

## КУЛЬТУРА

*А.Ю. КУРЫЛЕВ*

## **Трудовая этика современных российских реиммигрантов: ценности труда и навыки самоорганизации\***

Данная статья представляет результаты исследования трудовой этики современных российских реиммигрантов, проводившегося в течение 1995-1997 годов. Термин "реиммигранты" используется для описания людей, добровольно переселившихся на Родину после длительного пребывания за ее пределами. Исследовательская выборка охватывала только тех реиммигрантов, которые вернулись в Россию из США, Великобритании, Франции, Израиля, Германии и Финляндии. Нас прежде всего интересовал опыт трудовой деятельности, который они приобрели за время нахождения в эмиграции в странах с развитыми капиталистическими отношениями и который они передают своим соотечественникам после возвращения на Родину.

Эта проблема до сих пор остается в российской науке малоизученной. Между тем особая специфика трудовой этики реиммигрантов была предметом классической дискуссии между М. Вебером и В. Зомбартом о становлении западного капитализма. В своей самой известной работе Вебер выявил сходство между "духом капитализма" и "этикой протестантизма" [1], в котором видел нормативную основу формирования капитализма в западных странах. Выявленное Вебером удивительное совпадение основных императивов капиталистической логики и требований кальвинистской этической установки объясняет особенности экономического поведения при капитализме, а именно стремление к возможно большей прибыли, которая расходуется не на личное потребление, а на расширение объемов производства. Однако мало кто вспоминает сегодня, что знаменитая веберовская гипотеза о протестантской аскезе (и ее сердцевине - практике проверки своей индивидуальной богоизбранности) подвергалась критике известным современником Вебера - Зомбартом [2].

Не отрицая значимости религиозных стимулов в становлении успешного капиталистического предпринимательства, Зомбарт говорил о необходимости внесения некоторых корректив в цепь логических рассуждений Вебера. На основании проведенного изучения социально-экономических последствий массовых переселений, вызванных Пуританской реформацией, Зомбарт выявил важные отличительные особенности процесса становления капитализма в Англии и Германии. Как в Англии, так и в Германии, по мнению Зомбарта, формирование капиталистических отношений действительно происходило при наличии многочисленного сообщества протес-

---

\* Исследование проводилось в рамках Программы по поддержанию высшего образования (HE P), грант № 484/1995.

тантов. Но английская аграрная революция и последовавший за ней промышленный переворот носили сверхрадикальный характер, чего не наблюдалось в Германии. Это обусловлено тем, что в Англию "дух капитализма" был привнесен извне протестантами-мигрантами. Подвергаясь гонениям на родине, в таких странах, как Франция и Нидерланды, протестанты (большей частью кальвинистской ориентации) переселились в Англию. Оказавшись на "чужой территории", протестанты-мигранты вступили в борьбу за права с местными элитами, прежде всего с родовой аристократией. Это обстоятельство, по мнению Зомбарта, стало толчком к развитию товарно-денежных отношений, которые заменили механизм передачи политической власти путем родовых наследуемых привилегий на механизм распределения политических прав в соответствии с размером заработанного капитала. Лютеране, одержавшие победу в Германии, оставаясь у себя на родине, воздержались от столь кардинальных перемен в экономической жизни. Зомбарт утверждает, что именно трудовая этическая установка протестанта-переселенца явилась основным стимулом формирования новых экономических отношений на родине западного капитализма - в Англии [2].

Склонность мигранта к капиталистическому предпринимательству Зомбарт объясняет следующим образом: "Иноземец не ограничен никакими рамками в развитии своего предпринимательского духа, никакими личными отношениями... Никаких традиций! Никакого старого дела! Все должно вновь быть создано, как бы из ничего. Никакой связи с местом: на чужбине всякое место одинаково безразлично" [2, с. 247].

Мигранты, оказавшись на чужбине, не связаны культурными и религиозными ограничениями, которые мешают выработке рационального экономического поведения. Зомбарт также указывает на ощущение внутреннего одиночества у мигранта, которое является психологическим следствием неприятия чуждых ему традиций и обычаев. Таким образом, мигранты с их этической установкой сыграли ключевую роль в становлении западного капитализма.

Наше исследование, казалось бы, не связано напрямую с дебатами между Вебером и Зомбартом: российский реиммигрант возвращается в культурное пространство традиций и обычаев, где формировались основы его мировоззрения. Однако статус реиммигранта в России часто оказывается сродни положению "иностранца", неожиданно попавшего в чуждую ему систему культурных координат. Например, человека, вернувшегося после 10 лет жизни в Америке, его бывшее окружение рассматривает как "американца", но он и сам часто с удивлением видит ранее казавшиеся ему родными обычаи и традиции как бы "в новом свете". Эта особенность положения российских реиммигрантов дает возможность для нового рассмотрения поставленных Вебером и Зомбартом проблем.

Мы исходим из того, что реиммигранты активно участвуют в формировании новой трудовой морали в России и что они могут быть рассмотрены в качестве агентов, создающих новую трудовую этику в условиях экономических трансформаций.

В исследованиях трудовой этики прочно утвердился так называемый мотивационный подход, где человеческое поведение понимается как причинно обусловленное. Причинам человеческого поведения даются разные названия - "мотивы", "установки", "побуждения", "движущие силы" (*driving forces*). В качестве причин трудового поведения социологи чаще всего рассматривают этически окрашенные представления и суждения индивида о важности для него труда в целом и отдельных его сторон в частности. Эти представления именуются ценностями труда. Для выявления ценностей труда используются два типа исследовательских процедур. В одном случае человека прямо спрашивают о том, что для него наиболее важно в работе. В другом - используется косвенный метод "корреляции удовлетворенностей", базирующийся на изучении представлений человека о полностью удовлетворяющем его идеальном типе работы. Иными словами, в первом случае респонденту предлагается говорить непосредственно о своей работе, во втором - респондента просят поделиться своими идеальными представлениями о работе вообще. В процессе последующего анализа в зависимости от целей исследования однородные ценности труда объединяются в

группы, которые по своему смысловому содержанию противопоставляются друг другу. Например, наиболее часто выделяются следующие бинарные оппозиции трудовых ценностей: материальные - духовные, индивидуальные - общественные, внутренние - внешние. Методика мотивационного подхода применялась в ходе Всемирного исследования ценностей, проводившегося под руководством профессора Р. Инглхарта (Энн Арбор, США). Эту же методику использовал В. Магун для общего исследования трудовой этики в современной России [3].

В ходе сравнительного анализа трудовых ценностей российского населения в советский и постсоветский период Магун противопоставляет духовные ценности труда материальным, индивидуальные трудовые ценности общественным. В результате он приходит к выводу, что "реальная распространенность трудовых ценностей в России в начале 90-х годов противоречит социалистическому канону прежних десятилетий, утверждавшему приоритет духовных и общественных ценностей перед материальными и индивидуальными". Магун указывает, что в начале 90-х годов отмечается невысокий уровень значимости таких "канонических" советских трудовых ценностей, как "полезность для общества", "работа, уважаемая широким кругом людей", "возможность общения с людьми" [3, с. 141]. Более распространены в представлениях постсоветского индивида такие индивидуалистические ценности, как "интересная работа", "хороший заработок", "соответствие работы способностям". Магун приходит к выводу, что "труд сегодня рассматривается большинством людей как деятельность, основной целью которой является удовлетворение потребительских нужд самого работника и его семьи" [3, с. 142]. Кроме того, Магун ставит ударение на особых "процессуальных" ценностях труда, которые условно разделяются на две группы: интересная работа, с одной стороны, и инициатива и достижение результатов - с другой. "Интересность" работы, утверждает Магун, необязательно предполагает то, что человек займет активную позицию в трудовом процессе. Постсоветский индивид, по данным автора, занимает пассивную, хотя и индивидуалистическую, позицию в своем отношении к трудовой деятельности. Его трудно рассматривать как активного "созидателя" новых экономических отношений. Такую позицию можно назвать ориентацией на "пассивно-гедонистические" ценности. Эта сильная ориентация на материальные ценности и отрицание ценностей трудовых и статусных достижений приводит, по мнению Магуна, к специфической индивидуализации трудовой установки, которая выражается в формуле: хочу высоких материальных вознаграждений при низких трудовых затратах.

Общим для исследований трудовых мотиваций, имеющих дело лишь с человеческими представлениями и идеологиями, а не с реальными поступками, является стремление объяснить трудовое поведение субъективными причинами. Но основная сложность применения мотивационного подхода состоит в том, что он не позволяет выявить независимые переменные, описывающие причины человеческих поступков [4, с. 97]. Например, на вопрос: "Почему реиммигрант А посещает церковь?", ответ может звучать следующим образом: "Потому, что у него есть потребность в религии". Потребность в религии, в свою очередь, косвенно проявляется в посещении церкви реиммигрантом А. Таким образом, объяснение человеческих поступков в терминах мотивационного подхода не выводит за пределы замкнутого логического круга. Отсюда в исследованиях с использованием мотивационного подхода могут часто появляться так называемые ложные корреляции.

Альтернативой или дополнением к мотивационному подходу может послужить концепция "фоновых практик", развиваемая такими современными философами, как Д. Сёрль и Х. Дрейфус. Под "фоном" (термин Сёрля) или "фоновыми практиками" (термин Дрейфуса) они понимают некоторый набор принятых в определенной культуре способов совместной деятельности, навыков и умений, обеспечивающих адекватное восприятие высказываний и поступков [5, 6]. Такое "фоновое практическое значение" не представлено непосредственно в самом высказывании или поступке, оно остается не проговоренным, но в то же время всегда подразумевается и

выступает в качестве условия осмысленности происходящего. Определение истинного значения любого высказывания или действия, как утверждает Сёрль, всегда предполагает неявную отсылку к общедоступному практическому значению о том, как принято обходиться с людьми и обращаться с предметами в рамках данной культуры. Соответственно, чтобы адекватно понять смысл высказываний респондентов о трудовой этике или субъективных ценностях труда, их надо рассматривать на фоне практик их повседневной деятельности в трудовой сфере.

Например, реиммигранту-предпринимателю, для того чтобы понять фразу "искать крышу", необходимо обладать "фоновым практическим знанием" о том, что в современном российском обществе словом "крыша", указывающим обычно на известную часть любого строения, именуется также определенного рода структуры, предлагающие покровительство частному бизнесу, т.е. ему требуется хотя бы малейшее представление о функционировании неформальной экономики в России. Иными словами, адекватное восприятие смысла любого высказывания или поступка предполагает существование некоторого "набора доинтенциональных фоновых допущений и практических навыков" ("*a set of preintentional assumptions and practices*") [6, p. 145]. Даже буквальный смысл предложения, согласно Сёрлю, невозможно понять вне того деятельностного контекста, в котором оно употребляется. Представим себе, что дело происходит во время стихийного бедствия, и приведенная фраза приобретает совсем другой смысл. Или представим, что определенная строительная фирма сдает построенные объекты недоумевающему заказчику, который никак не может установить наличие крыши на одном из домов. Смысл меняется опять. Именно деятельностный контекст, типичные "фоновые практики" являются необходимым (хотя и недостаточным) условием правильной интерпретации высказываний и поведения [6, p. 141-159].

Концепция "фоновых практик" уже была продуктивно применена в эмпирическом исследовании предпринимательства. Результаты исследования представлены в книге и в одноименной статье Ч. Спинозы, Ф. Флореса и Х. Дрейфуса "Открывая новые миры: предпринимательство, демократическое действие и культивация солидарности" [7, 8]. По мнению авторов, общепринятые теоретические подходы к исследованию предпринимательства неадекватно отражают существо изучаемого процесса. Дело в том, что традиционные подходы к изучению деловой активности — такие, как "бизнес-управленческая модель", "модель социальной справедливости", "рыночно ориентированная модель" - раскрывают лишь поверхностный слой мотиваций и ценностей предпринимателей, поскольку большинство исследований, посвященных проблемам предпринимательства, основывается на одностороннем понимании природы человека. Как правило, в таких исследованиях речь идет о "мыслящем" или "желающем" человеке. Напротив, авторы рассматривают человека как носителя определенных навыков и умений. Человек, утверждают Спиноза, Флорес и Дрейфус, это прежде всего "умелец" (*skillfull being*). При таком рассмотрении человеческой природы интересны не столько сами предприниматели, их тип личности и мотивации, сколько их навыки и умения, т.е. те "фоновые практики", которые в своей совокупности формируют деятельностный контекст фирмы, позволяющий понять, интерпретировать и сделать осмысленным поведение работников.

Вышеупомянутые авторы указывают на кратковременный характер предпринимательской активности. Большинство представителей западной цивилизации выступают в роли так понимаемых предпринимателей в те моменты, когда они "на коне", им все удается, когда они реализуют свои качества "наилучшим образом" ("*at their best*"). Однако сущность инновационной деятельности предпринимателей, по мнению Спинозы, Флореса и Дрейфуса, сводится не только к организации нового производства, но и к изменению стиля. "Стиль" определяется авторами книги как способ координации жизненного пространства (*worldhood*), которое М. Хайдеггер описывал тремя характеристиками: способом использования инструментов, оборудования, оснастки (*aquip-ment*); целями (*purposes*), которые преследуются при использовании инструментов,

оборудования, оснастки; идентичностями (*identities*), которые возникают в результате использования инструментов, оборудования, оснастки. Иными словами, стиль - это совокупность навыков и умений людей пользоваться инструментами, оборудованием, оснасткой для достижения определенных целей [8, p. 191]. Кроме того, понятие "стиль" раскрывает процесс формирования новых идентичностей. Инновационная деятельность предпринимателей по изменению стиля фирмы сравнивается авторами с деятельностью по освоению новых миров, более эффективных навыков и умений.

Можно сказать, что изменение "фоновых практик" проявляется в изменении "стилей", которые и выступают в качестве основных координат человеческих действий. Изменение "фоновых практик" или общеразделяемых "стилей" происходит тремя способами; реконfigurацией - превращением маргинальных практик в центральные; артикуляцией - приданием нормативного смысла и четкой формулировки практикам, ранее пребывавшим в разрозненном состоянии и еще не артикулированным в эксплицитном виде; заимствованием - переносом практик из одной сферы в другую. Изменение "фоновых практик" предпринимателями, действующими в рамках одного культурного пространства, происходит главным образом через реконfigurацию и артикуляцию. Как правило, предприниматели всецело поглощены своим делом и им сложно заимствовать навыки и умения из других сфер; т.е. третий способ изменения фоновых практик редко используется предпринимателями. Однако описываемый Вебером перенос религиозных практик протестантской аскезы в сферу хозяйственной деятельности (если мы принимаем аргумент Зомбарта) осуществлялся протестантами-мигрантами, опыт которых формировался в рамках двух и более культурных пространств [2], что позволяет предположить наличие здесь заимствования практик. Уникальный статус реиммигранта - "иностранца", вернувшегося в культурное пространство, где формировались основы его мировоззрения, также предполагает действие механизма заимствования трудовых практик.

Итак, с одной стороны, мы используем мотивационный подход, направленный на изучение ценностей труда российских реиммигрантов. С другой стороны, мы хотим его дополнить концепцией "фоновых практик", которая операционализирует термин "трудова́я этика" через такие понятия, как "повседневная практика" или "стиль".

Для проверки гипотезы о том, что реиммигранты, возвращающиеся в Россию из западных стран, могут быть рассмотрены в качестве активных носителей новой трудовой морали, было проведено исследование их трудовых ценностей и мотиваций. На основе методики изучения трудовой этики Р. Инглхарта было опрошено 28 реиммигрантов, работающих в Санкт-Петербурге. При выборе респондентов я руководствовался тремя критериями: добровольный характер реиммиграции; продолжительность нахождения в эмиграции в одной из стран с развитыми капиталистическими отношениями не менее трех лет; наличие постоянного рабочего места на территории России в момент опроса.

Основная цель опроса - выявление склонности реиммигрантов к инновационной деятельности в сфере труда. Степень предрасположенности реиммигрантов к инновационной активности была установлена при сопоставлении полученных эмпирических данных с материалами Всемирного исследования ценностей в 32 странах и с данными, полученными Магуном в результате изучения трудовых ценностей работающего населения России [3].

Каждому респонденту было предложено выбрать из 15 показателей, характеризующих ценностное отношение к трудовой деятельности, 7 наиболее значимых. Результаты анкетирования свидетельствуют о следующем.

Во-первых, наблюдается сравнительная однородность представлений относительно трудовых ценностей среди реиммигрантов<sup>1</sup>, т.е. имеется возможность сформулировать обобщающие выводы о всей совокупности опрошенных респондентов.

<sup>1</sup> Среди реиммигрантов диапазон частоты выбора трудовых ценностей варьируется от 21 до 79. В исследовании трудовых ценностей российского населения диапазон частоты выбора от 17 до 85, во Всемирном исследовании в 32 странах диапазон от 37 до 77 [5].

Во-вторых, несмотря на то что такие пассивно-гедонистические ценности, как "интересная работа", "хорошие товарищи", также широко распространены среди реиммигрантов, как и среди всего работающего населения России, в представлениях реиммигрантов преобладают активные процессуальные ценности труда. Так, частота выбора показателя "возможность инициативы" среди реиммигрантов составляет 46% (среди работающего населения России - 30%, средняя по 32 странам - 50%). Возможность профессиональных достижений и возможность профессионального продвижения занимают 4-ю и 12-ю позиции в списке наиболее значимых для реиммигрантов трудовых ценностей, в противовес 12-й и 15-й позициям в российском списке. В списке трудовых ценностей работников 32 стран эти ценности занимают 6-е и 13-е места. Распространение активно-достиженческих ценностей в представлениях реиммигрантов сближает их с представителями 32 стран, а в некоторых случаях показатели их активной позиции даже превосходят средние значения в межстрановом исследовании.

В-третьих, ценности, связанные с отдыхом ("большой отпуск") или достижением комфортности ("удобное время"), имеют более низкие ранги реиммигрантов по сравнению с российским списком, но практически совпадают с рангами в совокупном массиве распространенности трудовых ценностей в 32 странах. В целом полученные эмпирические данные свидетельствуют о тенденции среди реиммигрантов занимать более активную позицию в трудовом процессе по сравнению с большей частью россиян. Однако, учитывая тот факт, что описать специфику российской, более активной трудовой позиции реиммигрантов достаточно сложно, мы кроме анкетирования провели также интервью с 22 реиммигрантами.

Респонденты для интервью были отобраны из совокупности ранее опрошенных реиммигрантов. Нам представлялось нецелесообразным составлять заранее формализованные вопросники, поскольку предварительная схема могла разрушить внутренние связи значений, которые составляют мир, "реальность" респондентов. Поэтому им было предложено поделиться своими соображениями о трудовой деятельности во время нахождения в эмиграции и после возвращения на родину в достаточно общем контексте. Разговор с респондентами начинался, как правило, с вопроса: "Почему вы решили вернуться на Родину?".

При ближайшем рассмотрении текстов интервью создалось впечатление, что большинство реиммигрантов вернулись на Родину как бы "случайно". Основная масса начинает свой рассказ о реиммиграции такими фразами:

"По правде говоря, я вообще никогда не думал, возвращаться или нет, просто так сложились обстоятельства"; "Я и предположить не могла, что останусь. Я просто хотела повидать друзей и родных, потом появилась всякие дела, новые планы, проекты... в общем, осталась и все"; "Если бы мне два года назад в Нью-Йорке сказали, что я буду снова здесь (в России. - А.К.) жить, то я бы приняла это за неудачную шутку. Все произошло так неожиданно, я даже не успела понять, как оказалась в России".

Из приведенных цитат видно, что многие реиммигранты даже не задумывались над вопросом: возвращаться на Родину или нет. Они в принципе не принимали решения о реиммиграции, они остались только потому, что "так сложились обстоятельства" уже после возвращения в Россию. Как правило, первоначально человек едет навестить своих родных, друзей, знакомых, потом у него появляются какие-то дела, налаживаются профессиональные контакты. В результате реиммигрант становится таковым неожиданно для себя. Некоторые респонденты даже признаются, что только в ходе интервью они в первый раз осознали свое фактическое возвращение в Россию. Вероятно, одной из основных причин "неосознанной реиммиграции" является открытость границ, постоянная возможность повторной эмиграции. «На самом деле, я не чувствую себя гражданином какой-либо страны, - говорит служащий совместного российско-германского предприятия, - скорее я космополит, "гражданин мира"». Кроме того, вероятной причиной отсутствия рефлексий относительно причин возвращения на родину в дискурсе реиммигрантов может служить их склонность к отожд-

дествлению жизни на Западе и жизни в России. "Да, мир ведь стал однообразен. По сути дела, жизнь здесь ничем не отличается от жизни там, - утверждает директор одной из Санкт-Петербургских фирм, занимающейся разработками компьютерных технологий, - даже как-то скучно становится, те же Макдональдсы, те же магазины, те же ночные дискотеки, клубы".

Однако высказывания реиммигрантов о сходствах между "западной" и "постсоветской" жизнью никоим образом не затрагивают сферу труда. Напротив, дискурс реиммигрантов о трудовой деятельности в России изобилует описанием конфликтных ситуаций и разногласий, возникающих между ними и их российскими коллегами. Реиммигранты, занимающие руководящие позиции в различных бизнес-структурах, говорят о расхождении во взглядах со своими российскими коллегами по многим стратегическим вопросам. Кроме того, реиммигранты-управленцы часто жалуются на отсутствие дисциплины, собранности и недостаточную активность своих подчиненных. Описания конфликтных ситуаций и разногласий со своими коллегами по работе встречаются гораздо реже в интервью с реиммигрантами из числа рядовых сотрудников. В этом случае конфликтные ситуации возникают на уровне повседневных взаимодействий. "Она каждые полчаса подходила ко мне и предлагала пойти перекурить... Ну, я в конце концов не выдержала и сказала, что она меня отвлекает от работы. И после этого она со мной не разговаривала почти полгода", - рассказывает сотрудница одного из банков Санкт-Петербурга.

Можно предположить, что основная причина возникновения таких конфликтных ситуаций и разногласий в сфере труда может быть обнаружена в специфическом стиле работы реиммигрантов. Эту гипотезу подтверждает проведенный контент-анализ текстов интервью, в результате которого обнаружилась группа спонтанных значимых высказываний реиммигрантов, связанных с общей темой - "научением". Обращение реиммигрантов к этой теме - результат их собственных логических построений в ходе проведения интервью. Оно не было инспирировано наводящими вопросами интервьюера, т.е. высказывания, связанные с темой "научения", проявляются в качестве "непредвиденного следствия", "побочного продукта" в рамках общего дискурса реиммигрантов о трудовой этике. Можно выделить два типа суждений реиммигрантов о научении. С одной стороны, это высказывания о том, чему они научились в период эмиграции или чему бы они хотели научиться, а может быть, уже научили окружающих. С другой стороны, значительная часть высказываний, посвященных теме "научения", - это оценочные суждения относительно действий людей, тем или иным образом оказавшихся в поле зрения реиммигрантов. Очевидно, сам факт присутствия в каждом из 22 проведенных интервью с реиммигрантами рефлексии относительно процесса "научения" (будь то высказывания о собственных накопленных знаниях или об определенном рода реакциях на действия окружающих) свидетельствует об отношении к процессу накопления знаний как к одному из наиболее существенных для самосознания респондентов.

Что же говорят российские реиммигранты о "научении"? Первый этап анализа интервью сводился к контент-анализу и поиску наиболее часто встречающихся высказываний, тем или иным образом затрагивающих проблему заимствования и передачи знаний. Основным индикатором отбора высказываний послужили встречающиеся в текстах интервью производные от глагола "учиться" ("научиться", "выучиться", "переучиваться" и т.п.). Из совокупности обнаруженных высказываний были изъяты те, которые относятся к специфике той или иной профессии, как не имеющие отношения к существу изучаемого вопроса. Преобразованные таким образом для последующего анализа цитаты из интервью образуют общее поле высказываний реиммигрантов о "научении".

Как правило, высказывания реиммигрантов о "научении" связаны с их работой или отдыхом. Кроме того, ряд высказываний носит общезначимый характер. Такие высказывания не имеют отношения ни к отдыху, ни к работе, они подразумевают научение "вообще" как обособленную от определенного контекста форму передачи

или накопления знаний в жизни. Иллюстрацией к такому типу высказываний может послужить пространная цитата из интервью с Петром Л. о том, чему он научился во время пребывания в эмиграции в Германии:

«Нужен постоянный контроль над своими чувствами и эмоциями. За эти годы я научился не делать ничего, что может отвлечь меня... главное не зависеть от обстоятельств. Это не значит, что я не вижу, что происходит вокруг меня, я просто научился фильтровать всю информацию на "нужную" и ту, без которой я запросто могу обойтись. Этого очень сложно добиться, много соблазнов - интересных журналов, книг, просто "кайфовых" занятий, классных людей. Сложно в этом во всем не потерять себя. Но жизнь "там" меня научила смотреть на мир и в то же время постоянно помнить о себе. Ведь первое, с чем я столкнулся, когда приехал в Германию, - это изобилие. Я имею в виду не только всякие материальные вещи, но и все остальное... масса возможностей, контактов. Самое сложное - выбрать, что из этого тебе нужно, а что нет. В общем, что тебе даст возможность самореализоваться».

Сферу подобных высказываний мы условно обозначили как "жизнь". В результате анализа текстов интервью была выявлена группа однородных высказываний, которые оказались связанными со всеми тремя сферами: они прилагаются и реализуются и в "жизни", и в "работе", и в "отдыхе". Эти высказывания содержат выражения "организовывать себя" или "самоорганизовываться", значение которых раскрывается в следующих цитатах интервью:

Сергей Т.: "Сначала, когда стало появляться свободное время, я не находил себе места... но потом я понял, что должен сам себе находить развлечения... даже в отдыхе приходилось организовывать себя".

Александр Р.: "Самое главное, они научились организовывать себя, самостоятельно трудиться... Дело сдвинулось с мертвой точки".

Семен А.: "Меня спасло то, что я сумел вовремя собраться, самоорганизоваться. Потом быть "постоянно собранным" стало для меня привычкой. Вот тогда-то я почувствовал себя настоящим самостоятельным человеком. Мне это очень помогает, в смысле душевного состояния".

Ольга К.: "...Я сначала с такой пасмурной физиономией ходила. Подруга моя, Мишель, все спрашивала: "А что случилось у тебя, горе какое-то?". Я ей говорю: "Нет, я просто очень устаю...". А потом я поняла, что надо научиться постоянно организовывать себя — во всем. Постоянно быть на высоте, улыбаться, следить за своим внешним видом, вне зависимости от того, что у тебя на душе... А я просто начала с того, что не позволяла себе расслабляться, даже когда оставалась одна... Кажется смешным?.. А это на самом деле было самым трудным для меня... Но потом это стало привычкой... быть в форме - это, как в одежде ходить. Представляешь, ты на улице встречаешь голого человека, удивишься? Вот они (за границей. -А. К.) также удивляются, когда человек свои личные переживания напоказ выставляет".

Екатерина Ч.: «Ему прежде всего нужно было приучиться к элементарной самоорганизации: следить за своим внешним видом, не опаздывать, быть вежливым с клиентами. "Тогда успех в работе, - сказала я ему, - тебе гарантирован, ты будешь на высоте"».

Олег П.: "Захожу, а они все как один в игры за компьютером играют... Ну, что тут поделаешь... Как дети... Да, понимаешь, заставлять насильно бесполезно... Ну, почему я научил всех своих быть аккуратными и пунктуальными в работе, а самое главное у них желание чего-то в деле добиться есть, а не просто денег срубить "на халяву". Достигнуть чего-то можно только тогда, когда научишься перебарывать свои слабости. У каждого человека они свои: у кого алкоголь, у кого безделье, некоторые просто не умеют себя организовать...".

Жанна О.: «У меня была в Штатах домработница, а здесь нет. Потому что здесь это очень сложно: человек хочет разговаривать, хочет общаться. Была у меня одна домработница здесь, сядет и часами рассказывает про свою жизнь, а жизнь у нее, конечно, трудная. И вот скажу ей: "Дорогая, милая, пожалуйста, возьмите вот это и сделайте то-то..." Она вроде берет, но опять рассказывает. А где здесь найти человека, который мог бы самостоятельно организовывать себя в работе, делать свое дело и ничем другим на работе больше не заниматься?.. Найти бы такого замечательного человека, который будет ценить и свое время, и мое! Как бы мне этого хотелось...».



Петр Л.: "...Много времени уходит на пустые разговоры... Неужели нельзя научиться на работе заниматься непосредственно только своим делом, а все личные проблемы решать во вне рабочее время. Я ведь понимаю, бывают всякие сложные ситуации в жизни. Тогда я даже отпускаю людей с работы, но когда люди без всяких причин тратят рабочее время на пустую болтовню, это сложно объяснить... Я считаю, что такие люди просто лентяи, которые не могут вовремя самоорганизоваться".

"Научение" здесь чаще всего означает определенный тип нового поведения, связанного с самоорганизацией. Опыт, приобретенный на Западе, в новой культуре, приводит к усилению того, что можно назвать "работой над собой". В этих цитатах высказывания со словами "самоорганизация" и "организовывать себя" обозначают проведение человеком определенной работы над самим собой, по преобразованию и изменению самого себя. Такого рода действия - необходимое условие достижения реиммигрантом успеха в различных сферах. Прежде всего следует отметить, что "самоорганизация" считается основным средством достижения успеха в сфере работы. Это наиболее отчетливо видно в цитате из интервью с Александром Р., где глагол "организовывать" употребляется, с одной стороны, как форма отношения к себе, с другой - как возможность достижения успеха в трудовом процессе: "дело сдвинулось с мертвой точки". Екатерина Ч. говорит о важности самоорганизации, рассказывая о том, как она наставляла одного из своих сотрудников: "Тогда успех в работе... тебе гарантирован...". В цитате из интервью с Семеном А. эксплицитно говорится о том, что "организация себя" помогает ему в достижении душевного равновесия.

Интересно, что слово "организовывать", согласно известному словарю-справочнику, этимологически восходит к французскому слову "*organisation*", которое, в свою очередь, происходит от греческого слова "*organon*" - орудие, устройство, снаряжение [9, с. 330]. Можно сказать, что этимологические корни существительного "организация" выявляют его близость к хайдеггеровскому понятию "*zeug*" (англ. *equipment*), обозначающему совокупность технического и иного снаряжения, предметов обихода, инструментов и другого оборудования. Дрейфус усматривает в этом понятии Хайдеггера специфическую нормативную функцию. "*Zeug*", по мнению Дрейфуса, открывает более глубокий уровень нормативности, чем общепринятые кодифицированные максимы этического поведения. В "*Zeug*" заложены нормы "усредненной повседневности", на основании которых мы пользуемся вещами, т.е. это навыки применения, использования, употребления тех или иных предметов в повседневной жизни [5, р. 151-153]. Изменение совокупности этих повседневных навыков, как отмечается в упоминавшихся работах Спинозы, Флореса и Дрейфуса, служит фоном для потенциального конструирования новых идентичностей [7, р. II]. Новые нормы усредненного повседневного использования предметов напрямую связаны с формированием новых типов "Я".

Любопытно, что нигде эта связь формирования "Я" с навыками пользования оборудованием и устройствами не выявляется так наглядно, как в выражении "организовывать себя". Выражения "организовывать себя" и "самоорганизация" в дискурсе реиммигрантов о трудовой этике означают применение человеком определенного рода навыков и умений по отношению к самому себе, для достижения согласия с самим собой и окружающим миром, т.е. для формирования собственной идентичности. Поэтому высказывания реиммигрантов, указывающие на способы достижения человеком согласия с самим собой и окружающим его миром, мы условно назвали "практиками самоконструирования".

Практики самоконструирования современных российских реиммигрантов сопоставимы с аскетическими практиками "делания себя" (*self-making*) протестантов-предпринимателей периода становления западного капитализма, которые описывает в своей классической работе Вебер. Общей чертой современных российских реиммигрантов является их нацеленность на активность, успех в труде. Однако если трудовая активность протестанта-предпринимателя объясняется Вебером через этическую

доктрину протестантизма, то ориентация реиммигрантов на успех в труде не имеет религиозного обоснования.

\* \* \*

Поводя итоги исследования трудовой этики современных российских реиммигрантов, можно сформулировать следующие выводы.

Во-первых, реиммигранты склонны к принятию на себя активной роли в формировании новой трудовой этики. Об этом свидетельствуют как ориентация реиммигрантов на "активно-достиженческие" ценности труда, так и значимость для них в практическом измерении темы "научения". Новизну трудовой этики вернувшихся на Родину наших соотечественников характеризуют отличные от остального населения России ценности труда, а также часто встречающиеся в высказываниях респондентов описания конфликтных ситуаций, возникающих между реиммигрантами и их российскими коллегами по работе.

Во-вторых, обнаруживаемое в практическом измерении сходство между протестантской аскезой и практиками "самоконструирования" современных российских реиммигрантов позволяет говорить о возвращающихся на Родину **наших** соотечественниках как о носителях трудовой морали, схожей с этикой труда веберовского протестанта-предпринимателя, которая явилась основой западного капитализма. Однако такие качества российских реиммигрантов, как методичность, трудолюбие, чистота, организованность, не имеют религиозного обоснования.

Кроме того, полученные результаты указывают на важное методологическое следствие - концепция "фоновых практик" помогает адекватно интерпретировать результаты изучения трудовой этики. Дело в том, что применение концепции "фоновых практик" в исследовании российских реиммигрантов позволяет установить новые сведения о специфике их трудовой этики по сравнению с данными, полученными при помощи мотивационного подхода. В частности, можно сформулировать гипотезу о том, что центральными для этической концепции труда реиммигрантов становятся практики "самоконструирования", которые существенным образом отличаются как от этических практик труда веберовского предпринимателя-протестанта, так и от практической морали труда работающих вместе с реиммигрантами российских соотечественников.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения. М., 1990. С. 61-272.
2. Зомбарт В. Буржуа. М., 1924.
3. Магун В. Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. М., 1996.
4. Израэль И. Психология мотивации или социология ограничений? // THESIS. Мир человека. 1993. Т. 3. Вып. 3.
5. Dreyfus H. Being-in-the-World: A Commentary of Heidegger's Being and Time. Cambridge (Mass.), 1993.
6. Searle J. Intentionality: An Essay on the Philosophy of Mind. Cambridge, 1983.
7. Spinoza C, Flores F., Dreyfus H. Disclosing New Worlds: Entrepreneurship, Democratic Action and the Cultivation of Solidarity // An Interdisciplinary Journal of Philosophy (Oslo). 1995.
8. Spinoza C, Flores F., Dreyfus H. Disclosing New Worlds: Entrepreneurship, Democratic Action and the Cultivation of Solidarity. Cambridge (Mass.)-London, 1997.
9. Лексические трудности русского языка (Словарь-справочник). М., 1984.

© А. Курьлев, 1998