

А.Л. Темницкий
ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ В ТРУДОВОЙ КУЛЬТУРЕ
РАБОЧИХ ЧАСТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ

Необходимость изучения на предприятиях трансформирующейся России социокультурных и материальных (техничко-технологических и организационных) процессов связана с противоречивым характером взаимодействия старых и новых образцов и норм трудового поведения, а также отношения к труду и его результатам. Отсутствие предпосылок для выявления эффективности от использования привычных и инновационных норм и правил трудового поведения наемных работников, регулирования трудовых отношений менеджерами и предпринимателями требует постоянной взаимоувязки и учета того, что составляло культуру труда в недавнем прошлом и что составляет ее в настоящем.

Адекватным методологическим подходом в данном случае является, на наш взгляд, подход, свободный от оценочных суждений, рассматривающий рыночное и нерыночное как взаимодействующие социокультурные дуальные оппозиции. Дуальная оппозиция — это не только культурологическая, но и социально-психологическая категория, отражающая амбивалентность полюсов оппозиции и вместе с тем их движение друг к другу, вектор направленности которого во многом зависит от складывающейся ценностной ориентации субъекта. При таком подходе внимание исследователя сконцентрировано на выявлении промежуточных "гибридных" образований, возникающих в процессе взаимодействия старого и нового.

Конкретизируя этот методологический подход применительно к анализу социокультурных процессов на предприятиях, мы разработали дуальные оппозиции советского и постсоветского. Для эмпирического изучения их взаимосвязи в трудовой культуре рабочих были выделены типологические группы факторов. Среди традиционных факторов, которые можно назвать "советскими" и которые оказывали преобладающее влияние на труд рабочих до 1992 г. и действуют до сих пор, рассматривались коллективистские и патерналистские ориентации, ориентации на гарантированную занятость и работу на одном месте. Среди новых постсоветских факторов — индивидуалистические ориентации, ориентации на партнерские отношения с руководством, страх потери работы и вторичная занятость. Применение данных оппозиций позволило уйти от идеологической ангажированности при изучении стыковых проблем в трудовых отношениях и трудовом поведении. Мы сознательно отказались от противопоставления традиционного, нерыночного рациональному и рыночному, поскольку при определенных условиях традиционное может стать фактором рыночных изменений в трудовой культуре (например, культура патернализма в Японии, эффективно используемая в достижении успеха).

ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии МГИМО (У) МИД РФ.

Вместе с тем понятие постсоветского не имеет содержательного наполнения, речь идет лишь о другом временном промежутке, наступившем после распада СССР. В качестве конкретных обозначений основных характеристик постсоветского периода могут, на наш взгляд, использоваться категории традиционного и инновационного. Первая указывает на неизменность в происходящем, вторая — на появление нового, укрепление которого приводит к его все большей распространенности и повторяемости, то есть традиционности.

Легко ли обнаружить признаки инноваций? Самый простой ответ на данный вопрос — обозначить временные периоды, о которых можно уверенно сказать: раз этого не было до сих пор, а сейчас появилось, то это и есть инновация. Так, то, что было достаточно широко распространено до 1992 г., объявляется обычными практиками, а то, что возникло и утвердилось позже, определяется как инновационные практики [1, с. 92]. При таком подходе инновации как бы "сваливаются" на людей в результате революций либо реформ. Более ресурсно сильные и мобильные люди их осваивают и активно используют, остальные не способны этого сделать.

Таким образом, инновации не вырабатываются, не изобретаются, не являются следствием преобразований, а осваиваются. Выделяются даже основные стадии освоения инновационных практик, а именно:

- 1) узнавания;
- 2) примеривания и индивидуального освоения;
- 3) группового освоения;
- 4) общего распространения [1, с. 91]. Но если подобный подход еще возможен применительно к изучению инноваций в сфере фи-

нансовой, досуговой, потребительской деятельности, то по отношению к инновациям в трудовой культуре термин "освоение" вряд ли окажется продуктивным.

Противоположный подход основан на рассмотрении инноваций как социального изобретения, побочного продукта деятельности людей. Они не имеют преднамеренного характера, становятся изобретениями без изобретателя, поскольку их делают люди в процессе совместной жизни [2]. В представлении о социальном изобретении, несомненно, учитывается способность индивида быть агентом, но все же здесь в большей мере подчеркивается преобладающая роль социального (группы, общества).

Представляется, что ни традиции, ни инновации не являются в современном обществе принудительной силой, заставляющей индивида либо их осваивать и приспосабливаться, либо быть незримым автором их производства и воспроизводства без возможности контролировать и использовать. Скорее и традиции, и инновации "определенным образом отбираются, интерпретируются, реализуются социальными субъектами в актуальном поведении" [3]. Во многом это связано с особенностью современного периода, в котором отказ от традиций индустриального общества происходит на фоне тотальной индивидуализации жизни. Трудовой рынок нуждается в свободной мобильной личности. Традиционные формы социальности, в частности привязанность к региональной культуре, к работе на одном предприятии этому мешают. Индивидуализация понимается как воплощение максимально возможной свободы выбора, включая степень вовлеченности постсовременного человека в социальную жизнь, семейные функции,

этническую принадлежность, сексуальную идентичность. В таком свете индивидуализация понимается как историческая альтернатива социализации [4].

Однако фактор индивидуализации насыщает трудовую жизнь неопределенностью, обуславливает отсутствие четкой перспективы в плане занятости. Под его влиянием становится недостижимой идея общности интересов, остается мало шансов для укрепления взаимной лояльности и солидарности. Страхи, беспокойства отдельного работника не добавляются к другим, страдать приходится в одиночку [5]. В таких условиях возможны как усиление ориентации работников на былые традиции коллективизма и патернализма, так и поиск новых форм солидарности либо повышение конкурентоспособности. Как отмечает П. Штомпка, интерес к традициям в периоды динамичного, экспансивного и успешного развития ослабевает. Доминирующими ценностями становятся новизна, оригинальность, необычность. Их проводниками, как правило, выступает молодежь. В период стагнации или кризиса, напротив, немедленно оживают традиции [6].

Отношение к количественным и качественным изменениям традиций является для исследователей одним из ключевых. Среди них можно выделить антитрадиционалистов и сторонников максимального сохранения традиций в новых условиях. Применительно к трансформирующейся России правомерно поставить вопрос: подлежат ли изменению сложившиеся в советское время институты, или изменения возможны только на основе полного их распада? Позиция антитрадиционалистов основывается на рассмотрении происходящих процессов не как эволюции старого и даже не

как революции, а как вида цивилизационных изменений. В связи с этим утверждается необходимость коренной смены самой человеческой природы. "Главное в этих процессах — замена традиционно российских форм жизни, базировавшихся столетиями на феодальном холопстве и рабстве, некими качественно новыми формами, фундаментом которых является свободная личность и которые в современном мире связаны с понятием "евро-американской цивилизации" [7, с. 365]. «От того, насколько будут сохраняться диктаторские, деспотичные, авторитарные, холопские традиции зависит, какой тип рыночных отношений утвердится: "дикий" или "цивилизационный"» [8]. При таком подходе традиции рассматриваются как главная помеха на пути к новому, однако избавление от них — это долгий путь как минимум трех поколений [7]. Противоположный подход основан на максимально положительном отношении к традициям. Его приверженцы утверждают, что формирование рациональной хозяйственной этики культуры в контексте обновления российской экономики может и должно опираться на традиции, отвечающие принципам самобытности, складывавшихся на протяжении многовековой истории [9].

На наш взгляд, благодаря достаточно продолжительному взаимодействию (10 лет либеральных реформ) традиционных и инновационных трудовых ценностей и норм поведения можно эмпирически зафиксировать и устоявшие традиции, и вызревшие, ставшие устойчивыми инновации. Мы рассматриваем постоянство доли высказываний респондентов в пользу конкретного признака работы и устойчивость связей между различными сторонами труда как отражение культурных

традиций, а изменение долей, распад ранее значимых корреляций и появление новых вследствие динамики социальной ситуации в стране как свидетельство того, что ситуативные факторы в данном случае более значимы, чем традиции. Важно также выявить, какие смыслы стоят за сохранившимися традициями и укрепившимися инновациями, какова роль тех и других в индивидуальных стратегиях экономического поведения работников и в укреплении корпоративной культуры, социальной и экономической эффективности предприятия в целом. Предполагается, что устойчивые поведенческие стереотипы работников, отражающие силу традиций, при определенных условиях могут стать важной составляющей в формировании инновационного потенциала наемного персонала предприятий.

Для проверки выдвинутых гипотез рассмотрим результаты социологических исследований, проведенные по академической программе Института социологии РАН с участием автора в 1993—2002 гг. на частных промышленных предприятиях Москвы и Воронежа. В качестве контрольных будут использоваться данные по предприятию, обследованному в советское время (1990 г.).

Известно, что рост доли предприятий с частной формой собственности — одна из ведущих тенденций в хозяйственной жизни России 1990-х годов. В 2001 г. частная форма собственности стала доминирующей (47,9%), значительно превысив государственную и муниципальную (37,4%) [10]. Актуальность обращения к частным предприятиям определяется не только преобладанием частного сектора в экономике, но их более устойчивым финансовым положени-

ем и, следовательно, более высокой заработной платой, концентрацией молодых, квалифицированных, мобильных, конкурентоспособных работников.

Жесткие условия отбора работников и контроль за результативностью их труда способствуют тому, что на таких предприятиях сосредоточиваются прежде всего те, кто придерживается следующей стратегии: максимум дохода ценою максимума труда. Противоположная стратегия — гарантированный доход при ограничении трудовых усилий¹. Ее сторонники представляют собой скорее объект социальной защиты, они, как правило, не могут и не стремятся войти в состав персонала частных предприятий.

Несмотря на отмеченную выше тенденцию, частные предприятия в России до сих пор остаются неким "черным ящиком" с точки зрения понимания характера и содержания внутренних социокультурных процессов. Взаимодействие формальных и неформальных норм и структур, оплата труда, мотивация и трудовые взаимоотношения между различными субъектами по-прежнему малоуловимы. Ряд авторов указывает, что предприниматель обычно ориентируется в оплате труда на уровень, сложившийся в среднем по городу, что она во многом зависит от отношений с руководством, а традиционные ценности и неформальные нормы доминируют над формальной рациональностью [12]. Однако более точных, верифицированных и репрезентативных данных пока нет.

Из всей совокупности частных предприятий, которые либо стали таковыми в результате приватизации, либо были созданы с "нуля",

¹ Формулировки предложены Т.И. Заславской [11].

наибольшего интереса заслуживают последние, особенно, если они существуют достаточно длительное время и являются успешными в своей отрасли, регионе. Одно из таких предприятий представлено в нашей выборке. Оно было создано "с нуля" в 1988 г. и с тех пор успешно функционирует. Сейчас это многопрофильный концерн, направлениями деятельности которого являются пошив модного трикотажа, а также производство молочных продуктов и торговля. Это одно из крупнейших в России частных предприятий по производству трикотажа. Современное оборудование обеспечивает полный производственный цикл — от вязания полотна, окраски и отделки до раскроя и пошива изделий с последующей продажей в собственной торговой сети. С 1993 г. предприятие постоянно включалось в выборку и представлено в настоящей статье по всем годам исследований.

Новое частное предприятие и совместное с иностранным участием являют собой пример классической капиталистической модели организации труда (преобладание индивидуального краткосрочного контракта в политике найма работников, жесткие тейлористские принципы контроля, отсутствие социальной инфраструктуры, профсоюза и т. п.). Акционерные предприятия,

включенные в выборку², напротив сохранили традиции советской организации и культуры труда (бессрочный найм, регулярные собрания трудового коллектива на всех уровнях, развитая социальная инфраструктура, сильные позиции профсоюза). Вместе с тем здесь в 1990-е годы активно проводилась политика найма и увольнения, в результате чего удалось существенно обновить и улучшить кадровый состав наемного персонала. Доли молодых рабочих (до 30 лет) и рабочих старшего возраста на обследованных в 2002 г. новых частных и частных акционированных предприятиях примерно одинаковы (табл. 1).

Одним из основных при отборе предприятий для обследования был критерий успешности в деятельности. Имелись в виду постоянно наращиваемый рост объемов производства и сбыта, наличие устойчивой ниши на потребительских рынках (своей торговой сети), своевременная выплата зарплаты, опережающей по размеру аналогичные предприятия, работа в режиме полной рабочей недели.

² В 1999 г. было обследовано известное в России кондитерское предприятие, в 2002 г. — одно из наиболее успешных предприятий Воронежа, специализирующееся по производству металлоконструкций.

Таблица 1

Распределение обследованных предприятий по возрастному составу рабочих

Возрастные группы	1990		1993		1996		1999		2002	
	ГП	СП	ЧП	ЧП	ЧА	ЧП	ЧА	ЧП		
До 30 лет	24	39	63	60	42	40	52	47		
Старше 30 лет	76	61	37	40	58	60	48	53		
Количество опрошенных	424	83	89	230	245	239	115	155		

Примечание: ГП — государственное предприятие; СП — совместное с иностранным участием; ЧА — частное акционерное; ЧП — новое частное.

Недостатком выборки является представленность 1996 г. только одним предприятием — новым частным. Учитывая высокую степень однородности возрастного состава предприятий, мы проанализируем полученные данные по годам опроса. Предполагается, что разные годы обследования, отражающие влияние внешних факторов и выявляющие динамику в изменении трудовой культуры, позволят более детально рассмотреть соотношение традиций и инноваций.

В основе трудовой культуры лежат значимые социальные ценности и сложившиеся нормы, которым следуют рабочие в трудовом поведении и взаимоотношениях со своими товарищами по работе и руководителями. Именно они и явились предметом нашего анализа.

Какое влияние оказали радикальные реформы на изменения

жизненных ценностей рабочих? В какой мере можно говорить об устойчивости традиционного и формировании нетрадиционного в их ценностном сознании? В советское время ядро ценностей личности в трудовом поведении составляли семья; работа; здоровье; жизнь, полная удовольствия, а "периферию" — жизненная мудрость, красота, любовь, свобода, творчество [13]. Список ценностей в проведенных нами исследованиях был не столь обширен и носил более приземленный характер. Тем не менее, можно утверждать, что ядро, бывшее традиционным, осталось таковым и в наши дни, а "периферию" составили те ценности, которые в советском обществе нельзя было отнести к незначимым — свободное время (отдых, развлечения, общение) и образование (табл. 2).

Таблица 2

Основные жизненные ценности рабочих обследованных предприятий, %

Жизненные ценности	1990	1993	1996	1999	2002
Семья, дети	83	85	70	79	81
Здоровье	57	44	62	72	78
Работа	70	25	84	46	33
Свободное время	29	25	22	14	15
Образование	5	4	10	9	11
Количество ответивших	423	169	230	476	265

Сумма превышает 100%, поскольку респонденту предоставлялась возможность выбрать несколько вариантов ответа.

Однако даже в ядре ценностного сознания рабочих можно увидеть новое, что в определенной мере связано с годами обследования. Несомненно, семья как ценность жизни носит устойчивый, консервативный характер. Она относится к традиционным ценностям, не поддающимся влиянию времени, перемен. Кстати, преобладающее значение семьи как

ценности жизни характерно для всех социальных групп, а не только рабочих [14]. Исключением в данном исследовании стал 1996 г., когда семья уступила ценности работы на предприятии. (Напомним, что в этот год опрашивались рабочие одного предприятия: нового частного.) Заработок рабочих был примерно в 3 раза выше, чем на аналогичных предприяти-

ях города, повысился интерес к работе и вместе с тем возросла боязнь потерять относительно высокооплачиваемое рабочее место. Все это, вероятно, способствовало усилению ценности работы. Примечательно, что другие исследователи отмечают, что 1995—1996 гг. были наиболее успешными по возможности больше заработать тем, кто больше и лучше работает, и по уровню получаемой зарплаты [15]. По-видимому, именно в эти годы рабочие на деле почувствовали новые возможности для заработка. В дальнейшем таких всплесков ценности работы на предприятии уже не наблюдалось.

Динамично изменялось отношение к ценности здоровья. Ее постоянный (начиная с 1993 г.) рост позволяет предположить, что здоровье становится важным рыночным ресурсом в трудовом поведении. Значимость здоровья к 2002 г. увеличилась по сравнению с 1993 г. на 35%. Более высокие показатели в 1990 г., нежели в 1993 г., объясняются явным преобладанием на обследованном предприятии в 1990 г. рабочих старшего возраста над молодыми и, как следствие, более низкими оценками состояния здоровья. На частных предприятиях, начиная с 1993 г., существенных различий в отношении к ценности здоровья в зависимости от возраста не выявлено. Зафиксированные изменения во многом связаны со следующим обстоятельством. Уверенность в советский период, что в случае временной утраты здоровья можно спокойно получить больничный лист и набраться сил без ущерба для заработка, сменилась тревогой не потерять трудоспособность. И дело не только в том, что уход на больничный не одобряется руководством, а полученный больничный лист могут и не оплатить. Немалую роль здесь играет страх потери ра-

боты. Так, оказалось, что у тех, кто боится потерять работу, ценность здоровья существенно выше, чем у тех, кто не боится ее потерять.

Таким образом, ценность здоровья можно рассматривать в нынешней ситуации как инновационную. Будучи всегда высоко значимой, в рыночных условиях она приобретает инструментальный характер и становится одним из важнейших элементов в структуре ресурсного потенциала работников.

Инновационным направлением в изменении ценностей рабочих можно рассматривать последовательное снижение ценности свободного времени. Такое снижение требует пояснения в связи с тем, что на частных предприятиях высока представительность молодежи. Отследив (начиная с 1996 г.) соотношение ценностей свободного и рабочего времени, можно в определенной мере прояснить суть дела (табл. 3).

От ценностной установки, характерной для советского времени: "отработал 8 часов — отдыхай", произошел переход к установке: "поработал на одном месте и постарайся найти еще работу". Данная инновация отражает новые возможности, в частности, освобождение труда от регламентации, свободу полизанятости, а также новую ситуацию на рынке труда. Работники с более сильным ресурсным потенциалом (а таких на частных предприятиях большинство) стараются его максимально использовать как в целях адаптации, так и достижения определенного материального благополучия. Ценность свободного времени как самозначимая переместилась на периферию ценностного сознания. В результате произошло фактическое уменьшение величины свободного времени рабочих, что рассматривается как одно из наиболее существенных изменений в повседневной жизни постсоветского времени [16].

Таблица 3

Соотношение значимости свободного и рабочего времени, %

Предпочитают	1996	1999	2002
Иметь больше свободного времени при меньшей продолжительности работы (основной и дополнительной) и меньшем заработке	9	5	5
Иметь существующую продолжительность работы и величину свободного времени	43	43	51
Иметь меньше свободного времени, но более продолжительную оплачиваемую работу (основную и дополнительную), чтобы больше зарабатывать	48	53	44
Число ответивших	166	299	196

Последнее место в структуре ценностей жизни рабочих устойчиво занимает образование. Реформы не способствовали повышению значимости этой ценности даже у занятых на успешных частных предприятиях. Известно, что ценность образования для российской молодежи за 1990-е годы возросла. Однако рабочие профессии категорически отвергались тогдашними выпускниками школ в установках на достижение успешной жизненной карьеры, престижный статус и соответствующий уровень достатка. Высокое положение в обществе все больше связывалось с получением высшего образования [17].

По сравнению с советскими временами, когда рабочая молодежь считала повышение уровня образования и квалификации нормативной ценностью, ее низкую значимость в наши дни можно рассматривать как отсутствие желанной для общества и самих рабочих инновации. За незначительностью для рабочих ценности образования кроется и недостаток мотивации к повышению квалификации (особенно в том случае, если это не способствует росту заработка и повышению статуса), и отсутствие на предприятиях

политики по повышению квалификации рабочих. Работодателям по-прежнему, как и в начале 1990-х годов, пока легче "купить" готовых высококвалифицированных работников, чем заниматься организацией курсов и оказывать помощь рабочим в повышении образования.

Повышение квалификации, как и социально значимые ценности — принести больше пользы людям, получить общественное признание своего труда, — оказались на периферии структуры трудовых ценностей рабочих. В ценностном сознании абсолютного большинства с 1990 г. прочно утвердился заработок в качестве основного мотива, а все остальные лишь дополняют его (табл. 4).

Явное преобладание мотива заработка было характерно и для советского времени. Так, в 1976 г., по данным исследования отношения к труду на предприятиях Ленинграда, он был значим для 68% рабочих [18]. В ту пору дискуссия о том, что важнее: заработок или содержание труда, вовлекала в свою орбиту почти всех социологов, специализирующихся в этой области. Сегодня преобладающая роль заработка настолько очевидна, что ни о какой

дискуссии не может быть и речи. Все же вряд ли правомерно назвать данный мотив инновационным, поскольку ранее он "дремал" в сознании, подавлялся идеологическими стереотипами, невозможностью его насыщения, а сейчас заявил о себе в полную силу. Вместе с тем говорить о его полноценном насыщении и сейчас не приходится. Среди рабочих, указавших на значимость заработка, только 1/3 часть отметила в 2002 г., что выполняемая работа позволяет хорошо зарабатывать. За высокой ценностью заработка кроются как новые возможности — множественная стратегия занятости,

в том числе на основе самозанятости, открытие своего дела, так и новые ограничения — отсутствие условий для более полной самореализации в содержательной, интересной работе благодаря наращиванию творческого потенциала. Частные предприятия ориентированы на то, чтобы максимально "выжать" из нанятых рабочих накопленный, как правило, еще в советские годы профессиональный потенциал. Трудовая мораль в обществе пронизана пропагандой материальных ценностей, а ценности творческого, полезного обществу производительного труда в ней, по сути, отсутствуют.

Таблица 4

Основные ценности труда рабочих обследованных предприятий, %

Ценности труда	1990	1993	1996	1999	2002
Зарботок	81	73	92	91	90
Возможность общения с людьми	43	32	39	29	34
Реализация своих способностей	20	40	16	19	26
Гарантия занятости (не потерять работу)	*	30	48	40	38
Количество ответивших	424	170	228	474	262

Сумма превышает 100%, поскольку респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.

** Вопрос не задавался.*

Под влиянием этих факторов мотив реализации способностей в труде как индикатор ценности его содержания потерял былое значение. В советское время интересная работа выполняла самозначимую гедонистическую функцию в отношении к труду. Начиная с 1996 г. ценность самореализации в труде занимает устойчивое четвертое место и выполняет, как отмечалось в предыдущих исследованиях, подчиненную функцию, являясь дополнительным фактором повышения удовлетворенности размером заработка [19].

А вот страх потери работы занимает с 1996 г. второе место в структуре трудовых ценностей, с одной стороны отражая неуверенность

в занятости, а с другой — выступая в качестве индикатора ценности работы. Страх потери работы увеличивается, если она предоставляет большие возможности для заработка, если обеспечены комфортные условия труда. Несомненно, инновационная в начале 1990-х годов ценность гарантированной занятости стала в настоящее время традиционной.

Высоко значимой для рабочих, независимо от типа предприятия по формам собственности и от возраста, остается ценность общения на производстве. По данным других исследований, она уступает лишь возможности развивать на работе свои способности и справедливо характеризуется как важнейшая черта

трудоу культуры рабочих [20]. Однако по сравнению с советским временем эта ценность уже не столь значима. В тяжелых условиях (например, после дефолта) ее роль снижается под влиянием актуальности гарантий занятости, ведь страх потерять работу способствует росту конкуренции за рабочее место, усиливает автономизацию рабочих. В более благоприятных условиях ценность общения вновь возрастает. В современных условиях она приобретает инновационную направленность, что отражает не только реализацию потребности в принадлежности к социальной группе. Здесь сказываются запрет на деятельность общественных организаций, ослабление роли общих собраний, профсоюзов, отсутствие или недостаточность официальных каналов получения информации. После неудачных попыток менеджмента в начале 1990-х годов индивидуализировать труд рабочих (засекречивание размера заработной платы, усиление

автономности в труде и т. п.) ценность общения на производстве еще более возросла. Сегодня это — единственный мотив, насыщение которого не имеет преград. На частных предприятиях общение может рассматриваться как первая естественная, идущая снизу предпосылка формирования трудового коллектива, оно выполняет новую позитивную как для рабочих, так и для предприятия функцию. Так, по данным исследования 2002 г., ориентированные на общение в 2 раза меньше испытывают усталость после работы. В тяжелых для предприятия условиях такие рабочие проявляют большую готовность к возможному сокращению и задержкам зарплаты, чем к увольнениям, так как для них важнее сохранение трудового коллектива.

К наиболее устойчивым традиционным нормам как в советское, так и в постсоветское время относятся хорошие отношения с товарищами по работе (табл. 5).

Таблица 5

Удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе, %

Варианты ответов	1990	1993	1996	1999	2002
Совершенно не удовлетворяет	3	1	2	3	2
Скорее не удовлетворяет, чем удовлетворяет	2	4	1	1	1
Частично удовлетворяет, частично нет	13	18	13	7	6
Скорее удовлетворяет, чем нет	18	35	31	29	34
Полностью удовлетворяет	64	42	52	61	56
Среднее значение (в баллах)	4,4	4,1	4,3	4,4	4,5
Среднеквадратическое отклонение	0,97	0,93	0,92	0,89	0,78
Стандартная ошибка	0,05	0,07	0,06	0,04	0,05
Количество ответивших	404	170	207	459	268

В наших предыдущих исследованиях была выявлена положительная связь этого значимого конструктивного фактора трудового поведения с показателями коллективной ответ-

ственности за использование рабочего времени, работу цеха, предприятия в целом и даже с удовлетворенностью размером оплаты труда [21]. Подобные зависимости

находят свое подтверждение как на новых частных, так и на частных акционированных предприятиях.

Еще более важную роль в культуре труда рабочих играют трудовые взаимоотношения с руководителями. Исследователи справедливо отмечают, что при советской системе умение достичь согласия с руководством и найти подход к ним значили в рабочих отношениях больше, чем компетентность [20]. Сегодня, особенно на частных предприятиях, где нет профсоюзов, советов трудовых коллективов, а работник остался, по сути, один на один с администрацией и руководством, проблема трудовых взаимоотношений становится центральной. Отношения с руководством (как правило, неформальные и непрозрачные) оказываются одним из ключевых факторов устойчивого, относительно благополучного положения рабочих

на предприятии, тогда как значимость их квалификации, опыта и стажа работы снижается. Основой таких отношений продолжает оставаться патернализм, при котором зависимость работников от руководителей рассматривается и теми, и другими в качестве блага, которое не дается автоматически, как это было прежде, его надо заслужить. Можно согласиться с утверждением, что нынешний уровень развития трудовых отношений между работодателями и наемными работниками соответствует раннекапиталистическому этапу, характеризующемуся полной зависимостью работника от работодателя и индивидуальным характером их отношений [22].

В данном контексте устойчиво высокий уровень удовлетворенности рабочих взаимоотношениями с руководством (табл. 6) выглядит парадоксально.

Таблица 6

Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, %

Варианты ответов	1990	1993	1996	1999	2002
Совершенно не удовлетворяет	5	6	8	7	6
Скорее не удовлетворяет, чем удовлетворяет	4	10	9	5	7
Частично удовлетворяет, частично нет	28	30	26	23	21
Скорее удовлетворяет, чем нет	18	31	30	27	39
Полностью удовлетворяет	46	23	26	37	27
Среднее значение (в баллах)	3,9	3,6	3,6	3,8	3,8
Среднеквадратическое отклонение	1,15	1,13	1,19	1,19	1,11
Стандартная ошибка	0,06	0,09	0,08	0,05	0,07
Количество ответивших	385	169	208	459	267

Однако за внешней парадоксальностью этого факта скрывается ориентация на укрепление нормальных деловых либо доверительных отношений. Ориентация на противостояние, отстаивание своих интересов на основе рабочей солидарности, напротив, не нашла массового

распространения в трудовых отношениях на российских предприятиях в 90-е годы. Это признают как независимые исследователи, так и те, которые сознательно придерживаются определенной позиции и практически участвуют в протестном движении рабочих. И те, и другие

отмечают пассивность рабочих, склонность к патернализму, укрепление мелкобуржуазных ценностей [23].

Между показателями удовлетворенности отношениями с товарищами по работе и отношениями с руководством существует прочная устойчивая связь. После 1990 г. она резко усилилась, а затем произошел незначительный спад. Выяснилось (по коэффициенту направленности связи d Сомерса), что во всех исследованиях определяющей являлась первая упомянутая переменная. Анализ взаимосвязи этих двух переменных позволил выявить четыре типологические категории рабочих (табл. 7).

Устойчиво преобладает группа рабочих, для которых в течение всех 10 лет наблюдений был характерен высокий уровень удовлетво-

ренности отношениями как с коллегами по работе, так и с руководством. Их доля возросла с 49% в 1993 г. до 64% в 2002 г. и превысила дореформенную величину 1990 г. Данный тип получил название "сплоченные". Несомненное преобладание этой категории подчеркивает силу традиций патернализма. В отличие от других групп "сплоченные" демонстрируют в трудовом поведении повышенную лояльность к руководству. Они в существенно большей мере, чем остальные, положительно относятся к вмешательству начальства в выполняемые ими профессиональные обязанности, чаще выполняют любое его поручение и в целом считают, что их руководители используют демократический стиль управления.

Таблица 7

Распределение рабочих обследованных предприятий по типам групповой сплоченности, %

Типы групповой сплоченности	1990	1993	1996	1999	2002
Разобщенные: не удовлетворены отношениями с товарищами по работе и руководителями	11	19	15	9	6
Оппозиционеры: удовлетворены отношениями с товарищами по работе, но неудовлетворены отношениями с руководителями	26	27	27	26	28
Маргиналы: не удовлетворены отношениями с товарищами по работе, но удовлетворены отношениями с руководителями	7	5	2	2	2
Сплоченные: удовлетворены взаимоотношениями с товарищами по работе и отношениями с руководителями	57	49	56	63	64
Коэффициент Гамма*	0,498	0,603	0,593	0,573	0,359

* Коэффициент гамма характеризует силу связи между переменными, измеренными на основе полностью упорядоченных шкал.

Однако нельзя не заметить существенную и также не менее устойчивую часть рабочих, которых условно можно назвать "оппозиционерами" по отношению к начальству. Исследования 1999—2002 гг. показывают, что для такого типа рабочих характерны критические оценки стиля руководства, неприятие вмешательства в их работу, расчет на свои силы, а не на помощь руководителей в трудных жизненных ситуациях. В целом данный тип отражает ориентацию на деловые, формальные отношения, равноправие и взаимовыгодное сотрудничество, иначе говоря, он ближе к стратегии партнерства, инновационной для культуры труда российских рабочих.

Подведем некоторые итоги.

Итак, наиболее устойчивыми, традиционно высоко значимыми как для рабочих государственного предприятия в советское время, так и для частных предприятий в постсоветское — являются ценности семьи, заработка, общения на производстве, хороших отношений с товарищами по работе и непосредственными руководителями. Ни жесткие (тейлористские) принципы организации труда на частных предприятиях, ни влияние радикально меняющихся ситуативных, внешних по отношению к предприятию факторов не смогли "слопать" устоявшиеся в предыдущие десятилетия ценности и нормы труда рабочих. В целом традиционные ценности и нормы труда, характерные для рабочих советских предприятий, преобладают и на новых частных предприятиях.

К числу инноваций в трудовой культуре рабочих, получивших заметное отражение и ставших достаточно прочными, чтобы говорить о возможности их перехода в традиции, относятся страх потери работы, продолжающееся падение

ценности свободного времени и укрепление ценности здоровья, а также наличие устойчивых предпосылок для формирования партнерских ориентаций в труде у пока еще незначительной части рабочих.

Alexander L. Temnitsky in "Labor Culture at Private Enterprises of Post-Soviet Russia: Traditions and Innovations" maintains that the categories of traditional and innovative can be used in order to reveal the content of modern socio-cultural processes in companies. The application of such categories helps to understand the level of stability of traditional labor culture and to identify the market culture. The article analyzes some aspects of labor and argues that the most stable and important values for the workers are family, wages, communication, good relations with partners and bosses. The innovations in labor culture include the fear of being redundant, decreasing value of leisure time and growing importance of the value of health.

ЛИТЕРАТУРА

1. Радаев В.В. Обычные и инновационные практики в деятельности среднего класса // Мир России. 2003. № 4.
2. Козлова Н.Н. Методология анализа человеческих документов // Социологические исследования. 2004. № 1. С. 25.
3. Гофман А.Б. От какого наследства мы не отказываемся? Традиции и инновации в постсоветской России // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе. Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы. Том. 1. 30 сентября — 2 октября. М., 2003. С. 558.
4. Согомонов А.Ю. Солидаристические утопии "высокой" совре-

менности (о конструкциях "нового поколения" в "рефлексивной биографии") // Солидаризация в рабочей среде. М., 1998. С. 181—183.

5. Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2002. С. 31

6. Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996. С. 98—99.

7. Грушин Б.А. На перекрестке дорог, ведущих в будущие годы... // Куда пришла Россия?.. Итоги социальной трансформации. М., 2003.

8. Левада Ю.А. Рамки и варианты исторического выбора: несколько соображений о ходе российских трансформаций // Куда пришла Россия?.. С. 164.

9. Жизненные силы русской культуры: пути возрождения в России начала XXI века. М., 2002. С. 272.

10. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Поли- и монозанятые в российском обществе: социально-структурный анализ // Социологические исследования. 2004. № 2. С. 44.

11. Заславская Т.И. Творческая активность масс: социальные резервы роста // ЭКО. 1986. № 4. С. 8.

12. Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999. С. 47.

13. Ядов. В.А. Ценностные ориентации // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. Л., 1979. С. 3.

14. Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга "Наши ценности и интересы сегодня" (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. С. 144.

15. Лукьянова Т.Н., Убиенных Т.Н., Эйдельман Я.Л. Культурные детерминанты отношения к

труду // Россия реформирующаяся. М., 2002. С. 142—144.

16. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 83.

17. Константиновский Д.Л. Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. Профессиональные ориентации российских старшеклассников 90-х годов: планы и их реализация. М., 2000. С. 109.

18. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. 2-е издание, исправленное и дополненное. М., 2003. С. 462.

19. Темницкий А.Л. Преодолены ли кризис в мотивации труда? // Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ). Часть 2. Фирмы современной России. М., 2003. С. 150—151.

20. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В. Русская трудовая и управленческая культура. Опыт исследования в контексте перспектив экономического развития // Мир России. 2002. № 1. С. 47.

21. Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2. С. 83.

22. Мироедов А.Н., Эйдельман Я.Л. Социально-трудовые отношения в свете перспектив развития экономики // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара, 1999. С. 69—70.

23. Булавка Л.А. Нонконформизм. Социокультурный портрет рабочего протеста в современной России. М., 2004. С. 85—91, 145—146., Трушков В.В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. 2002. № 2. С. 49—50.