

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Автор: А. Л. ТЕМНИЦКИЙ

*ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич - кандидат социологических наук, доцент МГУМО(У) МИД РФ, старший научный сотрудник Института социологии РАН.*

Трудовое поведение - один из постоянных предметов исследований в области социологии труда. Вместе с тем было бы неверным утверждать, что в социологических исследованиях трудового поведения выработана консолидированная позиция ученых по поводу того, как его изучать, какие теоретические модели использовать. Напротив, как и в других областях социологического знания, сфера изучения трудового поведения позволяет использовать самые разнообразные теоретико-методологические подходы, которые могут преобладать, быть эффективными в определенное время и терять свои положительные качества в других условиях. Статья посвящена рассмотрению основных теоретико-методологических подходов к исследованию трудового поведения, сложившихся на базе концептуального аппарата социологической и экономической наук, выявлению их возможностей применительно к объяснению трансформаций труда в российском обществе.

### **Структурно-функциональный подход**

Ведущим теоретико-методологическим основанием изучения трудового поведения, получившим закрепление не только в научных монографиях, но и в современных учебных пособиях, стал структурно-функциональный подход. Согласно ему, трудовое поведение рассматривается как "в основном рационально реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса" [1, с. 13]. Примерно такое же определение трудовому поведению давалось и десятилетием ранее: оно рассматривалось как целесообразный комплекс индивидуальных и групповых действий, определяющий: а) направленность, б) интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации [2]. Акценты в таких определениях делаются на проблемах достижения синхронизации, совпадения

профессиональных возможностей и интересов работника с деятельностью производственной организации, производственного процесса [3]. При таком подходе уточняются, с одной стороны, требования, исходящие от производственной организации, производственного процесса, рабочего места, с другой, идущие от работника, его статусно-ролевых характеристик, профессиональных способностей, квалификационных характеристик, ценностно-нормативных установок, культурологических характеристик. Причем роль определяющего фактора или независимой переменной выполняют предписания, идущие от производственной организации. Именно технологические, экономические, организационно-управленческие, функциональные и социальные стандарты задают вектор поведению работника. Предполагается, что работник должен максимально стремиться к гармоничному соединению своих профессиональных способностей с заданными организацией условиями трудовой деятельности. При достижении такого совпадения наблюдается то, что ученые называют поведенческим алгоритмом, или функциональным поведением [1, с. 6].

В чем, в таком случае, заключается пространство свободы личности работника в трудовом поведении? Оно опосредовано сохраняющейся определенной дистанцией между трудовыми функциями, заданными рабочим местом и способностями работника, а также тем, что работник относится к своим трудовым функциям как к средству и условиям достижения личных целей, интересов и потребностей. Желаемой для организации, руководства представляется ситуация, при которой эта дистанция сокращается, и при этом повышается мера соответствия трудового поведения работника требованиям производства, которая будет тем выше, чем ближе его индивидуальные интересы требованиям организации.

Несомненно, что структура трудового поведения имеет сложную конфигурацию и не сводится даже в идеальной модели только лишь к алгоритмизированным, предписанным действиям работника. Авторы, придерживающиеся данного подхода, допускают широкий диапазон действий работника в рамках трудового поведения, который включает и маргинальные действия, и поступки в фазах переходного состояния из одного статуса в другой, и поведенческие схемы и стереотипы, выражающие глубоко интернализированные социокультурные образцы, и уникальные поступки, производные от индивидуального опыта, способов достижения жизненных и профессиональных целей, и многое другое [1, с. 7]. Однако главным остается то, что трудовое поведение работника замыкается на уровне предприятия, что он при определенной свободе действий всегда должен подчинять и "подгонять" свои ресурсы и способности под требования предприятия и рабочего места, и его мотивация в таком случае рассматривается как следствие остаточной свободы в рамках жестких требований и предписаний со стороны технологических условий, с одной стороны, и личностной активности, его притязаний, с другой. Структурно-функциональный подход позволяет раскрыть структуру трудового поведения, выделить его формы, направления дифференциации, однако он слабо улавливает влияние времени, специфику общественных изменений и изменений в отношении к труду на предприятии самого работника. Может возникнуть впечатление, что теория трудового поведения в рамках структурно-функционального подхода подается как универсалистская, не подчиняющаяся влиянию общественных трансформаций. Не зря современное изложение теории трудового поведения и десятилетней давности копируют друг друга.

Представляется, что положения структурно-функционального подхода можно конструктивно использовать применительно к условиям стабильно функционирующего предприятия, когда влияние внешних по отношению к нему факторов либо строго контролируется централизованной властью (ситуация плановой экономики), либо настолько прозрачно, что легко поддается учету и контролю со стороны самого предприятия (ситуация цивилизованного рынка).

В качестве примера рассмотрения трудового поведения с позиций структурно-функционального подхода в советское время можно привести работу А. Ручки и К. Сакады. Описывая конкретно-социологическое исследование трудового поведения работников

промышленных предприятий, авторы сразу уточняют, что в рамках социологического подхода вся трудовая деятельность на производстве рассматривается как трудовое поведение. Под трудовым поведением понимается наблюдаемое деятельностное поведение (в действиях и поступках) в отношении работников к своему труду [4].

Основная проблема, которая ставится в работе и с наибольшей очевидностью подчеркивает приверженность авторов структурному подходу - проблема стандартизации при построении показателей, типологии трудового поведения, набора трудовых мотивов. Цель решения такой проблемы - максимальное обеспечение сопоставимости результатов различных исследований. Несомненно, что с методической точки зрения это весьма актуальная задача, а с содержательной - свидетельство доскональной изученности и равного понимания исследователями проблем трудового поведения. При такой постановке применение к изучению трудового поведения набора стандартных, выверенных, однозначно используемых всеми исследователями показателей равнозначно использованию показателей бухгалтерской отчетности или технологических процессов производства и экономической эффективности предприятия. В условиях единства регулирования предприятий по всем основным аспектам осуществления деятельности, как было при социализме, это возможно; в современных условиях разнообразия деятельности предприятий и многообразия практик трудового поведения это невозможно даже теоретически.

Проблема типологии трудового поведения, которая ставится авторами как вопрос о соотношении лучших и худших рабочих, также полностью оказывается в русле структурно-функционального подхода. На основе конкретно-социологического исследования по методу аттестации рабочих мастерами авторы выделяют 4 типа отношения к труду: инициативный, исполнительный, пассивный и отклоняющийся. Такой подход возможен при обеспечении стабильной, гарантированной занятости и оплаты труда, когда работники - исполнители, пассивные и отклоняющиеся - составляли абсолютное большинство и являлись постоянным объектом воспитания и управления со стороны руководства, и окажется неэффективным в современных условиях отсутствия гарантий занятости и стабильного размера заработка. Следовательно, в современных условиях надо искать другие основания для типологии, и они могут быть связаны с самостоятельно вырабатываемыми работниками стратегиями трудового поведения, часто выходящими за рамки одного предприятия, либо господствующими на предприятиях формальными и неформальными правилами, культурными традициями и ценностями.

Другие варианты построения типологий рабочих по их отношению к труду и трудовому поведению, разрабатываемые в советское время, также основывались на решении вопроса о соотношении плохих и хороших работников, а сами работники виделись преимущественно как объект, а не субъект управления. Таковым является подход В. Смирнова, основанный на делении работников на передовиков, середняков и отстающих [5]. У Б. Прошкина выделялись 5 групп - лучшие, хорошие, средние, плохие и худшие [6]. Задачи, которые ставились исследователями при выделении типов работников, связывались с конечными целями выхода на стройную систему трудового поведения, желанием уйти от психологизаторства зарубежных ученых и показать преобладающую роль социальной детерминации. То есть, в целом они вполне соответствовали требованиям структурно-функционального подхода.

Рассмотрение трудового поведения с позиций структурно-функционального подхода приводит к постановке общих вопросов о сущности трудового поведения и о его законах. Такая попытка была проделана в работе А. Афонина [7]. Автор видит сущность трудового поведения в том, насколько полно индивиды в процессе труда реализуют свои физические и духовные способности, каким образом, в какой форме они превращаются из рабочей силы в живой труд, а через него опредмечиваются. Представляется, что определение сущностей чего-либо, в том числе и трудового поведения мало увязывается с социологическим подходом, поскольку затрудняет разработку комплекса переменных, снижает возможности увеличения вариативности и многооб-

разия их значений. Еще в меньшей мере продуктивными представляются попытки вывести основополагающие законы, подчиняющие себе трудовое поведение. Так, А. Афонин формулирует закон социальной свободы, который определяет как возможность проявления и реализации работником своего трудового потенциала в рамках социально устанавливаемых пределов, и прежде всего возможность выбора предпочитаемых в жизни и труде целей и средств их достижения из всех социально допустимых при полном невмешательстве в этот процесс каких-либо субъектов и групп. В соответствии с функциональной структурой поведения, в которой главным элементом является конкретный результат, требование свободного и всестороннего развития и применения способностей является, по мнению автора, главным законом такого поведения. В данном изложении закон выглядит как некоторая идеальная, желаемая для работника и цивилизованного общества модель поведения. В реальности преградой на пути его осуществления могут стать не только социально, но личностно устанавливаемые пределы, а также ограничения, идущие от внешней среды и окружения индивида, не говоря уже о невозможности уберечься от вмешательства в процесс реализации намеченных стратегий трудового поведения других индивидов с более высоким уровнем ресурсного потенциала, группового воздействия со стороны коллег по работе и целого ряда других объективных и субъективных факторов.

К числу ведущих вопросов, вытекающих из структурно-функционального подхода к изучению трудового поведения, можно отнести вопрос о повышении уровня ответственности работника за предприятие. Предполагается, что на основе повышения идентификации работника с предприятием снижается дистанция между личностными притязаниями работника и требованиями рабочего места. Такого рода вопросы традиционно включались в инструментарий социологических исследований советского времени и продолжают оставаться значимыми сегодня. Но позволяют ли исследования проблем идентификации работника с предприятием и других вопросов, связанных с практическим воплощением структурно-функционального подхода к трудовому поведению, раскрыть содержание и особенности поведения наемных работников в условиях современного трансформирующегося общества, в условиях, когда сменились и продолжают меняться и внешний характер, и внутреннее содержание трудового поведения?

За 15 лет реформ произошла определенная трансформация трудового сознания и поведения работников, в результате чего честные способы улучшения материального положения мирно уживаются с криминальными. Отсутствие тесной увязки размера заработка с личным трудовым вкладом приводит к формированию самых различных трудовых практик, отдаляющих работника от норм трудовой морали: от рентоориентированных (устройство на успешное предприятие, получение дополнительного заработка за счет угодничества начальству) до криминально ориентированных (вхождение в преступные группировки, действующие прямо на предприятиях). В таких условиях говорить о наметившихся перспективах развития трудового поведения в сторону цивилизованного рыночного еще рано.

Массовый работник вынужден стать актором, вырабатывающим индивидуальные стратегии для поддержки, улучшения материального положения домохозяйства. Поэтому трудовое поведение предлагается рассматривать не столько как обусловленный функциональным алгоритмом производственного процесса сознательно реализуемый комплекс действий работника, сколько как вид экономического поведения, главное содержание которого - построение индивидуальных и (или) групповых стратегий, направленных на максимизацию выгоды (прежде всего - улучшение материального благополучия).

Во многом это обусловлено тем, что государство перестало четко, системно контролировать социальные действия людей, а нормы, составляющие ценностный консенсус общества, отсутствуют. Работникам не остается ничего иного, как самостоятельно вырабатывать стратегии своего жизненного поведения, в которых трудовое является лишь одной его составляющей. Работа на одном предприятии, выбираемом ранее, как правило, на многие годы жизни, уже не является основополагающим инструментом достижения жизненных целей.

Изменения в характере трудового поведения оказались связаны, прежде всего, с новыми отношениями по поводу собственности, невозможностью достичь приемлемого уровня материального благополучия за счет работы на одном месте; отсюда ориентация на вторичную занятость, мелкое предпринимательство, работу на земельных участках, дачах, ЛПХ.

Исходя из этого, трудовое поведение не может уже замыкаться только уровнем предприятия, состоять из элементов, задаваемых с одной стороны требованиями рабочего места, а с другой - работника. Изучение трудового поведения в новых условиях объективно требует расширительного подхода. Попытки дать максимально широкие трактовки феномену трудового поведения в условиях перехода к рынку наблюдались уже в начале 1990-х годов. В работе В. Пилипенко к видам трудового поведения, помимо осуществляемого непосредственно на рабочих местах, относятся миграционно-мобильное, образовательное (смена, выбор профессий), поведение в ЛПХ, а также предпринимательское и инновационное [8, с. 9].

*На основе расширительного подхода можно дать первое рабочее определение трудовому поведению, понимая под ним осуществление различных видов оплачиваемой работы как на предприятиях, так и помимо них, совершаемых на условиях найма к юридическим и частным лицам, как фиксируемого, так и устного, а также труд на условиях самозанятости и мелкого предпринимательства, исключая наем других лиц.* Главным ограничителем в данном определении является обязательность первичной занятости работника на предприятии (в организации). Все остальные виды оплачиваемой работы рассматриваются как вторичные по отношению к работе на предприятии. Трудовое поведение в своей основе является прежде всего организованным и только затем инициативным.

При этом надо учитывать изменения, произошедшие во внутреннем характере трудового поведения (на уровне предприятия). Здесь важнейшее место стали занимать не отношения по поводу материальных условий труда (уровня его механизированности, техники безопасности, санитарии и гигиены), а трудовые взаимоотношения между основными акторами, ведущими из которых являются наемные работники и различные группы управляющих (непосредственные руководители, администрация, директорат, владельцы). Именно от характера складывающихся (сложившихся) отношений во многом зависят основные показатели труда: размер оплаты, гарантии занятости, возможности продвижения, повышения квалификации и др. Особенностью трудовых отношений, сложившихся на большинстве предприятий, является их преимущественно неформальный характер [9].

Таким образом, использование структурно-функционального подхода уместно применительно к стабильным обществам, где сила воздействия внешних и внутренних факторов, как правило, сбалансирована, определена и может быть спрогнозирована. Использование данной модели позволяет выявить степень отклонения и уровень деформированности трудового поведения по отношению к его идеальным типам, например, инициативному, как у А. Ручки и Н. Сакады. Основными проявлениями деформированности трудового поведения могут выступать рестрикционизм, некомпетентность, ригидность (неспособность человека к изменениям, необходимым для выполнения работы), невыполнение производственных норм, брак, прогулы, да и та же вторичная занятость. Нетрудно разработать инструмент для эмпирической фиксации степени деформированности в трудовом поведении, например, на основе измерения отклонений реальных оценок от их медианного значения.

Иное дело - обращение к изучению трудового поведения в трансформирующемся обществе. Структурно-функциональный подход здесь не будет "работать" уже потому, что понятия "тип трудового поведения" и "тип работника" начинают все более "расходиться", поскольку основываются на воздействии разных факторов. Тип работника может долгое время оставаться неизменным, поскольку находится под властью традиций прошлого, закрепляемых в социокультурных стереотипах отношения к труду. Поведение же более динамично, оно "носит конъюнктурный характер и зависит не

только от типа работника, но и от внешних обстоятельств" [10, с. 37]. Одномерное, линейное видение процессов взаимодействия требований со стороны рабочего места и работника является неадекватным по отношению к многообразию воздействующих на трудовое поведение факторов самого различного содержания.

### **Модель социального механизма**

В начале реформ широкое распространение получил подход к изучению трансформирующегося российского общества в целом и трудового поведения в частности, через исследование социального механизма. Разработка понятия и структуры социального механизма трансформационного процесса была призвана показать, "каким образом действия социальных акторов микроуровня меняют макрохарактеристики общества и как изменение этих характеристик в свою очередь воздействует на жизнь и деятельность микроакторов" [10, с. 193]. С этих позиций функционирование социального механизма регуляции трудового поведения рассматривалось как система связей и между входящими в его состав элементами. "Ее суть: 1) социальные институты формируют условия жизнедеятельности социальных групп, определяют их характер и особенности социального положения, 2) условия и положение групп детерминируют характер целей и интересов; 3) цели и интересы групп непосредственно влияют на их поведение; 4) определение групп формирует характер соответствующих социальных процессов" [8, с. 24].

Применительно к задачам социологического изучения и управления трудовым поведением с позиций данного подхода важно было осуществить: 1) учет специфических социальных потребностей различных социально-демографических групп работников; 2) корректировку системы материального стимулирования с учетом особенностей групповой "реакции" на различного рода стимулы; 3) привести стимулирование в состояние адекватное мотивационной сфере; 4) изучить особенности индивидуального и коллективного стимулирования с учетом изменяющихся социально-экономических реалий [11].

В качестве реалий начала 1990-х, выполняющих роль структурообразующих оснований ценностно-ориентационной системы трудового поведения, предполагалось рассматривать формы собственности, степень занятости и социокультурные характеристики работников [8, с. 30].

Таким образом, в отличие от структурно-функционального подхода, согласно которому работник преимущественно выступал как объект управления, рассмотрение трудового поведения с позиций социального механизма трансформационных процессов предполагало максимально полный учет социальных потребностей и интересов работника в сфере труда, допускало возможность изменений на макроуровне под воздействием микроакторов.

Однако вряд ли можно утверждать, что регулирование трудового поведения в 1990-е годы осуществлялось в рамках действия модели социального механизма, соотносилось с выделенными в нем блоками и элементами. Ни одна из вышеуказанных четырех задач, связанных с использованием социального механизма, не только не была выполнена, но, напротив, все они оказались забытыми, вычеркнутыми из повседневной практики управления на предприятиях. Не следует забывать и то, что концепция социального механизма первоначально разрабатывалась применительно к задачам развития социалистической экономики и связывалась преимущественно с перестроечной идеей активизации человеческого фактора [12]. Последующая адаптация данной модели применительно к условиям трансформирующегося российского общества сопровождалась существенным увеличением количества элементов<sup>1</sup> и была направлена на создание целостного видения и вместе с тем аналитической схемы, охватывающей

---

<sup>1</sup> В аналитической схеме социального механизма развития социалистической экономики использовалось 10 элементов, а в социальном механизме трансформационного процесса - 22. См.: [12, с. 61; 10, с. 194].

как управленческое воздействие власти, так и спонтанные действия разных общественно политических сил. Блок, в котором можно было бы увидеть сферу трудового поведения, уже обозначался как реактивно-адаптационное поведение массовых групп, вместо прежнего - "активность социальных субъектов".

### **Модель экономического человека**

Высокий уровень абстракции, большое количество элементов и взаимных связей в аналитической схеме социального механизма трансформационного процесса не способствовали ее популярности среди ученых, и за исключением отдельных представителей новосибирской экономико-социологической школы данная схема практически не использовалась при анализе и не фигурировала напрямую и в ссылках в научных публикациях. В ходу оказались более простые и не претендующие на универсальность аналитические схемы.

К их числу следует отнести модели экономического человека и неинституционализма. Обращение к данным моделям было обусловлено реально обозначившимся в начале 1990-х годов курсом на либеральные реформы, в результате которых собственность большинства предприятий сконцентрировалась в руках директората, частных лиц (хотя формально она может принадлежать разным акционерам), а абсолютное большинство рабочих, рядовых служащих и специалистов осталось ни с чем. Лишенным прежней опеки со стороны государства, политических и общественных организаций, гарантий занятости и стабильности в оплате труда, работникам прежних государственных предприятий ничего не оставалось как самостоятельно выработать стратегии трудового поведения. Модель экономического человека оказалась здесь как нельзя кстати, поскольку главным для каждого работающего являлась максимизация усилий для обеспечения выживания. В короткое время сформировалась однофакторная (на основе заработка) модель мотивации труда, а все другие социально значимые и содержательные мотивы труда оказались на периферии. С позиций отечественной социологии труда, вытеснение содержания труда из мотивационного ядра трудовой деятельности означает кризис труда в целом [13].

Однако согласно неоклассической экономической теории явное преобладание материальных интересов в труде и забвение духовных свидетельствовало бы скорее не о кризисе труда, а об усилении модели экономического человека. С точки зрения экономиста, любое хозяйственное действие мотивировано индивидуальным интересом к максимизации полезности. Предполагается, что при возникновении стимула человек просчитывает возможные последствия будущего поведения, оценивая при этом два важных фактора: относительную полезность получаемого блага с учетом актуальности потребности в ней и величину издержек, необходимых для его получения [14, с. 64]. Также предполагается, что люди добиваются осуществления своих целей, действуя достаточно разумно и в значительной мере не связывая себя никакими принципами (не придерживаются никаких моральных норм, игнорируют любые правила, если в этом видят выгоду для себя) [15].

Рассматривая модель экономического человека как наилучшую аналитическую схему для проектирования социологических исследований, авторы приводят такие доводы, как высокую степень разработанности экономистами, включение в ее схему основных элементов человеческого поведения и исключение несущественных, наличие мотива эгоизма как ведущего в любом типе человеческого поведения, устойчивость, рациональность и доступность для измерения такого типа поведения [16]. Наложение модели экономического человека на реалии трудового поведения работников реформируемой России предполагает исключение из анализа как несущественных таких его сторон, как вопросы справедливости, помощи и взаимопомощи в работе, солидарности в отстаивании коллективных интересов, влияние традиций трудовой культуры (коллективизма, патернализма) и целого ряда других образований социокультурного

характера, без которых не обходится организованный труд на предприятиях с любой формой собственности. Поэтому попытки найти публикации, в которых аналитическая схема модели экономического человека использовалась бы в чистом виде, т.е. основывалась только на принципах автономности, эгоистичности, рациональности и компетентности человека в сфере трудового поведения, вряд ли могут увенчаться успехом. Представляется, что главным инструментальным достоинством данной модели в ее несколько трансформированном виде является обращение напрямую к действию человека как центральному объекту внимания исследователя. Так, используемая В. Бадаевым традиция обращения к человеку при рассмотрении его поведения в экономике, исполнении им конкретных хозяйственных ролей (предпринимателя, менеджера, работника) [14] в какой-то мере способствовала новому прочтению ранее ведущей для отечественной социологии отрасли - социологии труда. Обращаясь последовательно к анализу экономического, социально-психологического, творческого, управляющего и других образов поведения человека в сфере труда, Ж. Тощенко убедительно показывает, как на каждом новом этапе формируются человеческие возможности [17].

### **Неоинституциональный подход**

Недостатки модели экономического человека, игнорирующей влияние социокультурных факторов на трудовое поведение, в определенной мере преодолевает неоинституциональный подход. Как и модель экономического человека, неоинституционализм ставит во главу угла независимого индивида, который по своей воле и в соответствии со своими интересами решает, как ему действовать и вести себя в той или иной ситуации, и этой исходной постановкой вопроса неоинституционализм отличается от старого институционализма. Последний обращал преимущественное внимание на действия коллективов (главным образом, профсоюзов и правительства) по защите интересов индивида [18]. Несомненно, сильной стороной неоинституционализма с позиций социологического видения является обращение к роли традиций, культурных норм, ментальных стереотипов, выполняющих роль своеобразных институтов. Самим институтам дается весьма мягкая трактовка, в качестве таковых рассматриваются "правила игры" в обществе, или созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми [19]. Согласно такому определению, культурные традиции и нормы можно если не преобразовывать, проявив политическую волю, как это считалось возможным в начальный период реформ в России, то, учитывая противоречивые результаты попытки революционной ломки институтов, направлять, "выращивать" [20]. Но какими бы "мягкими" не были определения институтов, предполагается, что нечто имеет право называться институтом, если правила взаимоотношений между людьми, создаваясь как на формальной, так и неформальной основе, однозначно понимаются каждым из участников взаимодействий, носят прозрачный характер, достаточно стандартизированы и относительно устойчивы в определенный промежуток времени. Или, коротко говоря, институты не должны иметь двойственного характера. Любая двойственность, непоследовательность в соблюдении и толковании правил "убивает" понятие института, и на смену ему приходят другие понятия: договоренности, согласования, обещания. Представляется, что рассмотрение последних как институтов нивелирует их роль и значение как социальных скрепов общества. Отклонение от соблюдения институциональных правил должно всегда санкционироваться, и если этого не происходит, то нет и институтов как таковых.

Итак, "мягкие", "измельченные" трактовки институтов не могут, на наш взгляд, рассматриваться как релевантные этому важнейшему фундаментальному социологическому понятию. Другим моментом, указывающим на слабость неоинституционального подхода в социологических исследованиях трудового поведения, является сохра-



нение верности принципу методологического индивидуализма. Если согласно принципу методологического индивидуализма только индивиды могут делать выбор, и рациональное поведение можно содержательно рассматривать только сквозь призму индивидуальных действий [21], то в социологической теории ведущее место отводится социальной группе. Поэтому, чтобы вести себя рационально, человек должен учитывать действия других [22]. Изучая трудовое поведение на основе неоинституционального подхода, в качестве неформальных ограничителей максимизационных ориентации работников можно рассматривать различные сложившиеся на предприятиях нормы трудовых взаимоотношений, например, зависимость размера оплаты от взаимоотношений с руководством или связь работников с землей (работа на земельных участках), но это с позиций логики данного подхода всегда лишь ограничители, а не самоценные культурные традиции и нормы [23].

Таким образом, структурно-функциональный и *социально-механистический* подходы, направленные на сохранение целостного, системного видения процессов в сфере трудового поведения, упускают либо оказывают недостаточно внимания действиям отдельных индивидов и тем значениям, которые индивид вкладывает в свои действия. Напротив, подходы с позиций модели экономического человека и неоинституционализма, уделяющие максимальное внимание индивиду, его независимости, упускают из виду либо рассматривают как ограничители культурные традиции и ценности, благодаря которым индивид приобретает связь с другими индивидами, налаживает нормы и правила в трудовых отношениях. И первая и вторая пара теоретико-методологических подходов имеют достаточно выраженные приоритеты в постановке проблемы, формулировке исследовательских задач; эта направленность на что-то одно, определенное - показать связь с целым, системой или, напротив, усилить позиции индивидов, институтов - не может в современных условиях трансформирующегося общества рассматриваться как положительное качество.

### **Социокультурный подход**

Трансформирующемуся обществу, не имеющему ярко выраженного вектора направленности, имманентного позитивного или негативного знака [24], нужны и соответствующие теоретико-методологические подходы. К числу таковых можно отнести социокультурную теорию и методологию в исследованиях трансформационных процессов, в т.ч. в сфере труда. Такой подход получил отчетливое выражение в публикациях в разгар осуществления рыночных реформ (середина 1990-х). В нем за основу берутся ценностные аспекты труда и неформальные нормы, характеризующие противоречивое взаимодействие старого (советского) и нового (постсоветского) или традиционного и рыночного (инновационного) в трудовых отношениях на предприятиях и трудовом поведении. В целом такой подход можно назвать социокультурным, потому что применительно к современной России он отражает, по существу, столкновение двух культур: прозападной и просоветской. Его конкретное отражение в сфере труда проявляется в противоречивом процессе взаимосвязи остаточной культуры труда советского типа с новыми социально-трудовыми отношениями постсоветского содержания.

В исследованиях с использованием данного подхода делается акцент на проблемы увязки рыночных отношений с культурой патернализма [25], на соотношение традиционного и рационального в трудовой культуре работников предприятий с разными формами собственности [26], и более конкретно - на взаимодействии патерналистских и партнерских ориентации рабочих во взаимоотношениях с руководством, коллективистских и индивидуалистических ориентации во взаимоотношениях с товарищами по работе [27].

Можно утверждать, что социокультурный подход более нейтрален по сравнению с проанализированными и может рассматриваться как один из наиболее перспективных

в исследованиях по теме традиций и инноваций в сфере трудового поведения работников в трансформирующемся российском обществе. В нем не ставится вопрос выбора в пользу преимуществ советского или постсоветского, традиционного или инновационного в трудовой культуре. Так, использование понятий советского и постсоветского указывает лишь на историчность происходящих изменений, без приклеивания им оценочных ярлыков. При разработке исследований важно лишь отобрать те социальные факты, которые по праву можно отнести к тому или иному времени. Предполагается также, что социальные факты прошлого и настоящего, закрепленные в определенных стереотипах мышления, являются действенными факторами трудового поведения [28]. Для эмпирического изучения взаимосвязи советского и постсоветского в трудовом поведении выделяются типологические группы факторов. Среди традиционных (советских) факторов в сфере труда, действующих до настоящего времени, можно рассматривать 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 вторичную занятость.

Именно потому, что в социокультурном подходе не делается акцент на чем-то одном, скажем, рыночных образцах трудовой культуры, с объявлением негодными, архаичными тех, которые ему противоречат (традиции коллективизма и патернализма), его можно рассматривать как адекватный теме исследований трансформаций в сфере трудового поведения. Он действительно является подходом, свободным от оценочных суждений, рассматривающим традиционное и инновационное, рыночное и нерыночное как взаимодействующие социокультурные дуальные оппозиции. Дуальная оппозиция является не только культурологической, но и социально-психологической категорией, отражающей амбивалентность полюсов оппозиции и вместе с тем их движение друг к другу, вектор направленности которого во многом зависит от складывающейся ценностной ориентации субъекта [29, с. 160 - 161]. При таком подходе внимание исследователя направлено на выявление как соотношения и особенностей взаимодействия традиционного и инновационного, так и тех промежуточных "гибридных" образований, которые возникают в процессе такого взаимодействия.

В основе социокультурного подхода лежит категория "социокультурность", которая обладает, на наш взгляд, мощным методологическим и исследовательским потенциалом. "Социокультурность" может рассматриваться как фундаментальное понятие или научная категория потому, что является основой для разработки множества других, связанных с ней, более конкретных понятий-терминов: *социокультурные* процессы, факторы, коды, явления, идентификации, связи и т.п. Предполагается, что все эти понятия должны раскрывать проявления социокультурного, т.е. исходить из паритетности культуры и социальности, их несводимости и невыводимости друг из друга или из иных параметров [30, с. 219].

В настоящее время использование данной категории сопровождается методологической путаницей, зачастую противоречащими друг другу толкованиями смысла социокультурного либо вовсе отсутствием каких-либо уточнений его содержания. Несомненно, что массовое увлечение социологов использованием терминологии, связанной с категорией "социокультурность", было во многом вызвано желанием уйти от экономического детерминизма, несколько десятилетий господствовавшего в отечественной науке.

В этой связи в качестве адекватной предполагается интерпретация социокультурного, данная П. Сорокиным. Согласно ему, социокультурное явление становится возможным при наличии значимого взаимодействия двух и более индивидов, в котором выделяются три необходимых компонента: 1) субъекты взаимодействия, 2) значения, ценности и нормы, благодаря которым индивиды взаимодействуют, осознавая их и обмениваясь ими, 3) открытые действия и материальные артефакты как двигатели или проводники, с помощью которых объективируются и социализируются нематери-

альные значения, ценности и нормы [30, с. 193]. Складывающийся на основе значимых для индивидов взаимодействий социальный порядок носит неразделимый характер [30, с. 219]. Из него нельзя вырвать социальные отношения, не затронув культуру, так же как нельзя отдельно, без учета значимых для личности взаимодействий в обществе рассматривать культуру и оставаться при этом социологом. Такое определение социокультурного и его дальнейшее развитие в теории имманентных социокультурных изменений в силу наличных и потенциальных собственных ресурсов позволило П. Сорокину уйти от однофакторного подхода к объяснению изменений в социальной реальности, будь то экономический детерминизм К. Маркса или культурный детерминизм М. Вебера [31, с. 732 - 736]. Здесь следует оговориться, что Сорокин делал больший акцент на неразделимости и паритетности социального и культурного по отношению друг к другу. Вопросы возможных противоречий, борьбы между данными составляющими социокультурной реальности не получили достаточного и ясного ответа в творчестве П. Сорокина. Однако именно эти вопросы представляется наиболее актуальными в исследованиях трансформирующихся обществ. В этой связи актуально обращение к работам современных ученых, последователей социокультурного подхода. Так, Н. Лапин, разрабатывая принципы социокультурного подхода, представляет общество как большую самодостаточную социокультурную систему, в которой сохраняется динамичный баланс между культурными и социальными компонентами [32]. Однако стремление автора использовать теорию и методологию Т. Парсонса при разработке системных элементов комплексного процесса социокультурной либерализации в России уводит на задний план вопросы потенциальной противоречивости между социальным и культурным. На противоположных посылах строится теория социокультурности у А. С. Ахиезера. Противоречивость социокультурных процессов рассматривается как их фундаментальная атрибутивная характеристика. В обществе постоянно возникают противоречия между социальными отношениями и культурой, т.е. социокультурные противоречия. Их источниками становятся культурные программы, которые смещают воспроизводственную деятельность таким образом, что в результате разрушаются, становятся нефункциональными жизненно важные социальные отношения [29, с. 56]. В целом, автор придает культуре, а не социальным отношениям наличие больших возможностей для свободного выхода за собственные рамки. Культура рассматривается как сфера творчества и фантазии, а социальные отношения всегда должны оставаться функциональными уже в силу самой своей воплощенности в массовый воспроизводственный процесс [33].

Представляется, что именно в такой постановке социокультурный подход выражен наиболее явно: культура - способ реализации субъективных представлений, мыслей, способностей, интенций индивидов, а социальное отражает объективные условия, рамки, границы, структуру в целом. Рассмотрение социального и культурного в их напряженной соотносимости и латентной противоречивости позволяет обнаружить глубинные регуляторы действительно противоречивого поведения человека в сфере труда, выявить как возможное влияния социального на культурное, так и наоборот, а также состояния их рационального сочетания.

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. *Верховин В. И.* Трудовое поведение / Учеб. пособ. М.: Изд-во РУДН, 2003.
2. Социология труда / Под ред. *Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины.* М.: Изд-во Моск. ун-та., 1993. С. 153.
3. *Ромашов О. В.* Социология труда. М.: Гардарики, 2001. С. 129.
4. *Ручка А. А., Сакада Н. А.* Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. Киев: Наукова Думка, 1988. СИ.
5. *Смирнов В. А.* Социальная активность советских рабочих. М., 1979. С. 150.

6. Прошкин Б. Г. Определение нормативного коэффициента применения моральных стимулов соревновательной группы // Социально-экономический мотив стимулирования труда. Томск, 1982. С. 27 - 33.
7. Афонин А. С. Трудовое поведение: социолого-экономический анализ. Киев, 1991.
8. Пилипенко В. Е. Социальная регуляция трудового поведения (социологический анализ). Киев: Наукова Думка, 1993.
9. Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический Проект, 2004. С. 298 - 308.
10. Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества. М.: Дело, 2002.
11. Чернина Н. В. Социальные проблемы научно-технического процесса и направления социологических исследований в сфере труда. Новосибирск, 1987. С. 20.
12. Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни. Очерки теории. Новосибирск: Наука, 1991. С. 3 - 6.
13. Беляева И. Ф., Булычкина Г. К., Молоканова И. А. Кризис труда и его последствия // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М.: НИИ труда, 1992. С. 6 - 20.
14. Радаев В. В. Экономическая социология. М.: Аспект Пресс, 1997.
15. Милгрэм П., Роберте Д. Экономика, организация и менеджмент. СПб., 1999. Т. 1. С. 78.
16. Радаев В. В. К обоснованию модели поведения человека в социологии (основы "экономического империализма") // Социологические чтения. Выпуск 2. Сборник материалов ежегодного методологического семинара. М.: Изд-во Института экспериментальной социологии, 1997. С. 177 - 189.
17. Тощенко Ж. Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005.
18. Нуреев Р. М. Введение в институциональный анализ. Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ). Выпуск XIV. М.: МОНФ, 2000. С. 8.
19. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. С. 17.
20. Кузьминов Я. И., Радаев В. В., Яковлев А. А., Ясин Е. Г. Институты: от заимствования к выращиванию. Опыт российских реформ и возможности культивирования институциональных изменений // Модернизация экономики и выращивание институтов. В 2-х кн. / Отв. ред. Е. Г. Ясин. М.: Изд. дом ГУ - ВШЭ, 2005. С. 8 - 10.
21. Нобелевские лауреаты по экономике. Дж. Бьюкенен. М.: Таурус Альфа. 1997. С. 69.
22. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс. 1990. С. 603.
23. Темницкий А. Л. Особенности трудового поведения наемных работников // Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. Р. М. Нуреева. М.: МОНФ, 2001. С. 168 - 173.
24. Заславская Т. И. О субъектно-деятельностном аспекте трансформационного процесса // Кто и куда стремится вести Россию? Актеры макро-, мезо- и микро- уровней современного трансформационного процесса. М.: МВШСЭН, 2001. С. 5.
25. Плинер Ю. Е., Корсаков А. В., Соболева О. А. Патернализм как парадигма отношений на производстве (pro и contra) // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М.: НИИ труда, 1992.
26. Шершнев Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999.
27. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. А. Л. Темницкий. М.: ИС РАН, 2000.
28. Темницкий А. Л. Советские и постсоветские ориентации рабочих в трудовом поведении в 1990-е годы // Общество и социология: новые реалии и новые идеи. Труды Первого Всероссийского социологического конгресса "Общество и социология: новые реалии и новые идеи". Санкт-Петербург, 27 - 30 сентября 2000 г. СПб.: Социологическое общество им. М. М. Ковалевского, 2002.
29. Ахиезер А. С. Россия: Критика исторического опыта. Т. 1. От прошлого к будущему. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1997.
30. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. С. 219.
31. Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика. СПб.: Изд-во Русского Христианского гуманитарного Института, 2000. С. 732 - 736.
32. Латин Н. И. Пути России: социокультурные трансформации. М.: Институт философии РАН, 2000. С. 27 - 33.
33. Ахиезер А. С. Россия: критика исторического опыта. Т. 2. Теория и методология. Словарь. Новосибирск, 1998. С. 22 - 23.