

«ХОЗЯИН ПРОИЗВОДСТВА»: ДОГМА И РЕАЛЬНОСТЬ

ГИМПЕЛЬСОН Владимир Ефимович — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ИМРД АН СССР. Автор монографии «Москвичи после работы» (1990, в соавторстве), ряда статей по проблемам социологии труда. Постоянный автор нашего журнала. НАЗИМОВА Алла Константиновна — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ИМРД АН СССР. Автор монографии «Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития» (1985, в соавторстве), ряда статей по проблемам социологии труда. В «Социологических исследованиях» опубликовала статью «Социологи на промышленном предприятии» (1974, N 1, в соавторстве).

Возвращение к нормальной рыночной экономике должно сопровождаться возрождением утраченных социальных ролей. Тем, кто не был ни хозяином, ни наемным работником, предстоит стать либо первым, либо вторым. Но каждая из таких ролей — не платье, надев которое можно автоматически включиться в иную систему отношений и поведения. За ними стоит определенная система ценностей, тип культуры и трудовой этики, уходящие корнями в историю, в социальную память предшествующих поколений. Понятно, что освоение новых социальных ролей, которых требует рыночная экономика, означает, что должны быть произведены расчеты с прошлым, восстановлены забытые традиции, наполнены реальным, новым для нас смыслом многие понятия. Одним из мифов является догма будто общенародная (а на самом деле государственная) собственность автоматически превращает каждого в ее хозяина.

Идеологема о работнике-хозяине оправдывала урезанную до минимума зарплату рабочих и пустой трудовой день колхозников, к ней апеллировали партийные и государственные руководители, призывая не бояться нечеловеческих условий труда и быта. Предполагалось, что свою функцию хозяев производства рабочие реализуют двояким образом. С одной стороны, работая с полной отдачей на своем рабочем месте (ведь каждый работает в конечном счете на себя), с другой — участвуя в управлении производством. Участие рабочих в управлении производством чаще всего понималось не в собственном значении слова (как непосредственное участие в принятии решений), а образно-расширительно (как участие в любом виде общественной деятельности на предприятии). В качестве подтверждения тезиса о рабочем-хозяине производства приводились цифры, характеризующие перевыполнение норм выработки и непрерывный рост числа участников социалистического соревнования, в том числе — движения за коммунистический труд. Так, по данным государственной статистики в 70—80-х годах около 110 млн. советских трудящихся, т.е. более 90% занятых, участвовали в социалистическом соревновании [1]. В ходе многочисленных социологических обследований собирались данные о вовлеченности рабочих в деятельность различных общественных организаций на производстве, которые должны были убедить, что в Советском Союзе более половины рабочих участвуют в управлении производством [2].

Но вряд ли казенный лозунг о хозяине производства мог обмануть рабочего, у которого до начала 60-х годов было жестко ограничено право сменить место работы, не говоря уже о свободе выбора места жительства. Поведение работника в различных производственных ситуациях демонстрировало его далеко не хозяйское отношение к работе. Так, потери рабочего времени от прогулов в конце 80-х годов составляли более 9 млн. человеко-дней в год [3]. Среди рабочих была высока доля нарушителей трудовой и технологической дисциплины.

О реальном отношении рабочих к своему положению «хозяев производства», об их социальном самочувствии можно судить и по данным многочисленных опросов, проведенных в 70—80-х в различных городах страны. Из ответов рабочих видно, что они чувствуют себя хозяевами, влияющими на положение дел, в основном лишь на своем рабочем месте, в пределах своих трудовых функций, но никак не на предприятии в целом. Более того, сравнивая результаты опросов середины 70-х и 90-х годов, можно увидеть, что идет стремительное уменьшение доли рабочих, которым свойственно хозяйское самочувствие вообще, а в особенности относительно всего предприятия [4]. Конечно, не будем забывать, что середина 70-х годов — во многих отношениях другая эпоха. Очевидно, что в общественном сознании рабочих за последние десять лет произошли существенные сдвиги: стали более критичными не только оценка своего положения на производстве, но и отношение к производственной ситуации в целом. Падение к концу 80-х годов удовлетворенности рабочих практически всеми аспектами производственной ситуации по сравнению с серединой 70-х г. мы уже отмечали [5]. Удовлетворенность возможностью участвовать в управлении производством не составляет исключения. Если в 1970 г. индекс удовлетворенности составлял +0,3-0,4 (по шкале от -2,0 до +2,0), то в настоящее время он стал отрицательным. Даже на кооперативных предприятиях, преобразованных из бывших государственных, где возможности участия в управлении выше, индекс удовлетворенности перешел в область отрицательных значений. Объяснение этого, конечно, связано не с объективным ухудшением реальных условий участия, а с фундаментальными психологическими изменениями, вызванными перестройкой. Среди них: рост притязаний, переоценка доминировавших ценностей, стремление преодолеть пропасть отчуждения от действительных центров принятия решений. Возможность сравнивать новые представления о том, как должно быть, с реальным положением дел, М. Берген назвал «испытанием относительностью». Он писал, что «при всей отчаянной трудности экономического положения, снижения темпов роста, тяжелейших сбоях хозмеханизма главный и наиболее „чреватый“ кризис переживаемой обществом перестройки — это кризис желаний» [6].

Стремительное разрушение в массовом сознании мифа о рабочем-хозяине связано с тем, что идеологема была подвергнута массивной критике в официальных документах и в массовой печати. Еще убедительнее оказалась сама жизнь. Череда конфликтов, включая забастовки, зарождение независимого рабочего движения, переход к рыночной экономике, важным элементом которого становится приватизация, в том числе продажа предприятий, наглядно показывает, кто на самом деле был реальным хозяином, а кто вынужден был довольствоваться расхожими лозунгами.

Мы до сих пор не знаем ответа на один из ключевых вопросов, связанных с преобразованием административной экономики в рыночную: в какой мере рядовые советские работники готовы к изменению своих социальных ролей, к тому, чтобы стать либо настоящими хозяевами-предпринимателями, либо столь же настоящими наемными рабочими? Как они понимают роль хозяина на крупном современном предприятии? Ответ на этот вопрос поможет лучше понять тот социально-культурный контекст, в котором будет осуществляться реформа.

Попытаемся на основе суждений рабочих о том, что значит «быть хозяином на предприятии», дать типологию, описать социальный портрет полученных типологических групп, представить их количественные характеристики.

Мы отдаем себе отчет, что предпринятая нами попытка недостаточна для окончательных выводов, ибо объектом нашего исследования была лишь ограниченная выборка, представляющая несколько предприятий в двух крупных промышленных центрах. Наша задача в другом: мы хотели поставить проблему и показать возможные методические приемы ее изучения. Подчеркнем, однако, что наша попытка позволяет не только увидеть некоторые общие тенденции, но и может быть использована для изучения и прогнозирования ситуации на конкретном предприятии.

Распределение ответов на вопрос «Что значит, по-вашему, „быть хозяином производства“, активно влияющим на положение дел в трудовом коллективе»* (в % к числу опрошенных)

Ответы	ТКЗ-8 %	9 (N 430) ранг	НВА-9 %	0 (N 290) ранг
1. Честно и добросовестно трудиться	76	1	75	1
2. Соблюдать дисциплину труда	48	2	41	4—5
3. Не проходить мимо недостатков	40	3	36	6
4. Постоянно интересоваться делами своего трудового коллектива	28	7	29	7
5. Активно участвовать в работе общественных организаций	14	11	10	11
6. Иметь возможность контролировать и при необходимости критиковать деятельность администрации и общественных организаций на предприятии	27	8	30	8
7. Иметь возможность выбирать себе руководителя вплоть до директора	35	4	41	4—5
8. Иметь доступ к любой информации, касающейся деятельности своего предприятия	32	5	43	3
9. Участвовать в принятии решений о том, что производить и в каком количестве	9	17	10	18
10. Принимать участие в распределении дохода предприятия и благ его работников	29	6	50	2
11. Принимать участие в решении вопросов о приобретении нового оборудования и продаже старого	16	10	22	9

* Здесь и далее все расчеты сделаны авторами с помощью программного пакета SPSS PC+.

Конечно, пропагандистский штамп «рабочий — хозяин производства» плохо приспособлен для проверки социологических гипотез. Созданный для иных целей, он, естественно, неинструментален. Однако в данном случае, как нам кажется, через анализ отношения к этому понятию можно выявить установку рабочих на предпринимательство, ответственность или, напротив, — на безынициативное исполнительство. Разумеется, опираясь на анкетный опрос, мы можем получить представление лишь о когнитивной стороне установки; для того, чтобы судить о ее устойчивости, нужно было бы получить сведения об объективном поведении опрошенных относительно изучаемого предмета (их участия в обсуждении и принятии решений, в выборах руководителей, контроле за решениями администрации, уровне трудовой дисциплины, производительности труда и других сторонах производственного поведения). Признавая заведомую неполноту, односторонность нашего анализа, мы, тем не менее, полагаем, что описание типов установки на когнитивном уровне — шаг по пути изучения сложной проблемы во всей ее полноте.

Обратимся к эмпирическим результатам. Рабочим ряда промышленных предприятий Москвы и Таганрога было предложено ответить на вопрос о том, что значит для них «быть хозяином производства». Вопрос содержал 11 вариантов ответа, охвативших широкий спектр представлений о главных функциях «хозяина» (табл. 1). Для исследования были выбраны два типа предприятий — государственное и кооперативное. Тем самым открывалась возможность выявить, связано ли «хозяйское» сознание с формой собственности.

На государственном предприятии — Таганрогском комбайновом заводе (ТКЗ) — в 1989 г. было опрошено 430 рабочих. На Московском кооперативном заводе низковольтной аппаратуры (НВА) опрос был проведен в 1990 г., объем выборки составил 290 человек. Особенность кооперативного предприятия в том, что оно преобразовано из государственного и унаследовало в основном тот трудовой коллектив, который здесь сложился за многие годы до смены формы собственности. Такая предыстория кооперативного предприятия делает его трудовой

коллектив сравнимым с коллективами госпредприятий и позволяет отслеживать социальные перемены, генерируемые изменением экономической среды.

У рабочих обоих предприятий первое место заняла позиция, согласно которой; быть хозяином — значит «честно и добросовестно трудиться». За это высказались 3/4 всех опрошенных. На второе и третье места рабочие госпредприятия поставили: «соблюдать дисциплину труда» (48%) и «не проходить мимо недостатков» (40%). Эти качества безусловно важны; трудолюбие и добросовестность в работе являются неперенным показателем трудовой этики хозяина. Однако вряд ли именно они являются ведущими детерминантами подлинно «хозяйского» сознания. К такому скорее должны относиться права участия в принятии важнейших решений, касающихся производства. Но по итогам опроса рабочих госпредприятия они - в числе наименее выбираемых. Приведенные данные наглядно иллюстрируют аберрацию экономического сознания, в котором содержание понятия хозяина вытеснено сущностными качествами добросовестного и дисциплинированного исполнителя. Замена далеко не равнозначная.

Отчуждение непосредственных производителей от управления является необходимым условием нормального функционирования централизованной экономики и одновременно ее закономерным следствием. Очевидно, что самодеятельность и инициатива низов способны лишь создать нежелательные помехи в реализации планов и директив центра. Самое красноречивое тому свидетельство — судьба изобретателей. Однако уже первые изменения в характере собственности и увеличение степени экономической свободы предприятия вызывают подвижки в экономическом сознании рабочих. Хотя, будем справедливы, они пока не слишком велики. При сохранении первого места за честным и добросовестным трудом на вторую и третью позиции у рабочих кооперативного завода вышли пункты, характеризующие собственно хозяйское сознание: «принимать участие в распределении дохода предприятия и благ его работникам» и «иметь доступ к любой информации, касающейся деятельности своего предприятия» (табл. 1). Однако другие важные элементы хозяйских полномочий, связанные с расширением и модернизацией производства (например, «решать, что производить и в каком количестве» или «принимать участие в решении вопросов о приобретении нового оборудования и продаже старого») по-прежнему выбирались незначительным числом рабочих. Они занимали 10 и 9 места по популярности как на кооперативном, так и на государственном предприятиях.

Есть еще один элемент «хозяйского» самоощущения, удивительно стабильный с точки зрения его выбора респондентами — «активно участвовать в работе общественных организаций». За эту позицию голосуют 10—14%, и она прочно удерживает последнее — 11 место. Данный факт интересен не только потому, что в этом — единственном — случае рабочее сознание адекватно оценивает реальную значимость «участия». Важно другое — как быстро отторгает оживающее общественное сознание мертвый штамп, хотя в течение долгих лет именно такое «участие» пропагандировалось как реальное включение трудящихся в управление производством.

До сих пор мы рассматривали элементы «хозяйского» мироощущения раздельно, вне связи друг с другом. Но произволен ли выбор той или иной хозяйской функции или между ними существует какая-то внутренняя взаимосвязь? Другими словами, насколько целостны и непротиворечивы представления рабочих о сути хозяина? Каждый опрашиваемый, отвечая на вопрос, отмечал в среднем 3,5 позиции. Анализ показывает, что отдельные позиции достаточно жестко увязаны в сознании людей в целостные, внутренние непротиворечивые блоки. Это хорошо видно из результатов факторного анализа, который позволяет свести 11 позиций к меньшему числу внутренне связанных признаков (табл. 2).

Рассмотрим раздельно факторные структуры для обеих выборок. В таганрогском массиве первый фактор (Ф 1) вообрал в себя признаки, согласно которым суть «хозяина» в том, чтобы принимать ответственные решения, касающиеся про-

Образ «хозяина производства»: факторный анализ мнений рабочих (после вращения)

Мнения	Таганрог-89			Москва-90		
	Ф1 «предпринимательский»	Ф2 «исполнительский»	Ф3 «контролерский»	Ф1 «исполнительский»	Ф2 «контролерский»	Ф3 «предпринимательский»
Быть хозяином производства, активно влияющим на положение дел в трудовом коллективе — это значит:						
1 — честно и добросовестно трудиться	-0,20	0,58	-0,15	0,61	-0,20	0,05
2 — соблюдать дисциплину труда	-0,23	0,68	0,10	0,81	-0,01	-0,02
3 — не проходить мимо недостатков	0,13	0,63	0,10	0,67	0,30	-0,08
4 — постоянно интересоваться делами своего трудового коллектива	0,24	0,57	0,02	0,44	0,17	0,28
5 — активно участвовать в работе общественных организаций	0,47	0,28	0,11	0,46	0,08	0,44
6 — иметь возможность контролировать и при необходимости критиковать деятельность администрации и общественных организаций на предприятии	0,27	0,10	0,72	0,07	0,50	0,40
7 — иметь возможность выбирать себе руководителя вплоть до директоров	0,02	-0,06	0,82	0,08	0,82	0,02
8 — иметь доступ к любой информации, касающейся деятельности своего предприятия	0,57	-0,01	0,22	-0,16	0,53	0,50
9 — участвовать в принятии решений о том, что производить и в каком количестве	0,71	-0,02	0,10	0,04	0,05	0,82
10 — принимать участие в распределении дохода предприятия и благ его работникам	0,53	0,01	0,27	0,07	0,72	0,16
11 — принимать участие в решении вопросов о приобретении нового оборудования и продаже старого	0,51	-0,09	0,01	0,08	0,20	0,71
Вклад фактора в общую дисперсию, %	19,7	14,7	9,4	26,5	16,1	9,8

изводства, и иметь доступ к информации (позиции 8—11). Наибольший вес в факторе имеет позиция «участвовать в принятии решения о том, что производить и в каком количестве». Характеристики пассивного исполнительства входят в фактор с отрицательным знаком. Это означает, что в сознании людей комплексы предпринимательских и исполнительских качеств не только не смешиваются, но противостоят друг другу, исключают один другой. Фактор можно условно назвать «предпринимательским».

Второй фактор (Ф 2) отражает иное понимание хозяйских обязанностей. Здесь доминирует подход «исполнять обязанности и соблюдать дисциплину». Главными такие качества являются не для хозяина, а для работника, отчужденного от собственности и власти. Фактор условно может быть интерпретирован как «исполнительский». Вошедшие в него с высокими положительными весами признаки образуют компактную, логически связанную структуру, противостоящую другим признакам.

И, наконец, третий фактор (Ф 3) объединил переменные, характеризующие информационно-контрольные полномочия (позиции 6 и 7). Эти функции, строго говоря, также не вполне адекватно описывают реальные хозяйские полномочия. Они скорее являются компенсированными, несколько расширенными правами современного наемного работника.

Обратимся к анализу факторов, отражающих мнения рабочих кооперативного предприятия. Как видим, принципиальный рисунок сохраняется: ведущие факторы формируются в основном теми же признаками, подтверждается интерпретация факторов. Однако видны и отличия. Во-первых, факторы поменялись местами. «Исполнительский» фактор вышел на первое место, объясняя около 27% суммарной дисперсии, «контролерский» — на второе место (16,1%), а «предпринимательский» опустился на третье место (9,8% против 19,7%). Долю дисперсии, приходящуюся на фактор, можно интерпретировать как «контрастность» совокупности по данному фактору, как меру ее вариативности. Переход на более высокие по доле объясняемой дисперсии позиции «исполнительского» и «контролерского» факторов означает, что для рабочих-кооператоров «предпринимательский» фактор имеет меньшую дифференцирующую силу, ниже степень разнородности единиц наблюдений по данной выборке. Иными словами (что было видно уже из данных табл. 1), среди рабочих кооперативного завода выше доля тех, кто имеет более четкие представления о сути хозяйских полномочий.

Во-вторых, несколько отличается и внутренняя начинка факторов. Прежде всего, отметим сближение «контролерского» и «предпринимательского» факторов. Первый из них захватил признак (позиция 10), который ранее принадлежал второму, один признак (позиция 8) стал для них общим. Это свидетельствует об известном обогащении (расширении) представлений о «хозяйских» функциях, а также о том, что степень деформированности сознания рабочих по мере преобразования экономической среды начинает снижаться. Факторы «контроля» и полноправного включения в принятие решений, переплетаясь, перестают быть конкурентами, отрицательными друг друга.

Возможность и необходимость контроля за администрацией декларировались и до начала перестройки. Не случайно на расширении этих функций сделан акцент еще в Законе о трудовых коллективах (1984 г.), целью которого было стимулирование рабочих к повышению эффективности труда. Границы контроля и выборности были существенно расширены Законом «О государственном предприятии (объединении)» (1987). Однако практика развеяла иллюзию, будто можно обрести чувство хозяина через контрольно-выборные полномочия, не затрагивая отношений собственности. Более того, попытка таким образом «обогащать» централизованно-планируемую экономику не дает видимых результатов, ибо принятые «наверху» решения обычно не оставляют свободы для маневра. Контроль может осуществляться лишь за выполнением спущенных сверху директив, а их обоснованность и разумность, как правило, не обсуждаются. Более того, в ряде

случаев ухудшаются результаты экономической деятельности, ибо при расхождении целей, устанавливаемых сверху и генерируемых самоуправленческим механизмом, система не способна реализовать ни первое, ни второе.

Итак, три фактора принимают на себя около половины всей дисперсии. Отметим их целостность и внутреннюю непротиворечивость. Признаки, определяющие факторы, имеют достаточно высокие факторные веса (больше 0,5), а группы признаков, характеризующие активно-ответственное и пассивно-исполнительское понимание хозяйских функций, различаются не только факторными весами, но часто и знаком. Последнее особенно наглядно видно на факторе «предпринимательство», где признаки исполнительства имеют отрицательные значения. Впрочем, осознание личной ответственности трудно совместимо с бездумной готовностью исполнять.

Вместе с тем приведенная выше факторная структура все же оставляет без ответа ряд вопросов. Во-первых, неясно, насколько устойчивы полученные факторы. Во-вторых, каковы внутренние механизмы их образования. Ответить можно с помощью расширения списка факторизуемых показателей за счет включения в него различных «объясняющих» переменных [7, 8]. Как пишет В. Магун, «Если при подобном расширении матрицы исходные факторы сохраняются, то присоединившиеся новые признаки позволяют прояснить смысл первоначально выявленных соотношений» [7, с. 135].

Обратимся к таганрогской выборке. Добавим к базовой матрице основные социально-демографические и социально-экономические показатели (пол, возраст, образование, зарплату) и ряд субъективных переменных. В числе последних — отношение респондентов к участию в управлении, к самоуправлению, мотивы творчества и инициативы в труде, социальная активность на предприятии, желание работать в кооперативе, полнота трудовой отдачи, соотношение домашней и производственной нагрузки и ряд других.

Первый фактор в расширенной факторной матрице подтверждает принципиальную несовместимость типов предпринимательского и самоуправленческого сознания, с одной стороны (веса соответствующих переменных в факторе 0,4-0,6), и исполнительского — с другой. Переменные, характеризующие исполнительство, входят в данный фактор с отрицательным знаком. Фактор формируется прежде всего молодыми мужчинами с относительно высоким уровнем образования. Мы можем также отметить, что они обладают значительными, но пока не востребованными ресурсами трудовой активности, в структуре их мотивации существенную роль играют ориентации на творчество, поиск нового, проявление предприимчивости, а также желание участвовать в решении основных производственных и социальных вопросов. Их привлекает кооперативный сектор как место основной либо дополнительной занятости, они социально активны и неудовлетворены как предприятием в целом, так и отдельными сторонами работы на нем.

Исполнительство и предпочтительность дисциплинарных мер представлены в новой матрице тремя последующими факторами. Они близки между собой по абсолютным значениям входящих в них признаков-доминант, но существенно различаются вкладом «объясняющих» добавок. Последовательно рассмотрим их.

Второй фактор как и первый имеет четкий демографический профиль: это пожилые женщины с низкой зарплатой, вовлеченные в домашний труд (от которого они устают даже сильнее, чем от работы). Они трудятся на предприятии с полной отдачей сил (которых, учитывая их возраст, не так уж и много), самоуправлению предпочитают привычные административные меры, удовлетворены как предприятием в целом, так и отдельными сторонами работы. Интересы и ценности их крайне слабо связаны с предприятием, они — в сфере семьи, дома. Демографический рисунок третьего фактора определяется пожилыми высококвалифицированными и высокооплачиваемыми мужчинами. Эта категория рабочих полностью «выкладывается» на работе, которой удовлетворена. Общая удовлетворенность

существующим положением коррелирует и с одобрением основных методов управления, которыми такой результат обеспечивается: сильному самоуправлению они предпочитают всевластие администрации.

И, наконец, четвертый фактор, который также характеризует исполнительство как тип экономического сознания. За ним стоят преимущественно молодые люди (как мужчины, так и женщины), которые очень не удовлетворены всем, что связано с предприятием. Несмотря на наличие в их структуре мотивов элементов творчества и предприимчивости, они, судя по всему, предпочитают дистанцироваться от предприятия, участвуя в его жизни лишь отработкой своего «урока». Отчуждение, разъедающее трудовые отношения в производстве, проявляется здесь с наибольшей очевидностью.

В расширенной факторной матрице активно участвуют и признаки контроля-самоуправления, которые с высоким весом входят в первый фактор (о чем уже говорилось выше) и полностью определяют шестой и седьмой факторы. Последние не имеют четких определителей и весьма разнородны по своим детерминантам (впрочем и доля описываемой ими дисперсии невелика — 4,6% и 4,4%).

Из анализа факторной структуры после расширения следует несколько существенных положений. Во-первых, подтверждается полярность предпринимательского и исполнительского типов, определяющие признаки которых практически не смешиваются и не коррелируют между собой в значимых факторах. Во-вторых, предпринимательский тип представлений о «хозяйине производства» тесно связан с наличием установки на предприимчивость, проявление инициативы, поиск нового, личное участие в управлении и самоуправлении. В-третьих, тип хозяйского сознания, ориентированный на преобладание контроля в наборе хозяйских функций, является промежуточным и малоустойчивым, однако он ближе к предпринимательскому сознанию, нежели к исполнительскому.

Анализ полученной факторной матрицы показывает также, что нет однозначной линейной зависимости между типом хозяйского самосознания, социально-демографическими и социально-культурными характеристиками работников. Иными словами, мы не можем сказать, что именно молодые высококвалифицированные рабочие — мужчины связывают понятие «хозяйин производства» с реальным участием в принятии решений, и только малоквалифицированные пожилые женщины — работницы — с подчинением дисциплине и добросовестной работой. За каждым из факторов, описывающих определенный тип общественного сознания, стоит не одна, а некоторый набор групп работников, различающихся по полу, возрасту, образованию, потребностям, ориентациям. Почти всегда можно выделить ведущую группу, которая в большей степени, нежели другие, определяет социальный профиль того или иного типа хозяйского сознания. Вместе с тем, рассматривая проблему новой для нашей экономики структуры социальных ролей, необходимо конкретизировать многосложное социально-демографическое и социально-культурное наполнение каждого из таких типов.

Выше мы показали возможности факторного анализа для получения в «свернутом» виде интегральных характеристик представлений рабочих о том, что значит сегодня быть «хозяйином производства» (см. табл. 2). Результаты могут быть использованы для того, чтобы выяснить, какая доля рабочих стоит за тем или иным типом «хозяйина производства». Обратимся еще к одной многомерной статистической процедуре — кластерному анализу, который позволяет формировать объемные образы. Результаты кластерного анализа представлены в табл. 3.

Перебрав ряд кластерных решений, мы остановились на случае с четырьмя типами. Для него соотношение межкластерной и внутри кластерной дисперсии (F — отношение), показывающее внутреннюю плотность кластера, было максимальным. Расположение первого кластера в системе факторов-координат определяется прежде всего высоким значением по оси «предпринимательства» (2, 35). Координаты его центра по другим осям также положительны, но заметно уступают по величине (0,54 и 0,16). Как и фактор, его образующий, этот кластер условно может

Типология рабочих, различающихся представлениями о «хозяине производства» (центры кластеров и их наполненность)

Типы	Переменные факторы			Доля кластера в общей совокупности, %
	предпринимательский	исполнительский	контролерский	
	Ф 1	Ф2	Ф 3	
I— «предприниматели»	2,35	0,54	0,16	7,9
II — «контролеры»	-0,43	0,21	1,38	21,4
III— «исполнители»	0,45	0,80	-0,57	29,9
IV — «безразличные»	0,10	-0,80	-0,34	40,8

Таблица 4

Отношение к участию в управлении в зависимости от типа «хозяйского» сознания, в %

Установка на участие в управлении	Типы «хозяйского» сознания				
	«предприниматели» I тип	«контролеры» II тип	«исполнители» III тип	«безразличные» IV тип	в среднем по совокупности
Не хотели бы участвовать в управлении	18	32	31	38	33
Готов участвовать в управлении в любой форме	32	12	10	11	12

быть назван «предпринимательским». Его объем составляет около 8% всей совокупности.

Второй кластер по имени образовавшего его «контролерского» фактора назовем кластером «контролеров». Его центр лежит несколько ниже нуля по оси предпринимательского фактора (-0,43), но выше нуля по оси фактора «исполнительства». Кластер включает в себя чуть более одной пятой совокупности опрошенных. Третий кластер сконцентрировался вокруг точки, лежащей в зоне отрицательных значений по шкалам Ф 1 и Ф 3. Его доминантой является «исполнительство», поэтому назовем представителей этого типа «исполнителями» (около 30% опрошенных). И, наконец, четвертый — самый многочисленный — кластер (40%) состоит из работников, которых можно назвать «безразличными». Координаты центра либо слабopоложительные (Ф 1), либо отрицательные (Ф 2 и Ф 3).

Сопоставление полученной типологии с ориентацией на участие в управлении показывает наличие связи между «хозяйским» сознанием и предпринимательской мотивацией (табл. 4).

Как видим, менее 10% опрошенных рабочих имеют представление о хозяине производства как о человеке, способном активно влиять на производственную политику, принимать ответственные решения по основным вопросам жизни трудового коллектива. Это, конечно, немного, но следует учитывать, что мы исследовали рабочих, не ощутивших реальных изменений в хозяйственном механизме. Однако уже среди рабочих кооперативного предприятия доля людей, обладающих «хозяйским» сознанием, почти втрое выше и составляет около 22%. Поэтому с достаточной долей уверенности можно предположить, что начавшийся (хотя очень противоречивый и непоследовательный) переход от монополии к разнообразию форм собственности будет создавать условия, способствующие развитию предпринимательства и хозяйской инициативы в рабочей среде.

Основные выводы. За долгие годы в стране сформировалось не только антихозяйское отношение к собственности, но и абсолютно деформированное

рабочее сознание. Во-первых, для многих рабочих «хозяин производства» представляется пассивным исполнителем чужой воли, а не ответственным за принятие важнейших управленческих решений. Во-вторых, различные типы представлений о хозяйских полномочиях независимо от их адекватности реальной жизни и здравому смыслу отличаются известной целостностью и внутренней непротиворечивостью.

В-третьих, с изменением экономической среды и расширением границ участия работников в управлении производством наблюдаются определенные сдвиги в структуре представлений рабочих о том, что такое активное влияние на производственную жизнь. Хотя, конечно, связь далеко не однозначная. И, наконец, около 8% опрошенных нами рабочих государственного промышленного предприятия представляют себе хозяина в качестве человека, принимающего важнейшие хозяйственные решения. Для каждого пятого суть хозяйских полномочий заключается в праве выбирать администрацию и контролировать ее деятельность. 30% опрошенных понимают «хозяина производства» прежде всего как добросовестного труженика, честно выполняющего предписанные ему обязанности и соблюдающего трудовую дисциплину. У остальных 40% не сформировано сколько-нибудь четких представлений о предмете. Распределение рабочих по описанным четырем типам слабо связано с их социально-демографическими характеристиками.

ЛИТЕРАТУРА

1. Народное хозяйство СССР. 1922—1982. Юбилейный статистический сборник. М.: Финансы и статистика, 1982. С. 51.
2. *Смирнов В.А.* Социальная активность советских рабочих (некоторые методологические и социологические аспекты проблемы). М.: Мысль, 1979. С. 164; *Чуланов В.А.* Современные советские рабочие. Передовые черты и социальная активность. М.: Мысль, 1980. С. 175; *Рабочий и инженер.* Социальные факторы эффективности труда. М.: Мысль, 1985. С. 234—235.
3. Народное хозяйство в СССР в 1988 году. М.: Финансы и статистика, 1989. С. 366, 376.
4. *Гордон Л.А., Назимова А.К.* Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. М.: Наука, 1985. С. 152; *Советские рабочие в условиях ускорения социально-экономического развития.* М.: Наука, 1987. С. 64; *Рабочий класс и современный мир.* 1988. N 3. С. 60; *Бойков В., Тощенко Ж.* Отчуждение // Диалог. 1990. N 13. С. 55.
5. *Гимпельсон В., Магун В.* В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социол. исслед. 1990. N 1. С. 10—12.
6. Известия. 1989. 20 окт.
7. *Магун В.С.* Метод расширенных факторов // Социол. исслед. 1985. N 1.
8. *Магун В.С.* Потребности и психология социальной деятельности личности. Л.: Наука, Ленингр. отделение, 1983. С. 138—170.