия – мировой лидер по доли женщин-менеджеров <http://www.grantthornton.global/en/insights/articles/women-in-business-2016/>
19. Grant Thornton: Россия – мировой лидер по доли женщин-менеджеров <http://www.vedomosti.ru/management/news/2016/03/09/632870-grant-thornton-rossiya>
20. Mary Barret and Marilyn J. Davidson Gender and communication at work. 2006. – 294 с.
21. The Global Gender Gap Report 2013. World Economic Forum. The Global Gender Gap Harvard University and the University of California, Berkeley. [www.weforum.org/](http://www.weforum.org/) (дата обращения: 02.06.2016).

## Влияние двигательной активности на жизнеспособность лиц старшего возраста

Чайковская О.Е.

Абстрактная проблема запуска обучения по физической культуре и спорта с пожилыми людьми всегда будут актуальны. Было установлено, что между предлагаемой физической активностью, функциональной и физическое состояние имеет довольно высокую корреляцию, поэтому физическая нагрузка неоднозначное влияние на функциональное состояние человека.

Ключевые слова: мотор-активность, состояние, жизнеспособность, функциональность, здоровье, мотор режим, функциональное состояние, физическая нагрузка

Chaikovskaya O.E.

Influence of motor activity on the viability of older persons  
Abstract the problem of running training on physical culture and sport with older persons will always be relevant. It has been established that between the proposed physical activities, functional and physical condition has a high correlation; therefore, physical strain is ambiguous effect on functional State of a person.

Key words: motor activity, status, viability, functionality, health, motor mode, functional condition, physical loading.

Введение.

Физическое совершенствование человека с учетом его индивидуальных морфофункциональных и возрастных особенностей, моторных способностей, личностных мотиваций является ведущей идеей концепции двигательной активности. Основа двигательного потенциала человека – это формы организации самостоятельной физической активности и мотивация к физическому совершенствованию [3. С. 148].

Физическая культура является не только эффективным средством физического развития человека, укрепление и охрана его здоровья, сферой общения и проявления социальной активности людей, разумной формой организации и проведения их досуга, но, бесспорно, влияют и на другие стороны человеческой жизни: авторитет и положение в обществе, трудовую деятельность, на структуру идеалов и ценностных ориентаций [2. С. 61].

Анализ специальной научной литературы показал, что проблема сохранения и поддержания здоровья была и остается главной и актуальной задачей нашего времени.

Особую роль в поддержании и укреплении здоровья играет двигательная активность (ДА). Публикации и большое количество учебно-методической литературы отводят значительное место физическим упражнениям для людей старшего и пожилого возраста и уровням их ежедневной физической активности, необходимым для поддержания функциональных возможностей и их совместимости с оптимальным состоянием здоровья [1. С. 6].

К сожалению, к такой возрастной категории, как старший возраст, научно-исследовательская литература по физической культуре относится с недостаточным вниманием. Необходимо было выяснить, какой оптимальный ре-



жим ДА необходим лицам старшего возраста для поддержания функциональных возможностей организма и уровня жизнеспособности. В связи с этим для выявления основных закономерностей формирования естественной потребности в движении крайне важно установление функциональных типов и уровня физической активности, совместимых с определённым состоянием здоровья. В качестве основы для выделения различных, функциональных типов впервые была предложена физиологическая потребность в ДА и к настоящему времени определены следующие критерии разделения индивидуумов по группам: I - со средней привычной двигательной активностью, II - с высокой привычной двигательной активностью, III - с ниже средней привычной двигательной активностью и IV- низкой привычной двигательной активностью. Оценка физиологической потребности в ДА старшего возраста достаточно актуальна. Это определено не только фундаментальной значимостью, но и необходимостью проработки данного вопроса, его большой практической востребованностью.

Таким образом, выполнение данной работы будет способствовать не только физиологическому обоснованию индивидуально-типологической ДА человека на поздних стадиях онтогенеза, но и разработки медико-биологических основ стабилизации жизнеспособности организма, улучшению качества жизни и увеличению ее продолжительности [5. С. 43].

Целью работы являлось исследование физиологической потребности в ДА у лиц старшего возраста, установление ее индивидуальных типологических различий и определение морфофункциональных и психофизиологических критериев разделения индивидуумов на четыре группы.

Методы и организация исследования. При организации исследования использовались следующие методы анализ научно- методической литературы, анкетирование, морфофункциональные показатели (длины тела, массы тела, ЧСС, ЖЕЛ, АД, PWC<sub>170</sub>, проба Ромберга), методы математической статистики.

В исследование приняли участие 38 мужчин старшего возраста с различной ДА.

Все исследуемые респонденты лица старшего возраста были разделены на четыре группы:

- I группа - преподаватели и сотрудники, занимающиеся 1-2 раза в неделю оздоровительными тренировками на протяжении длительного времени;

- II группа - преподаватели кафедры физического воспитания, имеющие спортивные разряды и работающие в области физической культуры и спорта профессионально;

- III группа - преподаватели и сотрудники, которые начали заниматься 1-2 раза в неделю оздоровительными тренировками совсем недавно;

- IV группа - преподаватели и сотрудники, не занимающиеся никакой двигательной активностью, имеющие негативное отношение к занятиям физической культурой и спортом. В ходе исследования предлагалась добровольность участия в диагностических мероприятиях, доброжелательность, открытость отношений в процессе общения, способствующие созданию психологического комфорта и правдивости ответов. Анализ функциональных возможностей лиц старшего возраста позволил разработать соответствующий диагностический инструментарий для выявления физиологического, психологического и социального статусов.

Результаты и их обсуждение. Жизнеспособность - способность существовать и развиваться, приспосабливаться к жизни, сопротивляться окружающей среде, выживать в окружающей среде и в экстремальных условиях (экономические кризисы, стрессы, депрессии) [6. С. 54]. В процессе проведения эксперимента физиологический, психологический и социальный статусы были нами рассмотрены по нескольким наиболее характерным для каждого статуса параметрам.

Физиологический статус: PWC<sub>170</sub>, ЖЕЛ, ЧСС, АД, проба Ромберга. Психологический статус: индекс напряжения регуляторных систем, состояние вегетативной нервной системы, уровень личностной и ситуативной тревожности, уровень агрессивности, уровень враждебности и чувства вины.

Социальный статус: жизненная активность, социальная зрелость, уровень сокращения доходов, семейное положение, самореализация.

Полученные в ходе эксперимента данные (обследования, анкетирование, тестирования), были использованы для анализа отношения статусов к уровням. Формула для расчета статуса имеет следующий вид:

$$St = \frac{a(1) + b(0) + c(-1)}{n} \quad (1)$$

где, а - высокий уровень, в - средний уровень, с - низкий уровень,

n - число обследуемых респондентов.

Статусы получили следующие обозначения: F - физиологический; P - психологический; S - социальный [7. Р. 892].

У лиц старшего возраста расчетным путём мы получили следующие значения статусов, приведённые в табл. 1 и показанные на рис. 2.

Исследования физиологического статуса представленных в таблице 2 свидетельствует, что у респондентов I гр. (СПДА) и II гр. (ВПДА) даже в старшем возрасте достаточно высоки восстановительные возможности организма после стандартной физической нагрузки, удовлетворительные (среднестатистические) показатели сердечно-сосудистой системы ЧСС  $71,2 \pm 9,6$  при  $p \leq 0,05$ , высокие показатели ЖЕЛ  $3716,5 \pm 582$  при  $p \leq 0,05$ , артериальное давление как систолическое, так и диастолическое в норме САД  $122 \pm 11,7$ , ДАД  $71,2 \pm 9,6$  при  $p \leq 0,05$ ; хорошая физическая работоспособность 1050. У лиц III гр. (НСПДА) все показатели снижены, но они достаточно хорошие для этой возрастной группы. Для представителей IV гр. (НПДА) характерны сниженные показатели ЧСС  $81,9 \pm 10$  при  $p \leq 0,05$  после стандартной нагрузки, низкие показатели ЖЕЛ  $2881 \pm 483$ , повышены значения САД  $139,1 \pm 13$ , ДАД  $81,9 \pm 10$  при  $p \leq 0,05$ .

Анализ представленных в таблице 3 результатов исследований психологического статуса, показывает: что у I гр. (СПДА) и II гр. (ВПДА) индекс напряжения регуляторных систем 34,5%, состояние нервной вегетативной системы сбалансированное, уровень личностной и ситуативной тревожности 35%, также низкие уровни агрессивности, враждебности и чувства вины 35%. Это объясняется социальной востребованностью контингента сотрудников и преподавателей.

У III гр. (НСПДА) и IV гр. (НПДА) гр. индекс напряжения регуляторных систем высокий 59%, хотя состояние вегетативно - нервной системы сбалансировано. Уровень личностной и ситуативной тревожности высокий 56,5%, уровень агрессивности высокий 58%, как и уровень враждебности, при-

Таблица 1  
Статусы у лиц старшего возраста

Статусы	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Физиологический	0,62	0,9	-0,55	-1,07
Психологический	0,17	0,55	0,28	0,29
Социальный	0,28	0,48	0,35	0,34

сутствует чувство вины 54,5%. Это объясняется потерей работы в связи с пенсионным возрастом (среднестатистические показатели).

Результаты полученных исследований социального статуса представлены в таблице 4.

Полученные результаты анализа критериев социального статуса, согласно таблице 4 показывают, что у респондентов I гр. (СПДА) и II гр. (ВПДА) высокий уровень жизненной активности, социальной зрелости. Респонденты этих групп востребованы в социуме, активны, инициативны, полны сил. Среднее состояние материальной базы, семейное положение - оптимально, в этом возрасте есть потери мужа или жены, самореализация высокая, респонденты общительны, имеют много друзей, знакомых.

У III гр. (НСПДА) и IV гр. (НПДА) жизненная активность средняя и низкая, это напрямую связано с функциональным состоянием организма есть напряжения, социальная зрелость низкая, состояние материальной базы среднее. По семейному положению в IV гр. ниже, чем у всех других групп, респонденты этой группы, как правило, одинокие люди. Это связано с изменением характера, где начинают преобладать вспыльчивость, агрессивность. Самореализация низкая, так как респонденты не уверены в себе, не инициативны, не активны.

Вычисление коэффициента уровня жизнеспособности.

Для расчета КУЖ используется следующая формула [4. С. 101]:

$$КУЖ = (F + P + S) / 3, \quad (2)$$

где F - физиологический статус, P - психологический статус, S - социальный статус.

КУЖ у респондентов - лиц старшего возраста (в баллах)

После определения КУЖ старшего возраста можно сделать следующие выводы:

В I гр. (СПДА) КУЖ достаточно высокий для лиц старшего возраста, жизнеспособность у людей продолжает быть высокой.

Таблица 2

Физиологический статус лиц старшего возраста преподавателей и сотрудников

Примечание:  $t \geq 0,1$ ;  $p \leq 0,05$ .

Показатели	Группы с различным уровнем привычной двигательной активности старшего возраста					
	I Средняя	II Высокая	t	III Ниже средней	IV Низкая	t
	X±σ	X±σ		X±σ	X±σ	
ЖЕЛ (мл)	3628±596	3805±568	0,1	3229±476	2881±483	0,3
САД (мм.рт.ст)	124,3±10,4	120,23±13	0,1	127,2±12,1	139,1±13	0,2
ДАД (мм.рт.ст)	79,2±6,7	71,4±8,2	0,1	79,5±8,3	88,3±8,7	0,1
ЧСС (уд/мин)	71,9±9,9	70,6±9,3	0,2	72,1±12,3	81,9±10	0,1
PWC <sub>170</sub>	800-1050	800-1050	0,1	300-749	200-400	0,2

Таблица 3

Психологический статус лиц старшего возраста преподавателей и сотрудников

Показатели	Группы с различным уровнем привычной двигательной активности старшего возраста			
	I Средняя	II Высокая	III Ниже средней	IV Низкая
Индекс напряжения регуляционных систем	низкое 37,3%	низкое 32,4%	высокое 58,5%	высокое 60,1%
Состояние вегетативно-нервной системы	сбалансированное	сбалансированное	сбалансированное	сбалансированное
Уровень личностной и ситуативной тревожности	низкое 36,5%	низкое 34,2%	высокое 56,2%	высокое 57,4%
Уровень агрессивности	низкое 38,1%	низкое 37,5%	высокое 57,3%	высокое 59,8%
Уровень враждебности и чувства вины	низкое 35,3%	низкое 35,4%	высокое 54,2%	высокое 55,6%

Таблица 4

Социальный статус лиц старшего возраста преподавателей и сотрудников

Показатели	Группы с различным уровнем привычной двигательной активности старшего возраста			
	I Средняя	II Высокая	III Ниже средней	IV Низкая
Жизненная активность	высокая 63,1%	высокая 65,5%	средняя 47,6%	низкая 37,3%
Социальная зрелость	высокая 61%	высокая 62%	средняя 46%	низкая 35%
Состояние материальной базы	среднее 46%	среднее 49%	среднее 48%	высокое 56%
<i>Семейное положение:</i>				
- замужем / женат	62%	53%	50%	42%
- отсутствие семьи	38%	47%	50%	48%
<i>Самореализация:</i>				
- оптимум	37%	48%	20%	12%
- недостаточный	25%	22%	22%	19%
- затраты	24%	20%	39%	46%
- зримый	13%	9%	18%	20%
- отсутствующий	1%	1%	1%	3%

Во II гр. (ВПДА) КУЖ очень высокий, жизнеспособность высокая сопротивляемость организма, высокие защитные процессы, так как большое внимание уделяется и физиологическому и психологическому и социальному статусу.

В III гр. (НСПДА) КУЖ низкий и жизнеспособность низкая, так как лица этой группы только начали заниматься двигательной активностью, это не позволяет им в большей мере уделять внимание физиологическому статусу и вести здоровый образ жизни.

В IV гр. (НПДА) КУЖ и жизнеспособность очень низкие, если эти люди не будут заниматься двигательной активностью, то в этом возрасте могут возникнуть не только хронические заболевания, но и существенные изменения в опорно-двигательном аппарате (рис. 2).

#### Выводы

По результатам проведённых экспериментальных исследований был разработан диагностический инструментарий, используемый для определения уровня жизнеспособности. В частности, в результате констатирующего исследования были выявлены индивидуально-типологические различия двигательной активности и определены морфофункциональные и психофизические критерии разделения всех занимающихся - лиц старшего возраста на четыре группы:

I гр. (СПДА) - средняя, привычная двигательная активность;

II гр. (ВПДА) - высокая привычная двигательная активность;

III гр. (НСПДА) - низкая, средняя привычная двигательная активность;

IV гр. (НПДА) - низкая привычная двигательная активность.

В результате проведённых исследований были выявлены статусы жизнеспособности: физиологический, психологический и социальный.

Интеграция данных показателей позволила проследить влияние двигательной активности на все четыре группы обследуемых. В ходе исследований выявлено, что в IV гр. (НПДА), у лиц старшего возраста не только резко снижен физиологический статус, но психологический и социальный статусы имеют не высокие показате-

Таблица 5  
Коэффициент уровня жизнеспособности

	Уровень ПДА			
	I гр. (СПДА)	II гр. (ВПДА)	III гр. (НСПДА)	IV гр. (НПДА)
КУЖ	0,36	0,64	0,03	-0,44

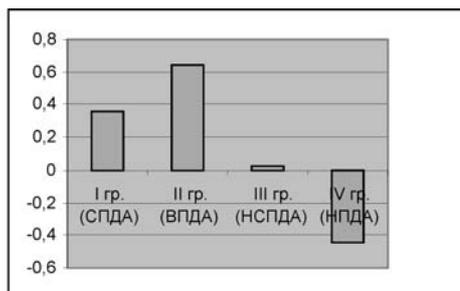


Рис. 2. КУЖ у лиц старшего возраста

тели. В III гр. (НСПДА) занимающихся всего 3 года, в значении физиологического статуса выражены улучшения, также наблюдаются улучшения в значениях психологического и социального статусов.

На основе полученных экспериментальных данных можно сделать вывод, что для людей старшего возраста одним из факторов, принципиально влияющим на снижение коэффициента жизнеспособности является состояние физиологического статуса, так как снижение физиологического статуса непременно приводит к ухудшению и психологического и социального статусов соответственно.

Исследования показали, что на физиологический статус и величину коэффициента уровня жизнеспособности привычная двигательная активность оказывает огромное влияние.

#### Литература

1. Волков В.М. К проблеме развития двигательных способностей. Теория и практика физической культуры. - М.: Физкультура и спорт, 1993. - № 5. - С. 6.
2. Калинина И.Ф. Приоритетные направления развития физической культуры в вузе. Альманах мировой науки. 2016. - №4 - 2(7). - С. 61 - 64.
3. Калинина И.Ф., Смирнов А.А., Ткаченко А.В. Оздоровительные технологии и формирование интереса к занятиям по физической культуре. / Инновационные технологии в современном

образовании сборник трудов по материалам II Международной научно-практической интернет-конференции. 2015. С. 148 – 150.

4. Коркушко О.В., Ярошенко Ю.Т. Максимальное потребление кислорода у мужчин в зависимости от возраста и уровня двигательной активности. Физиология человека. 1996. – Т. 22. – № 4. – С. 100 – 103.

5. Коркушко О.В., Шатило В.Б., Ярошенко Ю.Т. и др. Особенности влияния стимуляции и блокады бета-адренорецепторов на сердечно-

сосудистую систему в пожилом и старческом возрасте. Физиология человека. 1991. – Т. 17. – № 6. – С. 42 – 51.

6. Коренберг В.Б. Проблема физических и двигательных качеств. Теория и практика физической культуры. – М.: Физкультура и спорт, 1996. – №7. – С.54 – 57.

7. Fleg J.L., O'Connor F., Gerstenblith G. et al. Impact of age on the cardiovascular response to dynamic upright exercise in healthy men and women. // J. Appl. Physiology. 1995. – V. 78. № 3. – P. 890 – 900.

## Роль азербайджанцев – москвичей в развитии столичного кинематографа и драматургии

**Багиров А.М.**

Предметом научного исследования является основные творческие направления азербайджанских авторов, проживающих в Москве, в области киноискусства и драматургии, во благо взаимообогащения азербайджанской и русской культур. Также подробно анализируется вклад каждого участника данной группы в создании обширного экранно-сценического художественного наследия в советский и постсоветский период в московской азербайджанской литературной среде. Основная цель исследования состоит в том, чтобы чётко определить и объективно оценить роль этих творческих личностей в развитии двухсторонней межнациональной духовно-культурной связи азербайджанского и русского народов.

Ключевые слова: драматургия, режиссёр, кинематография, сценарист, спектакль, пьеса, художественный фильм, русское киноискусство, национальный колорит, азербайджанский менталитет, продюсерская деятельность, восточная тематика, азербайджанская драматургия, психологическая драма, литературная среда.

Bagirov A. M.

Role of Azerbaijanians – Muscovites in development of capital cinema and dramatic art

The subject of scientific research is a basic creative directions of Azerbaijani authors living in Moscow, in the field of cinema and drama, for the sake of Azerbaijan and Russian cross-fertilization of cultures. Also examines the contribution of each party to this group in the creation of extensive screen-stage artistic heritage in the Soviet and post-Soviet period in the Moscow literary Azerbaijan environment. The main objective of the study is to clearly define and evaluate the role of these creative individuals in the development of two-sided ethnic spiritual and cultural connection, Azerbaijani and Russian peoples.

Keywords: drama, film director, cinematography, screenwriter, performance show, play, feature film, Russian cinema, national flavor, Azerbaijani mentality, production activities, Eastern subjects, Azerbaijani drama, psychological drama, literary environment.

В драматургии и кино, начиная от пьес, сценарной работы и заканчивая профессией продюсера, авторы азербайджанцы, проживающие в Москве, внесли немалый вклад. В этой области плодотворно и талантливо творили кинорежиссёр и сценарист Аждар Ибрагимов (1919–2001), прозаик и сценарист Гусейн Наджафов (1924–1989), прозаик и кинодраматург Абдул Гусейнов (р.1925), прозаик, драматург, кинодраматург, режиссёр и продюсер Рустам Ибрагимбеков (р.1939), поэт, драматург и сценарист Алла Ахундова (р.1939), публицист и кинодраматург Фархад Агамалиев (1946–2012), режиссёр, сценарист и продюсер Олег Сафаралиев (р.1952), и все они являлись членами Союза Кинематографистов СССР.

Известный кинорежиссёр, сценарист, прозаик, актёр, педагог, Заслуженный деятель искусств Азербайджанской и Туркменской ССР (1959), Народный артист Азербайджанской ССР (1971), Народный артист СССР (1991) Аждар Муталлим оглы Ибрагимов родился 29 апреля 1919 года в Ашхабаде в семье ремесленника, переехавшей из города Ардебил Южного Азербайджана в Туркмению. В 1940 году он окончил Ашхабадскую театральную школу и трудовую деятельность начал на Ашхабадской киностудии. Был участником Великой Отечественной войны, в 1945 году в чине старшего лейтенанта демобилизовался из армии и стал работать заместителем директора Туркменской Государственной филармонии. В 1946 году поступил во Всесоюзный Государственный институт кинематографии (ВГИК) на режиссёрский факультет в группу Сергея Юткевича (1904–1985) и Михаила Ромма (1901–1971). А в 1952 году Аждар Ибрагимов, окончив ВГИК, начал работать в Ашхабадской киностудии, снял два документальных фильма: «Фируза» и «На востоке Каспийского моря» (1953). Затем он с 1954 по



1959 год работал на киностудии «Азербайджанфильм». В Баку режиссёр снял два полнометражных художественных фильма: «Двое из одного квартала» (1957) и «Её большое сердце» (1958).

Аждар Ибрагимов по направлению Министерства культуры СССР с 1959 по 1962 годы работал в Северном Вьетнаме вместе с кинооператором Маликом Каюмовым и основал там киношколу, а позже эта школа стала Институтом кинематографии, где он преподавал актёрское мастерство и режиссуру. Вместе со своими вьетнамскими учениками в 1962 году наставник снял один полнометражный и два короткометражных художественных фильма: «Один день в начале осени», «Белоглазая птичка» и «Два солдата». За эти фильмы А. Ибрагимов был награждён Орденом Труда Вьетнама I степени (эта награда была равновалена Герою Социалистического Труда в СССР) и медалью. С 1962 года до конца жизни (20 сентября 1993) Аждар Ибрагимов работал на киностудии «Мосфильм» режиссёром-постановщиком и долгие годы руководил парткомом этой организации. Он похоронен в Баку на Аллее почётного захоронения.

Большинство известных фильмов Аждара Ибрагимова, вошедших в «Золотой фонд» советского кинематографа, были сняты на азербайджанском, турецком и русском материале. Замечательные кинофильмы «Её большое сердце» («Азербайджанфильм», 1958), «26 бакинских комиссаров» («Мосфильм» – «Азербайджанфильм», 1965), «Звёзды не гаснут» («Мосфильм» – «Азербайджанфильм», 1970), «Дела сердечные» («Мосфильм», 1973) ярко отражают азербайджанский национальный колорит и менталитет. Прекрасные любовно-лирические, остросоциальные талантливые киноленты «Двое из одного квартала» («Азербайджанфильм» – «Киностудия им. Горького», 1957), «Любовь моя, печаль моя» («Мосфильм» – «Туграфильм» – Турция, 1978) и «Чудак» («Азербайджанфильм», 1978) убедительно рассказывают зрителям о турецких реалиях, жизненных ситуациях, в которые попадают герои, а также об иерархическом устройстве турецкого общества. А нашумевший фильм «Неудобный человек» («Мосфильм», 1985) и по материалу, и по характерам, и по месту происхождения событий, является достойным образцом исконно русского киноискусства.

Аждар Ибрагимов автор киносценариев «26 бакинских комиссаров», «Звёзды не гаснут», «Любовь моя, печаль моя», «Свекровь», «Чудак» и «Неудобный человек», также его перу принадлежат и несколько искусствоведческих книг: «Кино в землянках» (Москва, «Искусство кино», 1967), «Киноискусство сражающегося Вьетнама» (Москва, «Искусство кино», 1968).

В кино и драматургии всемирно известным автором среди москвичей-азербайджанцев, бесспорно, является Рустам Ибрагимбеков, родившийся 5 февраля 1939 года в семье профессора географии Мамед Ибрагима Ибрагимбекова из потомственных интеллигентов прославленного города Шамахи. После окончания Азербайджанского института Нефти и Химии в 1963 году он работал научным сотрудником Академии наук Азербайджана, затем продолжил учёбу в аспирантуре Института Кибернетики АН СССР в Москве. В 1967 году параллельно окончил Высшие курсы сценаристов, а в 1974 году Высшие курсы режиссёров во ВГИКе.

В общей сложности Рустам Ибрагимбеков написал более 50 сценариев художественных и телевизионных фильмов. Его дебют в кино состоялся фильмом «В одном южном городе», посвящённым серьёзным морально-этическим проблемам, снятым в 1969 году режиссёром Эльдаром Кулиевым в «Азербайджанфильме». Сценарий фильма «Белое солнце пустыни» был написан в соавторстве с Валентином Ежовым и в 1969 году режиссёр Владимир Мотыль снял на киностудии «Мосфильм» картину, имевшую огромный успех в Советском Союзе и впоследствии поистине ставшей культовым киношедевром нескольких поколений зрителей. По свидетельству известного советского космонавта Алексея Леонова фильм «Белое солнце пустыни» был вначале для советских, а потом и для российских космонавтов в числе обязательных талисманов. Перед полётом всегда и основной, и запасной экипаж вместе смотрели эту картину. Ещё один интересный факт: почти через тридцать лет (1997) автор сценария Рустам Ибрагимбеков именно за этот фильм был награждён Государственной премией Российской Федерации.

В 1970 году Никита Михалков снял по сценарию Рустама Ибрагимбекова свой первый фильм «Спокойный день в конце войны». Потом они совместно сделали ещё три фильма,



которые стали известны зрителям почти всего мира: «Урга – территория любви» (1991), получивший премию «Золотой лев» Венецианского кинофестиваля 1991 года, премию «Феликс» Европейской академии киноискусства и Госпремию России в 1993 году; «Утомлённые солнцем» (1994), удостоенный высшей награды Каннского кинофестиваля 1994 года, премию «Оскар» Американской киноакадемии за лучший зарубежный фильм и Госпремию России в 1995 году; «Сибирский цирюльник» (1998), получивший Госпремию России в 1999 году. После этого Рустам Ибрагимбеков стал единственным лауреатом в России, которой был удостоен четырёхжды этой высокой государственной наградой.

По сценариям Рустама Ибрагимбекова в разные годы и в разных киностудиях мира были сняты и многие другие талантливые фильмы: «Повесть о чекисте» (1969), «И тогда я сказал – нет!» (1973), «Дачный домик для одной семьи» (1978), «Стратегия риска» (1978), «День рождения» (1978, в 1980 году получил Госпремию Азербайджанской ССР), «Допрос» (1979, в 1981 году получил Госпремию СССР), «Структура момента» (1980), «Перед закрытой дверью» (1981), «Деловая поездка» (1982), «Парк» (1984), «Храни меня мой талисман» (1986), «Свободное падение» (1987), «Другая жизнь» (1987), «Филёр» (1987), «Дикий» (1988), «Храм воздуха» (1989), «Человек, который старался» (1996), «Семья» (1998), «Мистерии» (2000), «Телефон доверия» (2001), «Сердце медведицы» (2001), «Ночь светла» (2004), «Кочевник» (2004), «Прощай, южный город!» (2006), «Райские птички» (2008), «Грозное время» (2010), «Неистовый, яростный, бешеный...» (2011), «Глазами призрака» (2011) и т.д.

Р. Ибрагимбеков занимается и режиссёрской работой, он сам был режиссёром снятых по своему сценарию следующих фильмов: «Сюита» – новелла в фильме «В один прекрасный день» (1976), «Человек, который старался» (1996), «Семья» (1998), «Телефон доверия» (2001) и др. Всемирно известный кинематограф иногда проявляет свой многогранный талант и в продюсерской деятельности. «Такси-блюз» (1990), «Дюба-дюба» (1991), «Разрушенные мосты» (Азербайджан – США, 1993), «Семья» (1998), «Музей дружбы народов СССР» (2000), «Кочевник» (2004), «Александр. Невская

битва» (2009) и ещё в нескольких других кинолентах Рустам Ибрагимбеков проявлял себя также в продюсерских ипостасях.

По сценариям Р. Ибрагимбекова сняты фильмы, посвящённые истории и современности Азербайджана: «Храм воздуха», (1989); «Стамбульская история» (1995); «Семья», (1998). Удачей киностудии «Азербайджанфильм» стали фильмы режиссёра Расима Оджагова, снятые по сценариям Рустама Ибрагимбекова: «Допрос», «День рождения», «Перед закрытой дверью», «Парк», «Другая жизнь», «Храм воздуха», «Семь дней после убийства» и др.

В дебютном фильме Р. Ибрагимбекова «В одном южном городе», была ярко передана история столкновения урбанистического и народного начал в южном городе Баку. Спустя более 30 лет по его же инициативе и по его же сценарию, написанному по мотивам повести «Проснувшись с улыбкой» была снята картина, продолжающая тему Баку, – «Прощай, южный город» (режиссёр Олег Сафаралиев), посвящённая Баку 1920-х годов, где главную роль сыграл сын популярного московского азербайджанского поэта Ильхама Бадалбейли – Заслуженный артист России Тимур Бадалбейли. Этот фильм рассказывает об уникальном поликультурном сообществе бакинцев, наполнен юмором и местным колоритом, вдохновлён ностальгией по безвозвратно ушедшему времени и пронизан мелодиями джаза. Картина стала лидером пятой церемонии Национальной Азербайджанской кинопремии «Гызыл чыраг» («Золотая лампа») (2006), получила награды XI Международного фестиваля «Восток-Запад» и была показана на ряде международных фестивалей.

Восточную тематику, в широком смысле, затронули фильмы по сценариям Р. Ибрагимбекова: «Другой берег» о постсоветском Тбилиси (2009), «Кочевник» об истории казахского народа (2004), «Колдун» (2003), «Дикий» (1988) об узбекском городе и другие.

Мастер мирового масштаба Рустам Ибрагимбеков является основателем и театра, и кинокомпании под названием «Ибрус» (аббревиатура составлена из первых слогов фамилии и имени автора), на которой снят ряд фильмов совместного производства, в том числе и с Азербайджаном. Театр «Ибрус» – театр двух городов: Москвы и Баку, актёры которого играют на русском и азербайджанском языках.



Один из талантливых, известных, современных театральных драматургов Азербайджана Рустам Ибрагимбеков написал более 20 пьес, которые были поставлены на разных языках на сцене более 100 театрах мира. Пьесы «Женщина за зелёной дверью» (1971), «Забытый август» (1972), «Похожий на льва» (1972), «Своей дорогой» (1973), «Прикосновение» (1974), «Побег» – «Путешественник» (1975), «Дом на песке» (1975), «Момент истины» (1978), «Парк» (1979), «Похороны в Калифорнии» (1981), «Семейный круг» (1982), «Ультиматум» (1983), «Под музыку Вивальди» – «Отель Забвение» (1984), «Петля» (1996), «Ищу партнёра для нечастых встреч» (2002), «Последний поединок Бунина» (2007), «Тартюф Агаевич» (2008) и др. ставились в Москве, Баку, Санкт-Петербурге, Праге, Нью-Йорке, Софии, Будапеште, Берлине, Стамбуле, Астане и в других городах мира. Спектакли, поставленные по пьесам Р. Ибрагимбекова на всех театральных сценах, всегда шли с большим успехом, и это не случайно. Ведь в его и кино, и театральной драматургии отражаются сильные чувства, которые свойственны сильным по духу героям, в частности, персонажам с ярко выраженной азербайджанской национальной ментальностью. Аллюзии к национальной самобытной культуре ощутимы даже в именах героев. В одной из ранней пьесе автора «Похожий на льва» герои носят национальные имена (Мурад, Солмаз, Рамиз, Махмуд), страсти кипят ни на шутку, сражение двух мужчин за любовь женщины кончается смертью одного из них: «Возвращается РАМИЗ. Со стаканом в руке стоит над ними. Он совершенно ошарашен случившимся. И впервые в жизни не пытается это скрыть. Способность МУРАДА умереть из-за любви к Лене опрокинула вдруг весь его жизненный опыт и представления о людях. Он всегда знал, что можно победить ценою жизни, но никогда не верил, что на это способны люди типа МУРАДА» [1].

Сложная структура внутреннего мира героя в пьесе «Ультиматум», воплощённая в противостоянии «четырёх личностей – героя и его трёх «внутренних я» (от обычного спора вплоть до вооружённого столкновения)» [2; с. 19], несомненно, имеет отношение не только к внутреннему разлому личности современного человека, но и к внутреннему конфликту ментальностей Востока и Запада. Подобным образом раз-

дваивается и образ героя в пьесе «Момент истины».

Название пьесы «Дом на песке» символично: оно относится и к дому на даче, который через силу строят старые родители героя, и к отношениям, которые пытается строить сам герой. Несмотря на все усилия по строительству семьи, она оказывается, разобщена, и попытка больной матери собрать сыновей на даче тоже оказывается попыткой строить отношения на песке. В действие пьесы влетают аллюзии к роли азербайджанцев в истории советской страны: в дачном городке много учёных, которые пишут диссертации буквально на материале жизни друг друга. Название пьесы носит экзистенциальный характер: несмотря на видимую нелогичность действий – отказываясь от услуг трактора, предоставленного услужливым соседом, осколки семьи пытаются вместе сдвинуть скалу, – это абсурдное действие, это упорство кажется в итоге действием единственно правильным. Финал пьесы демонстрирует нечеловеческое напряжение сил, которое противостоит любой слабости: «И вся семья – отец, мать, дочь и сын – одновременно наваливается на скалу в надежде сдвинуть её с места. Четыре человеческие фигуры застывают в напряжённом усилии, противоречащем нормальной житейской логике» [3].

Пьеса о жилищных условиях, о любви и о конфликте поколений концентрируется вокруг конфликта «нормальной житейской логики» и стойкости, принципиальности, экзистенциального мужества героев-азербайджанцев по национальности. В этой пьесе, как и в пьесах «Парк», «Женщина за зелёной дверью», воссоздаётся ирреальное пространство, где события происходят как бы в одном месте, становясь видимы героям благодаря особой чувствительности любящего сердца. По заключению исследователя азербайджанской драматургии Азиза Алекперова, характерным признаком психологической драмы становится «синхроническое изображение событий» в ирреальном пространстве [2; с. 16].

Тема кавказской национальности введена в пьесе «Похороны в Калифорнии», трагикомическом вестерне-антиутопии. Кавказцем оказывается главный герой, вторгающийся в «закрытый» город золотодобытчиков, в котором возведён его культ – как мёртвого героя. Но, даже



оказавшись живым, герой не может разрушить сети лжи, манипуляции, разврата, которые охватили город. Важно отметить, что героя принимают вначале за русского, как это свойственно для восприятия любых народов СССР на Западе; делая пространством действия Дикий Запад, драматург подчёркивает эту характерную особенность восприятия народов в американской культуре.

Рустам Ибрагимбеков всем своим творчеством в течение чуть ли не полвека не только в Азербайджане, но и в Советском Союзе, в России, и в мировом масштабе достойно служил и служит возвышению положительного имиджа своего народа. В его представлении азербайджанские реалии и Азербайджанская правда всегда воспринимаются в чужой этнокультурной среде совершенно адекватно, с доверием и без предвзятых отношений. Необходимо отметить, что такой высокий писательский рейтинг вовсе неслучаен, это результат многолетнего, неустанного, честного творческого труда. Художник, начиная с ранних произведений, и в прозе, и на экране, и на сцене со своими читателями всегда вёл доверительно правдивый разговор, не заискивал с ними ради сиюминутного успеха, не приукрашивал действительность, не избегал даже критики своего национального, если это требовалось для художественной достоверности истины. Такой объективный творческий подход к художественному материалу принёс Рустаму Ибрагимбекову заслуженную мировую славу и авторитет, потому и преподнесённое им любое доброе, положительное слово о своём народе беспрепятственно находит своих достойных адресатов во всех уголках нашей планеты и прибавляет к национальному имиджу Азербайджана немало морально-духовных дивидендов. Признаться, что такие яркие, великие личности известны во всём мире для своего народа являются редким везением, крупной находкой, а ещё точнее, ценным самородком, божьей наградой. Именно такие избранные творческие люди Всевышним наделяются благородной миссией быть носителем вечных национальных ценностей и глашатаями их среди других народов мира, во имя создания сокровищницы общечеловеческих духовно-культурных ценностей.

Поэтесса Алла Ахундова окончила Высшие сценарные курсы в 1967 году, а в 1971 году стала членом Союза Кинематографистов СССР.

По её сценариям снимался в разных киностудиях страны ряд фильмов: «У моря, где мы играли» («Одесская киностудия», 1967), «Хлеб поровну» («Азербайджанфильм», 1969), «Счастья вам, девочки!» («Азербайджанфильм», 1972), киноальманах «Однажды летом» («Киностудия им. Горького», 1973); «Автомобиль, скрипка и собака Клякса» («Мосфильм», 1974); «Яблоко как яблоко» («Азербайджанфильм», 1975); «Там, на неведомых дорожках...» («Киностудия им. Горького», 1982); киноальманах «Забутые вещи» («Рижская киностудия», 1982); «Любочка» («Одесская киностудия», 1984), а также мультфильмов: «Джыртдан» («Азербайджанфильм», 1969); «Прекрасная царевна Нефть» («Азербайджанфильм», 1974); «Стойкий оловянный солдатик» («Союзмультфильм», 1976) и др.

Надо подчеркнуть, что немало из её киноработ связаны с азербайджанской тематикой: психологический сценарий фильма «Хлеб поровну», по признанию самой писательницы, был написан под впечатлениями её послевоенного детства в Азербайджане. За сценарий этого фильма автор в 1971 году получила Государственную премию Азербайджанской ССР. Сценарий пленительно трогательного фильма «Счастья вам, девочки!», снятый на киностудии «Азербайджанфильм» режиссёром Эльдаром Кулиевым, основан на реальных событиях, когда на одном из пляжей Абшера бакинский школьник, спасая тонущих детей, сам погиб в море. Лирическая комедия «Яблоко как яблоко», повествующая о том, как старый садовник вывел сорт волшебных яблок без косточек, приносящих людям счастье, завораживает зрителя чистотой и добротой помыслов, а также преподнесёнными персонажами простых, светлых общечеловеческих ценностей. Алла Ахундова для сценария анимационного фильма «Джыртдан» («Коротышка») за основу взяла содержание одноимённой известной азербайджанской народной сказки. И мультипликационный фильм «Прекрасная царевна Нефть» был снят по мотивам одноимённой сказки, придуманной автором, конечно же, используя из существующих сюжетов в народном фольклоре.

Азербайджанский фольклорный материал для всего творчества Аллы Ахундовой всегда играл важную роль и был одним из основных источников её вдохновенного творческого труда. Пьеса в стихах «Тайна... Тайна... Тайна...» на-



писанная по мотивам азербайджанского фольклора была поставлена на сцене Московского драматического театра имени Н. В. Гоголя в 1993 году. Музыкальная восточная сказка была рассчитана и на взрослый и на детский возраст, может и поэтому спектакль пользуясь успехом у зрителей, около десяти лет был в репертуаре театра и выдержал более пятисот представлений. «Пьеса «Тайна...Тайна...Тайна...» написана прекрасным русским стихом и, по-видимому, неслучайно талантливому режиссёру Александру Бордукову захотелось её поставить. Особо подчеркнут не только его зрелость и профессионализм, но и смелость художника, который не побоялся рискнуть: ведь всегда взяты за постановку пьесы в стихах, да к тому же созданной по мотивам фольклора, да ещё с инонациональными характерами, которые неведомы московскому зрителю, разве не риск для режиссёра? Но Бордуков не проиграл: представление «Тайна...» идёт второй месяц с аншлагом» [4; с. 8]. Важной для успеха спектакля была и работа художника-постановщика, известного азербайджанского живописца, графика, сценографа Элчина Мамедова. Широкомасштабное, объёмное оформление сцены порождало ощущение разнообразия смены декораций и реквизита. Множество красочных костюмов позволяло актёрам часто преображаться, выступать в разных ролях, оставаясь неузнанными. Поистине весь спектакль смотрелся, как волшебное и праздничное полотно. А музыка Заслуженного деятеля искусств Азербайджана Джаваншира Кулиева, просто была пленительна. Когда на сцене пели и танцевали, зал прихлопывал в такт, а некоторые юные зрители даже присоединились к актёрам. Балетмейстер Марина Суворова вложила в спектакль частицу своей души и выполнила сложнейшую задачу. Ведь эта была первая встреча с азербайджанской музыкой, хореографией и балетмейстера, и всех актёров, которые были заняты в спектакле. Труд М. Суворовой не пропал даром: танцы актёров были пластичными, а движения свободными, самое главное, создавалось впечатление, что на сцене танцевали, плясали, двигались, жестикулировали именно азербайджанские персонажи. Надо особо отметить, что такому заслуженному успеху спектакля способствовало именно успешное воплощение в нём азербайджанского национального колорита и менталитета всем твор-

ческим коллективом спектакля, включая и автора пьесы.

Для Аллы Ахундовой яркое отражение азербайджанского колорита и национального менталитета в своих поэтических и прозаических произведениях, кино и драматургических работах, а также публицистических статьях является характерной чертой и одной из её главной творческой миссии. И весь её творческий путь наглядно демонстрирует, что она всегда успешно справляется с этой благородной, архиважной задачей. На наш взгляд, это не душевный порыв, а внутренняя потребность автора. Ибо, являясь носителем двух великих культур — славянской и тюркской, живя в духовной столице славянского мира, выглядело бы, как минимум, странно, если А. Ахундова вела бы себя отстранённо от этой глобальной задачи. «Ибо стабильное будущее и мирное обустройство нашей многолетней планеты во многом зависит именно от взаимопонимания СЛАВЯНСКИХ и ТЮРКСКИХ народов, ХРИСТИАНСКОЙ и ИСЛАМСКОЙ цивилизаций!» [5; с. 4] Для этого взаимопонимания как раз и нужны художественно-образные слова, сеющие добро и проповедующие общечеловеческие ценности. А суть всей жизни и творчества Аллы Ахундовой — яркое подтверждение этому.

Популярный журналист, публицист Фархад Муталиб оглы Агамалиев немало сделал и в области кинематографии. В 1979 году окончил сценарный факультет ВГИКа, по его литературным сценариям были сняты фильмы «Старый причал», «Поражение после победы», «В семнадцать мальчишеских лет», «Тот, который не просил» и др. Он — автор нескольких документальных кинолент, снятых на киностудиях Баку, Москвы, Свердловска и Минска. По его пьесе «Стрела и цель» поставлен был спектакль в Азербайджанском Государственном Русском драматическом театре им. Самеда Вургуня в Баку. В 1970–80-х годах Фархад Агамалиев работал редактором в журнале «Советский экран» и кинообозревателем в газете «Советская культура». Во всех кинематографических работах Ф. Агамалиева ярко выражен азербайджанский национальный колорит и внимательное, бережное отношение к его преподнесению и пропаганде в русскоязычной культурной среде, ибо он был широко просвещённым патриотом родного Азербайджана.



Талантливый работник кино, режиссёр, сценарист и продюсер Олег Мирзаагаевич Сафаралиев родился в 1952 году в Джамбульской области Казахстана. В 1973 году окончил исторический факультет Азербайджанского Педагогического института, десять лет преподавал историю в городе Сальяны, в средней школе №1. В 1988 году окончил режиссёрский факультет ВГИКа в мастерской Сергея Соловьёва и был приглашён на работу в «Мосфильм». Из его значимых режиссёрских работ можно назвать следующие фильмы: «Прямая трансляция» (1989), «Прощай, южный город» (2006), «Савва Морозов» (2007), «Ка-де-бо» (2007), «Петровка, 38. Команда Семёнова» (2008), «Найди меня» (2010), «Дежурный ангел 2» (2012) и др. В творческом активе О. Сафаралиева также имеются талантливые сценарные и продюсерские работы: «Президент и его жена» (1996), «Снежная королева» (2006), «Ка-де-бо» (2007), «Безумный юбилей» (2011) и др.

Скромный и интеллектуальный московский азербайджанец Олег Сафаралиев по мере своей творческой возможности занимается и продолжением национального кинематографа, и продвижением драматургии. В 1991 году в Азербайджанском Государственном Русском драматическом театре им. Самеда Вургуня поставил спектакль по пьесе Рустама Ибрагимбекова «Семейный круг». В настоящее время в основном как режиссёр снимает сериалы и документальные фильмы.

Таким образом, вклад москвичей-драматургов и сценаристов азербайджанского происхождения связан с развитием театрального сценического и кинематографического искусств. При этом их творчество хотя и связано зачастую с национальной тематикой, но не ограничено ею. Несомненно, центральную роль в данном направлении играет творчество Аждара Ибрагимова, Рустама Ибрагимбекова и Аллы Ахундовой. Как уже выше отметили, Р. Ибрагимбеков выступает не только в роли талантливого автора, режиссёра, но и в роли удачливого менеджера, продюсера, инициатора открытия авторской киностудии и театра. В фильмах, которых выступил сценаристом этот знаменитый автор, поистине получили мировое признание и это подтверждает значение творческого наследия московских азербайджанцев в области кино и театральной драматургии.

## Литература

1. Рустам Ибрагимбеков. «Похожий на льва» [Электронный ресурс].

Режим доступа: <http://www.litmir.net/br/?b=58314>

2. Азиз Алекперов. «Художественная условность в советской азербайджанской драматургии (1960–1980 гг.)». Автореферат диссертации кандидата филологических наук. Баку. 1991. Стр. 19; 16. 29 с.

3. Рустам Ибрагимбеков. «Дом на песке» [Электронный ресурс].

Режим доступа: <http://tululu.org/read64459/28/>

4. Абузар Багиров. «В чём же тайна?». Рецензия на спектакль «Тайна...

Тайна... Тайна...» по одноимённой пьесе А. Ахундовой в драматическом театре им. Н. В. Гоголя в Москве. «Деловой мир» №262, ежедневная газета государств СНГ. 25 декабря 1993 г. Стр. 8.

5. «С неба упало три яблока...» Сказки. Автор идеи, составитель и редактор Абузар Багиров. Москва, «ИзографЪ», 2006. Стр. 4. 207 с.

## Система преподавания иностранного языка в аспирантуре непрофильного (неязыкового) факультета (на примере факультета журналистики МГУ имени М.В. Ломоносова)

Акчурина А.Р., Краснова Т.В.

Статья посвящена преподаванию иностранных языков в аспирантуре факультета журналистики (МГУ имени М.В. Ломоносова) и рассматривает новые аспекты и подходы к преподаванию английского языка, и новые методы, внедренные в данной сфере. Новая программа позволяет учащимся аспирантуры овладеть навыками письменного и устного языка академического общения и повышает уровень профессиональной коммуникации молодых ученых.

Ключевые слова: аспирантура, исследование, иностранные языки, новые методы преподавания, научный текст.

Akchurina A.R., Krasnova T.V.

System of teaching a foreign language in a postgraduate study of non-core (not language) faculty (on the example of faculty of journalism of Lomonosov Moscow State University)

The article dwells upon the problem of teaching of foreign languages to the postgraduate students of the Department of Journalism (Moscow State University), its new aspects and approaches, and the new methods implemented in this field. The new programme equips the postgraduate students with the skills of academic communication both in written and oral form and rises the young scholars to higher levels of professional communication.

Key words: postgraduate, studies, foreign languages, new methods of teaching, academic writing.

Преподавание иностранных языков в аспирантуре непрофильных (неязыковых) вузов претерпевает в последние годы значительные изменения, как и преподавание языков на предшествующих ступенях образования. Применение новых подходов к обучению студентов высшей школы иностранным языкам ставит перед преподавателями и методистами новые задачи, связанные с применением компетентностного подхода к преподаванию языков, уделением все большего внимания самостоятельной работе студента и аспиранта (автономное обучение). В настоящей работе мы затронем лишь некоторые аспекты данной проблемы – вопрос о преподавании иностранного языка в аспирантуре факультета журналистики.

Как нам представляется, факультет журналистики находится в особом положении в отношении преподавания иностранных языков, так как, не будучи формально профильным факультетом, он, тем не менее, безусловно относится к подразделениям филологической направленности. В связи с этим перед преподавателями и методистами, работающими с аспирантами факультета журналистики, стоит задача не только обеспечить обучающихся соответствующим их специальности лингвистическим инструментарием, но и открыть перед молодыми исследователями возможность полноценной научной работы на иностранном языке как в научном поле, так и в области практической (СМИ).

Необходимо отметить, что постановка таких задач продиктована изменением требований к ученым: рейтинг современного исследователя как в технической, так и в гуманитарной областях определяется в настоящее время не только признанием в своей стране, но и активным взаимодействием с международным науч-

Таблица 1

№	Раздел дисциплины	Формы текущего контроля
1	Чтение, перевод и анализ англоязычного текста академической направленности	Перевод специализированного текста
2	Реферирование англоязычного текста академической направленности	Реферирование статьи академической направленности
3	Анализ и применение академической терминологии	Составление тезауруса академической направленности
4	Продуцирование самостоятельного текста академической направленности	Подготовка и презентация самостоятельного академического текста (статьи)

Экзамен кандидатского минимума

ным сообществом и публикациями в высоко-рейтинговых зарубежных журналах.

Повышение общего уровня преподавания иностранных языков на более ранних ступенях образования позволило нам принять в качестве порогового уровня в аспирантуре уровень C1 по универсальной европейской шкале оценивания CEFR (The Common European Framework of Reference for Languages). Таким образом, перед аспирантами факультета журналистики встает задача не столько изучения, например, грамматики английского языка, или даже специализированной лексики масс-медиа, как это бывало прежде<sup>1</sup>, сколько предоставления в распоряжение молодого исследователя научного категориального аппарата; обучение его работе с научными статьями и монографиями по специальности, а также продуцирование самостоятельного научного текста на соответствующем международном уровне.

Руководствуясь поставленными задачами, мы разработали учебную программу дисциплины «Иностранный язык для академических целей. Английский язык», предназначенную для формирования у аспирантов устойчивых навыков использования английского языка как средства межкультурной и научной коммуникации. Программа курса предусматривает: овладение общенаучной лексикой, понятиями и терминами, принятыми в сфере медиаисследований; навыками работы с англоязычными академическими (научными) текстами; формирование умения их анализировать, интерпретировать, а также продуцировать авторские тексты научного характера на английском языке, выступать с научными докладами и сообщениями, участвовать в межкультурных и научных дискуссиях.

Целью освоения дисциплины «Иностранный язык для академических целей. Английский язык» является формирование у аспирантов навыков владения английским языком как средством профессиональной и межкультурной коммуникации в научно-исследовательской и преподавательской работе.

Среди основных задач, стоящих перед обучающимися, можно выделить овладение навыками самостоятельной академической работы с иноязычными текстами, овладение терминологией, принятой в сфере медиаисследований; развитие навыков критического мышления, анализа и обработки текстов; овладение навыками продуцирования авторского текста на иностранном языке как в устном, так и в письменном виде, ведения дискуссии и дебатов в академическом формате; овладение навыками создания презентации, написания докладов и статей на иностранном языке с целью обеспечения интеграции молодого исследователя в актуальную парадигму современного научного процесса.

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных и общепрофессиональных компетенций, предусмотренных Образовательным стандартом аспирантуры МГУ<sup>2</sup>:

- готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач (УК-3);
- готовность использовать современные методы и технологии научной коммуникации на иностранном языке (УК-5);
- способность разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта (ОПК-2);

Таблица 2

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	В том числе		
		Аудиторная работа с преподавателем	Консультационные часы	Самостоятельная работа аспиранта
<b>Чтение, перевод и анализ англоязычного текста академической направленности</b> - Отработка навыков различного типа чтения на материале статей академической направленности; - Отработка техники перевода текста профессиональной направленности; - Анализ различных типов текстов академической направленности.	54	25	2	27
<b>Реферирование англоязычного текста академической направленности</b> - Отработка навыков реферирования профессиональных текстов; - Составление кратких аннотаций и тезисов статей по выбранной академической тематике.	54	25	2	27
<b>Анализ и применение академической терминологии</b> - Анализ академических текстов с точки зрения профессиональной терминологии; - Применение научных терминов при анализе и продуцировании текста.	54	25	2	27
<b>Продуцирование самостоятельного текста академической направленности</b> - Составление аннотаций, тезисов и написание самостоятельных научных статей по тематике исследования аспиранта; - Устная презентация научного сообщения/доклада по выбранной тематике.	54	25	2	27

- владение необходимой системой знаний об актуальных практиках и научных исследованиях, соответствующих профилю подготовки (ОПК-3);

- способность к эффективному применению современной методологии и методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности, соответствующей профилю подготовки (ОПК-4).

Для более успешного достижения поставленных задач весь процесс обучения был разделен на 4 основных раздела (модуля) (табл. 1).

Исходя из отведенного в учебном плане количества часов на преподавание иностранного языка (6 зачетных единиц, 2 семестра), содержание разделов дисциплины было распределено следующим образом (табл. 2).

В качестве аудиторных форм работы в аспирантуре предусмотрены семинарские занятия, индивидуальные и групповые консультации, подготовка презентации, сообщений, докладов, продуцирование самостоятельного научного текста.

Самостоятельная работа студентов обеспечивается подготовленным преподавателем списком литературы с указанием адреса электронного доступа к большинству монографии и статей из списка дополнительной литературы, а также доступностью электронных версий презентаций по лекционным материалам и кейсам, которые преподаватель выкладывает на согласованный со студентами общедоступный Интернет-ресурс.

В самостоятельную работу аспиранта входит выполнение контрольных заданий по всем разделам учебной дисциплины:

- перевод и реферирование статей;
- составление академического тезауруса;
- подготовка презентации по выбранной тематике;

- написание тезисов и статьи академической направленности.

В распоряжении студентов факультета журналистики находится база данных «Меди@тека», предоставляющая доступ к корпусу современных научных статей. Нам представляется, что работа с актуальными научными текстами дает возможность аспирантам не только быть в курсе последних научных тенденций и работ зарубежных коллег, но и задавать определенный лингвистический и категориальный уровень их собственных работ.

Подобная организация учебной программы привела к существенным изменениям в структуре и содержании экзамена на кандидатский минимум по иностранному языку. Условием допуска к экзамену является представление после окончания изучения дисциплины выполненных и проанализированных заданий по четырем разделам учебной дисциплины и презентации по теме диссертационного исследования.

Кандидатский экзамен по английскому языку состоит из:

1) составления тезисов к статье/фрагменту статьи академической направленности (объем статьи/фрагмента статьи – приблизительно 10 000 печатных знаков (3-4 страницы);

2) перевода выделенного фрагмента статьи академической направленности (объем текста – 2 500 печатных знаков);

3) пересказ и анализ содержания статьи академической направленности.

Как мы видим, основной целью обновленной программы «Иностранный язык для академических целей» является освоение аспирантами навыков коммуникации в академической среде на различных уровнях. Выпускник по специальности «Преподаватель-исследователь» должен уметь читать публикации научного характера в соответствующей исследовательской отрасли, выступать с докладами о результатах проделанной работы на научно-практических конференциях, вести дискуссии с коллегами, а также продуцировать собственные тексты академического плана – тезисы и научные статьи.

При идеальной реализации данной программы аспирант сможет осуществлять научную работу на иностранном языке практически в том же объеме, что и на родном языке, чего требуют изменившиеся требования современного научного сообщества. Учитывая возросшее влияние показателей цитируемости, в частности международного уровня, нельзя игнорировать возможность реализации научного потенциала на различных площадках, где работу может заметить коллега, другой исследователь в этой области или просто интересующийся выбранной темой.

## Литература

1. Муратова И.А., Краснова Т.В., Акчурин А.Р. Программа дисциплины «Иностранный язык для академических целей. Английский язык» - [goo.gl/zPcHxD](http://goo.gl/zPcHxD)

2. Altheide D.L., Snow R.P., Media Worlds in the Postjournalism Era, Aldine De Gruyter, 1991

3. Bell A., The Language of News Media, Oxford: Blackwell, 1991

4. Downing J.D., McQuail, D., Schlesinger P., Wartella, E., The SAGE Handbook of Media Studies, Thousand Oaks, SAGE Publications, 2004

5. Eadie W.F., 21<sup>st</sup> Century Communication. A Reference Handbook, SAGE Publications, 2009

6. Lievrouw L.A., Livingstone S., The Handbook of New Media, Thousand Oaks, SAGE Publications, 2006

7. Lundby K., Mediatization: Concept, Changes, Consequences, Peter Lang Publishing, New York, 2009

### Периодические издания

1. Journal of Communication - [http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/\(ISSN\)1460-2466](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/(ISSN)1460-2466) и другие издания базы Wiley - <http://onlinelibrary.wiley.com/>

2. Архив журналов Cambridge University Press - <http://journals.cambridge.org/>

3. Архив журналов Oxford University Press - <http://www.oxfordjournals.org/>

4. Журналы и книги Metapress - <http://metapress.com/>

5. Журнальные коллекции JSTOR - <http://www.jstor.org/>

6. Project MUSE - <http://muse.jhu.edu/>

7. Журналы издательства Elsevier - <http://www.sciencedirect.com/>

8. SAGE (STM&HSS) - <http://online.sagepub.com/>



**Ссылки:**

1 Ранее исследователи и методисты, занимавшиеся проблемой преподавания иностранных языков в аспирантуре, ограничивались преподаванием General English и Language for Special Purposes (О.А. Прохорова О.А., Воног В.В. Компетентностный подход в обучении иностранным языкам в аспирантуре. - Вестник ТГПУ 2015. 12 (165); Самойлова Е.В., Назарова О.В., Корнилецкая Н.С. Актуальные проблемы и перспек-

тивы преподавания иностранного языка студентам неязыковых специальностей вузов в рамках интегрированного подхода. – Интеграция образования, 2014, № 2).

2 URL: <http://www.journ.msu.ru/education/aspirant/osnovnaya-obrazovatel'naya-programma-vysshego-professional'nogo-obrazovaniya-po-napravleniyu-podgotovk.php#1> (дата обращения: 03.02.2017).

## Наши авторы

**Акопян** Диана Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, Самарский государственный экономический университет. managementsseu@mail.ru

**Акчурина** Александра Романовна - старший преподаватель, к.ф.н., МГУ имени М.В. Ломоносова (кафедра иностранных языков для факультета журналистики факультет иностранных языков и регионоведения);

**Афонин** Юрий Алексеевич – кандидат социологических наук, доктор экономических наук, профессор МГУ им. М.В. Ломоносова. juriaafonin@rambler.ru

**Ахмедова** Муслимат Газиевна – доктор философских наук, профессор кафедры социологии Российского государственного социального университета. muslima11@rambler.ru

**Багиров** Абузар Мусаевич - кандидат филологических наук, доцент, МГИМО МИД РФ, abuzar-bam@mail.ru

**Барков** Сергей Александрович – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии организаций и менеджмента социологического университета МГУ им. М.В. Ломоносова

**Батуренко** Светлана Алексеевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры истории и теории социологии социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. level\_s@rambler.ru

**Безбородова** Мария Валерьевна – кандидат филологических наук, доцент, кафедра фонетики английского языка, Московский государственный лингвистический университет, e-mail: mvb87@rambler.ru

**Гуляева** Светлана Степановна – кандидат педагогических наук, доцент, Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта

**Добреньков** Владимир Иванович – доктор философских наук, профессор, МГУ им. М.В. Ломоносова. theory@socio.msu.ru

**Дорохина** Ольга Васильевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления факультета государственного и муниципального управления Института государственной служ-

бы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

**Желнов** Василий Маркович – кандидат философских наук, доцент кафедры социальной философии и философии истории философского факультета МГУ имени М.В. Ломоносова. metaphysic@rambler.ru

**Забнева** Эльвира Ивановна – кандидат социологических наук, доцент кафедры экономики и управления, Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачёва, zabnevailvira@mail.ru

**Кабайкина** Ольга Владимировна – аспирантка кафедры современной социологии социологического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, kabaykinaov@mail.ru

**Кравченко** Альберт Иванович – доктор социологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник кафедры истории и теории социологии социологического факультета МГУ. kravchenkoai@mail.ru

**Краснова** Татьяна Викторовна - старший преподаватель, МГУ имени М.В. Ломоносова (кафедра иностранных языков для факультета журналистики факультет иностранных языков и регионоведения)

**Ксенофонтова** Елена Геннадьевна – канд. психол. наук, доцент кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова

**Кудрявцев** Владимир Александрович – кандидат философских наук, доцент кафедры истории и теории социологии социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. vladikudr@mail.ru

**Логвечнева** Елена Сергеевна – аспирант кафедры менеджмента и административного управления, Российский государственный социальный университет, elena\_log@inbox.ru

**Максимов** Арсений Андреевич – аспирант кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.

**Поплавская** Ирина Анатольевна – кандидат социологических наук, кафедра истории и теории социологии социологического



факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.  
tabirina@live.ru

**Савинов** Тимур Хакбердиевич – магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, savinov\_timur@mail.ru

**Сагитов** Салават Талгатович – доцент кафедры социологии и социальных технологий Уфимского государственного авиационного технического университета, кандидат социологических наук, Sagitov.st@bashkortostan.ru

**Свердликова** Елена Альбертовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.

**Субочев** Николай Сергеевич – доктор социологических наук, профессор, Волгоградская академия госслужбы при Президенте РФ. subnikser@mail.ru

**Сущенко** Ольга Александровна – аспирантка кафедры социологии семьи и демографии социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. suschenko Olga@ya.ru

**Чайковская** Ольга Евгеньевна – кандидат педагогических наук, доцент, Московский государственный строительный университет (национальный исследовательский университет), olga-chajkovskaja@mail.ru

**Юрасова** Мария Владимировна - кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии организаций и менеджмента социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова