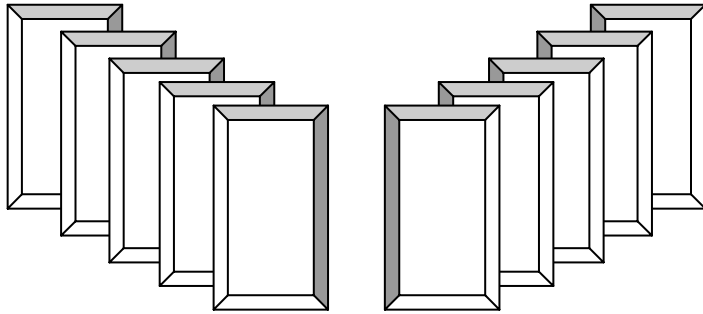


# **АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ**



◆ ИЗДАТЕЛЬСТВО ТГТУ ◆

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Сборник научных статей

Под редакцией О.А. Алексеева



---

Тамбов  
Издательство ТГТУ  
2006

УДК 330.101.22  
ББК У9(2)я43  
А437

Рецензенты:

Кандидат политических наук  
*А.Я. Ябров*

Кандидат социологических наук  
*В.В. Зародин*

Редакционная коллегия:

*О.А. Алексеев* (отв. редактор), *А.В. Латков* (отв. секретарь),  
*Т.П. Говорунова, Н.В. Левина, Н.Г. Шестаков*

А437 Актуальные тенденции социально-экономического развития России : сборник научных статей / Тамб. гос. техн. ун-т ; под ред. О.А. Алексеева. – Тамбов, 2006. – 80 с. – 500 экз. – ISBN 5-8265-0501-X.

Рассмотрены вопросы организации работы исполнительных и представительных органов городского и сельского самоуправления, их взаимодействие с государственными органами власти и контроля. Уделяется внимание традиционным особенностям социальной организации местной власти в России, изучается европейский опыт социальной, управленческой и экономической деятельности. Показаны экономические составляющие материального обеспечения социально незащищенных слоев современного российского общества и методы решения аналогичных проблем в западно-

европейских странах. В частности, обобщается соответствующий опыт социальных и управленческих органов Саратовской области.

Предназначен для специалистов общественного управления, преподавателей социально-политических дисциплин, а также широкого круга интересующихся проблемами обновления России.

УДК 330.101.22

ББК У9(2)я43

*Статьи сохраняют авторскую редакцию*

**ISBN 5-8265-0501-X**

© ООО "Тезаурус", 2006

© Тамбовский государственный  
технический университет (ТГТУ) –  
изготовление оригинал-макета, 2006

Научное издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ**

Сборник научных статей

Под редакцией *О.А. Алексеева*

Ответственный за выпуск В.В. Скребнев  
Технический редактор З.Г. Чернова  
Компьютерный набор Н.В. Торопыгиной  
Компьютерная верстка М.Н. Рыжковой

Подписано в печать 27.07.2006.  
Формат 60 × 84/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman.  
4,4 уч.-изд. л. Тираж 500 экз. Заказ №

Подготовлено к печати в издательско-полиграфическом центре  
Тамбовского государственного технического университета  
392000, Тамбов, Советская, 106, к. 14

Центр полиграфических и копировальных услуг  
Предприниматель Серман Ю.Б. свидетельство № 3117.  
410600, Саратов, ул. Московская, д. 152, офис 19

*Ю. Г. Быченко*

*доктор социологических наук, профессор*

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Теоретическое исследование формирования человеческого капитала как явления на субстанциональном и формальном уровнях позволяет сделать ряд выводов. Человеческий капитал как социологическая категория выступает мерой совокупных способностей, таланта, образования, социально значимых знаний, умений, навыков, здоровья человека, способствующих занятию им определенного социального профессионального статуса, получению доступа к власти и экономическим дивидендам. Концепция человеческого капитала, формулируемая на основе междисциплинарного анализа, позволяет выразить социальные процессы и отношения в терминах универсальных монетарных категорий, в то же время учитывая специфику социокультурного контекста. Сопряженными понятиями здесь выступают инвестиции, ценность, стоимость, затраты, оборот, производство и потребление, наполняемые социологическим содержанием при осмыслении ключевых вопросов социального процесса формирования человеческого капитала, социальной стратификации и социальной политики. Категория человеческого капитала, помимо коннотаций с социально-трудовыми и экономическими отношениями, несет более широкую смысловую нагрузку в аспектах социальной аксиологии, идеологии гуманизма, методологии социальной политики, исследований семьи и культуры. Комплексный подход к человеческому капиталу подразумевает синтез количественных и качественных показателей, рассмотрение его в виде единого социального процесса трансформации инвестиционных потоков посредством институтов семьи, науки и образования в общественно накопленный человеческий капитал.

Социальную статистику человеческого капитала можно представить через социальные отношения в социально-трудовой, профессиональной, социально-политической и семейно-родственной сферах. Социальная динамика человеческого капитала выражается в социальных взаимодействиях. На микроуровне социологического анализа понятие человеческого капитала можно применять в соотнесении с динамикой межпоколенного обмена внутри семьи, особенностями договорных процессов в организации и процессами социализации в образовательных учреждениях. Если рассматривать детей в контексте издержек и выгод, соотношения доходов и расходов, то можно перевести содержание семейных связей на язык монетарного обмена. Понятие человеческого капитала на макроуровне выступает важнейшим социальным индикатором общественного благополучия и характеристикой статуса государства на международной арене. С позиций макросоциологического анализа неэквивалентный обмен между семьей и государством выступает причиной сокращения числа детей в семье.

Человеческий капитал – это выраженные в качественных и количественных показателях социально значимые способности, знания, умения, навыки, сформированные на основе природных задатков и в результате социальных взаимодействий, рассмотренных как сознательное инвестирование в развитие человека. Инвестиции времени и средств индивида, непосредственные и опосредованные затраты государства, предприятий, частных лиц приводят к формированию указанных свойств, обладающих социальной ценностью и используемые в целях: а) для повышения социального статуса субъекта; б) для повышения эффективности трудовой деятельности. Обе цели предполагают выгоду носителя человеческого капитала, при этом человеческий капитал выступает предметом социальных отношений в социально-трудовой, профессиональной, социально-политической и семейно-родственной сферах. Человеческий капитал существует в потенциальной и реальной формах, выступает важнейшим социальным индикатором, на макроуровне выражающим уровень общественного благополучия и характеризующим статус государства на международной арене.

Человеческий капитал характеризует человека через призму социальной ценности, включающей в себя социальный аспект всех его свойств, определяющих актуальную и потенциальную трудовую деятельность. Человеческий капитал как социальная категория выражает отношения между отдельными индивидами в процессе формирования субъекта труда по поводу создания способности к профессиональной деятельности и ее расходования, по поводу распределения, получения и использования ресурсов.

Специфика проявления человеческого капитала в современных условиях как социальной категории следующая:

1. Человеческий капитал является основным фактором общественного развития и совершенствования совокупной жизнедеятельности человека.
2. Все денежные или иные затраты, связанные с повышением способностей к труду человека, определяющих тенденцию к повышению дохода государства, предприятия и отдельного работника необходимо рассматривать как инвестиции в формирование человеческого капитала.
3. Человеческий капитал представляет собой в своем предметном определении запас знаний, умений, навыков, морально этических характеристик, и в этой связи он имеет способность к развитию, саморазвитию, производству, накоплению, формированию качественных и количественных форм.
4. Инвестиции в потенциальный человеческий капитал только при определенных условиях представляют собой социальный процесс общественного накопления, а значит, изменяют социальный статус носителя чело-

веческого капитала, обеспечивают повышение доходов работника, предприятия, государства в настоящем или будущем.

5. Формирование человеческого капитала, как социальный процесс, отличается большой степенью риска и неопределенностью.

6. Общественное накопление человеческого капитала дает значительно больший по объему доход и длительный по времени экономический и социальный эффект, чем накопление материального капитала.

7. Период социально-экономического эффекта у человеческого капитала длиннее, чем у материального капитала.

8. Человеческий капитал неотделим от его носителя субъекта труда. Его анализ может осуществляться только с учетом национальных особенностей и специфики субъекта труда той или иной страны.

9. Независимо от того финансируются инвестиции в человеческий капитал государством, предприятием, частными фондами или семьей, формирование потенциального человеческого капитала, его дальнейшее накопление, функционирование и отдача в системе общественного воспроизводства обусловлены свободным волеизъявлением и желанием человека как элемента субъекта труда общества, его индивидуальными интересами, предпочтениями, материальной и моральной заинтересованностью. Поэтому использование человеческого капитала и получение доходов может осуществляться с согласия и под непосредственным контролем человека как носителя и собственника своего человеческого капитала.

10. Труд, создающий человеческий капитал, есть прежде всего труд творческий, но все-таки главная его характеристика состоит в том, что это труд, создающий социально-экономическую ценность субъекта труда.

Интенсивное формирование человеческого капитала выступает объективным явлением, присущим современному этапу развития постиндустриального общества независимо от специфики социально-политических и экономических систем. В условиях переходного периода происходит трансформация социальной структуры общества, человеческий капитал подвергается содержательным изменениям, преобразуется характер инвестиционных потоков, каналов социальной мобильности, процессов реконверсии экономического капитала в человеческий капитал. Социальная стратификация человеческого капитала есть ранжированное оценивание объективного состояния способностей и возможностей социальных страт людей по различным измерениям здоровья, интеллекта, способностей, умений и по социально-демографическим показателям. Динамика вложений в различные составляющие человеческого капитала влияет на характер его социальной стратификации. Воспроизводство социального неравенства и воспроизводство человеческого капитала – стратегически однородные процессы, осуществляющиеся в структурах нематериального производства общества, поэтому социальные институты являются в то же время системой социального расширенного воспроизводства человеческого капитала, определяющей структурно изменяющийся процесс воспроизводства структурного социального неравенства.

На макроуровне социальные процессы формирования человеческого капитала осуществляются в сфере социального потребления в рамках всего общества. Здесь состояние интеллектуально-образовательного капитала находится в зависимости от содержания, способов проявления и удовлетворения социальных потребностей. На микроуровне воспроизводство интеллектуально-образовательного человеческого капитала происходит в пределах отдельной группы, организации, семьи в сфере материального и духовного производства. Социальные процессы формирования человеческого капитала на макро- и микроуровне различаются на процессы функционирования, обеспечивающие воспроизводство качественного состояния человеческого капитала, и развития, обуславливающие переход человеческого капитала к качественно новому состоянию. Социальные процессы формирования человеческого капитала воплощаются в модели социальных взаимодействий с преобладанием отношений обмена, конфликта, кооперации и дифференциации. Особенности и эффективность процесса формирования человеческого капитала в каждом конкретном случае на макро- или микроуровне обусловлены реализацией той или иной модели социальных взаимодействий и наличием необходимых ресурсов.

Формирование человеческого капитала выступает не только важнейшим фактором накопления системы общественного воспроизводства, оно постоянно меняет качественные характеристики общественной структуры. При получении нового статуса потенциального человеческого капитала человек, профессионально воплощая этот уровень, как правило, переходит на другую более высокую профессиональную ступень. Это меняет его функциональный уровень, общественный статус и доступ к экономическим ресурсам, что и является основным критерием изменения его структурной общественной принадлежности. В результате формирования человеческого капитала объективно происходит прогрессивная социальная мобильность как процесс индивидуального перемещения людей от одного социального профессионального статуса (низшего) в другой социальный статус (высший), что и представляет собой универсальное средство преобразования социальной структуры общества. При этом получение образовательного уровня той или иной профессии не всегда означает автоматическое общественное использование этих знаний и изменение социального статуса индивида. Мобильность, изменяющая социальную структуру общества, является результатом совокупных качественных изменений человеческого капитала индивида, которые проявляются при прохождении всех стадий формирования совокупного человеческого капитала, включая и накопление его потенциальной формы в общественном воспроизводстве.

Физическое здоровье выступает социальным показателем биологического человеческого капитала и играет роль дифференцирующего фактора в физико-генетическом типе стратификационной системы, базовой для до-

индустриального общества и имеющий периферийный характер в социальном пространстве современного информационного общества. Вместе с тем, биологическая составляющая человеческого капитала выступает универсальным индикатором трудовых ресурсов, свободным от политико-идеологической риторики, и позволяет осуществлять планирование и прогнозирование социальных и экономических процессов. Процессы формирования интеллектуально-образовательного капитала влияют на социальную дифференциацию общества; профессионализм и карьера выступают факторами динамики человеческого капитала в информационном обществе. Культурный капитал играет определяющую роль в воспроизводстве социальной структуры общества, поддерживая установленную социальную иерархию посредством реконверсии символических форм стоимости в реальные.

Рассмотрение самопроизводства интеллектуально-образовательного человеческого капитала ставит необходимость исследования специфического набора потребностей в идентичности, знании, трудовой деятельности вообще, в информационно-творческом труде, самообразовательной, управленческой, научной трудовой деятельности. Создание условий расширенного удовлетворения, развития и совершенствования данных потребностей обеспечивает духовное саморазвитие субъекта труда, а значит и определяет самопроизводство его потенциального интеллектуально-образовательного человеческого капитала. Удовлетворение потребности в идентичности непосредственно обусловлено типом социальной структуры, связано с характером внутрисубъективных и межгрупповых отношений.

Социальное содержание процесса формирования человеческого капитала подразумевает развитие потребностей, совершенствование и интеллектуально-образовательное производство социально значимых способностей субъекта труда и совершенствование условий его жизнедеятельности в результате расширенного потребления. В процессе формирования человеческого капитала необходимо присутствует момент всеобщего (общие черты процесса формирования всякого капитала), особенного (специфика формирования человеческого капитала) и единичного (особенность осуществления формирования человеческого капитала в России в условиях рыночных реформ). Человеческий капитал есть единое социальное явление, познаваемое через совокупность его отдельных структурных элементов в статике и в динамике их расширенного воспроизводства в условиях становления рыночных отношений. Связь потребительского фонда общества и роста качественно-количественных характеристик человеческого капитала при неизменных прочих параметрах носит характер универсальной закономерности. Качественное совершенствование человеческого капитала находится в причинной связи с уровнем концентрации и насыщения целесообразной интеллектуально-образовательной деятельностью совокупной жизнедеятельности субъекта труда.

Мотивационный комплекс субъекта, связанный с потребностью человека к знанию и образованию, оформлением социальной идентичности, стремлением повысить свой профессионально-квалификационный статус, выступает субъективной базой формирования человеческого капитала. Потенциальный интеллектуально-образовательный человеческий капитал определяется квалификацией работников, их самообразованием, культурой и содержанием их труда в процессе социально одобряемой деятельности. Объективная база формирования человеческого капитала при этом может вступать в противоречие с мотивами субъекта, поскольку социальные связи в сфере образования, здравоохранения, социально-трудовых отношений зачастую характеризуются иерархичностью и неравноправным распределением ролей. Дополнительным фактором этого противоречия выступает ограниченность ресурсов, которые находятся в распоряжении человека для удовлетворения его потребностей в данном обществе.

Формирование человеческого капитала – процесс двойственный. С одной стороны, "собственное" потребление есть потребление человеком материального продукта и удовлетворение совокупных физиологических и частично духовных потребностей, что ведет, прежде всего, к возмещению затраченной энергии и частично – к его внутреннему совершенствованию и развитию. С другой стороны, человек, производя и потребляя, сознательно создает, массово отражает и усваивает конечный продукт духовного производства. Идет бесконечное познание, овладение и обогащение знаниями об окружающей действительности общественного сознания. Люди духовно развиваются и совершенствуют свои интеллектуальные способности. Сама интеллектуальная деятельность является процессом и формой совершенствования человеческого капитала и в то же время формой обогащения всей жизнедеятельности индивида.

Формирование интеллектуально-образовательного человеческого капитала представляет собой также двойственный процесс: производство новых знаний и информационных потоков, а также развитие интеллектуальных свойств субъекта труда на уровне индивида, коллектива, общества. Для учета и оценки количественных и качественных характеристик формирования человеческого капитала имеет место система его показателей. Методологически исходным при определении показателей является положение о том, что если человеческий капитал имеет ценностную субстанцию и формирование его означает увеличение этой ценности, то необходимо использовать ценностные показатели как в абсолютном, так и в относительном выражении, но поскольку формирование человеческого капитала означает развитие самого человека, то первостепенное значение приобретает система социальных качественных показателей, связанная с вопросами качества жизни и социальными возможностями развития.

Формирование интеллектуального человеческого капитала необходимо рассматривать только с учетом его единства и взаимосвязи с формированием образовательного капитала индивида. С одной стороны, сами интеллектуальные способности могут развиваться и совершенствоваться на базе нормального уровня воспроизводства образовательных свойств. С другой стороны, интеллектуальная форма человеческого капитала оказывает влияние на качество всех характеристик образовательного человеческого капитала, и больше всего на образовательную подготовленность к труду, поскольку он определяет возможности приобретения знаний, профессиональных навыков и умений, а также возможность реализации их в процессе трудовой деятельности. Именно различные научно-образовательные и воспитательные социальные институты всем мощным арсеналом знаний формируют в человеке интеллектуально-образовательный потенциал его жизнедеятельности, применяемый как социально-экономический фактор в системе общественного воспроизводства через квалифицированные профессиональные кадры, через которые обнаруживается, оценивается и используется этот фактор в целях достижения социального статуса, власти, получения экономических дивидендов. Образование, как никакая другая отрасль невещественной сферы хозяйствования, обладает способностью превращать продукт своего труда в интеллектуально-образовательный человеческий капитал, в рост общественного фактора развития. Назначение образования – воспитание и подготовка индивида для обеспечения функционирования всех сторон жизнедеятельности общества. Строго приспособленное к общественному разделению труда, образование определяет накопление интеллектуального и образовательного человеческого капитала каждой общественной отраслью, и потому продукция образования, взятая в самом широком своем значении, может выступать в качестве представительного выразителя интеллектуально-образовательного капитала, определяющего социальную дифференциацию общества. Именно образовательный уровень человека не только отражает его собственность на тот или другой интеллектуально-образовательный человеческий капитал, он определяет социальное расслоение общества, фиксирует различные способности к трудовым действиям, различную результативность его трудовой деятельности, различия в возможности получения потенциальных доходов, в потреблении, в доступе к материальным и духовным благам общества.

Формирование человеческого капитала есть обобщенный результат его расширенного воспроизводства. Расширенное воспроизводство человеческого капитала включает в себя, с одной стороны, саморазвитие человека – самопроизводство человеческого капитала, осуществляющееся через обеспечение условий самосовершенствования деятельной и потребительской силы индивида как форм потенциального человеческого капитала. При этом самопроизводство человеческого капитала имеет место только при условии расширительного потребления членов общества и как результат последнего – развитие их социально-экономических потребностей. С другой стороны, расширенное воспроизводство человеческого капитала предполагает целевое развитие человека – производство человеческого капитала как процесс реализации вложений в научно-образовательные социальные институты с целью планируемого совершенствования потенциального интеллектуально-образовательного человеческого капитала.

Самопроизводство человеческого капитала осуществляется через инвестиционное обеспечение условий самосовершенствования индивида (как результат расширительного потребления членов общества и развития их социальных потребностей). Совершенствование потребностей первой (базовой) группы преимущественно обеспечивает расширенное воспроизводство количественного состава биологического человеческого капитала, при этом развитие интеллектуально-образовательной формы потенциального человеческого капитала осуществляется в ограниченных размерах. Совершенствование потребностей второй (высшей) группы преимущественно обеспечивает расширенное воспроизводство качественного состава интеллектуально-образовательного человеческого капитала. При этом имеет место частичное развитие его качественных биологических свойств.

Важнейшее значение в современных условиях представляет собой определение структуры прогрессивных потребностей, совершенствование которых и отражает развитие потенциального человеческого капитала. В этой связи важное место в нашем исследовании занимает методика выявления полезности потребляемого продукта с точки зрения его влияния на совершенствование потребностей и развитие человеческого капитала. Выявление наиболее полезных товарных групп позволит разрабатывать программу дотационных регулирующих товарных ставок, оптимизирующих процесс развития человеческого капитала как способа его общественного формирования.

Самопроизводство человеческого капитала структурно состоит из самопроизводства биологического человеческого капитала и самопроизводства интеллектуально-образовательного человеческого капитала. Самопроизводство биологического человеческого капитала отражает, с одной стороны, рост биологической основы человеческого капитала (увеличение рождаемости по отношению к смертности), с другой стороны, развитие биологической основы человеческого капитала. Самопроизводство биологического человеческого капитала осуществляется через создание условий совершенствования основных потребностей индивида – в пище, одежде, жилье, в медицинских и простых услугах. Оно определяется улучшением здоровья, ростом продолжительности жизни, понижением смертности, повышением физических способностей к труду.

Самопроизводство интеллектуально-образовательного человеческого капитала отражает саморазвитие интеллектуально-образовательных свойств носителя человеческого капитала. Оно осуществляется через создание условий совершенствования особенных потребностей в труде, информации, творческих действиях, управлении,



и определяется саморазвитием интеллектуально-образовательных способностей носителя человеческого капитала. Саморазвитие данных особых потребностей связано напрямую и косвенно с условиями и характером трудовой деятельности человека, с уровнем преобразования разделенного труда в ассоциированный интеллектуально-научный труд.

Производство человеческого капитала осуществляется в результате целевых вложений в социальные структуры научно-образовательного комплекса, где целенаправленно создаются совокупные характеристики потенциального интеллектуально-образовательного человеческого капитала. При этом производство человеческого капитала – это стадийный, взаимосвязанный процесс, в основе которого образовательная реализация фундаментальных и прикладных исследований. Информационно-образовательный комплекс делает индивидуальное информационное производство человеческого капитала общественным, а общественное информационное производство человеческого капитала обогащает накоплением знаний и интеллектуальных способностей каждого индивида, и в этом смысле он является механизмом производства человеческого капитала.

Производство человеческого капитала в абстрактном виде представляет собой функцию от реализации вложений, определяющих общественно значимое развитие человека. В то же время важнейший компонент успеха этого вида производства – состав врожденных или приобретенных на момент данного социального процесса интеллектуальных способностей, а также наличие желания затратить свое свободное время у обучающихся.

Социальная эффективность производства человеческого капитала определяет уровень соответствия последнему потребностям общества. Максимальная приближенность результатов целевого развития человека (производства потенциального человеческого капитала) к необходимым параметрам общественного использования человеческого капитала представляет собой оптимальное соответствие общественных затрат, связанных с производством потенциального человеческого капитала, и его реальным конечным общественным результатам.

В результате формирования человеческого капитала происходит общественно значимая социальная мобильность как процесс индивидуального перемещения людей от одного социального профессионального статуса (низшего) в другой социальный статус (высший), что и представляет собой универсальное средство преобразования социальной структуры общества. Социальная мобильность, отражая формирование человеческого капитала, образует основу преобразований в стратификационной системе общества, что одновременно способствует изменению уровня и характера общественного воспроизводства в целом.

В условиях транзитивного социума социальная политика выступает механизмом государственного регулирования социальной мобильности и накопления человеческого капитала в социально значимых целях. Направляя инвестиции в образование и здравоохранение, государство и частные организации создают предпосылки выхода из социально-экономического кризиса и развития сервисной индустрии и наукоемких отраслей производства, которые имеют наибольшую общественную эффективность и более всего востребованы в постиндустриальном и информационном обществе. В обществе переходного периода формируется новая система социальных потребностей в повышении качества жизни, уровня образования, социального статуса, вызывая к жизни соответствующие механизмы их удовлетворения. Развитие социальных потребностей оказывается важнейшим механизмом формирования человеческого капитала. Потребности и интересы социальных групп в аккумуляции и успешном обороте человеческого капитала сгруппированы в стили потребления и пребывают в прямой зависимости от уровня их доходов. Поэтому вложения в человеческий капитал посредством социальной политики определяют вектор потребительских практик, они выравнивают жизненные шансы людей, усиливая позиции незащищенных групп, в результате повышается степень социальной интеграции и стимулируется развитие общества в целом.

В самом обобщенном виде основные направления социальной политики как механизма совершенствования поиска человеческих ресурсов и воспроизводства человеческого капитала представляются в виде следующих взаимосвязанных и взаимообусловленных направлений государственного действия: регулирование динамики и структуры личных доходов населения (создание условий простого воспроизводства человеческого капитала, а также его частичного саморазвития); регулирование условий реализации доходов и достижения целевой сбалансированности в потребительском общественном секторе (регулирование потребления и самосовершенствования потребностей, а значит и потенциальных способностей членов общества, т.е. регулирование потребительского расширенного самовоспроизводства человеческого капитала); регулирование жилищных условий населения (создание нормальных условий жизнедеятельности человека); регулирование развития и функционирования социальных институтов науки, образования, здравоохранения, семьи (обеспечение расширенного воспроизводства человеческого капитала, целевого развития потенциального интеллектуального, образовательного, биологического, культурного человеческого капитала); регулирование социально-экономических преобразований в сфере занятости (создание оптимальных условий накопления потенциального человеческого капитала в системе общественного воспроизводства).

Формирования человеческого капитала имеет социальную значимость в контексте ее рассмотрения в системе совершенствования социальных отношений общества. Совершенствование общественных отношений, объективно отражает формирование человеческого капитала как процесс развития общественного воспроиз-

водства (переход от разрозненных организационных форм, непосредственной коллективности производительного труда к совокупно объединительному общественному труду, опосредственной коллективности производительного труда росту ценностного влияния индивидуальности и творчества), совокупного совершенствования труда (переход от нетворческого физического к творческому, преимущественно интеллектуальному), совершенствование досуга (переход от компенсационных форм времяпрепровождения резко ограниченных временем производительного труда к расширенным формам времяпрепровождения, направленным на личное развитие индивидов), совершенствования социальных отношений материальной и социальной общественных сфер (переход от неравенства и отношений социального господства к отношениям равенства, творческой взаимопомощи, отношениям социального благоденствия). Поэтому вложения в человеческий капитал посредством социальной политики определяют вектор потребительских практик, выравнивают жизненные шансы людей, усиливая позиции незащищенных групп, в результате повышается степень социальной интеграции и стимулируется развитие общества в целом.

Совершенствование воспроизводства человеческого капитала в переходный период в России связано с преобразованием ее государственной социальной политики, которая в современных условиях должна быть направлена на решение пяти важнейших задач: повышение дохода носителей общественно накопленного человеческого капитала; обеспечение роста финансирования, совершенствование государственной поддержки образовательных социальных институтов общества; развитие конкуренции между научными, образовательно-воспитательными социальными институтами общества различной форм собственности; достижение интенсификации системы образования и ее общественной эффективности, совершенствование социальной политики занятости.

***В. Г. Виноградский***

*доктор философских наук, профессор*

## **ИНСТРУМЕНТАРИЙ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ДЕНЕЖНОЙ КУЛЬТУРЫ: ТЕКСТ И МЕТОДИЧЕСКИЙ КОММЕНТАРИЙ<sup>1</sup>**

Для изучения важнейшего вида социально-экономических практик социальных субъектов – повседневного управления денежными инструментами – необходим соответствующий социологический инструментарий. Данный инструментарий по необходимости нацелен на выявление устойчивых типов оперирования деньгами. Причем, типов, связанных не столько с рутинными потребностями в товарах и услугах, сколько с социально-культурными привычками субъектов.

В первом приближении денежная культура – это совокупность норм, принципов, привычек и традиций, которыми люди руководствуются при распоряжении деньгами. Под распоряжением деньгами в нашем случае понимается весь спектр возможных актов финансового поведения, относящихся как к "добыванию" денежных средств, так и к их использованию. Существует и ряд дополнительных, промежуточных действий, касающихся практик управления денежными потоками.

Следует подчеркнуть, что в каждом домохозяйстве денежная культура является устоявшейся системой, сложившейся в результате взаимодействия индивидуальных моделей при образовании домохозяйства, – например, моделей денежной культуры молодых супругов, и их последующей взаимной социально-культурно-психологической корректировки. Понятно, что у каждого из членов домохозяйства процесс распоряжения деньгами характеризуется некоторыми индивидуальными чертами, которые не наблюдаются у других членов семьи. Однако в результате повседневного взаимодействия в сфере распределения и использования денежных средств в семье образуется общая денежная культура, которая представляет собой базовое ядро, некий устойчивый инвариант индивидуальной культуры. Эта общая манера может быть прослежена в системе установок каждого из членов семьи.

Сложившаяся в данной семье модель позднее усваивается детьми в процессе социализации как некая система ценностей наряду с другими, неэкономическими ценностями. Таким образом, денежная культура обладает свойством транзитивности. В зависимости от того, насколько адекватно сочетаются объективные условия жизни семьи и действующая в ней модель денежной культуры, подрастающие дети могут сделать вывод, касающийся предпочтения той или иной модели в своей собственной семье.

В целом денежная культура семьи представляет собой совокупность компонентов, которые в той или иной степени влияют на ее финансовое поведение. При этом некоторые из них могут быть не более чем привычками или традициями, проявляющимися только в определенных условиях – как, например, привычка подавать нищим, торговаться на рынке, участвовать в различных складчинах; некоторые же являются фундаментальными факторами, оказывающими влияние на весь спектр актов финансового поведения. Поэтому, в силу обширности и многогранности изучаемого явления, мы уделим свое внимание именно определяющим, принципиальным компонентам денежного поведения. К денежному поведению мы можем добавить поведение, связанное с управле-

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект 06-03-00131а).

нием вещами. Таким образом, социологический инструмент для изучения денежно-вещевой культуры может быть представлен в следующей редакции.

#### А. ИНТЕРВЬЮ О ДЕНЕЖНОЙ КУЛЬТУРЕ

Дата записи интервью –

Имя респондента –

Сведения о респонденте:

1. Состав семьи и возраст ее членов –
  2. Образование взрослых членов семьи –
  3. Где и кем работают члены семьи –
  4. Где учатся дети –
  5. Место жительства –
- 

#### КАК ЗАРАБАТЫВАЮТСЯ И ДЕЛЯТСЯ ДЕНЬГИ В СЕМЬЕ?

**Комментарий:** Данный блок нацелен на выявление и фиксацию уровня внутрисемейной солидарности. Иначе говоря, в данном разделе предпринимается попытка поиска ответа на вопрос, насколько семья представляет собой отлаженный и настроенный на общесемейные нужды механизм получения и распределения денежных доходов. Между прочим, динамика трансформаций практик зарабатывания и наделения деньгами членов семьи может свидетельствовать об эволюции представлений о соотношенности жизненных судеб различных поколений – насколько они воспроизводятся или же встают на новые траектории.

1. Кто в основном зарабатывает деньги в Вашей семье? Знаете ли Вы точно, сколько зарабатывают другие члены семьи? Принято ли рассказывать в семье о своих доходах?
2. Есть ли у Вас "общий котел"? Как он образуется? Кто им распоряжается?
3. Имеется ли у Вас лично тайная "заначка"? Для чего она Вам нужна?
4. Какие денежные доли легально остаются у тех, кто их заработал, и тратятся лишь по их усмотрению?
5. У кого в семье есть "карманные деньги", насколько они велики?
6. Если есть дети (внуки), даются ли им деньги на "карманные расходы"? Когда начали давать деньги? На что? На конкретную покупку (мороженое и пр.) или некую сумму на день, на неделю? Проверяете ли, на что потрачены эти деньги?
7. Как Вы считаете, лучше самим все покупать детям или же приучать их распоряжаться деньгами?
8. Расскажите, как Вас самих приучали распоряжаться деньгами?
9. Расскажите о Ваших первых заработанных деньгах. Как и когда Вы их заработали? Как Вы ими распорядились?
10. Как Вы обычно принимаете решения, касающиеся денег (что купить, что продать)? Советуетесь с кем-то (с членами семьи, друзьями) или решаете самостоятельно? Если по-разному, в каких случаях советуетесь?

#### КАК ТРАТЯТСЯ И СБЕРЕГАЮТСЯ ДЕНЬГИ?

**Комментарий:** Этот блок предназначен для выяснения семейных, а также и индивидуальных технологий денежных расходов, технологий и хитростей денежного сбережения, а также для обнаружения некой социальной нормы нищенства или роскошной жизни – вопрос № 5. Кстати, пилотажные опросы продемонстрировали значительную информативность данного вопроса. Выяснилось, например, что уровень и размах финансовых притязаний индивида детерминирован двумя факторами – воспитанием и жизненными планами.

1. У Вас в руках – сумма наличных денег. Вы всегда решаете четко, сколько пойдет на текущие нужды ("на жизнь"), сколько – на конкретную покупку, а сколько – в запас? Храните ли эти деньги раздельно, чтобы их "не перепутать"?
2. Как Вы обычно действуете – сперва откладываете на текущие нужды, а уж потом в запас? Или наоборот?
3. Часто ли меняете планы (например, тратите то, что отложено, или покупаете понравившуюся вещь за счет денег на текущие нужды)?
4. Сколько наличных денег Вы стараетесь иметь на текущие нужды (укажите примерную долю от месячного дохода)? А какую долю стараетесь отложить про запас, на будущее?
5. *Ответ на этот вопрос нужно выразить в цифрах. Назвав конкретную сумму, обоснуйте ее, – "Почему именно столько Вам нужно?"*
  - 1) Какой минимальной суммой на месяц Вы должны располагать, чтобы обеспечить **лично себе элементарное выживание**?
  - 2) Какая минимальная месячная сумма **лично Вам** необходима для более или менее **"нормальной"** (по Вашему разумению) **жизни**?

3) Какая месячная сумма **лично Вам** необходима для жизни, которую Вы можете расценить как вполне **комфортную**, – такую, когда все Ваши потребности могут быть реализованы?

6. Как Вы думаете, с какой целью люди вообще делают сбережения? Какие из этих целей важны лично для Вас?

7. Когда выходите из дому, всегда ли берете деньги с собой? На что берете, – только на конкретные покупки или на всякий случай?

8. Бывает ли так, что Вы не берете с собой деньги, – чтобы их ненароком не потратить?

9. На рынке сейчас появилось много новых товаров. Помогает ли их цена выбрать то, что Вам нужно? Можно ли сказать, – чем дешевле, тем хуже, а чем дороже, тем лучше?

10. Легко ли Вы расстаетесь с деньгами? Можете ли быстро потратить то, что долго и усердно зарабатывались?

11. Бывает ли, что Вы безрассудно "транжириете" деньги? Если да, то в каких случаях? Переживаете ли потом, когда опомнитесь?

12. Есть ли в Вашей семье (или среди знакомых, друзей) "транжиры" или же, наоборот, "скупердяи"? Кто Вам лично более симпатичен? Расскажите об этих людях что-нибудь интересное, забавное и поучительное.

#### КАК ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ДЕНЬГИ И ДРУГИЕ РЕСУРСЫ (так называемые КВАЗИ-ДЕНЬГИ) В СЕТЯХ ВЗАИМОПОМОЩИ?

Комментарий: Этот блок интервью нацелен на выявлении своего рода архаичных или, во всяком случае, устаревших денежно-вещевых практик. Здесь в центр внимания респондента выдвигается уже не семья, а ближайшее семейное окружение – межсемейная сеть. Иначе говоря, система подобного рода вопросов предназначена для обнаружения и оценки масштабов и форм социального капитала, присущего данному микросообществу.

1. Приходится ли Вам получать в качестве оплаты Вашего труда продукты или вещи? Что именно, при каких обстоятельствах? Каково Ваше отношение к такой форме оплаты?

2. Раньше многие помогали знакомым и незнакомым людям "за бутылку". Сохранилось ли это сейчас? Чем, кроме денег, Вам приходилось расплачиваться за оказанные Вам услуги?

3. Помогаете ли Вы материально кому-то из родных, близких? Если да, – принято ли у Вас давать деньги? Деньги даются на конкретные покупки, на определенный период (например, на месяц) или просто – "на жизнь"?

4. Помогают ли Вам? Как часто и в какой форме? Как Вы это воспринимаете?

5. Случалось ли Вам давать деньги в качестве подарка (на свадьбу, день рождения и т.п.)? Часто ли это происходит и в каких случаях (давали на конкретную вещь или просто "на что угодно")?

6. Как Вы сами относитесь к тому, чтобы Вам давали деньги вместо подарков?

7. Вероятно, Вам приходилось занимать деньги. У кого? На каких условиях (под проценты или "просто так")?

8. Легко или тяжело Вам попросить денег займы? Почему?

9. С легкостью или "со скрипом" Вы сами даете деньги в долг? Почему?

10. Ощущаете ли Вы какую-либо разницу между деньгами, заработанными своим трудом и взятыми займы у других людей? К какому роду денег Вы относитесь более ответственно, более любовно, более экономно? Какие деньги Вам тратить легче?

#### КАК РЕШАЮТСЯ ДЕЛИКАТНЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ ВОПРОСЫ?

Комментарий: Предлагаемый блок вопросов направлен на выявление культурно-психологической атмосферы, связанной с информацией неформального свойства. А именно той информацией, которая всегда имеется в подоплеке денежно-вещевых отношений, но о которой не принято подробно говорить вслух. Такого рода "деликатные" ситуации имеют место и возникают тогда, когда у субъекта появляются намерения, которые он предпочитает скрывать или не афишировать.

1. Испытываете ли Вы неловкость, когда спрашиваете – сколько человек зарабатывает?

2. А когда Вас спрашивают, сколько Вы зарабатываете или сколько у Вас денег отложено, – Вы откровенно отвечаете или же предпочитаете помалкивать, лукавить? Почему?

3. Бывает ли так, что Вы в разговоре с людьми завышаете (или – занижаете) объем Ваших доходов или сбережений? Вообще, – нужно ли казаться более состоятельным или же следует прибедняться? Или же все зависит от собеседника, ситуации и т.п.?

4. Если Вам предлагают работу, стесняетесь ли Вы подробно выяснять материальные вопросы? Способны ли настаивать на своих требованиях по оплате Вашего труда?

5. Если Вы покупаете продукты или вещи на рынке, часто ли торгуетесь, чтобы сбить цену?

6. Любите ли торговаться? Любите ли наблюдать, как торгуются другие люди?

7. Случается ли Вам оказывать платные услуги другим людям (подвозить на машине, шить на продажу или заказ и т.п.)? Вы сами назначаете цену или предпочитаете, чтобы Вам предложили какую-то сумму?

8. Приходилось ли Вам давать мелкие взятки чиновникам? Как это происходило? Насколько это легко для Вас? Как Вы определили – сколько и кому нужно дать?
9. Хорошо ли Вы разбираетесь в денежных вопросах? Нравится ли Вам ими заниматься?
10. Играли ли Вы в азартные игры на деньги? Если да, расскажите о своих переживаниях.

#### Б. ИНТЕРВЬЮ О КУЛЬТУРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОМАШНЕГО ИМУЩЕСТВА

**Комментарий:** Данный, дополнительный блок интервью имеет целью выяснить смысл и детали практик распоряжения движимым и недвижимым имуществом семьи. По мнению ряда социологов и антропологов, в России существует идущая из глубины исторического времени традиция, манера многократного и многофункционального использования вещей. Прежде чем вещь оказывается выброшенной, она претерпевает целый ряд "житейских переделов". Меры архаичности и модернизированности такого рода практик является выразительным индикатором самого процесса социального транзита.

##### I. КТО ВЛАДЕЕТ ВЕЩАМИ?

1. Знаете ли Вы хотя бы примерную совокупную стоимость Вашего семейного имущества (квартира, обстановка, посуда, книги, электроника, одежда, обувь и все-все остальное, что принадлежит семье)?
2. Можете ли Вы сказать, – увеличивается ли стоимость Вашего семейного достояния или уменьшается с течением времени – скажем, в последние 10 лет? Имеете ли Вы потребность задумываться над подобными вопросами? Или Вам эта сторона Вашей жизни безразлична?
3. Кто в Вашей семье распоряжается "судьбой вещей"? Кто является "смотрителем" всего семейного имущества? Кто решает, – что надо купить, что надо продать, что надо выбросить, что надо обновить? Советуетесь ли Вы на этот счет? Или это происходит само собой?
4. Кто и какими вещами распоряжается в Вашей семье персонально? По какому праву (или он эту вещь приобрел, или он за этой вещью постоянно ухаживает, или еще почему-то)?
5. Если Вам придется уходить из дома, какие именно вещи Вы обязательно возьмете с собой?
6. Кто в Вашей семье может пользоваться всем семейным имуществом "без спроса"? А кто должен сначала спросить разрешения?
7. Имеют ли вещи в Вашей семье "свое место"? Бывает ли так, что в семье забывают, где что лежит? Приходится ли иногда мучительно вспоминать, куда засунута та или иная вещь?
8. Кто занимается ее поисками? У кого можно спросить, где эта вещь может лежать?

##### II. КАК ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ВЕЩИ?

1. Понятно, что домашнее имущество – это важный жизненный ресурс каждой семьи. Вещи – это "орудия повседневной жизни". Но имеются ли в Вашем доме какие-то, на Ваш взгляд, устаревшие, лишние, уже ненужные, подолгу невостребуемые "орудия жизни"? Что это за вещи?
2. Для какой цели Вы их продолжаете иметь, хранить? Почему Вы от них не избавляетесь?
3. Если какая-то вещь пришла в негодность (износилась, сломалась, устарела), как Вы с ней поступаете? Выбрасываете? Стараетесь починить? Или пытаетесь найти ей некое применение? Или не трогаете ее, – пусть, как говорится, "стоит для мебели", – она же "хлеба не просит"?
4. Попытаемся проследить судьбы различных классов вещей в Вашей семье, в Вашем доме.
  - *Обстановка.* Умеете ли Вы продлевать срок службы износившейся домашней обстановки – ремонтировать, обновлять? Или же Вы предпочитаете (если позволяют средства) выбросить "старье" и купить новые вещи? А может быть, Вы в таких случаях обращаетесь к мастерам ремонта? Жалко ли Вам расстаться с привычными вещами? Как Вы утилизируете вещи – отвозите их на дачу, дарите другим людям, переделываете? В каком случае Вы все-таки безжалостно выбросите старую вещь? Легко ли Вам это делать? Можно ли экономить на обстановке?
  - *Одежда.* Умеете ли Вы продлевать срок службы износившейся одежды – ремонтировать, обновлять? Или же Вы предпочитаете (если позволяют средства) выбросить "старье" и купить новую одежду? А может быть Вы в таких случаях обращаетесь к мастерам ремонта? Жалко ли Вам расстаться с привычными вещами? Как Вы утилизируете одежду – отвозите ее на дачу, дарите другим людям, переделываете? В каком случае Вы все-таки безжалостно выбросите старую тряпку? Легко ли Вам это сделать? Можно ли экономить на одежде?
  - *Обувь.* (Те же вопросы, что и про обстановку и одежду). Любопытен, кстати, один из способов экономии обуви, описанный Н.В. Гоголем в повести "Шинель": "*Акакий Акакиевич, ходя по улицам, ступал как можно легче и осторожнее по камням и плитам, почти на цыпочках, чтобы таким образом не истереть скоровременно подметок...*" Приходилось ли Вам наблюдать в жизни нечто подобное (и не только по части обуви)? Как Вы относитесь к таким формам поведения? Что у Вас в семье делают с обувью, когда приходят домой (протирают, моют, оставляют как есть)? А когда Вам наступают на ногу, думаете ли Вы об обуви? Или только о боли, которую Вам причинили?
  - *Еда.* Как Вы экономите продукты, из которых приготавливается пища? Придумываете ли новые кулинарные рецепты, которые позволяют экономить продовольствие? Или учитесь этому у других людей? В какой мере безотходна и экономна Ваша "обеденная технология"? Много ли объедков и кусков летит в помойку? Ка-

ково обычное содержимое Вашего мусорного ведра? И как оно изменилось за последние пять-десять лет – мусора и отходов убавилось или возросло?

• *Лекарства.* Экономите ли Вы на медицинских препаратах? Заменяете ли дорогостоящие лекарства на средства народной медицины? Как Вы предохраняете себя от повседневных заболеваний (простуд, ангины, головной боли), не прибегая к аптечным медикаментам? Что Вы делаете с упавшей на пол таблеткой – сразу выбрасываете или же, отряхнув, употребляете?

5. Современная цивилизация ввела в повседневный обиход множество так называемых "одноразовых" предметов и вещей (посуда, упаковка, столовые приборы, постельное белье, легкая одежда и т.п.). Круг таких предметов с каждым годом расширяется. После употребления их положено выбрасывать. Но некоторые изобретательные люди обычно находят им применение. А используете ли Вы **одноразовые** предметы **множественно**? Приведите, пожалуйста, примеры такого рода.

6. Что такое, по-Вашему, – "жить экономно" и "жить расточительно"? Может ли быть расточительным бедный человек? И может ли быть экономным человек богатый? Почему?

7. В заключение, – попытайтесь в одной фразе дать Ваше собственное, личное определение феномена богатства. Итак, **БОГАТСТВО** – это...

Итак, указанный исследовательский инструмент является примером того методологического посыла, который предполагает, что денежной культуры изначально нацелено на подробную, охватывающую максимально широкий круг акций, инвентаризацию феноменов повседневного оперирования деньгами как финансовыми, так и социально-культурными инструментами.

Применяемый методолого-методический подход базируется на современном методическом потенциале качественной интерпретативной социологии, которая включает этнографическое исследование, "устную историю" ("oral history") и "историю жизни" ("life story"). Комбинация указанных исследовательских методов позволяет высветить как общий строй, так и важные детали денежного поведения субъектов, дает возможность построить достаточно выразительную, полнокровную феноменологическую панораму повседневных актов, связанных с употреблением денежных инструментов.

Причем специфика применения метода интервью заключается не только в обеспечении систематического накопления примеров и образцов денежного поведения, но и в поддержании постоянной саморефлексии информанта, пытающегося объяснить как прагматический, так и социально-культурный смысл разнообразных финансовых и материально-вещественных трансакций. Подобная такого рода методология опирается на тщательное, неторопливое и непрерывное накопление, систематизацию и изучение информации "снизу". Данный методологический подход дает возможность уловить и понять систему социально-культурных микроизменений, а также их процесс, детали, степень наполненности, меру их возможной стремительности и необратимости и, равным образом, их временные "откаты" и торможения, – то есть все то, что "сверху" не всегда заметно. Именно такого рода методология и методика как нельзя более уместны в исследовании денежной культуры и денежного поведения, поскольку от уровня развитости последних во многом зависит экономическая и социально-культурная судьба России.

*Т. М. Баландина*  
*доктор социологических наук*

## **СОЦИАЛЬНАЯ ДИНАМИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Организационная культура представляет собой системный элемент общественной культуры. Она проявляется в виде коллективных базовых ценностей, норм, принципов, представлений, обретаемых социальными группами организации в процессе совершенствования формальных и неформальных отношений работников, разрешения проблем адаптации к изменениям внешней социальной среды и внутренней интеграции.

Важнейшие показатели организационной культуры заложены в самой культуре управления организацией, в стиле управления, системе применяемых управленческих норм, принципов, методов, ценностей, социальных технологий и механизмов, стимулирующих, мотивирующих, планирующих и реализующих управленческую деятельность, которая в конечном итоге и призвана формировать специфические организационные нормы и стили социальных действий работников, характеризующих способ сотрудничества групп и индивидуумов организации.

Организационная культура имеет четыре пространственных уровня проявления.

Первый уровень организационной культуры – ее первооснова (поверхностное объективное проявление). Определяется артефактом организации – всем, не присущим природе, созданным человеком и одновременно представляющим социальный или материальный элемент организации, всеми теми феноменами, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в организацию.

Второй уровень организационной культуры – потребности, провозглашаемые ценности и идеалы: философия фирмы (девиз, мифы, символы), нормы и правила, лежащие в основе обыденных инструментальных принципов, которыми руководствуются члены организации.

Третий уровень организационной культуры – базовые ценности, принципы и представления, лежащие в основе конкретных действий членов организации, правила и нормы поведения сотрудников организации.

Четвертый уровень организационной культуры – мотивационные основы деятельности личностей, статус членов организации и стиль поведения групп в организации (идентификация сотрудника с организацией, стремление и готовность к принятию идеалов организации, предпочтение действовать в соответствии с ценностями организации).

В современных условиях условно проявляются два базовых типа организационной культуры: классический (корпоративный, консультативный, смешанный) и инновационный.

Классический тип организационной культуры характеризуется преобладанием ценностей: дисциплины и порядка, послушания и подчинения имеющимся социальным ожиданиям, жестко установленных ролей в структуре управленческой власти. Классический тип организационной культуры отражает низкую степень привлечения работников к управлению, преобладание административных методов управления, отсутствие благоприятных условий для саморазвития интеллектуально-образовательного потенциала работников организации.

Инновационный тип организационной культуры характеризуется преобладанием ценностей трудового раскрепощения, возможностью внедрения трудовых новаций, равноправного сотрудничества управляющих и подчиненных, командного инновационного творчества, инициативы и новаторства на каждом рабочем месте, роста социальной ответственности и социальных ожиданий работников, обновления ролей в структуре управленческой власти. Инновационный тип организационной культуры отражает высокую степень привлечения работников к управлению, органическую структуру организации, стимулирование разработок и внедрения новых идей, разрушение барьеров использования инициативы сотрудников, привлечение их ко всякого рода инновационной деятельности, создание условий и стимулирование саморазвития, активное привлечение интеллектуально-образовательного потенциала членов организации в процессе непрерывного совершенствования профессиональной трудовой деятельности.

Процесс развития организационной культуры отражает, с одной стороны, совершенствование культуры управления организацией – системы формально применяемых управленческих норм, принципов, методов, управленческих ценностей, социальных технологий и механизмов, стимулирующих и мотивирующих трудовую деятельность работников. С другой стороны, процесс развития организационной культуры необходимо связывать с формальным и неформальным образовательным развитием персонала организации; развитием неформальных отношений, ценностей и традиций членов организации; приобретением нового опыта социальных действий группами и отдельными индивидами организации; становлением специфических стратегий социального поведения, совершенствованием стиля формального и неформального социального взаимодействия членов организации, способов социального разрешения внутренних и внешних групповых конфликтов; приобретением и признанием статуса членами организации.

Отдельные группы и организация в целом приобретают культуру в процессе формирования истории социального развития организации. Чем продолжительнее история социального развития организации, тем в большей степени можно говорить о формировании коллективных базовых ценностей, норм, представлений, специфических стилей поведения. Уровень организационной культуры во многом зависит от укоренения определенных коллективных ценностей, норм и представлений, определяется тем – насколько последние начинают проявлять себя вне сознания, в форме самоочевидных убеждений и принципов бессознательного поведения и социального действия. Поэтому развитие организационной культуры отражает процесс формирования новых отличительных особенностей восприятия, социальной оценки и поведения групп организации, что позволяет определить развитие культурных отличительных черт функционирования социальной организации, совершенствование сравнительно специфических ценностей, отличающих данную организацию от других аналогичных организаций.

Развивающаяся организационная культура определяет изменение всего комплекса стилей труда: физического, интеллектуального и управленческого. Поэтому развитие организационной культуры проявляется не только в изменении отношения работников к своей трудовой деятельности, но и влияет на производительность труда, качество продукции, темпы улучшения условий труда, а в перспективе приводит к становлению коллективной "инновационной философии" работников организации.

В условиях роста социальной неопределенности создается необходимость отказа от классических форм организационной культуры, перехода к формированию ее инновационных параметров: отказа от излишней централизации управленческой власти, демократизации управленческой деятельности, перестройки системы контроля за процессами в структурных единицах организации, формирование отдельных структур, направляющих свою деятельность на сбор, анализ и обработку информации по внешней социальной среде, а также определяющих развитие социальных отношений организации, внедрения механизма саморазвития и профессионального накопления интеллектуально-образовательного потенциала членов организации.

Функционирование современной организации не может осуществляться в условиях классической организационной культуры. Работникам организации должны быть созданы условия саморазвития, профессионального роста, иметь право участия в принятии управленческих решений в рамках децентрализованной системы социального управления. В новых условиях организации стремятся усилить потенциал приспособления к изме-

нящимся условиям внешней социальной среды, создавать новый тип организационной культуры, где каждый работник наращивает и профессионально накапливает личный интеллектуально-образовательный потенциал, имеет возможность развивать, профессионально проявлять свой талант, общие и специальные знания, профессиональный опыт. Деятельность работников в приспосабливающейся организации ориентирована прежде всего на аккумуляцию новаций. На основе поиска, обработки, анализа знаний разрабатываются варианты социальных инноваций, осуществляется выбор оптимального варианта, который и представляется к реализации. По сути, инновационная организационная культура определяет развитие свободы выбора, внедрение социального механизма принятия совместных управленческих решений. Она отражает развитие возможностей и потребностей инновационной предпринимательской деятельности работника организации на каждом рабочем месте, создавая социальные системы, в которых работники знают и корректируют конечные цели трудовой деятельности, имеют высокую степень свободы и потребность в инновационных накоплениях в процессе профессионального труда. Безусловно, данные демократические права и творческая свобода станут фундаментом организации, отличающейся инновационной организационной культурой, где наряду с высоким уровнем исполнения и социального контроля развиваются ответственность и стремление к интеллектуальному развитию, обучению, самосовершенствованию, развитию самоуправления внутри групп.

Социальный контроль развития организационной культуры может осуществляться по вертикальным и горизонтальным параметрам. Вертикальные параметры развития организационной культуры отражают вырабатываемые руководством организации плановые совершенствования организационной культуры, фиксируемые в обновлении формальных норм, ценностей и принципов организации, планировании целенаправленных мероприятий, направленных на достижение развития организационной культуры. Горизонтальные параметры уровня развития организационной культуры отражают реальные культурные изменения, осуществляющиеся в представлениях, ценностях и действиях членов организации. Они характеризуют качество распространения, широту влияния и охвата вертикальных формальных параметров культуры в системе ценностей, норм, принципов, убеждений и стиле поведения работников.

Система социального управления развитием организационной культуры состоит из двух структурных подсистем – внешней и внутренней. Внешняя форма социального управления развитием организационной культуры осуществляется через реализацию социальной политики государства, которая должна быть направлена на нормативное, а также воспитательное и образовательное формирование культурного развития индивидов, являющихся потенциальными или реальными работниками организаций. Внутренняя форма управления развитием организационной культуры осуществляется через внутриорганизационное управление социальным проектированием развития организационной культуры.

Процесс государственного управления развитием организационной культуры представляет собой многоуровневую сознательную и целенаправленную деятельность, связанную с реализацией властных полномочий субъектами управления, регламентированную юридическими нормами, действующими в обществе, вследствие чего происходят количественные и качественные изменения в организационных культурах предприятий, повышение результативности их функционирования, определяющее непосредственное совершенствование общественных состояний, событий и явлений. Реализация государственного управления развитием организационной культуры на практике преимущественно осуществляется системами государственного управления через реализацию социального планирования различных видов (и их вариантов) государственных проектов и программ, направленных на образовательное и профессиональное развитие организационной культуры, формирование научного, интеллектуального и культурного капитала; комплексное управление системой государственного научно-образовательного и культурного заказа; разработку и планирование прямых инвестиций в основной физический, интеллектуальный и человеческий капитал; регулирование условий саморазвития организационной культуры организаций, стимулирование разработки и реализации частных программ и проектов развития организационной культуры; разработка и социальное планирование государственных программ развития организационной культуры; плановая разработка и принятие законодательных основ по правам и основным правилам ведения социальной деятельности; перераспределение доходов в обществе, имеющих направленность, в том числе и на научное, образовательное развитие организаций, стабильное развитие их организационной культуры; разработка, планирование и реализация региональной научно-образовательной и культурной политики.

Социальный механизм непосредственного развития организационной культуры состоит из следующих важнейших компонентов: культурно-образовательной подсистемы внешней социальной среды (данная подсистема имеет следующие важнейшие компоненты: научную и образовательную системы общества; внешние центры управленческого консалтинга; государственные инновационные компании, государственные регулирующие структуры культурного развития); внутренней инновационно-образовательной подсистемы целевого развития организационной культуры; конкретных работников организации, групп трудового коллектива, способных к творчеству, управленческой инновации, передаче положительного трудового опыта. Промежуточной целью государственного и муниципального управления развитием организационной культуры является развитие инновационных процессов культурного обновления общества, основным движущим фактором данного управления – стимулирование инновационного творчества, рост интеллектуальной, образовательной и физической культуры населения.



Данный механизм интегрируется с помощью социальных технологий управленческого воздействия на научные, культурно-образовательные и консультативные структуры общества и отдельные его подсистемы. Основным движущим фактором данного социального механизма в современных условиях является фактор стимулирования инновационного творчества как в рамках непосредственного труда целевых формальных управленческих структур организаций, так и в рамках культурно-образовательной социализации, формирования системы инновационных ценностей, норм поведения, направленных на аккумуляцию и внедрение новшеств.

На микроуровне осуществляется внутренняя форма социального управления развитием организационной культуры через реализацию системного внутриорганизационного проектного управления развитием субъективной культуры организации. Внутриорганизационное социальное управление развитием инновационной организационной культуры представляет собой реализацию ряда этапов, наиболее важные из которых следующие: оценка организационной культуры; определение сфер планируемых изменений; определение направлений изменения организационной культуры, разработка и внедрение социального проекта развития организационной культуры.

Социальная оценка организационных культур на ряде предприятий России показывает неустойчивость, слабую структурированность культурных ценностей работников. В организациях господствует культура, где руководители являются только формальными назначенцами, лидерами в полном смысле слова они не являются, работники не знают и не разделяют ценности организации, не ориентируются в видении, миссии и стратегии организации, отсутствует социальный консенсус в осознании целей, задач, распределении организацией социальных и материальных средств.

Основные организационные ценности работников по-прежнему связаны с достижением дисциплины и порядка, роль работников в организациях ограничена рамками подчинения вышестоящим руководителям, сотрудники не являются членами единой команды, ведомой своим лидером, трудовой коллектив часто раздираем противоречиями социально-экономического характера.

Практическая разработка социального проекта развития организационной культуры инновационного типа представляет собой разработку единого, цельного, завершенного комплекса обоснованных и логически, последовательно увязанных между собой по результатам, исполнителям и срокам осуществления стратегий и мероприятий. В основе практического формулирования социального проекта развития организационной культуры инновационного типа лежат три элемента: цели социального проекта, задачи социального проекта, стратегия социального проекта.

Социальный проект развития инновационной организационной культуры призван обеспечить изменение статуса и роли сотрудников организации, осознание и разделение работниками ценностей командного инновационного творчества по достижению единой цели организации, качественное распространение преимуществ трудового раскрепощения и возможностей внедрения новаций и инициативы на каждом рабочем месте, равноправного сотрудничества управляющих и подчиненных. Для достижения данной цели социального проекта необходимо решить ряд конкретизированных первоочередных задач, связанных с разработкой и внедрением органической организационной структуры, инновационной мотивации труда, демократизации социальных отношений управления, активизации деятельности социального механизма инновационного развития организации.

Алгоритм внутриорганизационного социального проектирования развития организационной культуры включает в себя следующие важнейшие компоненты: разработку социального проекта корректировки социального видения, миссии и стратегии организации, достижение социального консенсуса в понимании основного видения и миссии организации; разработку социального проекта корректировки основной цели и задач организации, достижение социального консенсуса в их понимании; обоснование средств достижения цели и определение социального консенсуса по их распределению и использованию; обновление механизма социальной оценки деятельности членов, отдельных групп и организации в целом; разработку и внедрение конкретизированного социального проекта стратегического развития организационной культуры (направленного на обновление основных базовых ценностей, закрепление норм и стандартов поведения, формирование традиций и символики); социальный мониторинг внедрения и корректировку социального проекта.

Постановка цели социально-культурного проекта организации связана с развитием определенных параметров организационной культуры ее членов. В этой связи долгосрочная стратегическая цель будет формироваться абстрактно как достижение развития инновационной культуры в организации за определенный период времени. Конкретизированная цель социального проекта развития инновационной организационной культуры, в конечном счете связана с внедрением эффективной модели организационных ценностей, норм, предписаний и стиля социального поведения (в том числе и в процессе реализации профессионального труда) членов организации.

Социальный проект развития инновационной организационной культуры призван решить ряд конкретизированных задач, отражающих весь спектр работ по достижению его целей. Важнейшими первоочередными проблемными задачами социального проекта развития инновационной организационной культуры являются: разработка и внедрение органической организационной структуры; инновационная мотивация труда; демократизация социальных отношений управления; активизация деятельности механизма инновационного развития

социальной организации; разработка и реализация конкретизированных планов развития организационной культуры; социальный мониторинг и контроль реализации конкретизированных планов развития организационной культуры.

Первая задача – формирование структурной модели организации в форме адаптивной социальной системы. Разрешение данной задачи призвано определить развитие инновационной организационной культуры через создание организационных условий культурного саморазвития членов организации (адаптивная структура призвана заложить предпосылки формирования демократического стиля управления, делегировать управленческие полномочия, развить инновационно-предпринимательский стиль поведения сотрудников организации). Создание наиболее благоприятных условий для успешного развития инновационной организационной культуры обеспечивает органическая (адаптивная, саморазвивающаяся) форма организационной системы, основанная на сетевом структурном принципе и определяющая объединение ряда относительно независимых структурных подразделений в единое системное целое.

Вторая задача – внедрение системы инновационной мотивации труда персонала организации. Новая управленческая система вынуждена постоянно повышать результативность стимулирующих факторов, она должна стремиться создать организационные условия, мотивирующие работников умственного труда к интеллектуально-образовательному целевому развитию, саморазвитию и инновационной трудовой реализации.

Третья задача – демократизация управленческих отношений организации, формирование демократического стиля управления организацией, создание условий достижения социального консенсуса в принятии управленческих решений. В социальном проекте демократизация должна рассматриваться как процесс, который отталкивается от общего принципа делегирования, определяющего привлечение работников к управлению (обсуждение, анализ, принятие решения), что, в свою очередь, является фактором роста эффективности, результативности, мотивации труда. Каждому подразделению должно быть определено: какие текущие и стратегические цели стоят перед ним, какие задачи оно должно разрешать, какие ресурсы для этого предоставляются, какие полномочия переданы ему для решения этих задач, как оно должно контролировать результаты труда, каким образом данные результаты будут оцениваться и за что конкретно оно несет ответственность.

Четвертая задача – активизация деятельности механизма инновационного развития организации, разработка и реализация конкретизированных планов развития организационной культуры. Создание специализированных инновационных структур представляет широкий спектр воздействия на духовную и материальную культуру организации. Цель функционирования данной структуры в инновационном воздействии на социальные группы организации с помощью поиска, обработки и накопления внешних новаций, а также с помощью привлечения интеллектуальных возможностей самих работников, организации их во временные или постоянные инновационные социальные группы, представляющие собой постоянно действующий механизм обновления социальных представлений, ценностей, стиля поведения работников организации.

Пятая задача – разработка и внедрение конкретизированных планов развития организационной культуры. Стратегия социального проекта развития инновационной организационной культуры предполагает следующие этапы его реализации: корректировку видения, миссии и стратегии организации, достижение социального консенсуса в их понимании; корректировку основной цели и задач организации, достижение социального консенсуса в их понимании; обоснование средств достижения цели и определение социального консенсуса по их распределению и использованию; разработку механизма социальной оценки деятельности членов, отдельных групп и организации в целом; разработку конкретизированных планов стратегического развития организационной культуры (плана проведения собраний по достижению консенсуса управленческих решений; плана подготовки и образовательного развития работников; плана работы кружков качества; плана развития символической культуры организации; плана общекультурных мероприятий работников организации).

Социально-мотивационная стратегия организации инновационного типа строиться на ряде основных принципов: усиление финансового стимулирования результатов всякого труда в организации и в особенности интеллектуально-творческих инициатив, ведущих к внедренческой деятельности; развитие инновационного и образовательного мотивирования через внедрение постоянно действующих курсов повышения квалификации и развивающего стимулирования; совершенствование мотиваций через саму работу; развитие мотивационного менеджмента участия через создание механизма обсуждения управленческих решений с администрацией организации, а также через налаживание работы кружков качества.

Общие недостатки социального управления развитием организационной культуры в условиях современной России связаны с отстранением государства от комплексного процесса культурного развития организаций. Программы, направленные на данное развитие, представляют собой набор разового целевого воздействия. Отдельные социальные проекты на уровне общества, регионов, отдельных организаций разрозненны и не связаны между собой. Характерно, что в данных проектах отсутствуют инструменты системного взаимодействия, они не ориентированы на достижение общей цели, плохо скоординированы, не обеспечены полностью финансовыми и материальными ресурсами.

Повышение социальной эффективности управления развитием организационной культуры предусматривает необходимость системной разработки и внедрения единой комплексной социальной программы развития организационной культуры, что позволит увязать федеральный, региональный, внутриорганизационные потенциалы, согласовать стадии реализации и управленческие решения программы по достижению развития организационной культуры. Необходим закон об обязательном принятии и выполнении организациями всех форм собственности кодекса организационного поведения. Нужно законодательно обязать организации представлять отчетность по соответствию кодексу организационного поведения и фактам его нарушения, что призвано ускорить формирование специфических инновационных черт организационной культуры, положительно повлиять на совершенствование стиля управления организациями различных форм собственности, а также обеспечить повышение уровня социальной ответственности данных организаций.

Перспективы исследования социального управления развитием организационной культуры связаны с необходимостью рассмотрения оптимизации системы данного социального управления, разработки различных вариантов системного социального управления развитием организационной культуры, выявление социальных технологий их социальной оценки и выбора лучших разработок для дальнейшего внедрения.

**В. М. Музалевский**  
кандидат медицинских наук

### **ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОТНОШЕНИИ ПАЦИЕНТОВ К НЕГОСУДАРСТВЕННЫМ МЕДИЦИНСКИМ УЧРЕЖДЕНИЯМ**

С целью изучения изменений в отношениях пациентов к негосударственным медицинским учреждениям нами было проведено комплексное социологическое исследование. Программа комплексного социально-медицинского исследования, проведенного в 2006 году на территории города Саратова, включала в себя несколько этапов.

Для определения тенденций в состоянии здоровья, для учета эффективности медицинских и социальных мероприятий, планирования ресурсов здравоохранения на первом этапе проведено исследование состояния здоровья пациентов государственных поликлиник (131 человек) и сравнительный анализ показателей пациентами государственных поликлиник (165 человек). Проведен социологический опрос пациентов государственных и частных ЛПУ и последующий анализ самооценки здоровья. На основании рекомендаций ВОЗ нами был использован международный стандартизированный вопросник SF-36. Оценка осуществляется в баллах для каждого критерия. Максимальная шкала соответствует 100 баллам.

Критериями качества жизни по вопроснику SF-36 являются<sup>1</sup>:

ФА – физическая активность (прямо пропорциональная связь: чем выше балл, тем больше физическая активность);

РФ – роль физических проблем в ограничении жизнедеятельности (обратно пропорциональная связь: чем выше балл, тем меньше роль физических проблем в ограничении жизнедеятельности);

Б – боль (обратно пропорциональная связь: чем выше балл, тем меньше респондент испытывает боли);

ОЗ – общее восприятие здоровья (прямо пропорциональная связь: чем выше балл, тем лучшим воспринимается респондентом свое здоровье);

ЖС – жизнеспособность (прямо пропорциональная связь: чем выше балл, тем выше жизнеспособность респондента);

СА – социальная активность (прямо пропорциональная связь: чем выше балл, тем выше социальная активность респондента);

РЭ – роль эмоциональных проблем в ограничении жизнедеятельности (обратно пропорциональная связь: чем выше балл, тем меньше роль эмоциональных проблем в ограничении жизнедеятельности);

ПЗ – психическое здоровье (прямо пропорциональная связь: чем выше балл, тем лучше психическое здоровье респондента);

СС – сравнение самочувствия с предыдущим годом (прямо пропорциональная связь: чем ниже балл, тем значительнее ухудшилось самочувствие респондента за год).

Общий объем проводимых методов исследования представлен в табл. 1.

#### **1. Объем проводимых в ходе наблюдения методов исследования**

Инструмент исследования	Пациенты государственных клиник	Пациенты частных клиник	Общее число опрошенных пациентов
1 Оценка КЖ с помощью вопросника SF-36 (число анализируемых анкет)	95	86	181

<sup>1</sup> См.: Dominelli L. McLeod E. Feminist social work. L., 1988.

2	Анкета медико-социального благополучия жителей города Саратова	165	131	296
---	--	-----	-----	-----

Все полученные данные подвергнуты статистической обработке, статистический анализ материала по оценке заболеваемости включал в себя вычисление интенсивных и экстенсивных показателей, средних величин, определение достоверности различий.

Единый массив данных по анкетам и вопросам самооценки здоровья и качества жизни подвергался анализу с помощью индивидуальной компьютерной программы, разработанной на компьютере IBM при участии кандидата социологических наук О.А. Алексева и кандидата экономических наук В.Л. Шабанова.

При вычислении показателей самооценки здоровья и качества жизни пациентов государственных и частных медицинских учреждений использовалась методика Хи-квадрата и критерия Фишера. Статистический анализ проводился в Институте аграрных проблем РАН.

Для выявления зависимостей и различий между группами применяли многомерный дисперсионный анализ. Парные сравнения оценивали на значимость с помощью F-критерия. Различия между сравниваемыми группами во времени изучали с помощью варианта дисперсионного анализа для повторных измерений – наиболее эффективного инструмента для анализа изменений, выявляемых при повторных измерениях в более чем одной группе. При сопоставлении динамики изменений в основной и контрольной группах, статистическую оценку изменений и различий между группами выполняли при коррекции на возраст, пол и заболеваемость. Для оценки показателей качества жизни по вопроснику SF-36 использована специальная компьютерная программа "paradox" в соответствии с рекомендациями авторов русскоязычной версии.

Данные, полученные в ходе исследования, внесены в базу данных "Microsoft Excel", проверены на точность и импортированы в пакет статистических программ "Statistica". Дальнейший анализ выполнен с помощью соответствующих подпрограмм пакета "Statistica". Для дескриптивных целей применяли показатели средней и среднего квадратического отклонения. Взаимосвязи изучены методами корреляционного и регрессионного анализа. Статистически значимыми считали результаты с  $p < 0,05$ .

Сбор стандартных ответов на стандартные вопросы являлся эффективным методом оценки статуса здоровья. Тщательно выстроенные связи вопросов и ответов, составленных для подсчета по суммированию рейтингов, чрезвычайно помогли исследователям за прошедшее десятилетие и легли в основу современных вопросников по качеству жизни. К таким вопросникам по праву можно отнести общий вопросник SF-36. Рост интереса к качеству жизни является показателем стремления к развитию целостного взгляда на человека. В настоящее время термин качество жизни в равной степени является и социологическим и медицинским понятием. На современном этапе развития медицина приходит к точке зрения, что хорошее состояние здоровья индивидуума является отражением уровня медицинской помощи, уровня удовлетворения потребностей, адаптации человека в физической, психологической и социальной сферах. Ключом к пониманию сути качества жизни является соотношение "желаемого" и "имеемого".

Изучение качества жизни населения по вопроснику SF-36 позволило оценить влияние социального и физического состояния пациентов на их выбор в получении медицинских услуг в частных или государственных ЛПУ. Суммарная оценка исследуемых шкал SF-36 представлена на рис. 1.

Оценка качества жизни может проводиться двумя основными способами: путем самооценки (субъективный подход), либо другим человеком, например лечащим врачом (объективный подход). Наиболее целесообразным представляется их сочетание. С этой целью мы использовали вопросник SF-36. Созданный в восьмидесятых годах короткий, но емкий вопросник SF-36 успешно применялся рядом исследователей для оценки популяционного качества жизни. Инструмент является универсальным и позволяет осуществлять кросс-культурные сравнения.

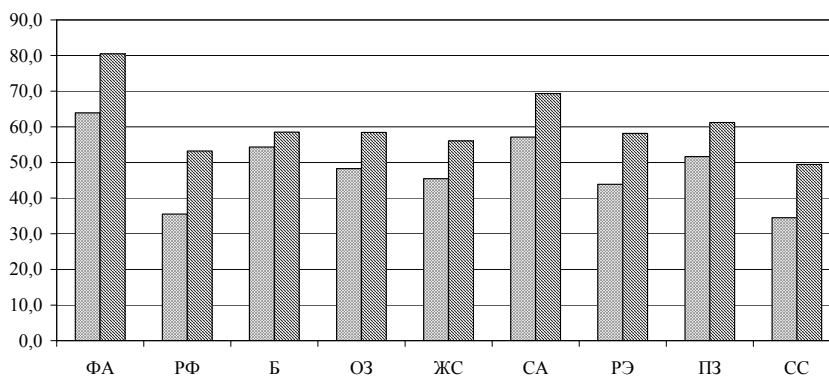


Рис. 1. Сравнительная оценка самочувствия пациентов государственных и частных ЛПУ:  
 ☐ – государственные ЛПУ; ▨ – частные ЛПУ

Используя такой инструмент социологического опроса как SF-36, мы получили возможность убедиться в том, что распределения пациентов государственных и частных лечебно-профилактических учреждений по показателям разных шкал вопросника SF-36 существенно различаются. Общее восприятие здоровья (ОЗ) является интегральным показателем качества жизни вопросника SF-36 и отражают субъективную оценку респондентом состояния своего здоровья на момент исследования. Чем выше значение ОЗ, тем лучше воспринимает респондент свое здоровье в целом. Наиболее высокий показатель ОЗ отмечен у пациентов частных клиник ( $58,4 \pm 17,4$ ), у пациентов государственных клиник он был ниже ( $48,3 \pm 17,3$ ), (табл. 2).

Физическая активность (ФА) является субъективной оценкой респондентом объема своей повседневной физической нагрузки, не ограниченной состоянием здоровья в момент исследования. Чем выше значение ФА, тем большую физическую нагрузку по мнению респондента он может выполнить. По этому критерию группа пациентов частных клиник имеет  $80,5 \pm 17,8$  баллов. Пациенты государственных клиник имели статистически значимое снижение показателя ФА ( $63,9 \pm 28,4$ ), на этом основании можно констатировать, что в государственные ЛПУ поступают пациенты после того как ощутят значительное понижение выполнимой физической активности.

## 2. Влияние фактора выбора медицинского учреждения на качество жизни (М ± СКО)

	Государственные	Частные
Общее восприятие здоровья (ОЗ)	$48,3 \pm 17,3$	$58,4 \pm 17,4$
Физическая активность (ФА)	$63,9 \pm 28,4$	$80,5 \pm 17,8$
Социальная активность (СА)	$57,1 \pm 24,7$	$69,3 \pm 17,1$
Роль физических проблем в ограничении жизнедеятельности (РФ)	$35,5 \pm 36,6$	$53,2 \pm 40,5$
Психическое здоровье (ПЗ)	$51,6 \pm 17,5$	$61,2 \pm 15,3$
Роль эмоциональных проблем в ограничении жизнедеятельности (РЭ)	$43,9 \pm 37,7$	$58,1 \pm 37,8$
Сравнение самочувствия с предыдущим годом (СС)	$34,5 \pm 20,8$	$49,4 \pm 21,1$
Жизнеспособность (ЖС)	$45,5 \pm 19,3$	$56,0 \pm 18,3$
Боль (Б)	$54,3 \pm 28,2$	$58,5 \pm 24,6$

Социальная активность (СА) является субъективной оценкой респондентом уровня своих взаимоотношений с друзьями, родственниками, коллегами по работе за последние четыре недели. Чем выше значение СА, тем выше оценивает респондент уровень своих социальных связей. У пациентов частных клиник показатель СА составил  $69,3 \pm 17,1$  балла. У пациентов государственных клиник социальная активность ниже примерно на 10 баллов ( $57,1 \pm 24,7$ ), что характеризует их как менее социально включенных индивидов, которые отличаются стереотипностью в отношении форм и методов получения медицинских услуг.

Роль физических проблем в ограничении жизнедеятельности – специфический параметр функциональной оценки, характеризующий приспособляемость индивида к бытовым и производственным отношениям и нагрузкам. Чем выше показатель, тем меньше, по мнению респондента, проблемы со здоровьем ограничивают его бытовую и производственную деятельность. Группа пациентов частных клиник предоставила довольно высокие показатели приспособляемости к бытовым и производственным отношениям и нагрузкам ( $53,2 \pm 40,5$ ). Пациенты государственных клиник демонстрировали существенное (до  $35,5 \pm 36,6$ ) снижение показателя. Таким образом, пациенты государственных ЛПУ испытывают значительные проблемы в случае физических нагрузок, что подтверждает тезис о вынужденном обращении граждан в государственные ЛПУ; они идут в медицинские учреждения, чаще всего, только в случае крайней необходимости, когда обострение болезни причиняет им серьезные физические проблемы.

Психологическое здоровье (ПЗ) рассматривается как субъективная оценка респондентом своего настроения за последние четыре недели. Чем выше показатель, тем выше было настроение у респондента за этот период времени. Можно с определенностью констатировать более высокое настроение у пациентов частных клиник ( $61,2 \pm 15,3$ ) нежели у пациентов государственных ЛПУ ( $51,6 \pm 17,5$ )

Эту точку зрения подтверждает сравнение такого фактора в исследуемых группах, как роль эмоциональных проблем в ограничении жизнедеятельности (РЭ). Как видно из табл. 1, фактор РЭ аналогичен изменению фактора ПЗ в обеих группах. Имеется сопоставимость оценок РЭ в группе пациентов частных клиник ( $58,1 \pm 37,8$ ) и резкое снижение показателя в группе пациентов государственных ЛПУ ( $43,9 \pm 37,7$ ). То есть картину депрессии, оцениваемую показателем ПЗ, дополняют у пациентов государственных клиник такие эмоциональные расстройства, как страх, раздражительность, состояние зависимости и т.д.

Шкала "сравнение самочувствия" СС отражает субъективное восприятие респондентом состояния своего здоровья в данный момент и его перспективы в будущем. Чем выше показатель, тем более позитивный взгляд имеет респондент на свое здоровье в настоящем и будущем. Появление позитивного взгляда на свое здоровье в прошлом и будущем характерно для пациентов частных клиник ( $49,4 \pm 21,1$ ), что и в данной категории отличает их в лучшую сторону от пациентов государственных клиник ( $34,5 \pm 20,8$ ).

Параметр жизнеспособность (ЖС) отражает субъективную оценку респондентом своего жизненного тона за последние четыре недели. Чем выше показатель, тем выше респондент оценивает свой жизненный тонус, энергию. Пациенты частных клиник больше времени ощущали себя бодрыми и полными сил, что проявилось в более высоких показателях ЖС ( $56,0 \pm 18,3$ ), по сравнению с пациентами государственных клиник ( $45,5 \pm 19,3$ ).

Параметр боль (Б) характеризует роль субъективных болевых ощущений респондента в ограничении его повседневной активности за последние четыре недели. Чем выше показатель, тем меньше, по мнению респондента, болевые ощущения влияют на его повседневную активность. В данной категории разрыв в оценке своего здоровья между пациентами государственных и частных медицинских учреждений незначителен: более высокая оценка показателей отмечена у пациентов частных клиник ( $58,5 \pm 24,6$ ) и ненамного ниже у пациентов государственных клиник ( $54,3 \pm 28,2$ ). Это практически единственный показатель с такой небольшой разницей в баллах, что подтверждает факт обращения населения в медицинские учреждения различного типа, в основном, в случае если болевые ощущения существенно влияют на его повседневную активность.

Подводя итог по результатам опроса с применением международного опросника SF-36, можно констатировать: при общем более оптимистичном отношении к своему самочувствию у пациентов частных клиник, наиболее существенные различия между пациентами государственных и частных клиник наблюдается по следующим критериям: высота физической активности – 21,6 балла, роль физических проблем в повседневной жизнедеятельности – 17,7 балла, сравнение самочувствия с предыдущим годом – 14,9 балла, роль эмоциональных проблем – 14,2 балла, степень социальной активности – 12,2 балла. При этом болевые ощущения в обеих группах примерно одинаковые (разница составляет 4,2 балла).

Исходя из полученных данных, можно предположить, что услугами частных медицинских ЛПУ учреждений пользуются более социально активные люди, довольно оптимистично оценивающие свои физические проблемы, отличающиеся активностью в повседневной жизни, с неярко выраженными эмоциональными проблемами, не склонными драматизировать изменение своего самочувствия. Все перечисленное в большей степени отвечает людям среднего либо зрелого возраста со стабильными доходами и разнообразными социальными связями, которые верят в возможность своего исцеления, либо устранения недуга с помощью новых, либо традиционных методик лечения применяемых в частных ЛПУ.

Пациенты государственных клиник предположительно двух категорий. Первая – люди преклонного либо пенсионного возраста с нестабильным достатком, с ограниченными социальными связями, стремящиеся при обращении в медицинские учреждения в полной мере использовать пакет социальных льгот и субсидий, предоставляемых государством. Они с большим вниманием относятся к своим заболеваниям, фиксируя даже незначительные ухудшения, их эмоционально-психологический настрой более пессимистичен, так как они не видят в ближайшее время ни улучшения своего материального положения ни, как следствие этого, улучшения своего здоровья.

Вторая группа – молодежь, люди не уделяющие особого внимания своему здоровью и потому пользующиеся медицинскими услугами только в случае крайней необходимости, а так как услуги частной медицины требуют определенных финансовых затрат и, для достижения реального результата, длительности лечения, то молодые люди обращаются в государственные медицинские учреждения, стремясь сэкономить свои финансовые и временные ресурсы. Несомненно, что такой подход к собственному здоровью приводит к обострению заболеваний и их переходу в хронические формы.

Для проверки высказанной гипотезы нами наряду с программой изучения качества жизни SF-36 была дополнительно, совместно со специалистами Института аграрных проблем РАН, разработана "Анкета оценки качества жизни городского жителя". Карта социологического опроса включала в себя вопросы, охватывающие основные параметры, определяющие качество медико-социальной и социально-бытовой жизни. Было опрошено 296 респондентов, среди них 165 пациентов государственных клиник и 131 пациент частных ЛПУ. При соблюдении половозрастной выборки данное соотношение с большой долей уверенности можно считать репрезентативным.

При опросе было установлено, что в целом услугами медицинских клиник обоих типов пользуются в большей степени женщины преимущественно в возрасте от 45 до 60 лет. При этом данная половозрастная группа в большей степени отдавала предпочтение государственным клиникам (40 % опрошенных). Молодежь в возрасте 20–25 лет, принявшие участие в опросе, по отношению к частным клиникам составили такой же процент как и приведенная выше группа (27,5 %), в то время как услугами государственных клиник пользуются только 14,5 % опрошенных молодых людей. Данный факт может свидетельствовать о том, что постепенной у наиболее активных потребителей медицинских услуг проходит стереотипное мышление о частных клиниках, как более дорогих. Кроме того, большинство молодежи готово ради экономии времени и получения реального результата

от лечения оплатить получаемые медицинские услуги, тем более, что большинство государственных клиник так же практикует оплату за лечение, явную либо скрытую.

Рассматривая критерий образовательного уровня пациентов клиник, можно отметить, что люди с высшим образованием на 10 % чаще прибегают к услугам частных клиник, в то время как люди, имеющие среднее образование, в два раза чаще пользуются услугами государственных ЛПУ. Это подтверждает факт более широкого и прагматичного взгляда на получаемые медицинские услуги со стороны людей с высшим образованием и более традиционного взгляда на отношения врача и пациента у людей со средним и начальным образованием.

Значительной корреляции по показателю места работы среди пациентов государственных и частных клиник обнаружено не было (разница по группам составляет 0,5 ... 3 %, что уместается в статистическую погрешность). По показателю наличия детей незначительный спад в обращении к частным клиникам наблюдается у пациентов имеющих двух детей, видимо из-за того, что это наиболее типичный в современных условиях состав российской семьи.

Интересен показатель оседлости пациентов – почти 85 % пациентов государственных клиник составляют местные жители, среди пациентов частных клиник оседлых жителей на 15 % меньше. В то же время среди мигрантов, проживших в Саратове менее 10 лет, большей популярностью пользуются частные клиники, люди, прожившие в данной местности от 1 года до 5 лет, составляют 6,1 % пациентов государственных и 14,5 % частных клиник, а прожившие от 5 до 10 лет, соответственно, 5,5 % и 13,7 % опрошенных. В качестве возможного объяснения данного факта можно предположить, что в государственных ЛПУ в качестве обязательных требований к пациенту выступают: а) наличие местной прописки; б) гражданство Российской Федерации; в) наличие полиса об обязательном медицинском страховании. Данное положение вещей приводит к тому, что услугами государственных клиник пользуется, в основном, местное население. Однако, Саратовская область, являясь пограничным регионом, находится на стремнине миграционных потоков. Большинство мигрантов, даже проживая длительное время на территории Российской Федерации, не имеют документов для получения услуг государственных медицинских учреждений. Поэтому они существенно увеличивают численность пациентов частных клиник, где кроме финансовых возможностей клиента не возникает серьезных требований к формальной стороне дела.

Рассматривая социально-экономическое и эмоциональное состояние пациентов государственных и частных клиник, можно заметить, что пациенты частных клиник более материально обустроены, они лучше обеспечены по всем основным показателям жилищных удобств и превосходят пациентов государственных клиник. Они более обеспечены жильем, водопроводом, канализацией, газом, бытовой техникой, автомобилями и земельными участками. Самооценка достатка у пациентов государственных и частных клиник сильно отличается; по критерию "Живем как все" больше себя идентифицировали пациенты частных клиник 63 % против 53 % среди государственных клиник, но по критерию "Живем хуже многих" количество пациентов частных клиник в пять раз меньше чем среди пациентов государственных ЛПУ, а по критерию "Живем лучше многих других" клиенты частных клиник в два раза превосходят пациентов государственных медицинских учреждений.

Рассматривая эмоциональное состояние пациентов, можно отметить следующие тенденции. Основным настроением среди пациентов государственных клиник является беспокойство за свое будущее и будущее своих близких (47 % опрошенных). Среди пациентов частных ЛПУ преобладает вера в удачу (42,7 %), удовлетворенность своей судьбой (22 %) и оптимистичный взгляд на жизнь (20 %).

Основным источником дохода пациентов государственных клиник является заработная плата (52 %) и пенсия (47 %) и пациентов частных медицинских учреждений основной доход складывается из дополнительных приработков (60 %), заработную плату как источник дохода обозначило только 6 % опрошенных. Это подтверждает и место работы пациентов, среди пациентов государственных ЛПУ преобладали пенсионеры (35 %); среди пациентов частных клиник – работники акционерных обществ, товариществ, кооперативов.

В вопросе о своем благосостоянии большинство опрошенных отметило его стабильность. Примерно треть как в общей выборке, так и в группах по государственным и частным клиникам, по данному вопросу сошлись в своем мнении. Но по оптимистичному отношению к своему благосостоянию пациенты частных клиник заметно опережают пациентов государственных клиник (36 % против 20 % опрошенных). При этом ухудшение своего благосостояния за последние пять лет отметила почти треть пациентов государственных клиник и лишь 11 % пациентов – частных клиник.

В качестве граждан пациенты хотели бы получить от государства следующие гарантии: во-первых, и это, скорее всего, связано со спецификой выборки, права на бесплатную медицинскую помощь (77 %), разница по данному пункту в исследуемых группах составила 10 % (82 % в государственных и 72 % в частных клиниках); во-вторых, право на пенсионное обеспечение (62 %) разница по данному пункту в исследуемых группах составила 17 % (70 % в государственных и 53 % в частных клиниках); в-третьих, право на бесплатное среднее образование (43 %), разница по данному пункту в исследуемых группах составила 6 % (40,6 % в государственных и 46,6 % в частных клиниках); в-четвертых, право на работу и оплату по трудовому вкладу (42 %), разница по данному пункту в исследуемых группах особенно невелика и составила 3 % (42 % в государственных и 39 % в частных клиниках). Приведенные данные в целом соответствуют качественному составу пациентов клиник раз-

личной формы организации. Преобладание среди пациентов государственных клиник людей пенсионного и предпенсионного возрастов определяет их социальные ориентиры.

При определении критериев хорошей жизни пациенты государственных и частных клиник проявили единство суждений. На первом месте стоит хорошее здоровье членов семьи (82 %), на втором уверенность в завтрашнем дне (64 %) и на третьем прочность семейных отношений (56 %). Разница примерно в 7 % заметна между представителями двух групп в таких критериях как желаемая профессия или должность и занятие любимым делом. По обоим критериям пациенты частных клиник опережают пациентов государственных ЛПУ, что характеризует их как более социально активных людей, ведущих активную трудовую или предпринимательскую деятельность.

Рассматривая взгляды опрошенных о критериях социальной справедливости в обществе, можно отметить преобладание суждения, что в справедливом обществе более способные люди устраиваются в жизни лучше других. Средний показатель по этому суждению составил 55 % от числа опрошенных, разница по данному пункту в исследуемых группах составила 10 % (51 % в государственных и 61 % в частных клиниках), что свидетельствует об устойчивости в обществе основных моральных принципов рыночного государства, но опять же, сохранение среди пациентов государственных клиник патерналистских тенденций в социальной связи врач-пациент, повышает в них желание вернуться к устоям социального государства, где граждане должны жить примерно одинаково.

В своей повседневной жизни опрошенные пациенты более всего удовлетворены жилищными условиями (35 %), причем пациенты государственных клиник удовлетворены ими больше, чем пациенты частных клиник (37 против 32 %), работой (26 %) – здесь сказывается половозрастной состав опрошенных пациентов: в обеих рассматриваемых группах люди удовлетворены своей работой, причем среди пациентов частных клиник таких на 10 % больше (32 % против 22 % опрошенных), однако условиями труда довольны в среднем только 10 %, т.е. в два раза меньше имеющих работу, а по группам данное несоответствие еще заметнее. Среди пациентов государственных клиник работой довольны 22 %, а ее условиями 11 %, среди пациентов частных клиник наличием работой довольны 32 %, а ее условиями лишь 9 % опрошенных.

Свое удовлетворение состоянием здоровья отметили примерно равное количество респондентов, в обеих группах чуть более 20 %, однако качеством предоставляемой медицинской помощи в среднем довольны 22,6 % опрошенных, причем пациенты государственных клиник довольны больше, чем пациенты частных клиник (16 % против 9 %). Вероятно, именно из-за неудовлетворенности медицинским обслуживанием в государственных медицинских учреждениях пациенты обращаются в частные клиники. В качестве интересного факта можно отметить, что если около четверти опрошенных пациентов государственных клиник удовлетворены своим общением с окружающими, то примерно такой же процент пациентов частных клиник довольны своим питанием, т.е. можно заключить, что пациенты государственных клиник в большей степени интересуются духовным общением, а пациенты частных клиник насыщением и плотскими радостями.

В заключение можно отметить, что высказанные нами гипотезы частично оправдались, так как большинство пациентов частных клиник действительно люди с активной социальной позицией, устойчивым материальным положением и оптимистичным психологическим настроением. Данная категория пациентов готова оплатить услуги, если в результате они получают действительно эффективное лечение. Новым стало то, что молодежь в основном также склоняется к услугам частных клиник, это объясняется быстротой обслуживания в частных ЛПУ, а также определенным престижем в своей среде использование услуг наиболее известных частных клиник. Кроме того, среди пациентов частных клиник высок процент мигрантов, которые получают медицинскую помощь без лишних бюрократических припотов.

Среди пациентов государственных клиник преобладают люди преклонного возраста с патерналистскими взглядами на процесс получения медицинских услуг. Данная категория пациентов готова пожертвовать временем ради получения возможно менее эффективного, но, как им кажется, более дешевого и качественного лечения. Качество услуг, по их мнению, подтверждается статусом государственного учреждения. Данная категория граждан менее социально активна и материально стеснена, в их суждениях наблюдается некоторый парадокс: данная группа пациентов не желает официально оплачивать услуги, но считает возможным "отблагодарить" доктора за лечение в индивидуальном порядке. Среди данной группы большой процент местных жителей, которые по мере проживания и пользования медицинскими услугами какого-либо ЛПУ уже не считают нужным менять место лечения.

*Н. В. Горбунова*

## **САМОРАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ РОССИИ**

Анализ научной литературы показал, что культурный капитал представляет собой накапливаемый, инкорпорированный человеческий ресурс, состоящий из образовательной, социальной и морально-нравственной форм, который в процессе деятельной реализации профессионального потенциала человека легитимирует профессиональные статусы, власть и получение дивидендов.



Следует отметить, что культурный капитал обладает выгодным преимуществом перед другими формами собственности – физически не может быть отчужден от своего обладателя. Следовательно, развитие культурного капитала самым тесным образом связано с развитием человека, которое многие ученые в настоящее время рассматривают в контексте идей "самости". В действительности культурный капитал не может быть произведен и целесообразно использован без сознательной деятельности и заинтересованности его обладателя.

Многие ученые понимают культурный капитал как степень культурного развития человека, меру творческой активности самой личности в процессе деятельной реализации культуры. Логично, что культурный капитал нельзя получить в готовом виде, человек должен сам приложить для этого определенные усилия по развитию и деятельной реализации своих потенциальных способностей, умений и навыков.

Остановимся кратко на характеристике теоретических идей "самости". Теория "самости" составляет центральный момент постижения любой культуры и развития человека, а значит, и культурного капитала. Идея саморазвития, возникшая в глубокой древности, прошедшая красной нитью через все прогрессивные общесоциологические теории, всегда основывалась на понимании стремления человека к собственному развитию как глубинной и фундаментальной человеческой потребности.

Понимание "самости" имеет глубокие философские корни. Философы издавна задумывались над тем, что же означают выражения "я сам", "самость", "я". И многие признают, что эти фразы обозначают внутреннее ядро личности, систему представлений человека о себе самом, а в нашем случае – представление о механизмах продуктивного формирования культурного капитала.

Обращаясь к идее саморазвития человека, И. Кант трактовал ее как способность к культуре и деятельному совершенствованию самого себя. Он полагал, что истинной свободой и автономией является не техническое господство человека над природой, а его моральное господство над собой. Анализируя мысли, высказанные И. Кантом, находим еще одно подтверждение, что культурный капитал формируется в деятельности и самым непосредственным образом связан с идеями "самости".

Подтверждение этой идеи находим и в следующем высказывании немецкого философа: "В человеке заключено много зародышей, и дело воспитания – пропорционально развивать природные способности и раскрывать человеческие свойства из самих его зародышей, делая так, чтобы человек достигал своего назначения"<sup>2</sup>. Значительно позже эти идеи были взяты на вооружение экзистенциалистами, которые считали, что человек делает себя сам.

Идеи "самости" привлекали многих отечественных философов: П.А. Флоренского (ориентация на приоритеты духовных ценностей), Н. Бердяева (идеи самопознания и самосовершенствования), И.С. Кона (разработка "Я" концепций). Так, Н.А. Бердяев в знаменитом опыте автобиографии отмечал, как вся его душа "протестовала против любой формы насильственного насаждения знания, если оно не находило ответного акта сотворчества, не способствовало самовыражению". Он писал: "Мои способности обнаруживались лишь тогда, когда умственный процесс шел от меня, когда я был в активном и творческом состоянии, и я не мог обнаружить способностей, когда нужно было пассивное усвоение и запоминание, когда процесс шел извне ко мне"<sup>3</sup>. Таким образом, Н.А. Бердяев обосновывал важность активности самого субъекта в развитии человека, а в нашем случае – развитии культурного капитала как инкорпорированного человеческого ресурса.

В каждую эпоху существовало свое толкование "самости". В концепции модерна – в теории взаимодействия Г.Х. Мида – "самость" представляла неким сплетением определений и результатов интеграции, обусловленным отношениями "самости" с другими субъектами и обществом. Эта теория имеет большие заслуги, поскольку она представляет "самость" активным результатом интеграции внутренних мотивов и внешних взаимодействий. Но теория "самости" как теория взаимодействия является несовершенной, если она позволяет собственной личности раствориться в этих отношениях без остатка. Ведь за этим взаимодействием должна быть некая натуралистически неразрешимая "самость".

Постсовременность представляет эпоху, в которой человеческая "самость" открывается заново. По И.Г. Фихте, существует два типа людей: те, кто допускает существование глубочайшей, обязательной "самости", и те, кто ее отрицает. Последние полагают, что "самость" может быть "сделана", "изготовлена", т.е. обусловлена процессом социализации. Первые же, наоборот, убеждены, что сокровенное ядро "самости" всегда уже присутствует и не поддается вмешательству со стороны внешнего мира, а также что в этом центре личности заключено особое достоинство человека<sup>4</sup>. На наш взгляд, следует согласиться с тем, что "самость" заложена в человеке изначально, и формируется в процессе социализации, способствуя переходу процессов развития в саморазвитие.

Отечественная наука, признавая огромное значение собственной работы человека над собой, его активной деятельности, направленной на саморазвитие и преобразование окружающего мира, отвергает попытки обусловить результаты развития человека действием какого-либо одного фактора, в том числе саморазвития. При оп-

---

<sup>2</sup> Горбачев Н.А. Философия и педагогика: Учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов и учителей. Саратов, 1973. 272 с.

<sup>3</sup> Бердяев Н.А. Самопознание. Париж, 1948. С. 24.

<sup>4</sup> Козловски П. Культура постмодернизма. М.: Республика, 1997. С. 83.

ределении роли саморазвития в жизни человека важно разобраться в том, что является его источником, мотивом и способом. Отечественные ученые считают таковым осознание противоречия, с одной стороны, между своими *потребностями*, интересами, целями, желаниями, а с другой – реальными *возможностями*, актуальным уровнем развития необходимых для их осуществления личностных сил, а также противоречия между "Я – реальным" и "Я – идеальным". Человек должен отдавать себе отчет в том, что желаемое не может быть достигнуто без приложения собственных усилий, это осознание и побуждает человека к активным действиям, направленным на самопознание, самореализацию и самооценку и самокоррекцию своего поведения и развития. Таким образом, механизмом запуска процессов "самости" является осознание противоречия между потребностями и возможностями, а также стремление личности преодолеть названное противоречие.

Значительное место среди современных исследований "самости" занимают работы современного философа П. Козловски, который придерживается мнения, что "высшая "самость" заложена в человеке изначально, а не является только добавочным результатом социализации или общественной обусловленности. Без условия изначальности и предварительной заданности центра личности осталось бы необъяснимым, каким образом эта высшая "самость" должна бы проникнуть в материю под именем человек<sup>5</sup>.

П. Козловски полагает, что культура – это "объяснение человеком своей "самости". Она является в существенной степени самотворением, а не результатом действия или процесса, не важно, будь то результат эволюции, согласно теории Дарвина или результат самотворящей эволюции. "Самостью" человека П. Козловски считает тот неповторимый проблеск света, который индивид и вся культура в целом должны сохранить. Высшей целью культуры он называет дальнейшее самотворческое развитие.

Аксиоме модерна – "отношения определяют субстанцию и самость" – постмодерная культура противопоставляет объяснение собственной личности как неделимой и исходной субстанции. Отсюда следует, что культурой являются не вещи и собственность, а живая жизнь и самотворение. А развитие культурного капитала – духовное творчество, в котором мир знания и мир культуры должны быть заново созданы в каждом человеке через самотворение "самости".

Далее обратимся к междисциплинарному анализу "самости" Родоначальник теории "самости" К. Юнг ввел само это понятие, истолковав "самость" как "центральный архетип личности, стержень всех психических свойств человека"<sup>6</sup>. В его представлении "самость" человека – это те особенности, которые заложены уже *a priori* в наклонностях существа. Таким образом, источником развития личности, по Юнгу, является биологически заложенное начало, а внешние факторы должны создать благоприятные условия для его развертывания.

Немецкий философ В. Штерн употреблял термин "персона" для обозначения любой самоопределяющейся и способной к саморазвитию сущности. По его мнению, "персона не выводится из объективных условий; это особая, уникальная и неповторимая сущность, целостность и активность которой сама создает те или иные особенности внешнего мира во взаимодействии с ней"<sup>7</sup>. На наш взгляд, такой особенностью взаимодействия "самости" с внешним миром и является культурный капитал.

К персоналистической концепции В. Штерна близка теория личности К. Левина, считающего, что источник развития находится внутри самого человека. Представители гуманистической психологии (Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс, Ш. Бюлер и др.) также полагают, что в природе человека заложены потенциалы к непрерывному саморазвитию. А. Маслоу определяет "самость" как внутреннюю природу или сердцевину индивидуума – его собственные вкусы, ценности и цели.

К. Роджерс, которого обычно квалифицируют как теоретика "самости", считает, что "в каждом из нас есть стремление становиться *компетентным и способным* настолько, насколько только это возможно для нас биологически", а "самость" – это всего лишь "выражение общей тенденции организма вести себя таким образом, чтобы поддерживать и *усиливать* себя"<sup>8</sup>. "Усиление себя" – есть способность человека к саморазвитию и самосовершенствованию, что и является, на наш взгляд, *сутью культурного капитала*.

В соответствии со взглядами К. Роджерса, "самость" не есть устойчивая сущность, а конфигурация, в которой изменение незначительного аспекта может полностью изменить всю систему. Исходя из этого, он дает следующее определение: "Самость – организованный связный гештальт, постоянно находящийся в процессе формирования по мере изменения ситуации". Как фотограф останавливает что-то, что изменяется, так и "самость" не есть ни один из "стоп-кадров", а лежащий за ними "текущий процесс"<sup>9</sup>. Это подчеркивание изменения и текучести лежит в основе его теории и веры в то, что человек обладает способностью роста, изменения, личного развития и саморазвития. Данное высказывание будет использовано при определении условий развития культурного капитала.

<sup>5</sup> Козловски П. Культура постмодернизма. М.: Республика, 1997. С. 67.

<sup>6</sup> Юнг К. Аналитическая психология // История зарубежной психологии / Под ред. П.Я. Гальперина. М., 1978.

<sup>7</sup> Штерн В. Персоналистическая психология. История зарубежной психологии / Под. ред. П.Я. Гальперина. М., 1986. С. 186–198.

<sup>8</sup> Rogers C.R. Client-centered theory. Boston: Houghton Mifflin, 1951. С. 201.

<sup>9</sup> Rogers C.R. A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client centered framework. New York: Mc. Graw-Hill, 1961. P. 184–256.

Из сказанного следует, что внутренний мир человека сильнее влияет на его развитие, чем внешние стимулы окружающей среды. Следовательно, он должен учитываться и быть основой развития культурного капитала. Причем познание личности следует сосредоточить не только на изучении ее прошлого опыта, но и на анализе того, к чему она устремлена, как она представляет свое развитие в перспективе. При самоанализе может помочь и следующая схема: *реальная "самость"* → *как другие видят меня* → *идеальная "самость"*.

Дистервег заметил: "Развитие ни одному человеку не могут быть дано или сообщено. Каждый должен достигнуть этого собственной деятельностью, собственными силами, собственным напряжением. Извне он может получить только возбуждение"<sup>10</sup>. Соглашаясь с Дистервегом, мы считаем, что таким возбуждением являются потребности человека, которые более подробно мы рассмотрим далее.

Понимание "самости" связано с активным началом, благодаря которому личность отрешается от роли продукта внешних обстоятельств и, подчиняя себе окружающий мир, оказывается способна преобразовать себя. Способность выступать творцом условий своей жизни, составляющая родовую сущность человека, оказывается настолько универсальной, что индивид может полагать объектом преобразований не только внешний, но и внутренний мир, т.е. самого себя. Следовательно, в процессе деятельной реализации культуры человек может изменять, преобразовывать себя и достигать того уровня саморазвития, который называется культурным капиталом.

Обращаясь к теории "самости", М.Б. Ребус отмечает, что процессы "самости" начинаются тогда, когда человек становится "и философом, и психологом, и педагогом для самого себя"<sup>11</sup>. По его мнению, саморазвитие – это самодетельность индивида, или его свободная деятельность, являющаяся средством самореализации, самовыражения, совершаемая не по принуждению, а по собственному выбору, осознанному решению.

Нельзя не согласиться с таким толкованием саморазвития, которое применительно к нашему исследованию означает формирование культурного капитала, направленное на собственное развитие и совершенствование индивида, в соответствии с сознательно поставленными целями, потребностями, сложившимися идеалами и убеждениями.

Способность к непрерывному саморазвитию является одной из уникальных характеристик человека с высоким уровнем культуры. Достигнув определенного уровня культуры, человек как бы *запускает маховик "самости"*, в результате чего у него начинает все активнее, а главное, результативнее работать самопознание: он глубже и всестороннее познает себя; он самоопределяется, все более эффективно управляет собой; ориентирован на постоянное саморазвитие; стремится к творческой самореализации в любых видах деятельности.

По мнению Э.Н. Фаустовой, все развитие человечества есть движение от несвободы к "царству свободы". По отношению к культуре личности, отмечает она, понятие "свобода" может рассматриваться в двух аспектах – "как внешняя свобода, представляемая общественными отношениями, и как внутренняя, также зависящая от социальных условий, но в большей степени и от субъектных качеств человека. Степень свободы, свойственная личности, подчеркивает автор, определяет возможности человека в развитии культурного капитала"<sup>12</sup>.

Отсюда можно сделать вывод, что развитие культурного капитала возможно только в условиях внутренней и внешней свободы. Сами по себе никакие внешние факторы, призывы и требования не смогут преобразовать духовные качества индивида, если он сам не будет осуществлять целеустремленную работу по их изменению.

Существуют различные концепции построения структуры саморазвития личности. По мнению Н.Б. Крыловой, саморазвитие основывается на следующих функциональных блоках: самоорганизации, самоопределения, самопознания, саморегуляции, самореабилитации, самореализации, самообразования<sup>13</sup>.

Чтобы дать определение культурного капитала в аспекте идей "самости", рассмотрим сущность следующих компонентов "самости": самоопределения, самореализации, самоанализа и самоконтроля. Начнем рассмотрение с блока самоопределения, который трактуется как базовый компонент личностной культуры.

Для того чтобы успешно вести работу над собой, желательно иметь представление о себе. Уже один только самоотчет, хотя бы самое приблизительное осознание своего состояния играют огромную роль. Начало понимания своего состояния – начало победы. Самооценка является мощнейшим регулятором поведения, она предполагает предварительную оценку себя и своих способностей, знаний, умений и навыков, от нее во многом зависит раскрытие потенциала человека. Отношение к себе, заложенное в самооценке, влияет на эффективность формирования культурного капитала. Заниженная самооценка сковывает человека, завышенная же, связанная с переоценкой своих возможностей, не позволяет оптимально вписываться в ситуацию, формирует негативное отношение окружающих.

Огромную роль в самопознании играет "Я"-концепция, выступающая как установка по отношению к себе. Составляющими этой концепции являются: реальное "Я" (представление о себе самом в настоящее время), иде-

<sup>10</sup> Горбачев Н.А. Философия и педагогика: Учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов и учителей. Саратов, 1973. С. 20.

<sup>11</sup> Ребус М.Б. Психология делового общения: Учебное пособие для студентов гуманитарных вузов. Ставрополь, 1996. С. 32.

<sup>12</sup> Фаустова Э.Н. Жизненные ценности студентов в новых социокультурных условиях // Обзорная информация / НИИ ВШ. М., 1995. Вып. 5. С. 28.

<sup>13</sup> Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. М.: Высшая школа, 1990. С. 89.

альное "Я" (каким человеком, по его мнению, он должен стать), динамическое "Я" (каким человеком намерен стать), фантастическое "Я" (каким желал бы стать, если бы это оказалось возможным). "Я"–концепция определяет уровень притязаний личности или представление о том, какого места среди людей она заслуживает. Разобравшись в себе, актер выбирает определенную стратегию или самоопределяется. Творческий потенциал личности не может быть реализован, если индивидуум не определил объекты самореализации, не овладел способами культурного самовоплощения.

Без умения выбирать, без способности к самоопределению человек теряет возможность реализовать себя и обрести культуру. Следует отметить, что самоопределение работает в режиме постоянного обеспечения самореализации, самоанализа и самокоррекции. Результатом самоопределения выступает выход человека, с одной стороны, на цели, направления, адекватные его индивидуальным особенностям, а с другой – на формирование духовной самооценности, способности через целеполагание самобытно и самостоятельно реализовать свое предназначение. Иными словами самоопределение – это способность человека самостоятельно вырабатывать руководящие принципы и способы своей деятельности.

Итак, разобравшись в ситуации, человек формулирует задачу, планирует свои действия. Причем эта задача не навязана "сверху", а является личностно значимой, вытекает из логики собственной активности человека, поскольку ставится с учетом процессов "самости" человека. Самоопределение включает в себя и представление о возможных результатах собственных действий, своего рода мысленное "проигрывание" ситуации. Оно помогает полностью собраться на том, что предстоит сделать, и тогда весь организм сам легко и гармонично включится с высокой эффективностью в решение поставленной задачи.

Далее подробнее рассмотрим ключевой компонент саморазвития – самореализацию. Потребность в самореализации является одной из ведущих потребностей личности, источником личностно-смысловой активности. Самореализация состоит в обеспечении, оперативной организации действий, запланированных в процессе самоопределения.

К. Хорни трактует самореализацию как "развитие каких-либо специальных способностей и талантов, которые у человека были подавлены и никак не использовались, но также и, что еще важнее, развитие его потенциальных возможностей как сильного и целостного человеческого существа"<sup>14</sup>.

Самореализацию можно назвать базовым компонентом развития культурного капитала взрослого человека, имеющего собственные взгляды, убеждения и профессиональные знания. Успех самореализации как свободной деятельности личности, как ее самодеятельности, определяется характером цели и мерой ее личного понимания и притяжения.

Следующий компонент саморазвития, как указывалось выше, включает самоанализ процесса и результатов действий и последующую самокоррекцию, которые позволяют человеку осуществить всесторонний разбор, рассмотреть результаты и на основе этого внести изменения в свои действия.

Люди, способные на самоанализ, получают определенные преимущества духовного плана – увеличение внутренней силы и уверенности в себе, способность преодолевать трудности и не впадать в растерянность без постороннего руководства. Самоанализ как один из элементов процесса познания направлен на изучение своего внутреннего мира. Он позволяет человеку судить о ходе своего развития, способствует выработке понимания себя самого, формированию внутренних духовных ориентаций.

Самоанализ является важной составляющей развития личности, поскольку он позволяет человеку видеть резервы своей личности, вырабатывать и изменять отношение к самому себе, переоценивать и изменять свой опыт, взглянуть на себя как бы другими глазами.

Определяя суть культурного капитала в аспекте идей "самости", будем исходить из того, что любое внешнее выражение рассматриваемого понятия есть проявление степени развития самого человека.

Рассмотрев идеи "самости", мы пришли к выводу, что она заложена в человеке изначально и не может быть сконструирована по какому-то образу и подобию. А поскольку мы выяснили, что "самость" и культурный капитал тесно взаимосвязаны, то будет логичным предположить, что культурный капитал следует развивать.

Отсюда следует, что в аспекте идей саморазвития *культурный капитал представляет собой деятельную реализацию профессионализма, совершаемую не по принуждению, а по собственному выбору и осознанному решению с учетом процессов "самости", и нацеленную на повышение профессионального статуса, доступ к власти, получение дивидендов, а также на саморазвитие и самосовершенствование индивида.*

Все вышесказанное позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Внутренний мир человека сильнее влияет на развитие, чем внешние стимулы окружающей среды, поэтому развитие человека тесно связано с процессами "самости", которые составляют систему представлений человека о себе самом, внутреннюю природу или сердцевину индивидуума – его собственные потребности, ценности и цели. В случае саморазвития культурного капитала – это представление о механизмах его продуктивного формирования.

2. Поскольку культурный капитал физически неотчуждаем от своего обладателя, его развитие неотделимо от развития и саморазвития личности. Определяя суть культурного капитала в аспекте идей "самости", мы исходим из того, что любое внешнее выражение рассматриваемого понятия есть проявление степени развития самого

---

<sup>14</sup> Хорни К. Невротическая личность нашего времени. Самоанализ / Под ред. Г.В. Бурменской. М.: Изд. группа "Прогресс"–"Университет". 1993. С. 225.

человека. Рассмотрев идеи "самости", мы пришли к выводу, что она заложена в человеке изначально и не может быть сконструирована по какому-то образу и подобию, но может быть развита самим человеком в соответствии с его целями и потребностями.

3. Источником саморазвития культурного капитала и механизмом запуска процессов "самости" является осознание противоречия между своими *потребностями*, интересами, целями, желаниями и реальными *возможностями*, а также противоречия между "Я – реальным" и "Я – идеальным".

4. Исходя из того, что саморазвитие рассматривает объектом преобразований не только внешний, но и внутренний мир человека, в процессе деятельной реализации культуры человек может изменять, преобразовывать себя и достигать того уровня саморазвития, который называется культурным капиталом.

5. Применительно к нашему исследованию саморазвитие означает формирование культурного капитала, направленное на собственное развитие и совершенствование индивида, в соответствии с сознательно поставленными целями, потребностями, сложившимися идеалами и убеждениями. Оно основывается на следующих функциональных блоках "самости": самоопределения, самореализации, самоанализа и самокоррекции.

*Д. Б. Афанасьев*

## СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Современная система управления организацией вынужденно реформирует свое содержание. Сокращается подсистема функционального управления как подсистема управления по функциям, где преобладают формы администрирования, и каждый функциональный руководитель отвечает за исполнение определенного текущего круга функциональных работ, связанных с планированием, распоряжением, организацией, координацией, контролем, другими детализированными видами управленческих работ<sup>15</sup>. Постепенно ослабляется блок функций текущего функционального управления. Одновременно все в большей степени управление ориентируется на социальный анализ внешней среды организации, социальное планирование и управление на основе социальной диагностики внешней и внутренней среды организации.

Современное управление социальной организацией – это управление социальным развитием, основанное на поиске и формировании социального видения организации, далеко стоящих социальных целей и задач по их достижению, охватывающее ключевые вопросы стратегии внутреннего и внешнего развития: "разработку и внедрение стратегических планов развития; определение видов деятельности работников и ее приоритетных направлений; выявление стратегических союзников, противников, конкурентов; установление собственных преимуществ и путей их реализации. Оно осуществляется при сокращении, а во многом и отказе от рутинных бюрократических форм администрирования. Здесь акцент в деятельности управляющего делается на творчество, социальное сотрудничество работников, динамическое совершенствование постоянных изменений в системах объекта и субъекта управления в результате перемен во внешних факторах и внешней среде. Современное управление развитием имеет по своей природе стратегический характер, поэтому его основные формы связаны с разработкой и реализацией стратегического плана развития системы управления, стратегического управления развитием организационной культуры (в том числе и образовательной), стратегического инновационного планирования, стратегического планирования роста качества, коррекции стратегических планов в результате мониторинга"<sup>16</sup>.

Исходя из системного подхода, социологическая интерпретация организации представляет собой группы людей, собранных на не личной основе, а для достижения определенных формальных целей<sup>17</sup>. При этом достижение формальных целей организации, в свою очередь, зависит от состава сотрудников организации, исполняющих определенные функции и роли. Поведение и деятельность социальной организации существенно отличается от поведения каждого ее члена вне организационной среды. В организационной социальной системе люди вынуждены соперничать при выполнении соответствующих норм и функций, в определенных ситуациях они вынуждены вести конкурентную борьбу за ресурсы, статус, самостоятельность и вознаграждение.

Социальная организация представляет собой группы людей, объединенных для достижения определенных формальных целей. Достижение формальных целей организации, в свою очередь, зависит от состава сотрудников организации, исполняющих определенные функции и роли. Поведение и деятельность социальной организации существенно отличается от поведения каждого ее члена вне организационной среды. В организационной социальной системе люди вынуждены соперничать при выполнении соответствующих норм и функций, в определенных ситуациях они вынуждены вести конкурентную борьбу за ресурсы, статус, самостоятельность и вознаграждение.

---

<sup>15</sup> См.: Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М.: Республика, 1992. С. 50–83.

<sup>16</sup> Быченко Ю.Г., Быченко Т.М. Теория управления. Саратов: Научная книга, 2004. С. 28.

<sup>17</sup> См.: Гидденс Э. Социология / При участии К. Бердсолл; пер. с англ. М.: Едиториал УРСС, 2005. С. 308.

Формальная социальная организация отражает комбинацию социальных действий, первоначально определяющихся окружающей социальной средой формально структурированной организации. По мере увеличения количества взаимодействий люди формируют новые чувства, не предписанные внешней средой и напрямую независимые от нее, а также новые нормы и новые виды деятельности. Члены групп, используя при решении производственных проблем неформальные методы, могут генерировать новые идеи в области технологий, развигать новые нормы взаимоотношений между сотрудниками, руководителями, представителями внешней среды организации.

Внешняя среда социальной организации представляет собой сложную социально-экономическую систему. Она образуется самим населением, региона, общества, мирового сообщества, с его различиями по половым, демографическим, образовательным и профессионально-квалификационным признакам, а также организационными структурами внешними по отношению к организации. Внешняя социальная среда организации определяет совокупность взаимосвязанных внешних факторов, влияющих на деятельность организации.

Хотя тип организации всегда отличался друг от друга, тем не менее общая ситуация стабильности социально-экономической системы и наличие сильно выраженных элементов механистической бюрократии в современных организациях не стимулируют развития каких-то новых форм управления, связанных со сложными процедурами анализа внешней среды и творческими поисками нестандартных управленческих решений.

В этой связи А. Грудзинский отмечает, что развитие управления и организационная трансформация – это, прежде всего, изменение структурных отношений внутри организации, означающее переход организации из одного класса структур в другой. Причем новый организационный класс может быть известным, а может являться организационной инновацией, вызванной к жизни новыми условиями внешней среды.

При этом основные организационные принципы современного развития управления связаны со следующими моментами:

1. Реальная потребность развития управления вытекает не из необходимости оптимизировать те или иные аспекты деятельности организации, а из-за возникновения новых задач, которые организация вынуждена решать.

2. Пересматриваются основы управления. Это дает толчок последующим преобразованиям, которые осуществляются не на основе улучшения старых подструктур, а в целях развития новой концепции управления.

3. Учитываются факторы кадров организации как ограничительного фактора преобразований. Отсутствие достаточного числа квалифицированных кадров, а также инертность основного персонала в восприятии инноваций (при отсутствии продуманной политики стимулирования) перечеркивает любые усилия инициативной группы менеджеров по реструктуризации управления<sup>18</sup>.

Данные принципы относительно конкретной организации предполагают, что центральный фактор организационного развития связан с необходимостью анализа и управленческого учета изменения внешней социальной среды, которая в современных условиях не только изменилась, но и постоянно продолжает существенно динамично изменяться.

В современных условиях создаются условия "органических" изменений в организации, объектом которых являются не столько базовые элементы структуры, сколько функциональные отношения внутри организации. "Требования внешней среды и исходный тип организации вузов определили вектор трансформации организационной структуры университета – от классической профессиональной организации в сторону профессиональной предпринимательской организации"<sup>19</sup>.

Динамика изменения внешней социальной среды организации заставили теоретиков и практиков управления обращать внимание на исследование ее внешней среды. Рассматривается организация как открытая социальная система, деятельность которой зависит от внешнего социального окружения в отношении поставок ресурсов, энергии, кадров, а также потребителей. Проблема выживания и развития организации во многом зависит от знания менеджментом внешних социальных факторов. Современный менеджер должен уметь исследовать внешнюю социальную среду, выявлять существенные факторы в социальном окружении организации, которые влияют, а порой и определяют потенциальные возможности ее развития. Невозможно разработать и внедрить план по реагированию на изменение внешней социальной среды не проведя социального исследования данной среды. Организации в современных условиях должны быть адаптивными, они должны динамично приспособливаться к своему социальному окружению, чтобы выжить, быть конкурентоспособными, сохранить эффективность функционирования.

*М. Б. Васильев*

## **СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ЕГО РОЛЬ В ПОВСЕДНЕВНЫХ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРАКТИКАХ**

<sup>18</sup> См.: Грудзинский А. Проектно ориентированный университет. Н. Новгород, 2004. С. 52.

<sup>19</sup> См.: там же. С. 56.

Радикальная трансформация российской повседневности закономерно отразилась и на традиционных – семейных, соседских, дружеских – отношениях между людьми. Уклад семейного дома с его сотрудничеством поколений, "круговой порукой", выражающейся в повседневных заботах, направленных на поддержание "полноты органического существования", в немалой степени переживает драматический крен. Индивидуализм и радикальная обособленность частной жизни стали систематически проявляться в структурах повседневности современного российского – как городского, так и негородского – социума. Экономический кризис, поставивший значительную часть населения страны на грань выживания, повлиявший на отношения между родственниками, соседями и знакомыми, спровоцировавший моменты социальной изоляции, одновременно породил ряд консолидационных социально-экономических процессов. Сплочение ради выживания, налаживание и поддержание горизонтальных межсемейных и соседских связей явились формой возрождения практики сосуществования людей. В социологических текстах последнего времени такие связи и отношения стали обозначаться терминологической связкой "социальный капитал".

Сеть межсемейной поддержки, являющаяся каркасом социального капитала, определяется как система связанных между собой семейств, которые систематически и добровольно обмениваются материальными благами и услугами в течение продолжительного времени. Сеть – система социальных связей и отношений, где наблюдается движение различных ресурсов, где обнаруживается явная или отложенная польза и где наличествует выбор конкурирующих вариантов. В данную сеть попадают семьи родителей и детей, близких и дальних родственников, соседей, сослуживцев, друзей, односельчан, выходцев из одной местности. Эти отношения развиты как в селе, так и в городе. Такого рода отношения семей различаются, во-первых, по степени эквивалентности взаимных обменных потоков и, во-вторых, по временной дистанции, отделяющей акты обменов. Безвозмездная помощь, как сетевой инструмент, имеет неэквивалентный характер и осуществляется в пользу одной стороны. Эта помощь может быть вещественной (передача материальных благ, денег, вещей), а также "акторской" (помощь трудом). В данном случае экономическая неэквивалентность компенсируется моральной и эмоциональной ценностью отношений, – соображения "упущенной выгоды" меркнут перед родственными, дружескими обязательствами и приязнью. Все это характерно именно для социального капитала – он обладает свойствами накопления в различных формах.

Обменные отношения выражаются в передаче партнерам по сети продуктов своего труда, одежды, вещей, помощи в важных делах, оказании разного рода услуг. Можно выделить реальные, прямые обмены, при которых партнеры заранее оговаривают формы и нормы обмена, его сроки и условия, а также обмены, существующие "виртуально", в намерениях и обещаниях.

К перечню обменных инструментов относится распространенная практика кооперации усилий и средств семейных экономик в выполнении тех или иных производственных, инфраструктурных или даже празднично-релаксационных мероприятиях, ситуационно объединяющих семейные хозяйства. Речь может идти о приобретении вскладчину орудий производства, о привлечении родных или знакомых для помощи на строительстве дома или дачи (так называемые "помочи"), для проведения посевных и уборочных сельскохозяйственных работ, о бытовом ремонте совместными усилиями, о взаимозаменяемости хозяек, когда одной из них приходится временно работать "на два дома".

Социальный капитал, выступающий в форме сети межсемейной поддержки, не может, по сути, являться одноразовым и исчерпываемым ресурсом. Многократные неформальные обращения людей друг к другу – взамен одномоментного безличностного контакта "ты мне – я тебе" обеспечивают стабильность отношений и связей, которую не может поколебать рыночная стихия. Важной характеристикой сетей межсемейной поддержки служит отсутствие стремления к точно просчитанной эквивалентности обменов. Но нет здесь места и романтизму, – социально-культурная доминанта в общении и родстве несет в себе скрытые механизмы возмездности. Добро и усилия, отправленные в сеть поддержки, должны непременно вернуться к их источнику – рано или поздно. Актеры, включенные в сеть, хорошо об этом знают, и, соответственно, действуют в данном случае вполне рационально. Больше того, "правила и практика возмездности" могут являться тонким инструментом поддержания солидарности субъектов, или же, будучи не соблюдаемыми, служить сигналом прерывания связей.

Традиция сетей межсемейной поддержки в российском селе имеет многовековую историю, в немалой степени затрагивающую отношения общины и отдельного крестьянского хозяйства. Каковы масштабы и формы межсемейной кооперации в современных условиях? Базой для соответствующего анализа послужили материалы бюджетных и сетевых обследований сельских семей, проведенных в начале 2000-х годов в селах Вологодской, Тверской, Орловской, Нижегородской, Саратовской областей, а также и в кубанской станице в рамках исследовательского проекта "Реальная экономика российского села".

Двадцать из сорока шести обследованных семей в течение года оказывали ощутимую финансовую поддержку своим близким, причем восемь семей расходовали на эти цели от 15 до 20 % средств своего бюджета, а доля затрат еще двух семей на обеспечение своих детей превысила 40 %. В свою очередь, за счет родственников поправили свой бюджет тринадцать семей, а у пяти из них данные поступления составили более 20 % совокупного семейного дохода.

Личное хозяйство не замкнуто, как правило, на нужды только хозяев. Произведенная (а также добытая в природе – грибы, ягоды, рыба, дичь) продукция не минует ближних и дальних родственников, часто передается друзьям и соседям. "Мигрирует", то есть потребляется не только в собственном хозяйстве (в зависимости от региона) от 8 до 15 % говядины, от 15 до 18 % свинины, от 6 до 27 % живой и битой птицы, от 7 до 36 % яиц, от 4 до 20 % картофеля, от 2 до 7 % консервированных овощей, фруктов и грибов. Но социологически важны не эти обыденные факты. Социологически информативным является то, что при изучении потоков межсемейного "импорта и экспорта" выясняется, что в системе связей не наблюдается чистых доноров и реципиентов: все семьи так или иначе втянуты в приемно-передаточный механизм взаимопомощи. Социальный капитал является в этом смысле общим достоянием.

Исследуя степень прочности и развитости, мы пришли к закономерному выводу о том, что наиболее "нагружены" обмены между кровными родственниками, – родителями, детьми и внуками. До половины выращенной родителями продукции идет на нужды детей, если у них нет своего хозяйства или оно ограничено посадкой овощных культур. Как правило, родители молодых супругов с обеих сторон пытаются специализировать свои поставки. От одних они получают мясо и молочные продукты, другие обеспечивают их овощами и зимними заготовками. Нередко молодежь выступает в качестве брокеров, передавая часть полученного от родителей другим родственникам и, тем самым, образуя новый, дополнительный "сетевой контур". В библиотеке нарративов проекта типичны следующие высказывания: *"Если бы родители не помогли, мы бы оказались в бедняках. Без их помощи нам пришлось бы очень тяжело и, естественно, мы бы не купили телевизор и видеомэгафон – это точно. Нам все же легче жить, чем тем, у кого нет родных здесь. И мои родители помогут (и продуктами, и с сыном посидеть), и мужа родители, и бабушки. Отпускают нас и в кино, и так, погулять, и в Вологду съездить. Не было ни одного месяца, чтобы нам не помогли. Молоко мы вообще не покупаем, не покупаем и яиц – все это, и еще муку, берем у свекрови. Хоть овощи садили мы сами, но уже пользуемся "родительскими" овощами: морковь, свекла, капуста свежая, картофель, лук. А моя мама давала мясо и сало, когда зарезали поросенка. От бабушки нам достаются детские вещи для нашего малыша. Это все она сохранила от всех других родных, сберегла..."*. (Вера К.).

Как правило, родители заботятся о равномерном участии в обеспечении своих детей. Типична в этом плане ситуация, при которой женатый сын со своим семейством поселился в родительской усадьбе. Родители не в счет "компенсации" того, что их дочь проживает с мужем у его родителей, взяли на себя обязанность оплачивать расходы своих сватов на электроэнергию. В сознании многих людей сложился стереотип: молодой семье, только образовавшейся или уже родившей маленьких детей, обязаны прийти на помощь родители. Старшие родители, договариваясь, организуют свадьбы, заботятся о приданом. Именно при их участии решаются проблемы с жильем для молодых и его обстановкой. Не редкость, когда родительская помощь становится мощным фактором жизнеобеспечения уже отделившихся детей. Так, и на Кубани, и в Поволжье исследователям встречались семьи, которые половину своих годовых доходов инвестировали в строительство и покупку жилья для детей, а также приобретали для них дорогие вещи.

---

<sup>1</sup> "Спасительное упрощение" хозяйственной жизни и воспроизводство традиционных структур не раз приходили на выручку в переломные моменты российской истории. Вот как по этому поводу пишет Наталья Никитична Козлова: "Чтобы понять происшедшее с людьми, следует напомнить о мощном откате послереволюционного общества в сторону децивилизации и архаизации. Общество стояло на грани выживания, оно заглянуло в бездну". См.: Козлова Н.Н.. Горизонты повседневности советской эпохи: голоса из хора. М., 1996. С. 103.

Старшее поколение (бабушки и деды) традиционно патронирует внучат. Бабушки специально подготавливают гостинцы для внуков, а также нагружают посещающих стариков своих детей пирогами, блинами, консервами, чтобы те смогли несколько дней не заботиться о приготовлении пищи. Кроме того, бабушки сидят с внуками, временно забирая их, или же оставляя их на более длительный срок. По обыкновению, на летний отдых в село собирается целая группа детей, внуков и других родственников. Нередко сельские пенсионеры, у которых дети давно самостоятельны, не спешат окончательно порывать со своим хозяйством и, пока есть силы, держат его для себя и своих детей и внуков. Здесь не только стремление элементарно "кормить" родных, но и стремление играть важную семейную роль – быть полезным, нужным, незаменимым.

Структура ответного внимания, как удалось выяснить, довольно вариативна. Здесь несколько сценариев. Если дети живут рядом и сами не смогли завести свое хозяйство, они трудятся на родительском подворье, а также обеспечивают его ресурсами: покупают и привозят корма, договариваются о распашке земельного участка, нанимают людей для хозяйственных дел, вкладывают деньги в покупку молодняка или же просто оказывают материальную помощь. Иногда участие двух семей в одном хозяйстве столь значительно, что становится общим делом. И это "хозяйство на два дома" рационально с точки зрения распоряжения ресурсами: старшее поколение, располагающее свободным временем, берет на себя ежедневный труд управления со скотиной, работы на огороде, а молодые привлекают для этого потенциал служебного происхождения – достают все необходимое, используют технику и связи, инвестируют производство. Подобная модель описана пенсионеркой из Орловщины: *"Хозяйство-то, собственно говоря, не мое, а сына. Я просто ему помогаю. Он живет там, на поселке в квартире. Что там можно иметь? Ну, вот держу несколько поросят – что на мясо, а что прода-*



дим. Сын мне во всем помогает. И сажаем все вместе, и копаем, и закладываем. Излишки продаем. Я, конечно, стараюсь, как можно больше денег дать. Но сын продает все сам, у него две машины – легковая и "Уазик". Работает он на птичнике шофером, жена в школе – учительницей. Все, что нужно отремонтировать в хозяйстве – сварить что-то или еще что – сын делает. Вот тележка сломалась, на которой навоз вывозим. Сын взял ее на машину, повез в гараж, бутылку поставил – все сделали. Вообще, все берут только бутылками – огород пахнут, например. Все за бутылку. Но у нас всегда сын расплачивается. Кормов нам частично своих хватает, часть сын покупает". (Надежда В.).

Иная ситуация складывается, когда родственники живут вдалеке. В этом случае приезды "рационализируются", – взаимно обговариваются даты, к которым приурочиваются капитальные работы: работа на картофельном поле, сенокос, осенний забой скотины. Привозятся "городские" гостинцы: конфеты и печенье, колбаса, фрукты, одежда, годная "для сельской местности", посуда, бытовая техника. В обратном направлении транспортируются продукты из родительского хозяйства, а также часто и приготовленные на продажу по высоким городским ценам соседские запасы (мясо, сало). Вот феноменология подобной практики. "Зарезали поросенка и поделили – дочь с Украины была – ей дали, сын взял, и нам. Приезжает она в отпуск – копает картошку, сажает картошку. А мы ей продуктами помогаем. Она нам подарки разные привозит, навяжет чего-нибудь – платья, кофты, свитера. Или фруктов привезет. А мы ей – мясо, яйцо. Конечно, все бесплатно. Какие могут быть деньги между родственниками? Мы с этим не считаемся, даем, сколько можем..." (Екатерина П.).

Другой пример: в течение года одна семья из кубанской станицы отправила в Санкт-Петербург, где живет их 30-летний сын с семьей, почтовый перевод на 5000 рублей, а через проводника поезда передала мясо и овощи. Когда сын с внучкой приезжали летом в отпуск, на дорогу родители дали им еще 5000 рублей и несколько огромных сумок с продуктами. Неудобство и тяжесть транспортировки нивелируется здесь не столько соображениями экономии, сколько логикой семейной морали, выстраиванием тонкого механизма взаимных обязательств, замешенных на родственных чувствах и моральной экономике, хорошо описанной Дж. Скоттом. Часто родители, не имея лишних денег, передают детям продукты для продажи (картофель, мед, мясо) с тем, чтобы часть выручки они могли оставить себе. В общем, нет числа неформальным экономическим изобретениям народа.

Переходя от продуктовой компоненты к финансовой, можно отметить, что денежные вливания – важная часть межсемейных взаимодействий. Известно, что если "проседает" бюджет, "ремонтные" суммы можно занять не только у родных, но у знакомых и сослуживцев. Ситуативно возникающая "касса взаимопомощи" позволяет массам людей миновать финансовые микрокризисы. Причем ощутимая инфляция не мешает людям одалживать без процентов. И это нужно расценивать не как экономическую дремучесть субъектов неформальной экономики, а, наоборот, как их социальную мудрость и предусмотрительность. Ведь подобная практика построена на особой форме кредита – кредита, основанного на доверии, а также на законном моральном праве ответного беспроцентного и безотказного кредитования семьи в будущем. Финансовый капитал работает на капитал социальный.

В материалах исследования зафиксировано, что сельские пенсионеры, исправно получающие денежное довольствие, добровольно приняли на себя обязанность помогать своим близким. В каждой опрошенной сельской семье, где есть пожилые люди, внешняя помощь составляет от 10 до 20 % в структуре семейных расходов и распределяется как среди сельских, так и городских родственников. Причем это финансовые трансферты нацелены не только на самых молодых и неокрепших. Пенсии становятся важным довеском к заработкам и 40-летних детей, потерявших работу и перебивающихся подработками или же получающих мизерные зарплаты. Аналитические разработки материалов не зафиксировали заметного обратного потока денежной помощи родителям со стороны детей. Не исключено, что в этом проявляются специфика села и различия в потребностях разных возрастных групп. Сейчас положение сельской молодежи и людей среднего возраста менее стабильно по сравнению с их городскими сверстниками, которые имеют возможность найти высокооплачиваемую работу или где-то подработать.

Анализ материалов показал, что наибольшая интенсивность обменов характеризует сети родителей и детей. Здесь рельефно проявляются альтруистические модели поведения. А как обстоит дело с другими родственниками? Если говорить о втором родственном эшелоне – родных братьях, сестрах, тетках и дядях, – то отношения здесь, как правило, строятся на равноправных, паритетных началах. Нередко верх берет стремление к автономии и независимости. Для братских отношений обычна кооперация сил и средств, нацеленных на те совместные дела, которые требуют значительных трудозатрат. Речь идет о работах на "картошке", перевозках, ремонте, строительстве. В случае необходимости мужчины могут вместе заняться ремонтом автомобиля, помочь что-то подправить, подремонтировать. Хозяйки делятся между собой "свежатиной", когда происходит забой скота или птицы, угощают консервами нового урожая или домашними заготовками. Но паритетность взаимовыгодного сотрудничества соблюдается неукоснительно, хотя и без дотошной калькулирующей расчетливости. Каждый живет своим семейным кругом, который, однако, всегда разомкнут навстречу родне. Единственный естественный "коэффициент" связан с традицией патронирования и покровительства старших братьев и сестер над младшими. Разумеется, исключением являются драматические обстоятельства, когда кто-то из родни сильно заболевает или семью постигает несчастье. Тогда мобилируются все возможности.

Важность братской помощи в трудный жизненный момент иллюстрируют материалы, добытые в саратовском "поле". Обстоятельства таковы: молодая семья перебралась в Саратовскую область из Белоруссии, но в течение нескольких лет ни мужу, ни жене не удалось найти приемлемую постоянную работу. Сейчас муж изредка "калымит" на ремонте радиоаппаратуры, охотится на пушных зверей, а жена вместе с родителями занята на хозяйстве. Во многом семья вынуждена жить на иждивении родственников жены – ее родителей и сестры. Сестра хозяйки могла бы помочь ей с работой по специальности, – она занимает ответственный пост на местном мясокомбинате, но предпочитает не делать этого. Она не хочет просить за сестру частных фирмачей, чтобы не оказаться у них в долгу и не быть "поставленной на счетчик". Чтобы не сгубить свою профессиональную карьеру, сестра предпочла оказывать семье родственников посильную помощь продуктами питания и деньгами. Так, от нее поступило более 100 кг мясных и колбасных изделий и других продуктов, а также не раз она выручала деньгами. В совокупности такая родственная поддержка составила пятую часть всех денежных доходов семьи и больше половины потребленных ею продуктов питания.

В сходном положении оказалась другая молодая семья из другого региона. Пока муж три месяца находился без работы, а жена была в декретном отпуске, семья жила за счет разовых подработок мужа, своего хозяйства и родительской поддержки. Большую помощь семье оказал брат мужа. Он дал несколько десятков тысяч на приобретение сломанного грузовика в надежде, что потом брат рассчитается с ним транспортными услугами. Кроме того, неопределимы заслуги брата-патрона в восстановлении этой машины: помимо физической помощи в ремонте он сумел купить по дешевке, за "бутылку", а также перебросить через забор автохозяйства, где работает, многие комплектующие детали. В результате этой акции не только молодая семья обрела надежное средство для постоянной подработки, но и весь семейный клан получил в распоряжение грузовой транспорт. Следует подчеркнуть, что в данной семейной сети развиты и продуктовые обмены: описываемая молодая семья не только получает помощь, но и делится с родственниками молочной и мясной продукцией своего хозяйства.

Вместе с тем нельзя утверждать, что экономические невзгоды повсеместно усилили тенденцию разрывания родственной взаимопомощи. Большинство семей сближает общая неустроенность и шаткое положение. Но в других случаях моральные обязательства становятся залогом неравных отношений: семьи диверсифицируются на "доноров" и "реципиентов". Можно встретить и то, что некогда плотные и нагруженные в экономическом плане отношения между родственниками под давлением обстоятельств постепенно пустеют, формализуются, а иногда и сводятся на нет. Причин тому несколько. Родственники, которые живут в отдалении, стали реже общаться из-за дороговизны поездок. Новые порядки устранили прежние дефициты и особые способы их получения и распределения среди близких и знакомых людей. Раньше делились тем, что удавалось достать или изготовить по месту работы. Сейчас, когда эти ресурсы истощились или доступ к ним ослаб, помочь другим – значит "оторвать" от себя, урезать собственное потребление. Поэтому люди, понимая сложившиеся обстоятельства, не решаются лишней раз что-нибудь попросить и сторонятся разговоров на эти темы.

Выразительно реконструировал подобную ситуацию кубанский респондент: *"Сейчас связи между людьми, даже родными, рвутся, ломаются. Ну, вот я вам из своей жизни расскажу. Вот, поеду я к братьям в станицу, – к Ване, к Сереже. Один, Ваня, работал шофером. У него 2500 рублей был заработок. Но плюс к тому была у него какая-то побочная веточка дохода, заработка. И из этой веточки, смотришь, и мне что-то перепало. Ну, скажем, песка или гравия мне он прямо ко двору подвезет, сгрузит. Так и Сергей, второй брат. Он работал токарем, классным токарем был. Если мне надо, скажем, отопление в хате сделать, он и сгоны выточит, и краны достанет, и разные фитинги, сальники и прочее. И так по мелочам, копеечка к копеечке собирается, экономится и можно потихоньку строиться, можно жить и жизнь как-то планировать, на что-то надеяться. А сейчас – все! Братья на пенсии оба. Уж помощи бывлой от них нет. Кончилось. Пенсия у них небольшая. И не займешь у них при нужде. И не обсуждается меж нами это дело. И он даже не скажет, есть ли у него сейчас деньги и сколько их. Вот до чего нас, родных братьев, жизнь довела! Правильно, он боится, что останется без ничего. Отказать, вроде, не откажет, но дать ему, по сути дела, нечего. И не даст. Это опасно – деньги сейчас в долг давать. И через это люди, даже родные люди, – разбегаются, разъединяются. Это обидно и неправильно. Но что ж поделаешь, надо подчиняться времени..."* (Михаил Г.).

Другая причина охлаждения родственных чувств заключается в расслоении людей, в их неравном положении на шкале успеха. Не выполняется правило "ответного хода", – кто-то постоянно должен выступать в роли "благодетеля", а "подопечный" сделать это не в силах. Разные судьбы, – если они не касаются особо близких людей, – как правило, непоправимо расходятся. Начинается рациональное взвешивание действий и контрдействий. Скажем, если тех, кто временно попал в полосу неудач, родня поддержит, то от тех, кто в такой ситуации опустился (запил, постоянно не работает, бродяжничает), предпочтут с тяжелым вздохом отвернуться. Им демонстративно стараются поначалу немного помогать, подкармливать – это своеобразное "подавание" и, одновременно, стремление откупиться. В материалах проекта записан кейс (тверское село): раз в три месяца пенсионерка передает с оказией в районный центр мешок картошки и коробку яиц для своей спившейся сестры, а также подкармливает бывшую подругу, которая также в последнее время сильно запила. Но гораздо чаще продукты передаются брату, в которых он, имея свое хозяйство, и не столь нуждается. Другой пример: молодая семья из саратовского села систематически обрывает отношения с "неблаговидными" родственниками по линии мужа, и только сыновний долг заставляет мужа что-то изредка выделять своей пьющей матери. Но в значитель-

ном объеме продукты направляются родственникам жены, заметно участвующим в делах этой семьи. Сам хозяин считает: *"Дешевле изредка что-нибудь подбросить своим родным и считаться "завзавшейся родней". Ведь полностью прокормить еще и их я не смогу, а ходить к ним и помогать – сам сопьемся"*.

Но помощь "слабому" родственнику может быть использована и во благо семейного хозяйства. Например, хозяйка одной кубанской семьи, поставив на ежедневное довольствие своего брата, инвалида первой группы, и его семью, получила в его лице бесплатную рабочую силу. Брат много помогает на стройке дома для своего племянника, работает на огороде сестры и привлекается для всякой грязной и объемной работы. С определенной натяжкой такие отношения можно считать "семейным батрачеством", однако за недостатком подобных примеров нам трудно судить о распространенности и социальной значимости подобного явления.

Большое значение в сетях поддержки имеет институт соседства и соседского кооперирования. Сельская повседневность всегда подразумевала важность института "соседства". Соседи на одной улице, если они не были в состоянии вражды, разделяли многие хозяйственные заботы, а также являлись неременными участниками будничных посиделок и семейных торжеств. Эта практика, претерпев некоторые изменения, сохранилась и сейчас. В нижегородском селе можно было наблюдать несколько семей, которые вместе с соседями выходят на сенокос, заготавливают дрова на зиму. В саратовском селе также по-соседски хозяйки выезжают на ближайший районный рынок со сметаной и творогом, а иногда берут с собой товар той хозяйки, которая сама не смогла с ними поехать (занятость по работе или уход за маленьким ребенком). На Вологодчине в моменты, когда перед отелом корова не дает молока, соседи приспособились поочередно снабжать им друг друга, чтобы не оставлять семью на это время без молочного рациона и не тратить деньги на эти цели. Иногда, чтобы добиться бесперебойного обеспечения семьи мясом, несколько хозяйств договариваются об откорме поросят. Они одновременно заводят свиней, чтобы затем резать их по очереди, каждый раз выделяя доли свинины членам этого неформального кооператива. На Кубани традиция организации "помочей" односельчанам, ведущим строительные и отделочные работы, стала одним из решающих факторов расцвета жилищного строительства, которое вряд ли приобрело такие масштабы в случае денежной оплаты всех работ.

Помощь и сочувствие соседей не обходят стороной немощных людей, с которыми роднит прожитая вместе жизнь. Хозяйки не забывают занести баночку молока или ведро яиц одинокой престарелой соседке. Память о прежней дружбе может передаваться следующему поколению. Так, в саратовском селе руководитель хозяйства не оставляет без внимания просьбы старого колхозника на том основании, что когда-то его родители соседствовали с этой семьей. Традиционное село не разучилось всем миром приходить на выручку попавшим в беду. В нижегородском селе со всех дворов был организован сбор денег и вещей в адрес механизатора, у которого пожаром был уничтожен дом и вся усадьба. К людским пожертвованиям погорельцам добавилась помощь колхоза и районных властей. Не менее шести раз организовывались строительные "помочи". И за короткое время дом, баня, надворные постройки были отстроены заново. В этом селе не обошли вниманием и ситуацию, когда у колхозного ветврача пала корова. Люди собрали треть необходимой суммы денег для покупки новой. Разумеется, здесь просматривается и рациональный расчет, – учтена грядущая роль ветеринара в обслуживании хозяйского стада.

Бартер между семьями более гибок и эффективен по сравнению с бартером между предприятиями. Он не требует точных просчетов и вычисления объемов взаимных поставок. Он не предполагает точных сроков, но вместе с тем работает весьма четко. Он обладает свойством самонастраиваемости, – буднично, без напряжения и денежных затрат решается множество встающих перед семьей проблем. Этот социальный механизм обладает мощным стабилизирующим действием в периоды экономических спадов и кризисов. Когда плохо оплачивается труд в общественном секторе, семья может компенсировать эти потери за счет своего хозяйства. И здесь такая простая кооперация, основанная на традициях и здравом смысле, служит хорошим подспорьем. Обмены в кубанском сельском социуме вышли за территорию одного села и приобрели региональную специализацию. Семьи объединяются и едут за сотню километров не для того, чтобы что-то продать, а чтобы выгодно обменять свою натуроплату, которую выдали в колхозе, на то, что имеется в избытке в отдаленной местности. Это, разумеется, вынужденные и архаичные меры, паллиативно заменяющие нормальные денежные расчеты и полноценные товарные отношения, но они дают свою социальную рентабельность. Вот фрагмент соответствующего нарратива: *"А рис сюда везут с юга Кубани, километров за 80–100, из рисосеющих колхозов. Там им дают в счет натуроплаты рис, как нам за обработку свеклы дают сахар. Дадут шесть–семь мешков риса ему – он же их не съест. А я свой сахар не осилю. Вот мы с ним и меняемся. Им, приедем, нужен сахар, картофель, грецкие орехи. Они кооперируются – несколько хозяев – и едут сюда, по два–три человека. Обычно здесь очень хорошо идет на обмен сахар. А у нас сахар меняют на яблоки, зимой – килограмм на килограмм. Хорошие, красные такие яблоки! И думаешь: "Да что там ведро сахара, Бог с ним!" На восемь килограммов сахара, на ведро, идет восемь килограммов яблок. А это уже не ведро, а полтора ведра! Это ж так много! И в то же время ты же никуда не едешь ради этих яблок, не тратишь время, деньги. Потому что денег – жалко. Думаешь: "Да что там яблоки – обойдемся!" А на сахар поменять их не жалко"*. (Любовь К.).

Российское село, впитавшее в повседневный обиход многовековые нормы общинности и коллективизма, не утратившее окончательно относительной прочности семейных связей и норм традиционной семьи, выживает сегодня именно благодаря этим социальным силам. Именно они и образуют феномен "социального капитала". Именно социальный капитал, воплощенный в механизме межсемейных отношений, выполняет компенсаторную функцию, придает устойчивость семейной экономике в условиях, когда сфера действия более развитых форм обмена, основанных на денежном обращении, резко сокращается. В переходные периоды возврат к более примитивным формам хозяйственной жизни выступает как мощный стратегический фактор<sup>1</sup> обеспечивающий выживание и сохранение экономического потенциала семьи для последующего встраивания в новую систему экономических отношений.

*С. В. Круглов*

## **РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ МАСЛОУ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Социальная теория мотивации базируется на методологических принципах, разработанных А. Маслоу и его последователями. Рассмотрим данные принципы.

В современных условиях стало общепринятым разделять потребности в своей иерархии на два крупных системных блока: 1) дефицитные потребности – физиологические, безопасности и социальные; 2) потребности самоуважения и самореализации (роста и развития).

Базовыми потребностями А. Маслоу считал физические потребности. Последние определяют как отправную точку социологической теории мотивации. При этом базовые потребности обычно рассматриваются как специфические потребности, которые принято называть физиологическими позывами (*drives*). Маслоу подчеркивает, что наука стоит перед необходимостью постоянного пересмотра устоявшихся представлений об этих потребностях, и эта необходимость продиктована результатами исследований, проводившихся по двум направлениям. Мы говорим здесь, во-первых, об исследованиях в рамках концепции гомеостаза, и, во-вторых, об исследованиях, посвященных проблеме аппетита (предпочтения одной пищи другой), продемонстрировавших нам, что аппетит можно рассматривать в качестве индикатора актуальной потребности, как свидетельство того или иного дефицита в организме<sup>20</sup>.

Подчеркивается возрастание мотивационной роли потребности в безопасности. Доказывается, что после удовлетворения физиологических потребностей, их место в мотивационной жизни индивидуума занимают потребности другого уровня, которые в самом общем виде можно объединить в категорию безопасности (потребность в безопасности; в стабильности; в зависимости; в защите; в свободе от страха, тревоги и хаоса; потребность в структуре, порядке, законе, ограничениях; другие потребности).

Подобно физиологическим потребностям, позывы безопасности (желания безопасности) также доминируют в организме. Они могут узурпировать право на организацию поведения, подчинив своей воле все возможности организма и, нацелив их на достижение безопасности, и в этом случае мы можем с полным правом рассматривать организм как инструмент обеспечения безопасности. Рецепторы, эффекторы, ум, память и все прочие способности индивидуума в данной ситуации превращаются в орудие обеспечения безопасности. Также, как в случае с голодным человеком, главная цель не только детерминирует восприятие индивидуума, но и предопределяет его философию будущего, философию ценностей. А. Маслоу подчеркивает, что для такого человека нет более насущной потребности, чем потребность в безопасности. Если это состояние набирает экстремальную силу или приобретает хронический характер, то мы говорим, что человек думает только о безопасности<sup>21</sup>.

Далее выделены потребности в принадлежности и любви. А. Маслоу отмечает, что после того, как потребности физиологического уровня и потребности уровня безопасности достаточно удовлетворены, необходимо актуализировать потребность в любви, привязанности, принадлежности. Здесь мотивационная спираль начинает новый виток. "Человек как никогда остро начинает ощущать нехватку друзей, отсутствие любимого, жены или детей. Он жаждет теплых, дружеских отношений, ему нужна социальная группа, которая обеспечила бы его такими отношениями, семья, которая приняла бы его как своего. Именно эта цель становится самой значимой и самой важной для человека. Он может уже не помнить о том, что когда-то, когда он терпел нужду и был постоянно голоден, само понятие "любовь" не вызывало у него ничего, кроме презрительной усмешки. Теперь же он терзаем чувством одиночества, болезненно переживает свою отверженность, ищет свои корни, родственную душу, друга"<sup>22</sup>.

Следующая группа – потребности в признании. Отмечается, что каждый человек постоянно нуждается в признании, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, каждому из нас необходимы

<sup>20</sup> См.: Maslow A.H. A theory of metamotivation: the biological rooting of the value-life // J. humanistic Psychol. 1967. N 7. P. 93–127.

<sup>21</sup> См.: Maslow A.H. The influence of familiarization on preference // J. Exptl. Psychol. 1937, N 21. P. 162–180.

<sup>22</sup> Maslow A.H. The influence of familiarization on preference // J. Exptl. Psychol. 1937. N 21. P. 177.

и уважение окружающих нас людей, и возможность уважать самого себя. Потребности этого уровня подразделяются на два класса. В первый входят желания и стремления, связанные с понятием "достижение". Человеку необходимо ощущение собственного могущества, адекватности, компетентности, ему нужно чувство уверенности, независимости и свободы<sup>23</sup>. Во второй класс потребностей традиционно включают потребность в репутации или в престиже, потребность в завоевании статуса, внимания, признания, славы.

А. Маслоу доказывает, что удовлетворение потребности в оценке, уважении порождает у индивидуума чувство уверенности, собственной значимости, силы, адекватности. Создается уверенность в том, что он полезен и необходим в организации и обществе в целом. Одновременно неудовлетворенная потребность вызывает у работника чувство униженности, слабости, беспомощности. Последние, в свою очередь, служат почвой для уныния, определяют формирование невротического состояния.

Следующая группа потребностей – потребности в самоактуализации. В данном контексте развивается теоретическая доктрина Курта Гольдштейна<sup>24</sup>. Здесь термин "самоактуализация" употребляется как стремление человека к самовоплощению, к актуализации заложенных в нем потенциалов. Это стремление можно назвать стремлением к идиосинкразии, к идентичности.

Безусловно, у разных акторов данная потребность выражается по-разному. Один человек желает стать идеальным родителем, другой стремится достичь спортивных высот, третий пытается творить или изобретать<sup>25</sup>. На этом уровне мотивации очертить пределы индивидуальных различий очень сложно. В то же время реализация данной потребности связана с тем, что человек должен быть тем, кем он может быть. Человеку необходимо соответствовать собственным возможностям и собственной природе.

Следующая группа потребностей определяется потребностями в познании и понимании. А. Маслоу заявляет, что у нас имеется достаточно оснований для того, чтобы констатировать: в основе человеческой тяги к знанию лежат не только негативные детерминанты (тревога и страх), но и позитивные импульсы – потребность в познании, истолковании и понимании, любопытство<sup>26</sup>.

Целый ряд ученых с теоретических позиций подтверждают данный тезис. "Потребность знать и понимать проявляется уже в позднем младенчестве. У ребенка она выражена, пожалуй, даже более отчетливо, чем у взрослого человека. Детей не нужно учить любопытству. Детей можно отучить от любопытства, и мне кажется, что именно эта трагедия разворачивается в наших детских садах и школах"<sup>27</sup>. Эксперименты Харлоу с эмпирической точки зрения подтверждают данную гипотезу<sup>28</sup>.

Удовлетворение когнитивных потребностей создает базу для чувства глубочайшего удовлетворения, оно становится источником высших, предельных переживаний. Доподлинное счастье человека связано именно с этими мгновениями причастности к высшей истине.

Завершающая группа потребностей связана с эстетическими потребностями. Данные потребности обнаруживаются практически у каждого здорового человека, они определяют духовное развитие и развитие духовной культуры. Свидетельства существования эстетических потребностей можно обнаружить в любой культуре, на любой стадии развития человечества, начиная с первобытного человека

Необходимо согласиться с А. Маслоу, что потребности роста присущи личности, ее внутренним характеристикам. Согласно принципу иерархии, потребности каждого нижнего уровня становятся актуальными для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Высшая потребность, собственно человеческое в человеке, – самореализация. В своей книге "Мотивация и личность", вышедшей в 1943 году, А. Маслоу писал: "Музыкант должен сочинять музыку, художник должен рисовать, поэт должен писать стихи, если они хотят быть полностью счастливы. Человек должен быть тем, кем он может быть. Эту потребность мы можем назвать самореализацией. Это относится к желанию самовыражения, а именно, к тенденции человека актуализироваться в том, кем он может потенциально быть... желание становится все больше и больше тем, кем он является, становится полностью тем, кем он способен стать".

В современных условиях является актуальным применение теории мотивации развития личности. Необходимо учитывать основные черты, присущие самоактуализирующимся (саморазвивающимся) личностям: 1) более адекватное восприятие действительности, свободное от влияния актуальных потребностей, стереотипов и предрассудков, интерес к неизведанному; 2) принятие себя и других такими, какие они есть, отсутствие искусственных, защитных форм поведения; 3) спонтанность проявлений, простота и естественность; 4) деловая направленность; 5) склонность к одиночеству; 6) автономия и независимость от окружения; 7) устойчивость под воздействием деструктивных сил; 8) свежесть восприятия; 9) предельные переживания, характеризующиеся ощущением исчезновения собственного "я"; 10) чувство общности с человечеством в целом; 11) дружба с другими самоактуализирующимися людьми; 12) демократичность в отношениях; 13) готовность учиться у других; 14) устойчивые моральные нормы; 15) "философское" чувство юмора; 16) критичность или некоторый космополитизм.

<sup>23</sup> См.: Rand A. The Fountainhead. Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1943.

<sup>24</sup> См.: Goldstein K. The Organism. New York: American Book, 1939.

<sup>25</sup> См.: Young P.T. Appetite, palatability and feeding habit. A critical review, Psychol. Bull, 1948. P. 45.

<sup>26</sup> См.: Maslow A.H. Toward a Psychology of Being. New York: Van Nostrand Reinhold, 1968.

<sup>27</sup> Goldfarb W. Psychological privation in infancy and subsequent adjustment. Am. J. Orthopsychiat, 1945. № 15. P. 247–255.

<sup>28</sup> См.: Honey K. Neurosis and Human Growth. New York: Norton, 1950.

Социальные методы мотивации трудно определить и еще труднее анализировать. В социологической литературе имеются различные точки зрения на современное социальное проявление мотивации.

Ряд ученых полагают, что мотивация – это социально-трудовой контекст проявления стиля поведения индивида. Подчеркивается, что мотивация направлена на изменение существующего мотивационного ядра работников, определяющего мотивационный потенциал сотрудников организации. Данные ученые подчеркивают, что социологический анализ мотивации должен быть сосредоточен на факторах, направляющих и стимулирующих деятельность индивида<sup>29</sup>.

Другие ученые доказывают, что мотивация это мера усилий индивида после того, как он выбрал определенный стиль поведения. Данная группа ученых подчеркивает, что методологически важнейшей задачей социолога является исследование социального аспекта целевой направленности мотивации трудовой деятельности работников<sup>30</sup>.

Третьи ученые доказывают, что мотивация определяется устойчивостью трудового поведения работника, т.е. тем, как долго индивид будет действовать, исходя из тех или иных интересов и мотивов. Доказывается, что основа понимания мотивации лежит в значении слов "потребность", "побуждение", "вознаграждение" и во взаимоотношении между ними. Потребности создают побуждения, нацеленные на получение вознаграждения, в этом и заключается основа мотивации<sup>31</sup>.

В рамках данной концепции ученые доказывают, что мотивация затрагивает область, которая определяет начальные предпосылки трудовой деятельности, ее силу, ее устойчивость, ее направленность и его прекращение, а также какого рода субъективные реакции организма сопровождают эту деятельность<sup>32</sup>.

Проанализировав современные методологические подходы по проблеме мотивации труда несложно заметить, что:

- различия во взглядах на социальные факторы мотивации у разных теоретиков незначительные, все концепции строят свои исследования на классических основах теории А. Маслоу;
- проявление мотивации исследователи, как правило, связывают со стилем поведения, стилем трудового поведения и результативностью труда;
- все методологические школы в мотивацию включают целевую направленность трудовой деятельности;
- мотивация есть результат событий и процессов, которые являются по отношению к индивидам как внутренними, так и внешними.

В рамках современных парадигм процесс мотивации рассматривается в рамках следующей схемы: "неудовлетворенная потребность – устанавливаемая цель – предпринимаемые действия – достижение цели"<sup>33</sup>. Эффективности мотивации способствуют опыт и ожидания. Когда мотивационный менеджмент достигает поставленной цели, технологии мотивирования повторяются. В случае же неопределенности или провала осуществляется поиск других управленческих средств. Способность человека правильно оценивать равнозначность настоящей и предыдущей ситуации и будет лежать в основе степени успеха мотивационного менеджмента.

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Быченко Ю.Г.</i> СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА .....	3
<i>Виноградский В.Г.</i> ИНСТРУМЕНТАРИЙ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ДЕНЕЖНОЙ КУЛЬТУРЫ: ТЕКСТ И МЕТОДИЧЕСКИЙ КОММЕНТАРИЙ .....	15
<i>Баландина Т.М.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ДИНАМИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ .....	24
<i>Музалевский В.М.</i> ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОТНОШЕНИИ ПАЦИЕНТОВ К НЕГОСУДАРСТВЕННЫМ МЕДИЦИНСКИМ УЧРЕЖДЕНИЯМ .....	35
<i>Горбунова Н.В.</i> САМОРАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ РОССИИ .....	47
<i>Афанасьев Д.Б.</i> СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	57
<i>Васильев М.Б.</i> СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ЕГО РОЛЬ В ПОВСЕДНЕВНЫХ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРАКТИКАХ .....	61
<i>Круглов С.В.</i> РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ МАСЛОУ В СО-	73

<sup>29</sup> См.: Atkinson John W. An Introduction to Motivation. New York: Van Nostrand Reinhold, 1964.

<sup>30</sup> См.: Bindra D. Motivation: A Systematic Reinterpretation. New York: Ronald Press, 1959.

<sup>31</sup> Аширов Д.А. Трудовая мотивация. М.: Проспект, 2005. С. 3.

<sup>32</sup> См.: Nebraska Symposium on Motivation / Ed. by Jones Marshall, R. Lincoln: University of Nebraska Press, 1955. P. 14.

<sup>33</sup> Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. М.: ЭКМОС, 2000. С. 133.

ВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ .....