

© 1995 г.

**З.Т. ГОЛЕНКОВА, Е.Д. ИГИТХАНИЯН, И.В. КАЗАРИНОВА,  
Э.Г. САРОВСКИЙ**

## СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ ГОРОДСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

---

*Авторы работают в Институте социологии РАН. ГОЛЕНКОВА Зинаида Тихоновна — доктор философских наук, профессор, заместитель директора. ИГИТХАНИЯН Елена Давыдовна — кандидат философских наук, старший научный сотрудник. КАЗАРИНОВА Ирина Владимировна — научный сотрудник. САРОВСКИЙ Эдуард Гусейнович — научный сотрудник.*

---

В конце 1992 — начале 1993 гг. был проведён опрос населения в Иркутске. В исследовании использована многоступенчатая комбинированная выборка с применением метода выбора типичного объекта и квотного метода. Расчет выборочной совокупности составил 525 единиц. Действие основных факторов, стратифицирующих городское население, отражено в настоящей статье.

**Автономия труда в социальной стратификации общества.** Проблема автономии субъекта — одна из краеугольных в фундаменте построения демократического общества. Важной составляющей социальной автономии является автономия труда.

Перед нами встала задача — изучить стратифицирующее воздействие автономии труда на социальные процессы. Для анализа был сконструирован индекс автономии труда, составленный из двух показателей, характеризующих уровень трудовой самостоятельности: возможность планирования процесса своей работы и возможность планирования результатов своей работы. Каждая из двух переменных, входящая в сводный индекс, измерялась по пятибалльной шкале.

Сводный индекс «Автономия труда» (индекс построен по принципу логического квадрата) принимает 3 фиксированных значения: один, два, три.

*Балл 1* получают респонденты, отметившие позиции 1 или 2 в ответах на вопросы: «В какой степени Вы можете планировать процесс своей работы?» и «В какой степени Вы можете планировать результат своей работы?»

*Балл 2* получают респонденты, отметившие позицию 3 в ответе как на первый, так и на второй вопросы.

*Балл 3* получают респонденты, отметившие позиции 4 или 5 в ответах на оба вопроса (в отдельную группу были выделены респонденты, которых не удовлетворило ни одно из предложенных условий).

Таким образом, были выделены 3 уровня автономии труда.

*1-й уровень — неавтономный труд.* Он характеризуется полным отсутствием возможности планировать как процесс своей работы, так и ее результат.

*2-й уровень — полуавтономный труд,* который характеризуется средней возможностью планирования процесса и результата своей работы.

*3-й уровень — автономный труд,* характеризующийся высокой степенью возможности планировать процесс и результат работы.

**Профессионально-должностная структура и автономия труда.** Анализ данных выявил определенную связь между автономией труда и профессиональной структурой. Так, по данным исследования, **группа неавтономного труда** в основном формируется из рабочих в подавляющем большинстве малоквалифицированных. Определенную долю в этой группе занимают ИТР, канцелярские служащие.

**Ядро группы полуавтономного труда** составили ИТР, бухгалтеры, экономисты, а также рабочие (в Основном высококвалифицированные). Из остальных категорий опрошенных (незначительно) — канцелярские служащие, учителя, научные работники.

**Значительную часть группы автономного труда** составляют работники науки, просвещения, бухгалтеры, экономисты, медицинские работники.

Менее 1/5 этой группы представляют рабочие разных профессий. Из них свыше 1/3 составляют квалифицированные рабочие.

Связь между автономией труда и профессиональной структурой обусловлена характером и содержанием труда, присущих той или иной профессиональной группе. Проиллюстрируем это на примере некоторых рабочих профессий. Так, почти для 2/3 станочников (61,1%) характерен неавтономный труд, для 22,2% — полуавтономный и только для 16,7% — автономный труд.

По сравнению с ними для рабочих ручного квалифицированного труда (инструментальщиков, наладчиков и т.п.) характерно снижение более чем в 2 раза доли неавтономного труда (27,3%), увеличение в 1,5 раза доли полуавтономного труда и в 2,4 раза — автономного труда.

Среди представителей преимущественно умственного труда наибольшая доля неавтономного труда отмечена среди канцелярских служащих (20%). Высокий процент неавтономного труда характеризует и группу ИТР.

Неавтономный характер труда канцелярских служащих вытекает из рутинности, простоты необходимых трудовых навыков и достаточно жесткой регламентации трудового процесса.

Неавтономность и полуавтономность труда ИТР имеет не профессиональные, а социальные причины, обусловлена девальвацией звания инженера, использованием должности инженера на рабочих местах, не требующих профессиональных инженерных знаний. По данным исследования, четко прослеживается дифференциация по уровню автономии труда в соответствии с положением в должностной структуре.

Рассмотрим с этой точки зрения положение руководителя. Так, для группы неавтономного труда характерно полное отсутствие руководителей даже низшего уровня. Во второй группе эта категория опрошенных уже составляет 1/5, а в группе автономного труда она значительна.

Это лишь один пример взаимосвязи автономии труда с должностной структурой, что дает вертикальную координату, обуславливающую сцепление уровней труда с системой иерархических отношений: исполнитель — руководитель.

На автономии труда влияют и отношения собственности на средства производства. По данным исследования, работников государственных предприятий отличает более низкий, чем на предприятиях новых форм собственности, процент неавтономного труда и, соответственно, более высокий уровень автономного труда. Среди работников государственного сектора доля неавтономного труда составила 19%, а среди работников предприятий новых форм собственности — 24,4%. Доля автономного труда составила соответственно 54,2% и 53,6%. Более низкий уровень автономии труда, зафиксированный на предприятиях новых форм собственности, свидетельствует о более жесткой системе контроля за трудовым процессом, особенно на уровне исполнителей. Это обеспечивает более стабильный режим работы, повышает производительность, что отвечает личной заинтересованности владельцев, акционеров в повышении эффективности работы их предприятий.

Таким образом, анализ выявил четкую дифференциацию по уровням автономии труда, обусловленную характером и содержанием труда. Зафиксирована значительная межпрофессиональная дифференциация по данному показателю, особенно это выражено в сфере умственного труда. Одновременно отмечена интегрирующая функция автономии труда. Так, неавтономный труд объединяет малоквалифицированных рабочих разных профессий канцелярских служащих, ИТР. Автономный труд объединяет работников в основном умственного квалифицированного труда — науки, просвещения, медицины, финансов, а также часть высококвалифицированных рабочих разных профессий.

## Властные отношения и их место в системе структурообразующих признаков

Такой критерий социальной стратификации, как положение индивида (группы) в системе властных отношений, занимает в настоящее время особое место в ряду других структурообразующих признаков. Принципиальной особенностью властных отношений является то, что они далеко не во всех случаях поддаются непосредственному наблюдению, и тем более — эксперименту. В большинстве случаев наблюдатель вынужден делать выводы о

природе власти, ее направленности, о структуре и иерархии подчинения, об эффективности и полезности принимаемых субъектом власти решений по косвенным признакам: по характеру принуждения (моральному, юридическому, экономическому и т.п.), связывающего управляющих с управляемыми; по особенностям координирования различных действий в условиях разделения труда. Часто интересующую его информацию о характере властных, отношений исследователь может получить лишь в «маргинальных» ситуациях, например, в условиях нарушения исполнителем предписанных им норм и способов поведения, когда властвующие структуры вынуждены реализовывать имеющийся у них ресурс властных возможностей. Сказанное означает, что эмпирическое исследование властных отношений во всей их полноте должно с необходимостью носить поэтапный характер, с последовательным «разворачиванием» всех цепочек элементарных взаимодействий, составляющих в совокупности целостный феномен власти, как реальной возможности и способности одних людей навязывать желаемое поведение другим. Поэтому на первой стадии исследования объект исследования был сужен «по горизонтали» и «по вертикали»: в центре нашего внимания были оставлены управленческие структуры в производственной сфере на уровне предприятия (организации, учреждения).

На этом уровне рассмотрения понятия «властные структуры» и «управленческие структуры» практически синонимичны, поскольку подготовка и принятие управленческих решений, их реализация, контроль за их выполнением, являющиеся важнейшим элементом содержания управления, в значительной степени обусловлены возможностью и способностью субъекта власти воздействовать на исполнителей в направлении выполнения этих решений.

На второй стадии был сконструирован специальный комплексный показатель «Власть и влияние», позволивший осуществить «срез» исследуемой совокупности по критерию включенности (как «формальной»; так и реальной) во властные отношения. В соответствии с осуществленной процедурой массив опрошенных распределился следующим образом.

Наиболее многочисленную часть (73,1%) составила группа исполнителей — лиц, никаким образом не включенных во властные отношения.

Над ними расположились «группы влияния», т.е. группы лиц, хотя и не обладающих формальным властным статусом, но привлеченных к процессам подготовки и принятия решений, их реализации и контроля. Сюда входят: «группа влияния 1» — лица, принимающие участие в управлении на уровне низового звена: участки секторов, лабораторий, отделов, цехов (6,6% опрошенных) и «группа влияния 2» — лица, принимающие участие в управлении на уровне всего предприятия или учреждения (2,9%).

Далее следует группа руководителей низшего и среднего звена — руководителей участков, секторов, лабораторий, бригад, отделов, цехов и т.п., например, бригадиры, мастера, начальники цехов, отделов и т.д. (14,7%).

Наконец, на вершине пирамиды влияния и власти расположились руководители высшего звена — руководители предприятий, учреждений и организаций и их заместители. Численность этой группы составила 2,6%.

Таким образом, показатель «Власть и влияние» позволил построить модель, отражающую в основных чертах структуру властных отношений на предприятии: многоуровневый характер этих отношений и наличие сфер формальной и неформальной власти. Интерес во всех отношениях представляет группа руководителей предприятий («директорский корпус») прежде всего потому, что эта группа является промежуточным звеном, связывающим властные структуры внутри предприятий с властными структурами более высокого уровня (отраслевыми, региональными, общегосударственными, а в последнее время — и со структурами крупных объединений новых форм собственности).

Результаты нашего исследования показывают, что, как и следовало ожидать, группа директоров — руководителей предприятий по всем использованным в исследовании показателям весьма существенно отличается от остальных анализируемых групп, и прежде всего от группы исполнителей.

Так, анализ уровня материального благосостояния и доходов в выделенных группах показывает, что все они имеют тенденцию «надстраиваться» друг над другом в следующей иерархической последовательности: группа исполнителей — группа влияния 1 — группа влияния 2 — группа руководителей низшего и среднего уровня и группа руководителей среднего звена.

Например, считают, что покупка дорогих товаров не вызывает у них затруднений, в группе исполнителей всего 4,2%, в группе влияния 1 — 6,7%; в группе руководителей

низшего и среднего звена — 7,5%; в группе влияния 2 — 18,8%; в группе руководителей высшего звена — 21,4%. При этом указали на то, что за последние 5 лет их материальное положение улучшилось, в перечисленных группах — 10,7%, 19%, 17,4%, 25% и 71,4% соответственно.

Анализ оценок опрошенными имеющихся у них возможностей для повышения своего заработка (дохода) также в основном подтверждает отмеченную тенденцию: в группе исполнителей видят возможность для повышения своего дохода 19,2%; в группе влияния 1 — 14,7%; в группе влияния 2 — 21,4%; в группе руководителей низшего и среднего звена — 25,7%; в группе руководителей предприятий — 30,8%.

Внимательный анализ данных исследования позволяет сделать еще один существенный вывод, а именно: практически по всем показателям группы влияния весьма отличаются от остальной массы исполнителей, а по многим показателям вплотную приближаются к руководителям низшего, среднего и даже высшего звена. Другими словами — и это можно считать одним из основных новых результатов исследования — лица, имеющие неформальный властный статус, т.е. включенные в неофициальную иерархию власти, могут правомерно рассматриваться как особые социальные группы или особый социальный слой.

В связи со сказанным, интерес представляют результаты анализа потенциальной социальной мобильности в рассматриваемых группах. Прямо указали на то, что стремятся к служебному продвижению в группе исполнителей 16,8%, в группе влияния 1 — 27,8%; в группе влияния 2 — 45,7%; в группе руководителей низшего и среднего звена — 30% и в группе руководителей высшего звена — 21,4%.

Как видим, наиболее динамичной в этом отношении является группа влияния 2, участвующая в управлении производством на уровне предприятия. Именно члены этой группы наиболее оптимистично оценивают свои возможности для продвижения по службе в той организации, где они работают: 50% констатируют наличие таких возможностей. В других рассматриваемых группах эти доли несколько ниже. Хорошо коррелируют с этим и данные по удовлетворенности своей должностью. Так, наиболее высока удовлетворенность этим аспектом своей работы в группе влияния 2 — 60%; затем — 57,7% в группе руководителей низшего и среднего уровня; 54,2% — в группе влияния 1 и 42,9% — в группе руководителей высшего звена. Наиболее мала эта доля в группе исполнителей — 36,4%.

Одновременно члены группы влияния 2 в наиболее высокой степени ориентированы на получение большей самостоятельности в своей работе: 66,7% этой группы считают, что им требуется такая самостоятельность. Минимальное значение эта доля приобретает в группе исполнителей. Характерно, что все группы, включенные во властные отношения, в значительной степени оценивают свою работу как требующую большого умственного напряжения. Доли тех, кто так считает, в рассматриваемых властных группах довольно близки друг к другу и составляют: в группе руководителей высшего звена — 60%; в группе руководителей среднего и низшего уровня — 57,4%; в группе влияния 2 — 70%; в группе влияния 1 — 50%. Группа исполнителей в этом отношении резко обособлена от рассмотренных выше. В то же время группа влияния 2 находится «на другом фланге» этих оценок, в чем, несомненно, определенным образом проявляются и статусные, властные притязания ее членов.

Пожалуй, наиболее четко ориентации групп влияния на обладание властным статусом видны в их ответах на проективный вопрос «Насколько важно для достижения успеха в жизни занимать руководящую должность?» И здесь группа влияния 2 выделилась наиболее конкретно: 75% ее считают обладание руководящей должностью важной, превосходя даже группу руководителей высшего звена. Очевидно, что в лице «групп влияния» (особенно группы влияния 2) мы имеем дело с наиболее активной, динамичной частью группы исполнителей. Группу влияния 2 можно с высокой степенью обоснованности считать основным источником формирования слоя руководителей. В пользу такого вывода говорит как ее возрастной состав (около 40% ее численности лица в возрасте от 30 до 40 лет), так и ее социальный состав: существенно более высокое, чем в группе исполнителей или в группе влияния 1 представительство специалистов и рабочих высокой квалификации.

Остановимся на этом несколько подробнее, поскольку проблема «специалисты в структуре власти» (как формальной, так и неформальной), представляет самостоятельный концептуальный интерес.

Рассмотрим сначала общий социально-профессиональный состав анализируемых групп. И в группу исполнителей, и в группы влияния входят практически все профессиональные группы, представленные в исследуемой совокупности, но в существенно различных соотношениях.

Так, если доля рабочих высокой квалификации среди исполнителей составила 17,7%, то в группе влияния 1 она выросла до 22,2%, а в группе влияния 2 — уменьшилась до 6,3% (причем рабочие низкой и средней квалификации в этой группе совсем не представлены).

Доли ИТР и производственной интеллигенции составили: среди исполнителей — 27,6%, в группе влияния 1 — 41,7%, а в группе влияния 2 — даже 50%.

Доля непромышленной (гуманитарной) интеллигенции в группе влияния 2 также значительно выше (37,5%), чем в группе влияния 1 (25%) и в группе исполнителей.

Как показывает анализ социальной мобильности среди разных категорий опрошенных, 39% руководителей низшего и среднего звена и 35,7% руководителей предприятий начали свою трудовую деятельность специалистами. Приведенные результаты говорят о том, что специалисты, обладая соответствующими знаниями и квалификацией, все больше проникают во властные структуры. В ситуации неизбежного усложнения управленческой деятельности и, как следствие этого, все большей интеллектуализации процессов принятия решения, власть имеет все большую тенденцию к сосредоточению в руках именно этой социальной группы.

Однако участие различных отрядов специалистов в процессе власти существенно неодинаково. Это проявилось прежде всего в том, что соотношение специалистов разного профиля в анализируемых группах различно. Так, если в группе исполнителей доля ИТР в общей численности специалистов составила примерно 50%, то в группах влияния 1 и 2 эти доли выросли в среднем до 60%.

В группе руководителей низшего и среднего звена доля специалистов с техническим образованием составила около 70%, в группе 5 (руководители предприятий, учреждений и их заместители) — около 40%.

Рассмотренные выше данные позволяют сделать следующие выводы:

1. Возникают и начинают социально оформляться группы, занимающие особое место в структуре власти. Они с полным правом могут быть названы менеджерами, которые в силу своих управленческих функций быстро становятся господствующим и привилегированным сословием. Наше общество стоит на пороге «революции менеджеров».

2. Социальный состав этой группы достаточно однороден: в большинстве — это руководители различного уровня, представители производственной, технической интеллигенции, а также рабочие высокой квалификации. И хотя по многим показателям группа ИТР в социальной структуре еще продолжает оставаться категорией малообеспеченной, социально уязвимой, тем не менее чувствуется серьезный внутренний импульс развития. В ближайшем будущем управление экономикой, а значит и всей социальной жизнью будет сосредоточено в руках этой группы хозяйственников, начиная от министра, директора предприятия, начальника цеха до высококлассного специалиста.

## **Материальный аспект качества жизни и социальная структура**

Одна из целей данного исследования — выявление и характеристика процессов и тенденций социального расслоения под влиянием динамики уровня материальной обеспеченности.

Оценка имущественной дифференциации только по размерам доходов становится неадекватной в результате быстро увеличивающегося разрыва в темпах роста цен и доходов и не отражает имущественного состояния, его динамики. Возникает задача построения реального показателя уровня материальной обеспеченности. Для этого разработан и применяется ряд всевозможных показателей. Однако у них имеются существенные недостатки: они или громоздки как «потребительская корзина», или однобоки как величина дохода.

Поэтому нами построен сводный индекс материального благосостояния (МБ) с использованием качественных характеристик. Одной из составляющих является субъективная оценка респондентами уровня их материальной обеспеченности. Другая составляющая — разный уровень наличия материальных средств, измеряемый по качественной шкале. Используемые нами в этом индексе характеристики достаточно точно соотносятся с соответствующими аналогами, которые обоснованы теоретически и адекватны сформированным в общественном сознании представлениям.

Сводный индекс МБ принимает четыре фиксированных численных значения: один, два, три, четыре.

*Балл 1* получают респонденты, отметившие позицию 1 или позицию 2 в ответе на вопрос «Как Вы определите состояние Вашего семейного бюджета в течение года?» и одновременно отметившие позицию 7 в ответе на вопрос «Во что Вы вложили деньги за последний год?»

*Балл 2* получают респонденты, отметившие в ответе на первый вопрос позицию 3 и одновременно в ответе на второй вопрос позицию 1 или позицию 3.

*Балл 3* получают респонденты, отметившие позицию 4 или позицию 5 в ответе на первый вопрос и одновременно позиции 1 или 3, или 4, или 6 в ответе на второй вопрос.

*Балл 4* получают респонденты, отметившие позицию 6 в ответе на первый вопрос и позиции 2 и 4 в ответе на второй вопрос. (В отдельную группу были выделены респонденты, не принявшие ни одно из предложенных условий.)

Так выделены четыре слоя по уровню материального благосостояния.

**1-й слой — неимущие.** Характеризуется наличием минимальных средств только для поддержания жизни и отсутствием каких-либо свободных средств для улучшения своего существования.

**2-й слой — малообеспеченные.** Характеризуется наличием средств только на повседневные расходы и в случае острой необходимости — для лечения и укрепления здоровья.

**3-й слой — обеспеченные.** Характеризуется наличием материальных средств для обновления предметов длительного пользования, улучшения жилищных условий за свой счет или с помощью кредита, а также вложением средств в свое обучение и обучение детей, в организацию отдыха во время ежегодного отпуска.

**4-й слой — богатые.** Характеризуется наличием материальных средств, позволяющих не только удовлетворить все свои потребности, но и обеспечить самостоятельную экономическую деятельность;

В соответствии с этой дифференциацией к слою неимущих относятся 42,4% ответивших, к слою малообеспеченных — 37,1%, к слою обеспеченных — 19,5%, к слою богатых — 1%.

Слой неимущих находится за чертой возможностей физиологически допустимого минимума потребления. Слою малообеспеченных доступно только поддержание жизни. Эти группы по своему материальному положению должны быть основными объектами политики социальной помощи.

Слой обеспеченных неоднороден и тяготеет к внутренней дифференциации. При его формировании выделяются: слой, поддерживающий свой материальный уровень, и богатейший слой, являющийся мостиком для перехода в слой богатых.

Рассмотрим подробнее внутреннее строение этих слоев.

Ядро **слоя неимущих**, по данным исследования, составляют рабочие и ИТР (более половины опрошенных). В этот слой входят также небольшая группа гуманитарной интеллигенции и руководители низшего звена. Слой неимущих в высокой степени неоднороден, в нем представлены все социальные группы: от рабочих, служащих до руководителей предприятий (хотя последние и составляют незначительную его часть — 0,6%).

В **слое малообеспеченных** намечается перераспределение в социальном составе. В 2 раза увеличивается доля квалифицированных рабочих и ИТР. Растут доли интеллигенции, служащих, руководителей. Но этот слой по-прежнему еще очень социально неоднороден.

**Слой обеспеченных** характеризуется снижением доли рабочих и ИТР и увеличением доли руководителей всех уровней при относительно стабильной доле служащих и гуманитарной интеллигенции.

**Слой богатых** отличается высокой степенью однородности. Он состоит, по данным исследования, только из руководителей.

Таким образом, по мере повышения уровня материального благосостояния отмечена тенденция увеличения социальной гомогенности.

Анализ результатов исследования зафиксировал также межпрофессиональную дифференциацию по уровню благосостояния. Надо отметить, что доля обеспеченных в большинстве профессиональных групп незначительна и колеблется в пределах 8—25%. Ядро же в большинстве обследованных профессиональных групп составляют неимущие и малообеспеченные слои. Исключением является только группа медицинских и бухгалтерско-экономических работников, значительную часть которых — 46,2% - составляет слой обеспеченных. Это объясняется тем, что, особенно в сфере медицины, и раньше была система платных услуг. В условиях коренного реформирования экономики она использовала имеющийся опыт и быстро расширила систему платных услуг, быстрее коммерциализировалась, чем другие отрасли. При этом необходимо учитывать и объективные причины — высокий

спрос на медицинские услуги. Наличие внутригрупповой дифференциации по уровню благосостояния указывает на влияние других факторов. В процессе труда, помимо горизонтальных профессиональных связей, работник включен в иерархическую систему властных отношений, которая конкретизируется в его должностном статусе.

Анализ результатов показал, что существует жесткая имущественная дифференциация, обусловленная должностным статусом. Практически подавляющая часть исполнителей относится по уровню благосостояния к неимущим и малообеспеченным слоям общества (от 75% до 88%).

В исследовании отмечен рост материального благосостояния с повышением должностного статуса. Уже среди руководителей нижнего звена уменьшаются доли неимущих и малообеспеченных, растет доля обеспеченных. Чем выше должностной статус, тем больше имущественная дистанция. Только среди руководителей отмечен слой богатых.

Анализ имущественной дифференциации и форм собственности показал, что основную часть слоя неимущих составляют работники государственных предприятий, так же, как слоя малообеспеченных. Обеспеченные, как правило, это работники негосударственных предприятий.

Анализ материального благосостояния выявил следующее. Усиливается тенденция роста неимущего и малообеспеченного слоев общества за счет снижения уровня благосостояния прежде обеспеченных групп населения, в первую очередь — технической и гуманитарной интеллигенции. Стратификационные процессы характеризуются двумя тенденциями: усилением гетерогенности неимущего и малообеспеченного слоев и повышением социальной гомогенности слоя обеспеченных и богатых.

Особенность процесса социальной дифференциации — появление новых социальных групп, обусловленных многообразием форм собственности: акционерной, частной и т.п. На их основе формируется новый слой — богатые.

## Социальная ориентированность и стратификационные процессы в обществе

Основной целью явилось изучение взаимосвязи социально-стратификационных процессов и «расслоения» респондентов по типам личностных характеристик.

В уже собранном массиве первичной информации с помощью специально сконструированной шкалы были выделены 3 группы респондентов. Шкальный балл, приписанный респонденту, зависел от характера его ответов на 5 вопросов анкеты. Каждый из перечисленных вопросов имел определенным образом проградуированный набор альтернатив. Суммарный шкальный балл респондента, являющийся арифметической суммой шкальных баллов, набранных респондентом при ответе на каждый из рассматриваемых 5 вопросов анкеты, мог варьироваться от 0 до 22. В зависимости от величины этого накопительного шкального балла респондент был отнесен к одному из трех выделенных типов (уровней) социальной ориентированности.

В первую очередь в группу (СО-I) вошли респонденты со шкальным баллом от 0 до 9; во вторую (СО-II) — от 10 до 14; в третью (СО-III) — от 15 и более баллов.

В общих чертах группу СО-I можно охарактеризовать как относительно «пассивную», со слабо выраженным стремлением к постановке и достижению социально значимых целей. Группу СО-II — «среднеактивную», группу СО-III — «активную», с отчетливо выраженной целеустремленностью, предприимчивостью, со стремлением полагаться на собственные силы и возможности.

Относительная численность группы СО-I в массиве составила 32,8%, группы СО-II — 51,4%, группы СО-III — 15,8%.

Как соотносятся выделенные аналитические типы с социальной структурой исследуемой совокупности?

Результаты анализа показывают, что хотя они представлены во всех социально-профессиональных группах, вошедших в исследуемую совокупность, но в качественно различных соотношениях.

Так, если относительная доля группы СО-I среди рабочих составила 47,9%, то среди служащих она уменьшилась до 38,6%, а среди специалистов — до 32,9%. Среди руководителей низшего и среднего звена эта доля составляет 12,5%, высшего звена — 14,3%.

Численность группы СО-II — соответственно 42, 46, 54,6, 57,5, 43%, а численность группы СО-III — 10,1, 15,4, 12,5, 30, 42,9%.

Посмотрим далее, каково распределение анализируемых групп среди рабочих, служащих, специалистов и руководителей. Так, если «расщепить» группу рабочих на две самостоятельные: рабочие низкой и средней квалификации и рабочие высокой квалификации, то оказывается, что с ростом квалификации растет и относительная доля лиц из группы СО-III.

Среди специалистов различие проявилось следующим образом. Если доли группы СО-I среди инженерно-технической и непроектной интеллигенции примерно равны, то удельный вес группы СО-II среди ИТР уже в 1,5 раза ниже. Правда, потом наблюдается некоторый рост категории лиц СО-III по сравнению с технической интеллигенцией. Но в целом инженерно-технические работники по-прежнему продолжают оставаться социальным слоем занятого населения, социальная ориентация которого испытывает значительную неуверенность в позитивной реализации своих жизненных устремлений.

Анализ уровня социальной ориентированности среди контингентов работников, занятых в разных формах собственности, говорит о том, что, если доля лиц (группа СО-III) среди работников государственных предприятий составила лишь 13,6%, то среди работников, занятых в новых формах собственности, она вдвое выше — 26,2%. Соответственно уменьшилась доля представителей группы СО-I от 52,9% до 45,5%.

Таким образом можно утверждать, что, несмотря на предварительный характер проделанной аналитико-вычислительной процедуры, гипотеза о том, что социальное и социально-экономическое расслоение в обществе имеет своим коррелятором дифференциацию по социально ориентированным типам личности, получила определенное подтверждение. Выявилось, что изучение стратификационных процессов требует учета и более глубинных, личностных факторов.

Результаты исследования показали, что изучаемая совокупность оказалась состоящей из нескольких (как минимум, трех) больших групп, существенно различающихся по своим характеристикам. Резко выделяется слой руководителей, в своей социальной ориентированности претендующих на самые высокие позиции; такие же примерно притязания у представителей новых слоев. Очень неоднородны в этом отношении рабочие и специалисты. Одним словом, агрегированность социальных слоев носит фактически такой же характер, как и по другим анализируемым нами показателям.

## Самоидентификация

### как отражение развития структурных отношений

Изучая вопросы, связанные с социальной самоидентификацией, надо прежде всего иметь в виду, что в условиях современного развития российского общества, когда совершается переход к качественно новым социально-экономическим устоям, неизбежно должны наблюдаться изменения в осознании личностью своей социальной позиции, места в социальной иерархии. Классовая идентификация, которая в течение многих десятилетий культивировалась в сознании и поведении людей, уступает место индивидуальной, внутригрупповой идентификации. Мы рассмотрели эти процессы, анализируя различные виды социальной идентификации респондентов — социально-классовую, социально-слоевую, изучили характер и направленность потенциальной мобильности, изменяющей конфигурацию иерархической модели общества, социальную элитарность и плебейство и, т.д. Вот примерно тот круг проблем, который является предметом изучения настоящего раздела. Перейдем к их конкретному рассмотрению.

## Социально-классовая идентификация

**Рабочие.** Объективные процессы современного социального развития существенно видоизменяют характер идентификации этой социальной группы. Они заключаются в том, что разнородность социально-профессионального состава рабочих (неодинаковая сложность труда, различия в уровне квалификации, профессиональной и образовательной подготовки) так или иначе сказываются на их социально-классовой идентификации. Так, самый высокий уровень идентификации с группой рабочих характерен для занятых профессиями



простейшего труда, не требующими специальной подготовки. Это прежде всего разнорабочие, а также ремонтники (от 88% до 90%). Чем более сложные профессии у опрашиваемых, особенно те, для овладения которыми необходима подготовка на уровне профессионально-технического училища или даже техникума, тем ниже уровень их групповой идентификации (примерно на 24—25 проц. п.). К этой категории относятся строители, транспортники, станочники, операторы.

**Канцелярские служащие.** Уровень групповой идентификации достаточно высокий — около 70%. В то же время характер их трудовой деятельности — неквалифицированный, преимущественно умственный труд — формирует значительную группу лиц (более 18%), относящих себя к рабочим. Для сравнения: с интеллигенцией идентифицируют себя в 1,5 раз меньше опрошенных.

**Инженерно-технические и бухгалтерско-экономические работники** в основном зачисляют себя в служащие (около 60%), лишь 15% — в интеллигенцию, 12% — в рабочие. Для сравнения отметим, что более 60% представителей гуманитарной *интеллигенции* относят себя к интеллигенции, так же, как и *медицинские работники*. Различия в характере социально-групповой идентификации среди специалистов, как видим, существенные. И основная причина здесь — выполнение ими специфической производственной деятельности: чем «ближе» их непосредственные трудовые функции к профессионально-физическому труду, пусть даже к сложному, тем более четко осознание респондентом своей «ниши» в социальной структуре.

**Руководители, занятые на государственных предприятиях**, как правило, относят себя к служащим или управляющим. Причем, чем выше уровень производства, тем большая доля опрошенных считает себя именно руководителями. Иначе говоря, осознание своих ролевых интересов и позиций находится в прямой зависимости от масштаба власти и привилегий, возможности распоряжаться собственностью и управлять экономикой.

Социально-классовая идентификация *новых слоев* характеризуется значительным разбросом позиций: рабочие, служащие, интеллигенция, в меньшей степени — руководители. Это объясняется значительной социальной гетерогенностью их «выхода» из различных групп и слоев общества и неустойчивым пока еще социальным статусом. Правда, идентификация со слоевой, стратификационной структурой более определена.

## Социально-слоевая идентификация

Прежде всего нами были построены две кривые, отражающие реальное и желаемое соотношение респондентов со следующими слоями: элита, высший, между высшим и средним, средний, между низшим и средним, низший, внеслоевая группа. Для первой кривой — реальная самоидентификация — характерна высоковершинность на месте среднего слоя: более 50% идентифицировали себя с этим социальным слоем, и сдвиг вправо — к слоям между средним и низшим, низшему и внеслоевой группе. Для второй — желаемая самоидентификация — характерны две «вершины» (на месте слоев высший и средний) и сдвиг влево — к слоям между высшим и средним, элита.

Таким образом, социальные притязания опрошенных очевидны — существенный отток из низших слоев в верхние.

Далее рассмотрим «наполняемость» отдельных социальных слоев представителями различных социальных групп. Сначала о занятых в государственном секторе. Так, на слой элита, высший, между высшим и средним претендуют в основном бухгалтерско-экономические работники, представители научной и культурной интеллигенции, а также руководители высокого уровня. Рабочие здесь отсутствуют полностью. Ядро среднего слоя составляют инженерно-технические работники (их более 1/3), далее транспортники, станочники, операторы (по уровню квалификации они принадлежат к высококвалифицированным), научная интеллигенция, финансовые работники — от 10% до 15%, руководители низшего и среднего уровня. Слои между низшим и средним и низший — рабочие низкой квалификации (разнорабочие), канцелярские служащие, ИТР. Интересно отметить в этой связи поведение *новых слоев*. Они устойчиво удерживают свои позиции в среднем слое. Идентификация со слоями, расположенными ниже, фактически отсутствует. Незначительна она и со слоями высшей иерархии. Представители новых слоев уже четко определили себя в социально-структурном пространстве.

## Внеслоевая группа — разнорабочие, служащие

Изучение процессов, связанных с социальной идентификацией, позволяет дополнить анализ этой проблемы развернутым исследованием самосознания респондентов, отражающим не только его положение в момент опроса, но и освещающим более глубинные явления. Обнаруживаются тенденции, связанные с поляризацией сознания! С одной стороны, формируются группы, ориентирующиеся на социальную элитарность, с другой — на социальное плебейство (далее по тексту группы СЭ и СП). В исследовании были сконструированы соответствующие индексы. Первый составлен из шести показателей, второй — из четырех, отражающих позицию индивида в системе реальной и желаемой идентификации. И хотя выделенные группы немногочисленны (36 и 20 человек), тем не менее их анализ представляет несомненный научный интерес, ибо мы имеем дело не просто с иммобильной частью опрошенных, но с теми группами, которые фактически уже четко самоопределились в социальной иерархии. Рассмотрим далее основные характеристики выделенных групп.

**Социально-профессиональный и должностной статус.** Ядро Группы СЭ составляют руководители высшего уровня, бухгалтерско-экономические работники, близко к ним примыкают занятые в сфере науки, культуры, образования. В свою очередь ядро группы СП — рабочие различных профессиональных групп, служащие, инженерно-технические работники. Таким образом, нельзя говорить о простом дихотомическом делении профессий на преимущественно умственного или физического труда, потому что интеграция рабочих и технической интеллигенции здесь явная. Группа специалистов четко делится на ИТР и специалистов иного профиля, играющих наиболее творческие, культурные роли.

Распределение анализируемых групп среди занятых на предприятиях различных форм собственности показывает, что удельный вес СЭ в 1,5 раза выше, чем в государственных, а доля СП в 5 раз ниже.

**Материальное положение** является тем фактором, который определяет качество анализируемых групп. Так, на вопрос «Улучшилось ли за последние пять лет Ваше материальное положение?» в группе СЭ ответили утвердительно 43%, в то время, как в СП таких вообще не нашлось. Соответственно об его ухудшении заявили в последней в 2 раза больше опрошенных, чем в группе СЭ. В группе СП вообще отсутствует категория лиц, которая может быть определена как состоятельная; в группе СЭ их доля составляет более 30%. Удельный вес представителей группы СЭ, владеющих дачей, автомобилем, предприятием, пользующихся услугами коммерческих магазинов и другими атрибутами современной зажиточной жизни, во много раз выше по сравнению с группой СП. Одним словом, СЭ — это группа нуворишей, уже располагающих необходимыми элементами собственности, делающих их поведение и жизненные ориентации четко определенными и целенаправленными. Значительный процент из них уже вложили имеющиеся сбережения в приобретение акций, недвижимости, предметов роскоши, на оплату обучения своих детей частным образом и т.д. Остальные собираются это сделать в ближайшее время.

Попробуем проанализировать, в какой степени оценивают свое материальное положение отдельные социально-профессиональные группы, находящиеся в СЭ. Наиболее уязвимы в этом отношении представители гуманитарной интеллигенции — деятели науки, образования, культуры. По всем позициям, касающимся материального положения, они занимают последнее место. Их удельный вес в группе состоятельных в 2 раза ниже, чем, например, бухгалтерско-экономических работников или руководителей, фактически по значению этой характеристики они находятся на уровне инженерно-технических работников. Примерно такое же распределение обнаружилось и при ответе на вопрос об изменении (ухудшении) материального положения и удовлетворенности им, о владении собственностью и т.д. Одним словом, это тот слой «элиты», который по уровню своего достатка формирует ее «низь». И хотя его представители идентифицируют себя с высшим слоем общества, на самом же деле объективно они не обладают необходимыми экономическими позициями, на основании которых они действительно могут быть туда отнесены. Гуманитарная интеллигенция — высококвалифицированная «обслуга» «элиты», как правило, конформистская и всегда лояльная по отношению к «сильным мира сего», Она и сейчас, в новых экономических и социально-политических условиях, продолжает относить себя к правящим слоям общества.

В заключение отметим, что данные настоящего исследования представляют интересный материал для изучения основных тенденций развития социально-структурных отношений

современного общества. Несмотря на региональный «срез», полученные результаты с полным правом можно считать типическими для формирования социальной иерархии крупного российского города. Сформулируем следующие выводы.

### **I. Характер формирующейся социальной структуры: ее изменчивость, динамичность, устойчивость.**

Теоретическая посылка о том, что качественные изменения экономического базиса, всей системы производственных отношений с неизбежностью влекут за собой глубокие изменения социальной структуры, имеет конкретное эмпирическое подтверждение. Материалы нашего исследования свидетельствуют о динамичности процессов, связанных с объективными изменениями не только в социальном составе населения, его количественной трансформации, но и о значительных интеграционных процессах, о возникновении новых форм социальной дифференциации, тенденций и направленности социальной мобильности. Образуется сложная слоевая структура общества, характеризующаяся изменчивостью социальных процессов: развитием множественности форм собственности, существенными преобразованиями в сфере властных отношений, распределения, организации производства, уровне жизни разных категорий населения. Усиливающаяся поляризация социальных позиций групп делает эту структуру неустойчивой, склонной к возникновению социальных конфликтов, даже антагонизмов. Все это, с одной стороны, формирует, особенно на субъективном уровне, интенсивные социальные потоки внутри структуры между социальными слоями, вертикальную социальную мобильность; с другой, ставит перед личностью и целыми социальными группами серьезные преграды для осуществления этих переходов. Социальная мобильность носит ограниченный, избирательно открытый характер.

### **II. Особенности формирования социально-структурных элементов, их функциональные связи с обществом.**

Процесс формирования новой социальной структуры, ее состава идет как бы тремя путями. *Первый* — возникновение новых социальных общностей на основе плюрализации форм собственности. Это специфические слои рабочих и инженерно-технических работников, занятые в кооперативах по трудовым соглашениям или постоянно занятые в них по найму, работники смешанных предприятий и организаций с участием иностранного капитала и т.д.

*Второй путь* — трансформация государственной формы собственности и изменение положения традиционных классово-групповых общностей: их границ, количественно-качественных характеристик, возникновение пограничных и маргинальных слоев и т.д.

*Третий путь* — появление слоев-страт на основе взаимодействия различных форм собственности: менеджеров — нового управленческого класса, новой элиты, среднего класса и др. Эти слои-страты находятся на различных уровнях «созревания». Один, как например, элита, благодаря устойчивым традициям прежнего коммунистического бытия, легализовался достаточно быстро, сохранив привилегии и власть. Что касается менеджеров, то, хотя они являются категорией среднего класса, но в достаточной мере автономной. Поэтому нам представляется необходимым проводить определенные различия между ними и другими группами, составляющими этот класс (инженерами, высококвалифицированными рабочими, **представителями различных отрядов специалистов**). Последним еще далеко до того, чтобы быть интегрированной группой среднего класса. Необходимы время и социальные реформы, способные привести к изменениям в структуре занятости значительной группы населения.

Итак, тенденция образования верхнего слоя среднего класса, менеджеров, проявляется достаточно полно; он может быть также условно назван «старым средним классом», следуя общепринятой терминологии. «Новый средний класс» находится еще в процессе становления.

Мы предлагаем также следующую классификацию уровней социально-стратификационной структуры.

**I — высшая страта** или элита имеет сложную структуру. Она включает группу лиц бюрократического аппарата высокого уровня: сюда же могут быть отнесены представители новой буржуазии, крупные хозяйственники — директорский корпус, а также интеллектуальная и финансовая обслуга элиты. Две последние группы со временем «перейдут» в средний класс, когда тот будет сформирован.

**II — средний класс.** Формирующееся «ядро» представлено специалистами, главным образом, технического профиля иных профессиональных групп, рабочих высокой квалификации. Это та часть общества, которой предстоит определять его лицо. Ибо от уровня

профессиональной подготовки составляющих его групп, их материального положения зависят стабильность общества, его экономический, социальный, духовный прогресс.

III — **низшая страта** — рабочие различных профессий, занятые трудом средней и низкой квалификации.

IV — особое место занимают **служащие**. Эта группа имеет тенденцию роста с появлением частного рынка в широком плане. Уровень профессионализма здесь не очень высок, хотя материальное положение достаточно хорошее. Потребность в них и далее будет увеличиваться.

Таков общий «срез» социально-стратификационной структуры общества, очень неустойчивого, склонного к существенным структурным изменениям.