

Российская академия наук  
Институт психологии

**А. Л. Журавлев**  
**А. Б. Купрейченко**

**НРАВСТВЕННО-  
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ  
РЕГУЛЯЦИЯ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
АКТИВНОСТИ**



Издательство  
«Институт психологии РАН»  
Москва 2003

УДК 159.9.07

ББК 88

Ж 91

**Ж 91** Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. — 436 с.

УДК159.9.07

ББК 88

В монографии представлены результаты комплексного теоретического и эмпирического исследования нравственно-психологической регуляции экономической активности представителей разных социальных групп современной России, различающихся типом деловой активности и субъективным экономическим статусом: предпринимателей и менеджеров, руководителей на государственных и негосударственных предприятиях, работников предприятий различных форм собственности и т.д.

Большое внимание уделено анализу динамики экономического сознания личности и группы в 90-е годы XX в. и в начале XXI в. Важное место занимают исследования таких факторов экономической активности, как: психологическая дистанция между людьми, феномен доверия и отношение личности к соблюдению нравственных норм. Сформулированы теоретические положения о взаимодействии нравственно-психологических и социально-экономических факторов в изменяющемся российском обществе.

Монография содержит авторские программы эмпирических исследований и конкретные методические приемы. Она представляет интерес для специалистов в области социальной и экономической психологии, психологии личности, труда и управления, а также для экономистов, социологов и исследователей в области деловой этики.

ISBN 5-9270-0038-X

*Книга издана при финансовой поддержке  
Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ),  
грант № 01 – 06 – 00151 а*

© Институт психологии Российской академии наук, 2003

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Большое внимание к проблемам нравственности является традиционным для отечественной психологии (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, Е.В. Шорохова и др.). Однако современный этап истории нашей страны вызывает особый интерес в связи с проблемой нравственно-психологической регуляции экономической активности. В российской истории нечасто встречались периоды, когда экономические трансформации столь ощутимо затрагивали формы и отношения собственности, как это происходило в последние десятилетия. Масштаб и радикальность социально-экономических изменений, которые происходили в российском обществе в 90-е годы XX века, предоставляют современным исследователям возможность получения уникального эмпирического материала. Рост интереса к исследованиям нравственности в современной России обусловлен тем, что период радикальных изменений в обществе неизбежно вызвал изменения морали. Внимание к психологическим проблемам нравственной регуляции экономической активности усиливается и во всем мире, так как общие интеграционные процессы обусловили более тесное непосредственное взаимодействие людей различных культур с их особым мировоззрением, этическими ценностями и нормами. Кроме того, изменение отношений общества и бизнеса в последние десятилетия привело к принципиально новому взгляду на взаимовлияние экономической активности и этических норм.

В данной монографии представлены результаты комплексного теоретико-эмпирического исследования взаимосвязи нравственно-психологических и экономических феноменов. Исследование можно отнести к категории системных по целому ряду оснований. Во-первых, объектом исследования выступали представители

различных социальных групп: современные российские предприниматели и менеджеры, руководители государственных и негосударственных предприятий, предприниматели России и Вьетнама, работники предприятий различных форм собственности и т.д. Выбор в каждом конкретном исследовании того или иного объекта был подчинен основной цели — проследить взаимосвязи социально-экономических и нравственно-психологических феноменов. Перечисленные социальные группы различаются, как правило, социально-экономическими условиями деятельности, типом или уровнем экономической активности.

Системный характер исследования заключается, во-вторых, в широком охвате ключевых нравственно-психологических и социально-экономических явлений. В монографии представлены исследования следующих нравственно-психологических феноменов: отношений нравственности личности и группы, компонентов экономического сознания, ценностных ориентаций, феноменов психологической дистанции личности с представителями различных социальных категорий и доверия личности другим людям. Совокупность социально-экономических феноменов, рассматриваемых в работе, включает: вид и формы экономической активности, социально-экономические условия жизнедеятельности, тип деловой активности, продуктивность экономической активности.

В-третьих, каждый из названных феноменов рассматривается как многомерное динамическое явление. Большое значение имеет представленное в монографии исследование динамики экономического сознания различных групп российского общества в течение последнего десятилетия. Важным вкладом в развитие теории психологического отношения является не только построение системы детерминант психологических отношений нравственности, которая представлена в работе, но и эмпирическое доказательство того, что критерием гибкости психологического отношения личности к соблюдению нравственных норм выступает ее психологическая дистанция с представителями различных социальных категорий.

Как было сказано выше, основу представленных эмпирических исследований составляет анализ взаимосвязей нравственно-психологических и социально-экономических феноменов. Кроме того, важной особенностью работы является содержащийся в ней анализ того, каким образом связаны между собой изучае-

мые нравственно-психологические феномены. Так, например, прослежены связи отдельных составляющих экономического сознания, в частности, субъективно-экономического статуса и ценностных ориентаций личности. Показано, что доверие является структурным элементом психологической дистанции. Эмпирически установлена взаимосвязь отношения к соблюдению нравственных норм и психологической дистанции.

И, наконец, представляемое монографическое исследование является междисциплинарным, что также соответствует принципу системности.

Разрабатываемые направления исследований являются одновременно и традиционными, и сравнительно новыми для отечественной психологии. Традиционными можно считать исследования следующих феноменов: экономического сознания, психологического отношения, ценностных ориентаций. Однако подходы к их изучению и разработанные структуры перечисленных феноменов отличаются новизной. В частности, оригинальным является методический подход к количественной оценке психологического отношения личности к соблюдению нравственных норм. Наибольшего внимания в связи с этим заслуживают разработанные концептуальные схемы, программы исследований и методические приемы. Таким образом, как одну из основных особенностей данной монографии можно отметить ее программный характер.

Структура монографии включает четыре раздела. Первая глава **теоретического раздела** содержит подробный анализ взаимодействия социально-психологических и социально-экономических феноменов в изменяющемся обществе. С опорой на результаты конкретных исследований, раскрыты механизмы и условия, а также выделены основные типы их взаимодействия: прямого причинно-следственного; количественно-опосредствованного; качественно-опосредствованного; реверсивного причинно-следственного; паритетного.

Во второй главе теоретического раздела представлена психологическая модель нравственной регуляции экономической активности, которая в качестве составляющих включает психологическое отношение личности к соблюдению нравственных норм и ее психологическую дистанцию с представителями различных социальных категорий как основной критерий гибкости этого отношения. Показано, что феномен отношений нравственности

выступает важной детерминантой экономической активности. Отношения нравственности субъекта в значительной степени определяют выбор вида экономической активности, методы и средства достижения экономических целей, а также специфику отношений с партнерами по деловому взаимодействию.

Третья глава посвящена теоретическому анализу психологических отношений нравственности, в результате которого определены следующие понятия. *Психологические отношения нравственности* - эмоционально окрашенные представления и оценки объектов, явлений и событий, связанных с нравственностью и нравственной регуляцией жизни личности, группы или общества в целом. *Психологическое отношение к соблюдению нравственных норм* является одним из структурных компонентов психологических отношений нравственности, а именно конативным (поведенческим) компонентом. Психологическое отношение к соблюдению нравственных норм представлено в сознании субъекта в виде мотивов, намерений и готовности совершать поступки, связанные с нравственной регуляцией. Выделены основные количественные показатели психологического отношения к соблюдению нравственных норм: уровень отношения, гибкость (степень дифференциации уровня отношения при взаимодействии с различными людьми) и устойчивость во времени.

Во **втором разделе** монографии представлены результаты исследования экономического сознания личности и группы. Проблема исследования состоит в том, чтобы выделить наиболее существенные компоненты экономического сознания личности, позволяющие его описывать применительно к представителям различных социальных групп. *Экономическое сознание* личности как социально-психологический феномен есть результат взаимодействия, с одной стороны, личности с ее многочисленными индивидуально-психологическими характеристиками, а с другой стороны, социально-экономической среды с не менее многочисленными ее особенностями.

Предлагаемая в четвертой главе программа представляет собой разработку комплексного исследования экономического сознания, в этом ее наиболее принципиальное отличие от ранее применявшихся методических приемов изучения отдельных, хотя и очень важных, его компонентов. Главной социально-психологической «единицей» анализа экономического сознания является отношение личности к различным экономическим объек-

там, то есть явлениям экономического содержания. В структуре экономического сознания личности эмпирическим путем выделены 8 основных компонентов: социальные представления личности о себе как об экономическом субъекте; представления личности о материальном благосостоянии, богатстве и ее отношении к богатым и бедным людям; социальные установки личности на различные формы экономического поведения; отношение личности к деньгам; представление личности о доходных видах деятельности; представление личности о собственности и собственнике; психологическая готовность к конкуренции (соревнованию) с другими людьми в экономической сфере; ориентации личности на экономические ценности.

Одной из целей многолетнего исследования, результаты которого представлены в пятой главе, было проанализировать динамику экономического сознания предпринимателей, тесно связанную, как мы предполагаем, с социально-экономическими изменениями в российском обществе в 90-е годы XX века. Эмпирическое исследование включало три «поперечных среза», выполненных в 1994, 1997 и 1999 годах. Результаты выполненного исследования позволили заключить, что между 1994 и 1997 годами завершился так называемый «романтический» этап в развитии российского предпринимательства, который характеризовался наиболее оптимистическими ожиданиями, различными позитивными оценками многих экономических объектов, завышенными оценками собственных возможностей в повышении своих доходов, развитии своего бизнеса и т.п. В 1997 году, по сравнению с 1994 годом, субъективные представления и оценки были уже значительно более реалистичными и адекватными.

Период 1997 года можно интерпретировать как «срез» экономического сознания предпринимателей достаточно «зрелого» этапа их социального развития. Принципиально значимую роль в развитии экономического сознания предпринимателей сыграл экономический кризис августа 1998 года, который фактически вызвал изменения во многих элементах экономического сознания, обнаруженные в «срезе» 1999 года. Выявленные изменения позволяют квалифицировать состояние экономического сознания предпринимателей сферы малого бизнеса в 1999 года как «посткризисное». Обнадеживает тот факт, что, несмотря на некоторое общее снижение в 1999 году оптимистичности прогноза материального уровня жизни, все же около половины

предпринимателей высказали свои ожидания его повышения в будущем году.

Отдельные главы второго раздела посвящены анализу экономических представлений работников предприятий с разными формами собственности, исследованию влияния субъективно-экономического статуса на экономическое сознание личности и изучению ценностных ориентаций личности с различным субъективно-экономическим статусом. В главе 9 представлены результаты сравнительного анализа отношения предпринимателей к экономической политике во Вьетнаме и России, которые свидетельствуют о сходстве субъективных оценок внешних условий предпринимательской деятельности, в частности, экономической деятельности государственных органов власти. Это позволило сделать вывод о существовании общих закономерностей в становлении предпринимательства, несмотря на наличие явных различий во взаимоотношениях предпринимателей и представителей госструктур в России и во Вьетнаме.

**Третий раздел** монографии посвящен анализу феноменов психологической дистанции и доверия как факторов экономической активности личности и группы. В результате исследования устранена ранее существовавшая концептуальная несогласованность терминов «социальная дистанция», «психологическая дистанция», «межличностное доверие» и сформулировано определение психологической дистанции. *Психологическая дистанция* есть результат категоризации индивидом окружающего мира, и представляет собой психологическое отношение к объекту социального, материального, идеального мира, представленное в сознании индивида в пространственных и кинестетических эмоционально окрашенных образах. Социально-психологическая дистанция есть аналогичное отношение личности к социальному объекту. Как показали наши исследования, доверие является одним из основных компонентов психологической дистанции. Учитывая важность этого феномена как регулятора экономической активности и его явную неразработанность мы посвятили анализу доверия несколько отдельных глав.

В результате эмпирического исследования, представленного во второй главе третьего раздела, выделены основные структурные компоненты психологической дистанции: содержательная (качественная) и формально-динамическая стороны взаимоотношений личности с другими людьми. Установлено, что оба



компонента тесно взаимосвязаны. Структура психологической дистанции — гибкое и динамичное образование. Эта структура имеет групповые и индивидуально-психологические особенности.

Эмпирическое исследование оценки психологической дистанции представителями социальных групп с разным уровнем деловой активности показало, что психологическая дистанция одновременно определяется социально-экономическими и индивидуально-психологическими факторами. В частности, социально-экономический статус работающих молодых людей по сравнению со студентами накладывает отпечаток на их отношения с представителями всех групп социального окружения. Работающие молодые люди чувствуют себя более независимыми и менее подверженными контролю со стороны других людей, их отношения с другими людьми менее формальны и вынуждены, у них также выше уровень принятия других людей.

Результаты другой части исследования позволили сделать вывод о том, что различия в типе деловой активности определяют особенности категоризации предпринимателями и менеджерами своего социального окружения. Предприниматели по сравнению с менеджерами воспринимают более близкими те группы, от которых зависит благополучие бизнеса (клиентов, потребителей, поставщиков).

Таким образом, роль психологической дистанции как фактора экономической активности заключается в формировании у субъекта деловой активности различного отношения к представителям отдельных социальных групп, с которыми он вступает во взаимодействие. Это различное отношение, воспринимаемое как близкая, средняя или далекая психологическая дистанция, определяет выбор того или иного типа поведения при взаимодействии с представителями различных социальных категорий.

Двенадцатая, тринадцатая и четырнадцатая главы посвящены исследованию феномена доверия личности другим людям, доверия в организации и доверия предпринимателей разным видам организаций. В результате анализа сформулировано определение доверия личности другим людям и выделены основные его структурные элементы (компоненты): доверие на основе знания (предсказуемости объекта), доверие на основе надежности, доверие на основе единства. Кроме того, доверие соотносено с другими близкими понятиями, что важно в концептуальном смысле.

Разработана методика измерения доверия личности другим людям, включающая следующие 5 шкал: надежность, единство, предсказуемость, приязнь и расчет. Показатели по двум последним шкалам позволяют оценить склонность личности к подмене доверия верой или расчетом. Наиболее важными результатами эмпирических исследований с использованием разработанной методики являются выделенные особенности структуры доверия представителей различных социальных групп и построение типологии доверия. Выделены следующие психологические типы, различающиеся выраженностью отдельных компонентов доверия: «максималист», «понимающий людей», «эмоционально доверяющий», «доверяющий по тождеству и расчету».

Заключительный **четвертый раздел** монографии посвящен выявлению особенностей отношений нравственности различных субъектов экономической активности — организаций и социальных групп, различающихся уровнем деловой активности. Пятнадцатая глава посвящена разработке методических подходов к измерению отношения личности к соблюдению нравственных норм (ОСНН). Созданы шкалы, которые учитывают не только современные российские культурно-исторические условия, но и особенности социальных групп предпринимателей и менеджеров, а также влияние ситуации и психологической дистанции с представителями различных социальных категорий. Всего разработано пять шкал: правдивости, справедливости, ответственности, терпимости и принципиальности.

Применение шкал ОСНН проанализировано на основе трех методических подходов. Первый из них — подход к психологическому отношению как многомерному и динамичному явлению. Для его реализации разработан оригинальный методический прием, в соответствии с которым создана «трехмерная методика ОСНН». Второй — прикладной подход (опросники и интервью с открытыми и закрытыми вопросами). В рамках этого подхода созданы «экспресс-методики ОСНН». Третий подход реализован через деловые игры, выполняющие диагностические функции.

Шестнадцатая глава посвящена анализу отношения современных российских предпринимателей и менеджеров коммерческих предприятий к соблюдению нравственных норм. По нашему мнению, основные различия предпринимательской деятельности от менеджмента заключаются в следующем: обязательное наличие инновационности, более высокая степень риска, иная структура

ответственности, большая степень вовлеченности в деятельность и наличие права собственности на средства производства. В результате эмпирического исследования установлено, что существуют значимые различия в уровне отношения к соблюдению нравственных норм при взаимодействии с людьми, находящимися на различной психологической дистанции.

На выборке предпринимателей и менеджеров эмпирически подтверждена гипотеза о том, что психологическая дистанция с представителями различных социальных категорий является основным критерием гибкости отношения к соблюдению нравственных норм. Установлено, что существуют различия в отношении к соблюдению нравственных норм у предпринимателей и менеджеров. По качествам правдивости и принципиальности менеджеры более гибки чем предприниматели, а по справедливости и ответственности наоборот. Эти различия являются отражением специфики деятельности предпринимателей и менеджеров.

В результате анализа определены факторы психологического отношения к соблюдению нравственных норм, которые подтвердили трехмерную модель психологического отношения и позволили выявить индивидуально-психологические детерминанты отношения к соблюдению нравственных норм. Эмпирически выделены четыре типа отношения личности к соблюдению нравственных норм: высоконравственный устойчивый, принципиально-правдивый, нетерпимый негибкий, малоправдивый неустойчивый. Определены типы отношения к соблюдению нравственных норм, наиболее характерные для предпринимателей (принципиально-правдивый) и для менеджеров (высоконравственный устойчивый).

Полученные результаты способствуют лучшему пониманию нравственной регуляции экономической активности личности. В частности, интересен вывод о том, что характер общения человека не позволяет в полной мере судить об особенностях его нравственной сферы. Важным является также то, что отношения к соблюдению нравственных норм при взаимодействии с психологически близкими и с психологически далекими людьми регулируются разными факторами.

Кроме того, исследование зависимости психологического отношения личности к соблюдению нравственных норм от психологической дистанции, показало, что нельзя судить о нравственности

человека по его отношению к одному какому-либо кругу психологической дистанции. Исходя из этого, можно заключить, что предложенный подход к психологическому отношению как к многомерному динамическому явлению перспективен и может внести существенный вклад в развитие теории психологического отношения.

В семнадцатой главе представлены результаты исследования отношений нравственности руководителей государственных и негосударственных предприятий. Различия в экономической деятельности (типе деловой активности) двух изучаемых групп руководителей определяют особенности как представлений о нравственных качествах (более гибкие у руководителей негосударственных предприятий), так и их отношений к соблюдению нравственных норм (более высокий уровень справедливости, терпимости и ответственности у руководителей негосударственных предприятий). По нашему мнению, последний результат объясняется тем, что руководители негосударственных предприятий воспринимают партнеров по деловому взаимодействию и своих подчиненных в качестве более близких социальных категорий. В то же время уровень отношения к соблюдению нравственных норм принципиальности выше у руководителей государственных предприятий. По всей видимости, государственные предприятия менее мобильны, менее подвержены изменениям по сравнению с негосударственными. Их руководители чаще проявляют такие качества, как дисциплинированность, обязательность, стремление к соблюдению социальных норм. Отсутствие различий в уровне соблюдения норм правдивости между двумя группами объясняется, скорее всего, тем, что отношение к соблюдению этой нормы в большей степени связано не с типом экономической активности, а с другими факторами.

Анализ представлений руководителя о себе как субъекте нравственности показал, что руководители негосударственных предприятий в деловых отношениях предъявляют более высокие требования к соблюдению норм ответственности, справедливости и терпимости. В то же время в существующих условиях экономической деятельности такой высокий уровень соблюдения норм является трудно достигаемым. Это несовпадение приводит к возникновению «*внутреннего нравственного конфликта*». В то же время руководители негосударственных предприятий считают,

что в деловых отношениях допустим достаточно низкий уровень правдивости. Однако уровень собственной «реальной правдивости» руководители негосударственных предприятий оценивают достаточно высоко.

Полученные результаты подтвердили предположение о взаимосвязи типов деловой активности, индивидуально-психологических особенностей и отношений нравственности личности. Индивидуально-психологические особенности личности, в том числе и особенности отношений нравственности, оказывают влияние на выбор личностью типа деловой активности. Типы деловой активности различаются структурой ответственности, разной степенью свободы принятия решений, оценками степени гарантий со стороны государства, экономической и правовой защищенностью, а также, некоторыми другими особенностями. В свою очередь, деятельность в определенных экономических и организационных условиях определяют поведение личности в этически сложных ситуациях и психологические состояния личности, в частности, беспокойство, озабоченность и чувство вины.

Последняя глава четвертого раздела посвящена исследованиям отношений нравственности в организации. В результате анализа показано, что концепция психологической дистанции является достаточно универсальной, так как учитывает и интегрирует влияние большой совокупности факторов, значимых для объяснения поведения людей в организации: интенсивность и направленность контактов, отношения зависимости и возможность контролировать друг друга, а также ряд других.

В результате эмпирического исследования отношений нравственности в нескольких организациях подтверждено существование взаимосвязи между типом корпоративной культуры и отношением работников к соблюдению нравственных норм. Определены показатели корпоративной культуры связанные с уровнем отношения к соблюдению нравственных норм. К этим показателям относятся: типичный способ решения проблем в организации, основания лидерства, отношение к хроническим проблемам, распределение функций и ответственности, степень учета желаний и интересов отдельных людей, стиль руководства, характер разногласий и конфликтов, использование и распространение информации. Результаты подобных исследований и выявленные закономерности могут найти применение

при разработке программ организационных изменений — именно в этом заключается практическая значимость изучения взаимосвязи отношений нравственности и психологических феноменов совместной жизнедеятельности организаций.

Предмет анализа данной монографии находится на стыке психологии, экономики, социологии, этики и ряда других смежных областей, поэтому ее содержание представляет интерес для специалистов соответствующих отраслей научного знания. Высокая актуальность заявленной темы и новизна исследовательских подходов позволяют надеяться, что результаты представленных, продолжающихся и будущих исследований нравственной регуляции экономической активности останутся востребованными на протяжении ближайших лет.

## **РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ**

---

---

# **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕГУЛЯЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ**

---

---

## ГЛАВА 1

### ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФЕНОМЕНОВ В ИЗМЕНЯЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ

**Постановка проблемы.** Социально-психологические исследования в Институте психологии РАН в последние годы направлены на изучение типичных изменений социально-психологических феноменов в условиях социально-экономических изменений в российском обществе. При этом изучается социально-психологическая динамика различных традиционных для социальной психологии объектов: личности, малой группы, межличностных и межгрупповых отношений и т.д. Среди социально-экономических изменений наибольший интерес вызывает смена форм и отношений собственности между людьми, которая и есть главное изменение в процессе перехода к рыночной экономике. Фактически в последние двенадцать лет в масштабах целой страны осуществляется естественный экономический «эксперимент», важнейшим элементом которого является переход от государственной и колхозно-кооперативной форм собственности (т.е. ограниченного их числа) к большему их разнообразию, многоукладности. Среди новых форм собственности появились акционерные общества закрытого и открытого типов, товарищества (общества) с ограниченной ответственностью, индивидуальные частные предприятия (ПБОЮЛ), предприятия с совместным иностранным капиталом и др.

Социально-экономические эксперименты, многократно и глубоко изучавшиеся психологами в 60 – 80-е годы, по нашему мнению, были двух типов. Эксперименты первого типа затрагивали только крупные пласты в экономике страны (региональные, отраслевые уровни и т.п.), но они не доходили до уровня



первичных трудовых коллективов и конкретных участников совместной трудовой деятельности и тем самым как бы не «возбуждали», не актуализировали действие социально-психологических (личностных и групповых) феноменов. К такому типу социально-экономических экспериментов могут быть отнесены, например: преобразования министерств в совнархозы, а позднее, наоборот, совнархозов в министерства, перевод экономики на 2 – 3-звенную систему управления и др. Социально-экономические преобразования во втором типе экспериментов относились только к самым низовым субъектам трудовой деятельности, т.е. к работнику и первичному трудовому коллективу, но они по большому счету ничего не изменяли на уровне крупных экономических субъектов (отраслей, регионов и т.п.). Примерами таких социально-экономических экспериментов являются внедрение бригадной формы организации труда, выборов руководителей трудовых коллективов, социально-психологические следствия которых были хорошо изучены социальными психологами [2, 6, 18, 19].

Сближает те и другие эксперименты то, что они не касались изменений форм и отношений собственности в трудовой деятельности, поэтому, хотя они и назывались «социально-экономическими экспериментами», по сути своей они были не столько экономическими, сколько организационно-управленческими изменениями, однако не менее интересными для исследования.

Масштаб и радикальность тех социально-экономических изменений, которые происходили в российском обществе в 90-е годы, сопоставимы разве что с экономическими изменениями 20-х годов XX столетия, которые также глубоко затронули формы и отношения собственности. Поэтому именно тот период в истории нашей страны вызывает огромный интерес в связи с рассматриваемой здесь проблемой.

Если проанализировать социологическую литературу последних лет, то можно обнаружить интенсивное формирование такого направления научных исследований, как социология социальных изменений. Среди различных видов социальных изменений Л.Н.Москвичев, например, выделяет и так называемые мотивационные [9, с. 265], которые наиболее близко стоят к социально-психологическим изменениям, однако социологами они не подвергаются специальному анализу. Среди

основных факторов социальных изменений, как и в совокупности факторов социальной стабильности, социально-психологические переменные не называются. В наиболее фундаментальной работе польского социолога П. Штомпки, посвященной социальным изменениям [21], динамика социально-психологических явлений остается без внимания. К пониманию значимости социально-психологической проблематики наиболее близко подошел коллектив социологов под руководством В. А. Ядова, который в своей программе исследования социальных преобразований призывает разрабатывать методологии исследований с учетом социально-психологических факторов: применять качественные (гибкие) методы, ориентироваться на человека, использовать «понимающие» парадигмы и т.п. [1, с. 23–24].

Проблема заключается в том, что социально-психологическая динамика и социально-экономические изменения тесно взаимосвязаны, однако неясны конкретные механизмы взаимодействия этих факторов (переменных). Возникают просто формулируемые, но по сути непростые вопросы о том, что на что влияет, в каких условиях, по каким механизмам, как происходит смена причинно-следственных связей и т.д.

Основная **цель** данной главы — опираясь на результаты конкретных исследований, раскрыть механизмы и условия взаимодействия социально-психологических и социально-экономических факторов в совместной трудовой деятельности.

Общее **предположение**, которого мы придерживаемся в проводимых исследованиях, состоит в том, что динамика тех или иных социально-психологических феноменов есть результат (или следствие) реально сложившейся формы взаимодействия социально-психологических и экономических переменных в конкретных условиях их функционирования. Принципиально в этом предположении то, что социально-психологические феномены не всегда являются просто отражением или следствием экономических условий, а взаимодействуют с последними в каком-то смысле как равнозначные, и их реальные состояния определяются этим взаимодействием.

Попытаемся ниже обосновать это предположение, опираясь на последние исследования главным образом сотрудников лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН, результаты которых сгруппируем в соответствии с логикой изложения.

### 1.1. Влияние социально-экономических изменений на социально-психологическую динамику личности и малой группы

---

Первую группу результатов исследования составляет следующее.

1. Среди личностных феноменов важное значение придается **отношению личности к собственности как ценности**. Динамика этого отношения изучалась В. А. Хащенко на следующих семи социальных группах: старших школьников, студентов, учителей, военных офицеров, работников госпредприятий, предпринимателей сферы малого бизнеса и безработных (всего 297 человек). При этом использовалась известная схема изучения ценностных структур, предложенная Рокичем. В целом по всей выборке обнаружена общая тенденция возрастания значимости таких ценностей, как: «собственность», «богатство», «материальная обеспеченность», которые были объединены в единый комплекс «экономических ценностей». Принципиальные изменения в значимости перечисленных ценностей были зафиксированы в 1994 году при сравнении их с данными 1990 года, то есть после трех лет реализации либеральной модели экономической реформы, начатой в январе 1992 года.

Анализ данных по различным социальным группам показал, что один из элементов комплекса «экономических ценностей», как правило, — это «материальная обеспеченность» наряду с такими традиционно высокими ценностями, как «здоровье» и «семья», входят в первую пятерку наиболее предпочитаемых ценностей фактически во всех группах, включая и старших школьников. Значительно чаще стала выделяться и «предприимчивость» как инструментальная ценность, что не было характерно для россиян на рубеже 80-90-х годов.

Тенденция возрастания значимости материального благополучия была подкреплена результатами исследования Е.В. Журавлевой. С помощью контент-анализа статей еженедельника «Деловой мир», посвященных проблемам приватизации (то есть смены формы собственности) государственных предприятий в 1993–1995 годы, было обнаружено, что в группе руководителей-акционеров наибольший ранг имеет такая ценность, как «материально обеспеченная жизнь».

На основании приведенных результатов исследований можно сделать **предварительный вывод о том, что социально-психологическая**

**динамика в структуре ценностей личности произошла под непосредственным влиянием социально-экономических изменений в обществе**, происшедших за последние годы. Этот вывод строится на основе анализа данных либо по всей выборке, либо по большим социальным группам, что характерно для обычных социологических исследований. К специфике социально-психологического анализа вернемся ниже.

2. Исследование различных критериев (или оснований) **внутригруппового сравнения** участников совместной трудовой деятельности, позволил выделить три основные группы: деятельностные, или трудовые критерии сравнения (реальный уровень квалификации, занимаемая должность, разрядность, объем и качество произведенной продукции, отношение к труду и т.п.), отношенческие критерии (отношение к другим членам трудового коллектива, индивидуальный вклад в формирование социально-психологического климата, нравственно-этические качества, принятие ответственности за группу и т.п.) и экономические, или имущественные критерии (заработная плата, в целом оплата труда, другие реальные доходы работника, число акций предприятия, на чем ездит на работу, как одевается, жилищные условия, наличие другой недвижимости и т.п.).

Обнаружена динамика значимых критериев взаимного оценивания участников совместной трудовой деятельности. Следует, во-первых, отметить, если ранее (в 70 – 80-е годы) экономические критерии социального сравнения были представлены небольшой совокупностью и сводились фактически к зарплате и качеству жилья, то в 90-е годы в трудовых коллективах принципиально увеличилась их совокупность и прежде всего за счет сравнения долей собственности предприятия (как своего, так и других) и дополнительных доходов, например: банковских накоплений, дивидендов, сдачи в аренду лишней жилой площади и т.д. Во-вторых, самое главное то, что изменилось соотношение значимости деятельностных, отношенческих и экономических критериев оценивания друг друга, а именно: существенно возросла значимость последней группы. В результате при примерном сохранении «веса» отношенческих критериев значимые оценки сместились с деятельностных показателей на экономические.

Интересно то, что в явном виде такая тенденция была обнаружена уже весной-летом 1992 года, фактически в самом начале процесса либерализации цен на продукты питания и товары первой

необходимости, когда работники предприятий и организаций стали остро испытывать нехватку денежных средств в условиях высокой инфляции. Затем выделенная тенденция закрепились. Поэтому можно сделать два важных **вывода**. Во-первых, критерии взаимного сравнения участников трудовой деятельности относятся к числу достаточно чувствительных референтов экономических условий, в которых приходится трудиться. Во-вторых, изменения значимости различных критериев взаимного сравнения (а это социально-психологический феномен) по нашему мнению, является реакцией на экономические изменения.

3. В результате ранее выполненных исследований **авторитета личности руководителя** трудового коллектива, который изучался через социальную перцепцию, оценки и представления участников совместной трудовой деятельности, то есть как социально-психологический феномен, были выделены его основные компоненты, а именно: компетентность руководителя, организационно-управленческие способности, педагогические, коммуникативные и нравственно-этические качества. Однако изучение руководителей коллективов, работающих в условиях новых форм собственности (акционерных обществ закрытого типа, товариществ с ограниченной ответственностью и др.), позволило выделить принципиальные изменения в социально-психологических механизмах формирования их авторитета. Во-первых, существенно изменилось представление об основных составляющих (видах) компетентности руководителей: если ранее таковыми были профессиональная и организационная компетентность, то в последнее время — это экономическая и юридическая компетентность. Во-вторых, экономическая компетентность руководителя стала пониматься членами трудовых коллективов чрезвычайно узко, прежде всего как его способность обеспечить для участников совместной трудовой деятельности приемлемую материальную (финансовую) оплату их труда. И в-третьих, по сравнению с экономической компетентностью снизился «вес» других составляющих авторитета, причем не только педагогических и нравственных качеств, но и профессиональной компетентности руководителей, уровня их образования, профессиональной подготовки, общей культуры и т.д.

В целом та же тенденция проявилась и в динамике феномена социальных ожиданий исполнителей по отношению к их руководителям. Исполнители психологически готовы переносить

различные организационные сложности (сбои, неритмичность работы и т.п.), нарушения (причем грубые) этики со стороны руководителей по отношению к себе и другим, однако чрезвычайно остро воспринимают свое финансовое обеспечение и различные, по их оценкам, финансовые нарушения руководителей. Можно сказать, что у рядовых членов трудовых коллективов повысилась чувствительность в оценке руководителей по своей субъективной финансовой шкале. Острые эмоциональные переживания относятся к разнице оценок материального (финансового) положения своего и руководителей. Если рядовые работники оценивают свое финансовое положение как более или менее достаточное, то они чаще проявляют безразличие к доходам руководителей на том же предприятии, если же считают свое положение явно недостаточным, то остро желают быть информированными о доходах руководителей, пытаются контролировать источники доходов, выражают неудовлетворенность, в том числе могут идти на прямой конфликт с администрацией (требовать, ставить условия, бастовать, обращаться в суд и т. п.).

4. Одним из самых первых исследований, в котором был поставлен вопрос о динамике социально-психологических феноменов в связи с экономическими изменениями, является работа В.П. Познякова, выполненная еще в 1988 – 1990 годы. Исследование посвящено динамике межгрупповых и внутригрупповых отношений в сельскохозяйственных коллективах в условиях их перехода на арендный подряд, то есть в естественных условиях изменения отношений собственности между участниками совместной трудовой деятельности [11]. Уникальность данного исследования состоит в том, что в течение двух лет реализации социально-экономического нововведения было сделано три замера («срезы») социально-психологических феноменов в одних и тех же трудовых группах. В контексте нашего анализа важны следующие результаты.

Во-первых, ведущим основанием (критерием) становления и самоопределения трудовых арендных коллективов постепенно становятся экономические отношения совместной (коллективной) собственности на средства производства и на его продукты. Оказалось, что арендные коллективы формируются не только как субъекты совместной трудовой деятельности, в которых ведущими являются трудовые отношения между их членами, но и как субъекты совместной экономической (хозяйственной) деятель-

ности, в которых ведущими становятся экономические отношения между участниками трудовой деятельности по поводу собственности. Экономический фактор отношений собственности органично «вплетен» в межгрупповые и внутригрупповые (включая межличностные) отношения.

Во-вторых, переход трудовых коллективов на арендный подряд существенно повлиял на динамику различных видов отношений. Внутри арендных коллективов усилились такие групповые качества, как: взаимопомощь, взаимные требовательность и ответственность, забота об интересах своего коллектива, привлекательность коллектива для его членов, сходство и согласованность внутригрупповых оценок, эмоциональная приверженность своему коллективу. Все эти социально-психологические феномены свидетельствуют об усилении внутригрупповой интеграции. Вместе с тем в межгрупповых отношениях возросли субъективно воспринимаемые различия между своим и другими (как арендными, так и традиционными) коллективами, увеличились частота конфликтов, проявления недоброжелательности и даже враждебности во взаимодействии с представителями других коллективов, снизилась психологическая готовность к сотрудничеству и согласованному решению спорных вопросов и т. п. Эта совокупность социально-психологических феноменов свидетельствует об усилении межгрупповой дезинтеграции.

Один из **выводов** данного исследования заключается в том, что описанная динамика межгрупповых и внутригрупповых отношений (то есть социально-психологических феноменов) стала, по нашему мнению, следствием экономических изменений, в частности, отношений собственности между участниками трудовой деятельности.

5. В специально организованном исследовании Е.Д. Дорофеева был выполнен сравнительный анализ внутригрупповых процессов в трудовых коллективах, работающих при разных формах собственности [5]. При этом по содержанию совместной трудовой деятельности были отобраны как сходные, так и различные трудовые группы численностью по 2–6 человек в каждой: бригады железнодорожного транспорта (государственная собственность), торговые группы (госторговля) и коммерческие ларьки (индивидуальные частные предприятия по форме собственности). Сравнение внутригрупповых процессов было выполнено на примере распределения различных видов **внутригрупповой ответственности**:

за себя, за других членов группы и за общие результаты работы. Разнородность объекта исследования была необходима для выделения высокочастотных референтов внутригрупповой ответственности и ее социально-психологических типов. Типы выводились из соотношения процессов принятия ответственности за себя, за других и за общие результаты работы группы.

В исследовании были получены следующие особо интересные нас результаты. В госторговле наиболее часто встречается «избирательный» (в терминологии Е. Д. Дорофеева) тип, когда члены группы принимают ответственность за себя и выборочно за других членов коллектива, но при этом нет принятия ответственности за результаты работы группы в целом (последнее — удел руководителей). Для частной торговли в отличие от государственной наиболее характерными являются «индивидуализированный» (принятие ответственности только за себя) и «прагматичный» (принятие ответственности за себя и за результаты работы группы в целом, так как «я от них зависим», «мне это выгодно» и т. п.). Для государственных транспортных бригад (другое содержание и организация трудовой деятельности) наиболее распространенным является «генерализованный» тип внутригрупповой ответственности, характеризующийся принятием ответственности по всему спектру (за себя, за других, за группу в целом), и тот же «избирательный» тип, что был типичен и для госторговли.

Следовательно, форма собственности, в условиях которой работают трудовые коллективы, оказывает влияние на распределение социально-психологических типов внутригрупповой ответственности. Работники государственных и частных предприятий прежде всего по-разному принимают и переживают ответственность за других людей и за общие результаты работы трудовой группы.

Обобщая результаты описанных выше исследований, можно сделать **заключение**, что в условиях социально-экономических изменений в российском обществе обнаружена динамика социально-психологических феноменов, таких, как:

- повышение значимости и изменение места экономических ценностей в структуре ценностных ориентаций участников совместной трудовой деятельности;
- изменение значимости различных критериев взаимного сравнения (оценивания) членов трудовых коллективов;



- изменение оснований формирования авторитета руководителя трудового коллектива, а также социальных ожиданий по отношению к нему со стороны участников совместной трудовой деятельности;
- повышение социальной чувствительности членов трудовых коллективов к финансовым доходам своих руководителей (так называемой «финансовой чувствительности»);
- усиление, с одной стороны, внутригрупповой интеграции, а с другой — межгрупповой дифференциации;
- изменение психологических процессов принятия различных видов ответственности в группе (за себя, за других, за общие результаты и др.)

Результаты, полученные в целом по изучавшимся выборкам или в целом по конкретным социальным группам, свидетельствуют о том, что социально-психологическая динамика личности и группы имеет место в непосредственной связи или под непосредственным влиянием социально-экономических изменений, либо как следствие последних, либо как сопутствующие, тесно связанные с ними социально-психологические процессы, состояния или свойства личности и группы.

Однако обобщенный анализ имеет существенное ограничение: не позволяет получить данные по отдельным группам людей, дифференцируемых не столько по их социальным признакам, сколько по социально-психологическим, например, по типам их отношения, оценкам изучаемых явлений и т.п. Более глубокий дифференцированный анализ изучавшихся выборок поможет выделить и различные социально-психологические типы людей.

## 1.2. Основные формы социально-психологического опосредствования экономических изменений

---

Обратимся к более тонкому анализу данных вышеописанных и других исследований, и из такого анализа представим вторую группу результатов.

1. Дифференцированный анализ результатов упоминавшегося исследования **ценностных ориентаций** показал следующий очевидный факт: изменения социально-экономических условий трудовой деятельности (например, смена формы собственности)

вызывает динамику в структуре ценностей не у всех испытуемых, более того, у части из них структура ценностей полностью сохраняется прежней. Выраженная ориентация на комплекс экономических ценностей («собственность», «богатство», «материальная обеспеченность» и т.п.) характерна прежде всего для работников, относящихся к определенному социально-психологическому типу людей, распространенность которого возрастает в периоды резких экономических изменений. То есть, данный социально-психологический тип актуализируется при возникновении благоприятных для него экономических условий в обществе.

Здесь возникает очень сложный вопрос о том, какие социально-психологические свойства характеризуют такой тип. Можно попытаться ответить на него с помощью некоторых результатов исследований. 1) Изменения в системе ценностей характерны прежде всего для тех испытуемых, у которых она еще не сложилась (например, у старших школьников) или недостаточно устойчива (например, у студентов). Поэтому можно утверждать, что ценности легче изменяются под влиянием новых социально-экономических условий у людей с неустойчивой, несложившейся или нечетко выраженной их системой. 2) Изменения ценностей наиболее характерны для тех, у кого они организованы не по типу «пирамиды» (есть что-то главное, что и выступает системообразующим фактором), а скорее по типу «трапеции» (есть много одинаково значимых ценностей). Первый тип организации ценностей может быть более устойчивым к воздействиям различных факторов, в том числе и экономических по сравнению со вторым. Эти данные не снимают поставленного здесь вопроса о характеристиках социально-психологического типа людей, ориентирующихся на экономические ценности, поэтому к нему мы еще вернемся. Однако не менее, а может, и более интересным является вопрос о свойствах тех социально-психологических типов людей, у которых под воздействием новых социально-экономических условий не изменяются сложившиеся системы ценностей. Ответить на эти вопросы пока не представляется возможным.

**Вывод**, который можно сделать из приведенного анализа, следующий: социально-экономические факторы воздействуют неоднозначно, дифференцированно на изменения ценностей разных людей, а эффект воздействий во многом определяется их социально-психологическими типами.

2. Более глубокий анализ результатов исследования значимых критериев **взаимного сравнения** участников совместной трудовой деятельности, о которых упоминалось выше, позволил обнаружить самые разные констелляции связей между деятельностными, отношенческими и экономическими показателями социального сравнения. Выборка, состоящая из 230-ти человек, была сгруппирована в соответствии с тем, какие показатели социального сравнения для испытуемых являются ведущими, в результате чего были выделены три наиболее типичные группы работников, то есть те, кто ориентируется в оценках других людей на экономические, отношенческие либо на деятельностные критерии межличностного сравнения.

В контексте проводимого здесь анализа нас интересует прежде всего тот факт, что преимущественная ориентация на экономические показатели социального сравнения характерна не для всей выборки, а для определенной группы участников трудовой деятельности, относящейся к некоторому (или некоторым) социально-психологическому типу. Концептуальное положение о типах как опосредствующем факторе во взаимодействии социально-экономических и социально-психологических переменных имеет непосредственное отношение ко всем группам работников, в том числе к тем, которые преимущественно ориентируются на деятельностные или отношенческие критерии взаимного сравнения.

Следовательно, одни и те же социально-экономические условия трудовой деятельности сочетаются с принципиально разными ориентациями в выборе критериев оценки других людей — участников совместной трудовой деятельности. Важно то, что экономические факторы непосредственно не детерминируют социально-психологический процесс взаимного сравнения, а их воздействия опосредствуются социально-психологическими типами людей.

3. Задачей описываемого ниже исследования является попытка проверить утверждения многих экономистов о том, что «люди напряженно начнут трудиться тогда, когда будут созданы благоприятные условия для высокого заработка» или «в том, что люди плохо трудятся, виноват экономический механизм» и т. п. В этих утверждениях явно подразумевается доминирующее положение экономических факторов по отношению к психологическим.

Членам трудовых коллективов была предложена совокупность полярных шкал для оценки различных условий трудовой деятельности, в которых они предпочитают работать. Среди использованных в нашем анализе шкал наиболее важны следующие две: «Я предпочитаю трудиться «напряженно — комфортно» и «с высоким материальным доходом — с низким материальным доходом».

В результате исследования было выявлено, что такие **мотивационные предпочтения**, как «высокая, средняя или низкая напряженность работы» и «высокий, средний или низкий материальный доход от работы» оказались нежестко связанными, часто даже относительно независимыми в совокупности предпочтения условий совместной трудовой деятельности. Выделилось пять принципиально различных групп, отличающихся друг от друга соотношением указанных видов мотивации: «предпочитаю напряженный труд при высоком материальном доходе» (1), «предпочитаю высокий материальный доход в комфортных (ненапряженных) условиях труда» (2), «предпочитаю низкий материальный доход, но и низкую напряженность работы» (3), «предпочитаю напряженно трудиться («по-человечески», «как привык всегда»), а уж сколько заплатят, столько заплатят» (4), «предпочитаю средний материальный доход и среднюю напряженность работы» (5).

Чрезвычайно интересно то, что стремление к достижению высокого материального дохода не является глобальной мотивацией в совместной трудовой деятельности, хотя она и характерна для первой и второй выделенных выше групп работников, составляющих более половины опрошенных. Для тех членов трудовых коллективов, которые относятся к 3-й, 4-й и 5-й выделенным группам, более важными являются такие условия, как: «совместность труда (не в ущерб другим людям)», «доброжелательность межличностных отношений», «возможности личного роста (профессиональное обучение, повышение квалификации и т.п.)», «сохранение здоровья», «нерегламентированность работы» и др. В основе предпочтения перечисленных условий лежат соответствующие виды мотивации, которые являются ведущими и объясняющими слабое стремление к высокому материальному доходу.

Таким образом, полученные данные не позволяют рассматривать экономические факторы (новые формы собственности,

рыночные экономические механизмы и т.д.) как полностью детерминирующие динамику социально-психологического феномена предпочтения условий трудовой деятельности. Последний во многом определяется мотивационной структурой членов трудового коллектива, которая и выступает опосредствующим фактором взаимодействия экономических и психологических феноменов.

4. Выше упоминавшееся лонгитюдное исследование В.П. Позняка позволило также установить, что отмеченные им **феномены внутригрупповой интеграции и межгрупповой дезинтеграции** проявляются по-разному на разных этапах (или стадиях) социально-экономических нововведений (перехода коллективов на арендный подряд). Усиление этих феноменов наиболее характерно для начального периода экономических изменений, когда зависимость социально-психологических феноменов от социально-экономических проявляется в большей степени. В последующие периоды, как правило, происходит следующее.

Во-первых, по мере работы трудовых коллективов в изменившихся отношениях собственности интенсивность межгрупповой дезинтеграции в целом постепенно снижается. Во-вторых, снижается также и внутригрупповая интеграция, а по некоторым показателям внутригрупповые отношения как бы «возвращаются» к тому уровню, который был до изменения отношений собственности.

Следовательно, существует **гетерохронность в динамике** не только межгрупповых и внутригрупповых отношений, но и в интенсивности взаимных влияний социально-экономических и социально-психологических факторов в процессе их взаимодействия. По нашему мнению, обнаруживается некий «маятниковый эффект»: когда возрастает влияние экономических факторов (например, на первом этапе изменения отношений собственности), снижается роль социально-психологических, и наоборот, когда усиливается воздействие социально-психологических факторов (это было обнаружено во время третьего «среза», после 1,5 – 2-х лет работы в новых условиях), нейтрализуется влияние социально-экономических. В промежуточный, или средний, период экономические и социально-психологические факторы взаимодействуют как **паритетные**.

В этой связи важно подчеркнуть, что соотношение интенсивности влияний тех и других факторов не является раз и навсегда

установившимся, в их взаимодействии имеет место закономерная периодичность. Пока невозможно объяснить, почему принципиально может изменяться соотношение сил воздействия того или иного фактора, причем до такой степени, что социально-психологические феномены — следствия экономических изменений — становятся причинами последующей динамики экономических феноменов, то есть ставших, в свою очередь, следствием.

Более того, дифференцированный анализ социально-психологических феноменов в разных трудовых коллективах убедительно показал неоднозначность и неоднаправленность в их динамике даже на первом этапе экономических изменений, когда экономические факторы в целом по выборке имеют более сильное влияние по сравнению с социально-психологическими. Если комплектование арендных коллективов проходило формально, не соответствуя принципу добровольности, без учета желания или нежелания людей работать совместно, то внутригрупповая интеграция не наступает и при новых отношениях собственности. То есть воздействию новых социально-экономических условий противодействовали социально-психологические факторы, полностью нейтрализуя, таким образом, влияние первых.

Результаты данного исследования убеждают в том, что влияние новых отношений собственности **опосредствуется** сложившейся групповой психологией, характерной для конкретных трудовых коллективов. От одних и тех же экономических факторов социально-психологические могут полностью зависеть в одном коллективе и слабо зависеть — в другом, а в третьем коллективе они могут быть фактически независимыми или становиться непреодолимым препятствием социально-экономическим изменениям и т.д.

Подведем предварительный **итог** анализу выделенной здесь второй группы результатов.

Во-первых, можно говорить лишь о чрезвычайно **дифференцированном влиянии** новых социально-экономических условий трудовой деятельности на социально-психологические (личностные и групповые) феномены: на одних участников совместной трудовой деятельности или на одни трудовые группы они воздействуют заметно или даже определяюще, а на другие оказывают слабое воздействие или оно полностью отсутствует. В процессе взаимодействия роль экономических факторов трансформируется, преломляется или сводится к нулю через опосредствующие

социально-психологические факторы, к которым можно отнести, например, социально-психологические типы личности, структуру ценностных ориентаций, мотивационные предпочтения и т. п., то есть сложившиеся более или менее устойчивые психологические образования.

Во-вторых, связь социально-экономических и социально-психологических феноменов целесообразно рассматривать не столько с позиции определяющего воздействия первых (отражаемых) на вторые (отраженные), сколько с позиции их **взаимного воздействия**, когда причина и следствие могут меняться местами.

В-третьих, полученные данные позволяют говорить не только об определяющем значении взаимодействия, но и о **паритетной роли** социально-экономических и социально-психологических факторов в этом процессе, а результат их взаимодействия определяется тем, какие факторы становятся ведущими, доминирующими. Остаются пока неясными причины того, какие переменные (экономические или психологические) становятся определяющими. Можно предположить, что актуализация (или неактуализация) тех или других социально-психологических феноменов в их взаимодействии с социально-экономическими, скорее всего, зависит от так называемых «третьих факторов», которыми могут, например, выступать дополнительно сложившиеся условия, внешние по отношению к конкретной личности или трудовой группе (мнение руководства, позиция другой трудовой группы, производственные и внепроизводственные условия и т.п.).

Если согласиться с положением об определяющем значении взаимодействия социально-экономических и социально-психологических факторов, с их паритетными ролями, а также с положением о том, что социально-психологические факторы могут трансформировать воздействия экономических условий трудовой деятельности, способствовать или препятствовать социально-экономическим изменениям (а именно об этом, по нашему мнению, свидетельствуют описанные выше результаты), то целесообразно далее задаться **новым вопросом**, логично вытекающим из предыдущих рассуждений. Могут ли социально-психологические переменные (факторы) оказывать определяющее влияние на динамику социально-экономических условий трудовой деятельности личности или группы?

### 1.3. Влияние социально-психологических факторов на экономические изменения

---

Чтобы попытаться ответить на поставленный выше вопрос, рассмотрим третью группу результатов исследований, хотя и неоднозначных, но, по нашему мнению, таких, с которыми необходимо считаться и учитывать в анализе проблемы.

1. Изучение процесса акционирования госпредприятий в 1993 – 1994 годы позволило выделить интереснейший, с нашей точки зрения, феномен — **выбор трудовым коллективом конкретной формы** (или, как говорили, модели) **акционирования**. Абстрагируясь от практики, этот процесс должен был бы определяться объективными (производственными, экономическими, законодательными и т. п.) условиями.

Однако в реальной практике оказалось, что для многих предприятий не существовало единственно приемлемой модели акционирования, поэтому трудовые коллективы стояли перед выбором равнозначимых альтернатив и одинаково поддерживали несколько вариантов. В таких условиях выбор только одной модели определялся не столько социально-экономическими факторами, сколько сложившимися в тот период представлениями конкретных групп (или группировок) работников предприятий, то есть социально-психологическими феноменами. В этом процессе, естественно, совершались ошибки, к исправлению которых трудовые коллективы возвращались позднее. Но чтобы последнее произошло, должны были либо измениться представления об акционировании у тех же работников, либо стать ведущими представления других групп работников предприятий.

Изучение процесса образования предприятий с новыми формами собственности (ТОО, АОЗТ, ИЧП и т. п.) показало особую **роль лидера** (организатора, официального руководителя), от мнения и представлений которого зависит в том числе и выбор формы собственности организуемого предприятия, не говоря уже о других экономических условиях трудовой деятельности. Было обнаружено типичное явление, когда смена официального лидера приводит к изменению вариантов приватизации, смене форм собственности, что обычно сопровождалось официальной перерегистрацией предприятия и т. д.

Следовательно, социально-психологические феномены, а именно социальные представления членов трудовых коллекти-



вов, мнения их руководителей и т. д. могут определять социально-экономические условия трудовой деятельности и тем самым задавать направление экономических изменений на предприятии.

2. В результате исследования отношения к труду в коллективах с разными формами собственности был обнаружен социально-психологический **феномен предпочтения** человека работать в экономических условиях, соответствующих тем или иным формам и отношениям собственности с другими участниками совместной трудовой деятельности. Этот феномен, конечно, имеет мотивационную основу. Предпочтение определенных экономических условий и деятельность в конкретных условиях могут как соответствовать, так и в разной степени расходиться, причем такое расхождение проявляется как у работников госпредприятий, так и у предпринимателей сферы малого бизнеса и у людей, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. Феномен предпочтения, когда он переживается достаточно остро, оказывает влияние на реальный выбор предприятия с той формой и отношениями собственности, которым соответствуют предпочитаемые социально-экономические условия. Этим нередко объясняются переходы работников с предприятия одной формы собственности на другое предприятие с иными отношениями собственности.

Была сделана попытка найти неэкономические корреляты предпочтения человека работать в определенных социально-экономических условиях. Естественно ожидалось и подтвердилось наличие связей половозрастных характеристик и данного феномена. Например: в женской выборке и старших (свыше 45 лет) возрастных группах с большей частотой по сравнению с мужской выборкой и возрастными группами до 45 лет обнаруживается предпочтение работать на государственных предприятиях; предпринимательство значительно чаще предпочитается мужчинами и молодыми людьми (до 35 лет) по сравнению с женщинами и работниками старше 35 лет.

Более неожиданными являются данные о том, что феномен предпочтения связан с такими социально-психологическими факторами, как «консерватизм-радикализм» личности, ее отношения к риску, конкуренции с другими людьми, совместному и индивидуальному труду. В контексте данного анализа важно не столько то, как конкретно они связаны, сколько наличие самих связей, так как они позволяют предполагать, что при некотором

**симптомокомплексе** социально-психологических свойств он может определить не только предпочтение, но и **реальный выбор** конкретных социально-экономических условий (форм и отношений собственности).

3. Сравнительный анализ личностных характеристик работников государственных и частных предприятий, то есть отличающихся формами собственности, но по содержанию относящихся к одному и тому же типу трудовой деятельности (в данном случае к торговле), выполненный Е. Д. Дорофеевым [5], показал некоторые различия не только по распределению типов внутригрупповой ответственности, но и по психологическому типу **локуса контроля** (уровню субъективного контроля). Локус контроля (экстернальность—интернальность) и внутригрупповая ответственность в тенденции оказались связанными и друг с другом, и с формами собственности предприятий, на которых работали испытуемые.

Следует подчеркнуть, что высокая общая экстернальность более характерна для людей с «генерализованным» и «избирательным» типами принятия ответственности в трудовой группе, которые, в свою очередь, более типичны для работников госпредприятий. Высокая общая интернальность чаще соответствует «индивидуализированному» типу принятия ответственности, более характерному для работников частных предприятий.

На основании полученных данных можно в какой-то степени предположить, что такой психологический феномен, как тип локуса контроля, может оказывать влияние на выбор субъектом определенных социально-экономических условий трудовой деятельности, соответствующих конкретным формам собственности.

По нашему мнению, третья приведенная группа результатов свидетельствует о главном: социально-психологические феномены влияют на динамику социально-экономических не только в форме опосредствования или трансформации, но и **непосредственно определяя их**.

В заключительной части целесообразно сформулировать наиболее важные теоретические положения, включая и предположения, которые, по нашему мнению, интегрируют и в некоторой степени объясняют результаты выполненных эмпирических исследований последних лет.

### 1.4. Типичные зоны взаимодействия социально-психологических и социально-экономических факторов

Важное теоретическое положение относится к так называемому «зональному» характеру взаимодействия социально-психологических и социально-экономических факторов. Содержание и результат их взаимодействия определяются интенсивностью (или силой) проявления, воздействия каждого из них. В зависимости от того, какое соотношение сил сложится, появляются качественно различные «зоны» интенсивности взаимодействия, обозначенные на схеме 1.1.

Кратко охарактеризуем представленные на схеме 1.1 зоны интенсивности взаимодействия.

**Зона поляризованного взаимодействия (I)** характеризуется одновременно максимальной интенсивностью как социально-экономических, так и социально-психологических факторов. Результат такого взаимодействия может быть представлен в нескольких формах:



**Схема 1.1.** Распределение зон взаимодействия разных по интенсивности социально-психологических и социально-экономических факторов

- а) аккумуляция или интеграция воздействий высокой интенсивности и социально-психологических, и социально-экономических феноменов (например: личность или группа с ярко выраженной экономической ориентацией попадают в соответствующие благоприятные экономические условия, в которых они в полной мере реализуют свою направленность), то есть силы воздействия тех и других факторов как бы складываются или умножаются;
- б) взаимная нейтрализация: при максимальной интенсивности социально-психологических и социально-экономических факторов ни один из них не определяет поведения личности и группы, так как они «гасят» друг друга (например: сталкиваются жесткая налоговая политика и явное нежелание платить налоги, что порождает нечестное экономическое поведение в виде избегания уплаты налогов (то есть определяющим становится нравственный фактор), или криминальное экономическое поведение в виде подделки документов и т. п. (то есть определяющим становится правовой фактор).

**Зона жесткой экономической детерминации** поведения личности и группы (II) характеризуется максимальной интенсивностью воздействия экономических факторов, определяющих поведение, и минимальной — социально-психологических. Примером может служить законопослушное поведение налогоплательщиков: люди с самыми разными социально-психологическими характеристиками проявляют одинаковое экономическое поведение.

**Зона невыраженного взаимодействия** (III) характеризуется одинаково слабым влиянием и социально-экономических, и социально-психологических феноменов, а поведение личности и группы полностью определяется третьими (например, нравственными, правовыми и др.) факторами. Предполагается при этом, что первые факторы могут быть представлены в латентном виде, потенциально они могут влиять на поведение, но реально не влияют из-за сложившихся условий.

**Зона жесткой социально-психологической детерминации** поведения личности и группы (IV) характеризуется высокой интенсивностью воздействия социально-психологических факторов, определяющих экономическое поведение, и минимальной — социально-экономических. Примерами могут быть выше приведен-

ные факты об экономических изменениях на предприятии, вызванных сменой его официального лидера (учредителей, руководителей и т.п.). Мнение лидера может определять даже изменение формы собственности на предприятии.

**Зона взаимодействия с паритетной интенсивностью (V)** характеризуется примерно равным воздействием тех и других факторов в средних зонах его интенсивности. Результатом такого взаимодействия является, как правило, колеблющееся, неуверенное экономическое поведение, когда человек с трудом принимает тот или иной вариант решения и поведения. Примером могут служить различные типы экономического поведения российских вкладчиков. Процесс паритетного взаимодействия неустойчив, а принятие одного из вариантов поведения происходит в двух основных формах:

- а) наступает преимущественное влияние одного из факторов, либо социально-психологического, либо социально-экономического;
- б) поведение определяется какими-то дополнительными условиями, случайностями, различными обстоятельствами (например, случайно услышанным мнением другого человека и т. п.).

Четыре **промежуточные зоны** на схеме 1.1 объединяются тем, что какой-то один из факторов имеет крайнюю (максимальную или минимальную) степень проявления, а оставшийся — среднюю. Трудно выделить референты, по которым можно было бы принципиально дифференцировать взаимодействие с такими интенсивностями факторов от уже описанных зон, поэтому они были отнесены к промежуточным.

Описанные здесь факты и закономерности взаимодействия социально-психологических и социально-экономических феноменов во многом являются аналогичными тем, что были ранее (в 1980-е годы) выявлены в исследованиях лаборатории социальной психологии Института психологии АН СССР при изучении взаимодействия социально-психологических и организационно-управленческих факторов в условиях их изменения. Имеются в виду исследования, посвященные динамике социально-психологических феноменов при внедрении бригадных форм организации труда [2, 18, 19], коллективных органов управления [20], выборов руководителей трудовых коллективов [6]. Это сходство позволяет высказать предположение о том, что в совместной

трудовой деятельности существуют общие закономерности взаимодействия, с одной стороны, интересующих нас социально-психологических феноменов, с другой — организационно-управленческих, социально-экономических и, возможно, других (технико-технологических, административно-правовых и т.д.).

В результате обобщения упомянутых эмпирических исследований был сформулирован так называемый теоретический «треугольник», описывающий совместную трудовую деятельность, «вершинами» которого являются предмет (содержание), субъект и ее организация. Были выделены и реализованы предметное, субъектное и организационное направления (аспекты) в анализе совместной трудовой деятельности [15, 16].

Рассмотренные исследования последних лет убеждают в необходимости внести принципиальные дополнения в теоретическую схему анализа совместной трудовой деятельности и рассматривать экономические факторы (феномены) как одну из важнейших «вершин» в этом анализе и соответственно выделять экономический его аспект. Когда мы имеем дело с одной формой собственности, причем не изменяющейся, экономические переменные представлены в виде отношений между членами коллектива по поводу оплаты их труда. Принципиальное дополнение стало возможным в результате изучения совместной трудовой деятельности в условиях радикальных экономических преобразований — изменений форм и отношений собственности в трудовых коллективах.

## 1.5. Выводы

---

1. Динамика социально-психологических (личностных и групповых) феноменов совместной трудовой деятельности в условиях социально-экономических изменений в современном российском обществе определяется типом (или характером) взаимодействия социально-психологических и социально-экономических факторов (переменных). Выделены следующие основные **типы их взаимодействия**:

- а) **непосредственное воздействие** социально-экономических изменений (например, смены формы и отношений собственности) на социально-психологическую динамику личности и группы (это тип прямого причинно-следственного взаимодействия);

- б) социально-психологические феномены **опосредствуют** воздействия социально-экономических факторов на личность и группу в формах усиления или торможения их влияния, способствования или препятствования (тип количественно опосредствованного взаимодействия);
- в) социально-психологические феномены личности и группы **трансформируют** воздействия социально-экономических факторов вплоть до их качественного преобразования (тип качественно опосредствованного взаимодействия);
- г) социально-психологические (личностные и групповые) феномены **непосредственно влияют** на социально-экономические изменения в формах полной нейтрализации экономических факторов или определяющего воздействия на них (тип реверсивного причинно-следственного взаимодействия);
- д) социально-психологические и социально-экономические феномены имеют примерно **одинаковую интенсивность воздействия** друг на друга, поэтому динамика тех и других определяется влияниями «третьих факторов», например: технико-технологических, организационно-управленческих, правовых и т. д. (тип паритетного взаимодействия).

Взаимодействие социально-психологических и социально-экономических феноменов протекает в конкретно сложившихся условиях (производственных и внепроизводственных) совместной трудовой деятельности, которые оказывают влияния как на формирование типа взаимодействия, так и на саму динамику тех и других феноменов.

2. Различные социально-психологические феномены имеют и разную силу (или «вес») во взаимодействии с социально-экономическими факторами, способствуя или препятствуя их воздействиям, трансформируя или полностью их определяя. Наибольшую силу имеют следующие **социально-психологические феномены:**

- мотивационные характеристики участников деятельности;
- ведущие ценностные ориентации и их организация в социально-психологической структуре личности и группы;
- предпочтение работать в тех или иных социально-экономических условиях;
- психологический тип локуса субъективного контроля в трудовой деятельности и в экономическом поведении человека;

- симптомокомплекс адаптивных свойств личности при взаимодействии с новой социально-экономической средой: отношение к риску, отношение к конкуренции с другими людьми; оценка своих возможностей в преодолении трудностей, уровень подготовленности к жизнедеятельности в новых условиях и др.

Различные симптомокомплексы перечисленных и других свойств составляют социально-психологические типы личности или группы, которые играют важную роль во взаимодействии социально-психологических и социально-экономических феноменов и во многом определяют его результаты, то есть динамику тех и других.

3. Социально-психологические феномены реально выполняют несколько **функций во взаимодействии** личности и группы с новой социально-экономической средой. Во-первых, они оптимизируют этот процесс взаимодействия и тем самым способствуют большей адаптированности личности и группы в микросреде (это функция оптимизации). Во-вторых, социально-психологические феномены, будучи связанными и даже порождаемыми социально-экономическими условиями, являются первичными сигналами, показателями, по которым можно оценивать состояние социально-экономических условий жизнедеятельности личности и группы. Фактически они позволяют выполнять раннюю диагностику экономических условий совместной трудовой деятельности, причем более раннюю по сравнению с диагностикой по экономическим показателям. То есть они являются самыми первичными референтами того, что конкретные социально-экономические условия необходимо изменять или, наоборот, закреплять (диагностическая функция). В-третьих, социально-психологические феномены в самых разных формах оказывают воздействие на социально-экономические условия трудовой деятельности личности и группы, особенно на условия в ближайшей социальной среде (регуляторная функция).

## 1.6. Литература

---

1. Альтернативы социальных преобразований посттоталитарного общества: исследовательская программа / Рук. В. А. Ядов. М.: ИС РАН, 1992.
2. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А. Л. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989. 176 с.



3. Дейнека О.С. Экономическая психология: социально-политические проблемы. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999. 240 с.
4. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996. 226 с.
5. Дорофеев Е.Д. Внутригрупповая ответственность в условиях совместной деятельности. Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 1994. 22 с.
6. Журавлев А.Л. Психологические трудности внедрения выборности руководителей // Перестройка социально-экономической жизни и промышленная социология. Курган, 1988. С. 49 – 51.
7. Журавлев А.Л. Социально-психологическая динамика в изменяющихся экономических условиях // Психологический журн. 1998. Т. 19. № 3. С. 3 – 16.
8. Маринова М.А. Экономические интересы и процессы их трансформации в условиях переходной российской экономики. Автореф. дисс.... канд. социол. наук. М., 2001. 21 с.
9. Москвичев Л.Н. Социальные изменения и социальная стабильность // Социология. М.: Наука, 1995. С. 263 – 290.
10. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. 240 с.
11. Позняков В.П. Психологические отношения субъектов экономической деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2000. 220 с.
12. Покровская Н.Н. Влияние социально-экономических трансформаций на потребительское поведение. На примере динамики потребительского спроса на книжную продукцию. Дисс. ... канд. экон. наук. СПб., 2000. 158 с.
13. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Социум»; «Институт психологии РАН», 2001. 288 с.
14. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ИП РАН, 1997. 142 с.
15. Совместная деятельность: методология, теория, практика / Отв. ред. А.Л. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988. 229 с.
16. Совместная деятельность: методы исследования и управления / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ИП РАН и др., 1992. 258 с.
17. Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1999. 237 с.
18. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1987. 214 с.
19. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987. 172 с.
20. Хащенко В.А. Исследование коллективного субъекта управления // Совместная деятельность: методология, теория, практика М.: Наука, 1988. С. 88 – 98.