

**ЧЕЛОВЕК**  
.....  
**СООБЩЕСТВО**  
.....  
**УПРАВЛЕНИЕ**

Научно-информационный журнал

**№2 · 2007**

# ЧЕЛОВЕК СООБЩЕСТВО УПРАВЛЕНИЕ

Научно-информационный  
журнал

# 2-2007

Издается с марта 1999 г.  
Периодичность – 4 номера в год

Свидетельство о регистрации  
№Р2829 от 16 марта 1999 г.  
выдано Северо-Кавказским  
региональным управлением  
по СМИ

#### Учредитель:

Кубанский государственный  
университет

#### Адрес редакции:

350040, г. Краснодар,  
ул. Ставропольская, 149, к. 404-н  
Тел.: (861) 219-95-63

#### Адрес издателя:

350040, г. Краснодар,  
ул. Ставропольская, 149  
Кубанский государственный  
университет

Статьи для публикации  
принимаются  
по электронному адресу:  
chsu1999@yandex.ru

Дизайн обложки:  
С.Г.Ажгихин, М.Н.Марченко  
Оригинал-макет:  
Д.А.Хрипков

Отпечатано в типографии  
Кубанского государственного  
университета  
Краснодар, Октябрьская, 25

Подписано в печать 28.02.2007  
Уч.-изд. л. 10,03. Усл. печ. л. 10,17  
Тираж 1000 экз. Заказ №

#### Главный редактор:

**Е.В.Морозова**, д-р филос. наук, профессор

#### Редакционный совет:

**Т.А.Алексеева**, д-р филос. наук, проф. (МГИМО (У)); **Л.А.Арутюнян**, д-р филос. наук, проф. (Ереванский ГУ); **В.А.Бабешко**, д-р физ.-мат. наук, проф., академик РАН (Кубанский ГУ); **А.А.Бодалев**, д-р психол. наук, проф., академик РАО; **А.А.Гаврилов**, д-р экон. наук, проф. (Кубанский ГУ); **С.Деллер**, PhD, проф. (университет Висконсин – Мэдисон, США); **В.В.Знаков**, д-р психол. наук, проф. (Институт психологии РАН); **Я.Л.Коломинский**, д-р психол. наук, проф. (Белорусская академия образования); **Л.Е.Лаптева**, д-р юр. наук, проф. (Институт государства и права РАН); **А.А.Стризов**, д-р филос. наук, проф. (Волгоградский ГУ); **П.М.Хакуз**, д-р филос. наук, проф. (Кубанский ГТУ); **А.Ю.Чирг**, проф. (Адыгейский республиканский государственный институт гуманитарных исследований); **В.К.Шаповалов**, д-р пед. наук, проф. (Северо-Кавказский ГТУ); **В.Ю.Шпак**, д-р филос. наук, проф. (Ростовский ГУ); **Е.Р.Ярская-Смирнова**, д-р социол. наук, проф. (Саратовский ГТУ).

#### Редакционная коллегия:

**О.А.Оберемко**, зам. гл. редактора, канд. социол. наук, доц.; **Г.С.Курбатова**, отв. секретарь; **Т.Т.Авдеева**, д-р экон. наук., проф. **В.П.Бедерханова**, д-р психол. наук, проф.; **А.И.Приходько**, д-р техн. наук, проф.; **А.М.Ждановский**, канд. ист. наук, проф.; **А.А.Лузаков**, канд. психол. наук, доц.; **З.И.Рябкина**, д-р психол. наук, проф.; **В.М.Юрченко**, д-р филос. наук, проф.

# 2-2007

## Содержание

### **ГЕНДЕРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

*Тёмкина А.А.* Постсоветский гендерный порядок: девственность vs. свобода до брака? ..... 4

### **СОЦИОЛОГИЯ РЕФОРМ**

*Климова С.Г.* Ситуация в сельском хозяйстве в оценках россиян: заметны ли перемены?.....24

*Оберемко О.А.* Зоны актуальной ответственности: Типология ЛПХ, участвующих в ПНП «Развитие АПК» ..... 40

*Дорофеева З.Е.* Пенсионные стратегии в трансформирующемся обществе ..... 58

### **РЫНКИ ТРУДА**

*Козина И.М.* Подбор персонала: внутренний и внешний рынок ..... 66

*Евстигнеева Н.В.* Карьерное пространство на российском рынке труда ..... 79

### **СОЦИАЛЬНАЯ ТЕОРИЯ**

*Кожемякин Е.А.* Институциональные дискурсы: программа сравнительного исследования ..... 96

*Сапонов Д.И.* Понятие рациональности в веберовской и неомарксистской традициях ..... 107

**РЕФЕРАТЫ ..... 119**

**SUMMARY ..... 121**

## ПОСТСОВЕТСКИЙ ГЕНДЕРНЫЙ ПОРЯДОК: ДЕВСТВЕННОСТЬ VS. СВОБОДА ДО БРАКА?

.....

А.А. Темкина<sup>1</sup>

Быть армянкой — это в первую очередь принадлежность к истории, культуре, быть армянкой означает нести на себе всю тяжесть истории и вместе с тем миссию нации... это означает быть представителем маленькой страны, где много проблем и в то же время богатая самобытная культура, которую нужно защитить, сохранить. Сохранить культуру и при этом жить современно, не потерять найденного и быть в состоянии создавать новое, передовое как в культуре, так и в науке — вот наша задача. Так что быть армянкой трудно (40 лет).

Мы не самостоятельны, мы не независимы, у нас есть какая-то боязнь. Я не знаю, отчего это идет, это опять пережитки старого (30 лет).

Быть армянкой — это жертвовать собой во имя наших традиций, но при этом я... за бóльшую свободу (21 год).

В этой статье<sup>2</sup> реконструируется сексуально-гендерный порядок в Армении и его изменения 1990-х — начала 2000-х гг. Реконструкция осуществ-

---

<sup>1</sup> Темкина Анна Адриановна — профессор факультета политических наук и социологии Европейского университета в Санкт-Петербурге. Электронная почта: temkina@eu.spb.ru.

Текст принят к публикации 28.02.2007.

<sup>2</sup> Публикация представляет собой фрагмент подготовленной к печати книги: Темкина А. Сексуальная жизнь женщины: между подчинением и свободой? (Социологические исследования гендерных отношений) СПб.: Изд-во Европейского ун-та в Санкт-Петербурге, 2007 г. Текст написан на основе 42 биографических интервью с жителями Еревана, собранных в ходе реализации проекта «Трансформации сексуальных практик в Армении», осуществленного в 2004 г при финансовой поддержке Фонда К. и Дж. МакАртуров.

вляется для того, чтобы ответить на вопрос: каким образом происходила модернизация традиционных гендерных отношений в советский период и каким образом гендерная традиция изменяется в ходе постсоветского строительства национального государства.

В Республике Армения контекст постсоветских трансформаций определяется национальным строительством, десоветизацией, последствиями борьбы за Нагорный Карабах и военными действиями (1991–1994 гг.), неблагоприятной геополитической обстановкой, развитием рыночных отношений и экономическим кризисом, социальной поляризацией населения и массовыми миграциями, взаимодействиями с диаспорой и усилением роли церкви. 1990-е гг. описываются в интервью как годы тяжелых бытовых условий, потери работы, отъезда членов семей за пределы страны. О жизни в Ереване в начале 1990-х гг. рассказывает женщина 27 лет:

*Были дни, что вообще света не было... были дни, два часа утром, вечером. Первая зима для всех была неожиданная, т.е. никто предположить не мог, что зимой не будет света и не будет тепла. Это был первый удар... обыкновенные печи-буржуйки, и мы благодаря этому в эту зиму выжили... Мы все вместе там жили. И вот как-то выжили эту зиму. Потом уже дальше люди привыкли. До сих пор, кстати, запасаются дровами, очень многие до сих пор топят печи, особенно у кого дети маленькие, потому что пеленки не успевают высохнуть, дома холодно. Потому что, во-первых, очень большие затраты электроэнергии и в финансовом смысле, и вообще всю квартиру не обогревает... У нас газ отключили и начались эти кошмары — перебои со светом, а уж потом его полное отсутствие. Но этот шок я, конечно, никогда не забуду. Скажем так, из цивилизованной жизни сразу в это состояние — не знаешь, вот, что делать, как быть (пилотажное интервью 2001 г.)<sup>3</sup>.*

Исследуя период трансформации в Армении, Г. Погосян утверждает, что реформирование экономики привело к существенной деиндустриализации страны [7]. «Трансформационный спад», с точки зрения Г. Погосяна, был вызван доминированием «верхушечных» реформ в условиях неблагоприятной геополитической обстановки, последствиями чего стало расслоение населения и массовое распространение «новой бедности». Реформирование политических институтов привело к формированию политического плюрализма, однако политическое участие граждан остается невысоким, а отношение к партиям в основном негативным. Значительная часть трудоустроенного населения относится к категории бедных, низкий уровень зарплат не дотягивает до прожиточного минимума. Такая ситуация содержит высокий потенциал социального напряжения, который смягчается посредством привлечения помощи мирового армянства. Другой аспект смягчения напряжения связан с феноменом массовой миграции. Несмотря на множество ее негативных последствий (депопу-

<sup>3</sup> В последующие годы городская инфраструктура начала восстанавливаться.

ляция, моноэтнизация, старение населения), она позволяет решить некоторые социальные проблемы за счет финансовой помощи со стороны мигрантов. По мнению Г. Погосяна, для общественного сознания переходного периода характерен недостаток консолидации, которая редуцирована к трем историческим проблемам: геноциду, независимости Карабаха, первому христианскому государству. По другим параметрам наблюдается раздвоенность общественного сознания, которая коренится в «расколотости» социума, геополитическом и историческом позиционировании. В этих условиях особенно актуальным становится формирование новой национальной идентичности.

Более подробный анализ трансформационных процессов выходит за рамки данной работы (см. также [1, 12, 15, 16] и др.), здесь нас интересует влияние социальных трансформаций на изменение гендерного порядка и социальной организации сферы сексуальных отношений. В этот период повышается значимость родственных связей и ближайшего окружения, в том числе поддержки со стороны постоянно проживающих за границей родственников. «На сегодняшний день женщина находится в „контрактных“ (имеется ввиду гендерный контракт. — А.Т.) отношениях прежде всего со своей семьей или своими социальными сетями» [4, с. 256]. В гендерном контракте значима роль мужа-кормильца, которая проблематизирована в условиях массовой безработицы. Эта роль вынуждает мужчин к временной миграции, зачастую приводящей к созданию других семей в местах миграции и разрушающей семью в Армении.

Как и в других постсоветских странах, эксперты и информанты изменениям гендерных отношений и трансформации в сфере сексуальности дают диаметрально противоположные оценки: кто-то отмечает усиление традиционализма, а кто-то — усиление эгалитарных и либеральных тенденций. Патриархатные тенденции описываются следующим образом: «покорность, беспрекословное подчинение старшим, в первую очередь мужчинам: отцу, брату — до замужества, а после замужества — родителям мужа, брату мужа, мужу, после рождения детей — полное и беззаветное служение и подчинение интересам детей» [6, с. 126]. На фоне усиления традиционализма и его проблематизации происходит артикуляция альтернативных гендерных норм и практик сексуального поведения, которые озвучиваются как социально стратифицированные в зависимости от принадлежности к социальному слою и от места проживания.

К основным аргументам, которые доказывают усиление традиционализма, относят следующие: повышение роли семьи в условиях экономического кризиса; уменьшение роли государства, поддерживавшего баланс гендерных ролей; усиление роли национальной идентификации, которая включает традиционалистские гендерные компоненты, в том числе религиозные; отток образованного и наиболее модернизированного населения; ослабление межкультурных и межнациональных коммуникаций; геосоциальная замкнутость национального сообщества. Н. Шахназарян объясняет тенденции маскулинизации и ори-

ентации на традицию тем, что они выступают способом организации действительности и залогом определенной стабильности. Эти стратегии позволяют противостоять страху перед неуправляемыми инновациями и перед потерей контроля [11]. С кризисной ситуацией связывается возрастающая ответственность женщины и усиление ее традиционных ролей, поддерживающих домохозяйство в условиях нестабильности. Как утверждает Н. Дадвик, для армян семья выступает средством сопротивления культурному, ассимиляционному и физическому уничтожению [14]. В переходный период, в отсутствие гражданской традиции, возрастает роль семьи как ячейки выживания, кооперации и солидарности. Как реакция на кризис усиливается родственная и семейная сплоченность, одновременно возрастает нагрузка женщин в бытовой сфере. Н. Дадвик, исследуя национальную идентичность армян, указывает, что родство и общая история, а не территориальные границы считаются основанием армянской нации. Многие армяне полагают, что национальный характер и судьба определяются генетически унаследованными характеристиками, которые содержатся «в крови» [13], и потому семья занимает важнейшее место в идеологии национального государства. А. Мхитарян, отмечая усиление патриархатных тенденций, дает этому следующее объяснение: «Культ семьи в Армении имеет глубокие исторические корни. В условиях отсутствия государственности она обеспечивала выживаемость как индивидуальную, так и нации. В современных же условиях, которые воспринимаются как кризисные, семья становится ячейкой выживания и безопасности. Сама семья понимается как широкая сеть родственных связей и система взаимной поддержки. Она включает родителей, братьев и сестер, других родственников. Исполнение гендерной роли подчинено требованиям и интересам семьи» [5].

Аргументы, которые обосновывают контртрадиционалистские тенденции, таковы: увеличивается безработица и массовая миграция мужчин, поэтому усиливается вынужденная экономическая активность женщин-добытчиков, ответственных за семью; появляются новые рабочие места для женщин, в том числе в рамках программ развития, и новые образовательные возможности; формируется слой карьерно-ориентированных женщин; существует женское движение и проявляется некоторая политическая активность; возникают новые формы семьи (в том числе гражданские браки). Информантка рассказывает о 1990-х гг.:

*После окончания института, когда я поступила на работу, а там я очень хорошо зарабатывала, в этот период были делегации, я с ними работала как синхронный переводчик и неплохо зарабатывала... В принципе, я могу сказать, что я содержала семью (32 года).*

Н. Шахназарян отмечает тенденцию к установлению новых, более эгалитарных и индивидуалистически ориентированных гендерных установок [11, с. 94]. С точки зрения автора, на изменение оказывают влияние распростра-

нение ценностей западной культуры, а также участие женщин в войне [10, 11]. Как указывает Н. Дадвик, во многих случаях дестабилизируются отношения власти в семье, некоторые расширенные семьи распадаются, возникают семьи с одним кормильцем, транснациональные семьи, полигамные семьи [14, р. 239]. Меняется форма семьи, современная молодежь часто предпочитает отдельное проживание от родителей, образованные женщины ориентированы не только на семью и вынужденную работу, но и на собственную карьеру. Многие гендерные нормы в обществе находятся в процессе переопределения и переговоров между разными агентами, утрачивается ранее существовавший консенсус относительно образцов сексуального поведения. Претерпевает изменения национальная традиция в своем гендерном измерении. С одной стороны, западное (иногда и российское) влияние оценивается как ввергающее страну в хаос, уничтожая национальные ценности, с другой — гендерная национальная традиция модернизируется, появляются новые сценарии и дискурсы о сексуальности, в повседневности широко обсуждаются ранее закрытые проблемы девственности.

При этом контроль над женщинами добрачного и репродуктивного возраста, составляя ядро гендерного порядка, продолжает выступать важным механизмом поддержания семейно-родственных связей. По свидетельству информанток, контроль имеет тенденцию к ужесточению в связи с усилением национально-этнических стереотипов в ходе строительства национально-го государства. В частности, проблематизирована и обострена категория девственности:

*Эта проблема углубляется. То есть несколько лет назад не так обращали внимание, сейчас какие-то более строгие нравы пошли, не знаю, может, это зависит от того, что мы все-таки отделились и обособились. Как-то мы жили все-таки в общей культурной массе — это одно, а сейчас, когда мы обособлены, — нас вот стереотипы национальные этнические (45 лет).*

Контроль над женскими ролями и сексуальностью становится более заметным и более артикулированным. В этот период изменяется нарратив о девственности. Во-первых, ее сохранение и традиционный обычай «красное яблоко»<sup>4</sup> перестают быть рутинными и становятся предметом повседневных дебатов. Многие молодые девушки считают данный ритуал архаичным и унижительным, однако продолжают ему следовать, сохраняя добрачную девственность. Добрачные отношения оцениваются как риск, при котором, если жених откажется жениться, понижаются шансы девушки на нормальный брак и нормальные отношения в семье. Одна из стратегий совладания с данным риском озвучивается в нарративе о хирургическом восстановлении девственности.

<sup>4</sup> Публичный ритуал, подтверждающий девственность. Свекровь, удостоверившись в факте дефлорации в первую брачную ночь, должна отнести красное яблоко родителям невестки в знак благодарности за ее правильное воспитание.

Как следствие, звучит мотив возрастающего недоверия молодых людей к целомудренным девушкам, каждая из которых потенциально могла иметь добрачные отношения и затем восстановить девственность. Этот мотив принимает форму «моральной паники» по поводу разрушения базового основания гендерного порядка. Во-вторых, альтернативные стратегии допускают добрачные сексуальные отношения и для мужчин, и для женщин.

Рассмотрим более подробно стратегии отношения к добрачному сексу и сохранению девственности, которые видоизменяют центральный культурный код гендерных отношений в повседневном дискурсе.

### **Сохранение девственности как стратегия подчинения правилам**

В групповых интервью, проведенных автором вместе с армянскими социологами, молодые девушки, бурно обсуждая вопрос о девственности и ритуале «красное яблоко», высказывали самые разные мнения. Коллеги так же рассказывают о том, что в курсах по психологии, социологии, гендерным исследованиям и пр. этот вопрос бурно дебатруется молодежью. В проективных сценариях незамужних девушек младшей возрастной группы (19–23 года в 2004 г.), которые не имеют сексуального опыта, присутствуют значительные вариации в оценке добрачных отношений: от признания необходимости целомудрия до возможности вступать в отношения с женихом или осуществляя поиск подходящего партнера. Однако большинство девушек, независимо от своих взглядов, считают, что лично им девственность нужно сохранять, поскольку выполнение этого правила снижает вероятность последующего напряжения в семье. Их практические действия ориентированы на поддержание половозрастной субординации. Рассказывает преподавательница вуза (50 лет):

*Мы с ними (студентами) говорим, и я говорю: «Ну, неужели это не насилие, вот вы молодые девочки». И Вы знаете, что тут началось: «Ой, ради Бога, пусть посмотрят... и пусть знают, а то до конца жизни... с этой свекровью не разберешься, так что лучше пусть». Вот и меня поразило, что даже молодежь как-то считает, что вот надо и надо, и все.*

### **Хирургическое восстановление девственности как способ восстановления морального порядка**

Описание хирургического восстановления девственности имеет характер коллективного нарратива, хотя редко содержит отсылки к конкретному опыту. Информанты полагают, что гинекологи повсеместно практикуют операции, тайно восстанавливая утраченную девственность. Таким образом, восстанавливается моральный порядок и парадигмальные правила контроля, и недевственная девушка обретает шансы на нормальный брак:

*Завтра зашьют, и все будет нормально. Лишь бы никто не знал... Она знает, что если она не зашьется, если она не скроет, у нее не будет счастья...*

*«Ты очень хорошая. Ты хороший друг, ты хороший товарищ, ты хорошая любовница. Но в дом мне нужна девушка». Потому что надо вот, чтобы мать видела... (27 лет).*

Нарратив строится следующим образом. Девушка имела тайные сексуальные отношения, возможно собираясь выйти замуж, но отношения не сложились, или жених от нее отказался, и теперь у нее нет шансов выйти замуж. Другой вариант — девушка была изнасилована или вступила в отношения под давлением. Поэтому она прибегает к тайным операциям восстановления девственной плевы. Информантка 27 лет рассказывает историю подруги.

*Он лишил ее девственности... в какой-то степени изнасиловал... У нее был шок... Через несколько лет она влюбилась и собралась замуж... И буквально за два месяца до свадьбы она говорит мне: а можно найти врача, чтоб зашить-ся. И она вынуждена была это сделать. Не потому что она боялась скрыть от парня — она могла бы ему рассказать, своему будущему мужу, что вот это было бы так. Но только для того, чтобы не было конфликтов, чтобы для того, чтобы будущая семейная жизнь — не дай бог, завтра они поссорятся, он ей напомнит... что, извините меня, какая-то пленка разорвалась. Но это играло главную роль. (Дальше продолжает рассказывать о себе, как она раньше вела «свободный образ жизни») У меня был первый контакт с женщиной, который просто мне помог отделаться от девственности. (Позднее, под влиянием друзей, она пересмотрела свои взгляды, захотела создать семью.) Мне самой предлагали зашить-ся. Вот ребята, просто, чтобы хорошее для меня сделать — забесплатно хороший врач. Я... смотрела ошарашенная. И говорю: «Кого я буду обманывать?» Своего будущего мужа, своего будущего партнера или же Бога?*

О хирургическом восстановлении девственности рассказывают как об устоявшемся институте, правила которого всем хорошо известны. Девушка, которая лишилась девственности в условиях жесткого контроля над женской сексуальностью, с точки зрения информанток, имеет только две возможности: либо она имитирует девственность и тем самым встраивается в существующий гендерный порядок, либо она становится маргиналом, поскольку все жизненные шансы уже утрачены. Эту ситуацию комментирует молодая женщина:

*И вот когда у нас девочки теряют девственность раз, у них как бы такая установка, что — ну нету больше девственной плевы, ну какая разница — раз или сто раз? С одним или с многими — главное, что нет (девственности) (21 год).*

### **Усиление надзора как стратегия совладания с недоверием**

Манипулятивные стратегии порождают подозрения мужчин и старшего поколения. Считается, что многие девушки обманывают или могут обмануть женихов: Каждая вторая (недевственница. — А.Т.) говорит: *«Меня изнасило-*

вали... Могут не поверить и девственности... Все же знают, что есть эти операции» (27 лет). Эту ситуацию комментирует мужчина (42 года):

*Раньше все-таки была какая-то относительная уверенность в том, что... если она не ославлена, значит, скорее всего, девственница. Процентом на девянство девять она девственница. Сейчас есть большая... опасность ошибиться. Можно, как говорится, здорово наколоться. И поэтому парни очень нервничают по этому поводу. И для кого это важно — а для многих сейчас все это еще очень важно... они... не доверяют никому... они пытаются это проверить и перепроверить уже в сотый раз... Когда молодые люди собирались на них жениться, они наводили справки, они спрашивали соседей, им было очень важно, что эта девочка гуляет или не гуляет.*

Информанты рассказывают о том, что молодые люди и их родственники собирают информацию об интересующей их девушке, расспрашивают соседей и знакомых, выясняют, были ли у нее ранее другие привязанности. Оценка репутации девушки становится значимой: потенциально любая могла иметь сексуальные отношения. Как говорит одна информантка, в Армении произошла не сексуальная революция, а только сексуальное извращение произошло (смется) (32 года). В поддержании или разрушении репутации большое значение имеют слухи, сплетни, мнения одноклассников, соседей, знакомых.

*Это самая большая проблема. Не успеет встать с постели, бежит всем рассказывать. Это уже не вина женщины, а слабость мужчины (м, 38 лет).*

Социальное давление заставляет мужчин отказываться от привязанностей, чувств и индивидуального выбора:

*Это ломает парней. Вдруг узнает, что девушка, с которой он встречается не девственница, он не думает, что они любят друг друга, даже не сомневается. Приходят к парню говорят: «Она не девственница, отходи от нее». И он отходит как последний кретин, хотя он любит ее. Очень много таких эпизодов я видел в моей жизни. Это кошмарно (м, 21 год).*

Информанты рассказывают об оговорах, которые портили репутацию молодых женщин, независимо от реального поведения. Поскольку границы нормативного поведения размываются, девушки могут бывать в компании друзей-юношей, дружить, вместе проводить время. Но одновременно такое поведение может быть расценено как возможность вступить в сексуальные отношения, и оно потенциально угрожает репутации.

Сохранение девственности перестает быть безусловным не только в узком кругу, как это было в советское время, но и в обществе в целом. Однако контроль над женщиной в момент вступления в брак остается центральным компонентом гендерного порядка. Поэтому в случае нарушения правил используются «восстанавливающие» стратегии. Они в свою очередь ведут к повышению

недоверия и усилению надзора. Однако существует и стратегия, которая изменяет правила гендерного порядка.

### **Отказ от сохранения девственности как сознательная стратегия**

В некоторых биографиях девушек младшей и средней возрастных групп доброчные сексуальные отношения являются сознательным выбором, мотивированным не только последующим браком, но и романтическими чувствами, симпатией, сексуальным влечением и пр. Эти отношения чаще всего скрываются от окружающих, особенно от родителей, однако сами девушки оценивают их как нормальные, не испытывая чувства вины. Молодые женщины могут считать себя еще не готовыми вступить в брак, заводить детей, они могут быть не уверены в окончательном выборе партнера. Они используют контрацепцию и не скрывают от партнеров наличие сексуального опыта. Студентка 20 лет рассказывает о сексуальных отношениях со вторым партнером, который уговаривает ее выйти замуж, но она пока еще не уверена в глубине своих чувств и окончательности выбора. Женщина 30 лет, преподаватель вуза, рассказывает о сексуальных отношениях с будущим мужем до брака. Аналогичную историю рассказывает женщина 30 лет, врач по образованию. В таких биографических историях не только женщины, но и мужчины считают проблему девственности незначимой. Чаще всего они принадлежат к образованной культурной элите с высокой степенью социальной и географической мобильности. Либеральные практики сексуальности сходны с практиками современной российской молодежи, рассказы о жизни оформляются в сходные романтические, коммуникативно-партнерские и гедонистические сценарии, которые, однако, в Армении имеют ограниченное распространение. Данные молодые люди подчеркивают свое отличие от окружающих, они считают, что такое поведение не является типичным. Рассказывает женщина-филолог 30 лет:

*У него (мужа) очень... нетрадиционные взгляды, т.е. ему было все равно — я девственница или нет... если бы я это знала (!). Если бы я это знала, но откуда я знала, что мне такой попадет. Очень интересно, я была действительно очень удивлена, потому что нормальный армянский мужчина и вдруг так думает. И, кстати, у него до этого была подруга, и она была не девственница, он жил с ней сексуальной жизнью, кстати, и он бы женился на ней, но у них возникли разногласия... То есть он готов был на ней жениться — это подтверждает то, что это не просто слова.*

Молодые мужчины, которые индифферентно относятся к проблеме девственности, тем не менее выстраивают специальные стратегии разного отношения к женщинам:

*Лично у меня отношение не меняется — девственница или недевственница. Если (она) нравится, то еще лучше, что не девственница, тогда можно продолжать до конца. Если девственница — значит есть предел, который*

*я не перейду, потому что это может в дальнейшем сказаться на ней (м, 20 лет).*

Девственность, таким образом, физически и символически, как и в предыдущих поколениях, обеспечивает безопасность и обозначает границу допустимых сексуальных действий. Однако в начале 2000-х г. практики, позволяющие обеспечить систематический контроль над женской сексуальностью, постепенно перестают осуществляться. Контроль сохраняется, однако его легитимность оспаривается. Поэтому ужесточается надзор, который все равно уже не может дать предсказуемых результатов.

\* \* \*

Теперь рассмотрим, как в условиях ослабления центрального механизма, контролирующего женскую сексуальность, изменяется гендерный порядок в целом. В исследовании изменений гендерных и сексуальных отношений на основании интервью с экспертами и информантами можно выделить два поколения, переживших разный опыт сексуальной и гендерной социализации. Поколение 1965–1980 гг. рождения (25–38 лет на момент исследования) — это поколение кризисного переходного периода. Формативные годы этих людей пришлось на наиболее тяжелый период, когда повседневная жизнь во многом определялась необходимостью выживать. Наряду с сохраняющимся парадигмальным сценарием среди образованных женщин этого поколения повышается значимость заработка и карьеры, происходят конфликты по поводу власти в семье и попытки ее переопределить. В сфере сексуальных отношений легитимными становятся разные сценарии, в частности романтический, в рамках которого сексуальная жизнь не сводится к репродуктивно-брачным отношениям. Информантки среднего и младшего поколения рассказывают также о возрастающей значимости секса в супружеской жизни.

Для поколения 1980–1985 годов рождения (19–23 года в момент исследования) сфера сексуальности оказывается наиболее проблематизированной. В нашем исследовании эта группа представлена в основном незамужними девушками и неженатыми мужчинами, представления которых о браке (у девушек часто и о сексуальных отношениях) имеют проективный характер. Они еще не имеют устойчивых рутинизированных семейных и сексуальных практик и находятся в ситуации выбора жизненного пути и поиска пары. Как поколение они пережили опыт относительной либерализации сексуальных дискурсов, доступности знаний о сексуальности и одновременно усиления влияния религии, национального дискурса и традиции. Рассмотрим практики и нормы более подробно.

### **Поколение переходного этапа**

Среди информантов десять женщин и четыре мужчины могут быть отнесены к поколению переходного этапа. Их сексуальная и семейная жизнь на-

чиналась в период кризиса 1990-х гг., в их рассказах описывается разрушение повседневной рутины и проблемы выживания (см. описание в цитате в начале). *Какой (тогда) секс? — говорит женщина 38 лет, — все спали одетыми, в одной комнате.* У многих представителей этого поколения не было свадеб, поскольку они не имели материальных возможностей для их организации. Женщина 30 лет рассказывает о том, что сначала у нее с будущим мужем начались сексуальные отношения, а потом она просто перешла жить в его семью. Некоторые вообще не заводили семью. Многочисленные отклонения от парадигмального сценария были ситуационно обусловлены. Приведем мнение одной из информанток: *Никаких возможностей не было даже просто встретиться. И вот мое поколение — очень много незамужних и неженатых (29 лет).* Рассказы представителей этого поколения, пережившего войну, экономический и инфраструктурный кризис, содержат значительную неопределенность гендерных и сексуальных норм. Парадигмальный сценарий остается нормативной рамкой. Декларируется и осуществляется сохранение девственности до брака (необходимость женской чистоты), разделение гендерных ролей в семье (естественное предназначение полов), подчинение младших старшим (значимость уважения), репродуктивная ориентация сексуальности. Гендерный порядок для многих представителей данного поколения выглядит как неизменный и вечный: *В Армении женщина должна подчиниться, а мужчина должен зарабатывать деньги, и эта традиция в Армении существует веками (32 года).* Однако практики и нормы все более отклоняются от традиционных предписаний. Они отклоняются как вынужденно (возрастает экономическая ответственность и независимость женщин из-за гибели, безработицы и миграции мужей), так и целенаправленно (карьерно-ориентированные женщины используют новые возможности и новые рабочие места). Эти гендерные роли описаны в современной литературе ([2; 3–6; 8; 9] и др.), нас интересуют те изменения гендерного порядка, которые касаются социальной организации сексуальности.

Мы обратимся к описанию и анализу практик, отличающихся от традиционных. «Патриархальная сделка» и ранее допускала и даже предполагала маневрирование и отклонение от норм. Многие практики интеллигенции не совпадали с нормативными, однако такой опыт не претендовал на гегемонию (т.е. на легитимацию данных идей как господствующих), напротив, отклоняющийся опыт умалчивался или маскировался. В переходный период на фоне ломки многих структур данный опыт становится более артикулированным. Важным аспектом изменения сексуально-гендерного порядка является не только изменение сексуальных практик, но и переосмысление гендерных ролей и переговоры по поводу отношений власти между полами и поколениями.

В этот период некоторое распространение получают добрачные сексуальные отношения. *Ухаживания в городе (имеют) очень широкий спектр, вплоть*

до добрачных отношений, но это не такое частое явление, все-таки еще как бы стараются это чаще всего соблюдать (обычай) (29 лет). В ряде случаев любовь, а не стремление выйти замуж мотивирует сексуальные отношения. Девушки обнаруживают, что для жениха не была важна девственность (цитата приводилась ранее), не соблюдается обряд «красное яблоко». Ну, а насчет красного яблока он сказал, что никто этого не увидит. Даже он мне заранее говорил: «Неважно ты девственница или нет, вообще никто об этом не должен знать» (27 лет). Свекрови становятся более лояльными. Они участвуют в имитации девственности: (дефлорация не произошла, но) она помыла простыню мою и повесила, чтобы все соседи знали, что я была девственница (32 года), или индифферентно относятся к проблеме целомудрия. Информантка рассказывает о ситуации 1990-х годов: Вот, например, моя родственница, у нее два сына. Она мне рассказывала, что у нее две невестки, обе пришли беременные уже. Ну и говорит, меня совершенно не (волновало) (47 лет). Муж молодой женщины не настаивает на немедленном рождении детей в семье и утверждает, что наличие детей вообще не значимо: Я женился на тебе, я не как в основном армяне, чтобы дети были, для меня неважно, если, не дай бог, у нас не будет вообще детей, я о разводе не подумаю (27 лет). В браке могут существовать свободные партнерские отношения, когда сфера общения женщины не подвергается контролю: Мы достаточно свободны, у нас нет запретов друг для друга относительно поведения, т.е. мы в доверии живем. Я одеваю, что хочу, хожу куда захочу и когда захочу, с кем захочу. Естественно, запретов нет (30 лет). Для семьи необязательно совместное проживание с родственниками мужа, ситуационно возможно и проживание с родственниками жены, но идеалом является наличие отдельного пространства для частной и интимной жизни супружеской пары.

Происходят изменения в сфере сексуальных отношений. Потребности женщины признаются значимыми: Я могу — у меня вот потребность физиологическая, да, заниматься сексом. Я могу себе позволить найти сексуального партнера и жить с ним (27 лет). В браке секс становится более разнообразным: Мы используем разнообразные позы, обсуждаем, я спрашиваю «тебе так хорошо или так», он тоже, представьте, спрашивает... Мы работаем над достижением оргазма, меняем позы, чтобы не было как-то пресно, чтобы не приелось (30 лет). Изменяется отношение к контрацепции, в том числе со стороны мужчин. Мой муж тоже нестандартный армянский мужчина, так как считается, как бы есть такая установка, что армянские мужчины не любят заниматься всем этим в презервативах, но мой нормально смотрит на это (30 лет). Описывая отношения, которые отличаются от традиционных, информантки, как и советская интеллигенция, продолжают подчеркивать нетипичность такого поведения для армянских женщин и мужчин — типичными в этом случае считаются нормы и практики парадигмального сценария.

Гендерный контракт в образованных слоях находится в процессе переопределения. С одной стороны, на это влияет вынужденная занятость женщин, с другой — их стремление к карьере и успеху<sup>5</sup>. Возможности молодых женщин в значительной степени определяются лояльностью по отношению к ним других властных субъектов. Женщина 30 лет рассказывает про свою свекровь: *Она такая ученая дама. Например, чтобы у нас (другая) свекровь своей невестке сказала: «Ирина, оставь эту посуду, тебе статью же надо писать, вот и пиши» — такого не бывает... она уникальна.*

Рассказывает Армине, женщина 30 лет, которая вышла на работу после рождения ребенка: *У меня такая свобода, я наконец опять обрела свое положение в обществе, т.е. мне опять хорошо. Для меня приятно находиться на работе, особенно после того, как я два года была в декрете.* Однако это не означает, что она может бесппроблемно сочетать семейные и профессиональные роли. Приведем более подробно ее выразительный и эмоционально насыщенный рассказ о позиции мужа, которую Армине называет «тормозом моего прогресса», и о попытке переопределения власти в семье:

*Счастлива?.. Например, я ощущаю прессинг со стороны мужа, т.е. ему нравится показывать свою власть. Например, у нас на работе есть курс, по которому я могу поехать в Европу, а он меня не пускает, он от этого получает такой кайф, что вот он мне не разрешает этого делать. А меня это бесит. Меня вообще бесит, что всю жизнь человек от кого-то зависит. Вначале от родителей... я имею в виду женщину в Армении, а потом она зависит от мужа. И не только от него, а от его родителей тоже, т.е. ты вечно всю жизнь должна пред кем-то отчитываться... перед мужем это гораздо сложнее, потому что ему хочется показать свою власть. Типа, ну действительно бесит. Я ему однажды в порыве гнева сказала: «Ты тормоз моего прогресса».*

Армине описывает свое нежелание мириться с давлением мужа, свое неприятие постоянной зависимости, типичной, с ее точки зрения, для армянской женщины. Она пытается переопределить отношения, объяснить мужу свои интересы, и иногда ей удается добиться результатов.

В других случаях используются стратегии манипуляции и уловок, характерные и для предшествующих поколений. Женщины и мужчины рассказывают о сокрытии сексуальных контактов и свободного образа жизни перед женихом, родителями, соседями, об утаивании женами денег в семье, о внебрачных связях женщин и пр.

По отношению к патриархату практикуется и другая стратегия — **принятие его как удобного и безопасного**, обеспечивающего заботу о женщине, снимающего с нее ответственность и проблемы баланса ролей: *Мне это все-таки*

<sup>5</sup> По данным А. Мхитарян, значительное число женщин ориентировано на карьеру, однако эта карьера предпочтительна в женских областях занятости, она не должна мешать выполнению домашних обязанностей и обеспечивается поддержкой родственников и социальных сетей [5].

*нравится. Я чувствую, что это любовь и это забота. Потому то, что я ценю в мужчинах — это внимание и забота (27 лет).* В рамках патерналистской заботы для женщины допускается возможность работать для собственного удовольствия: материальные проблемы решает муж, а женщина несет ответственность только за семейную сферу. Декларируется власть мужчины в семье и главенство в принятии решений, однако женщина обладает возможностями убедить его или, не ставя в известность, действовать по собственному усмотрению. Такой патернализм привлекателен для одних женщин, а другие считают его «тормозом своего прогресса».

### **Поколение проблематизации сексуальности**

Информанты и эксперты характеризуют это поколение как более свободное в поведении, стиле, общении, проявлении чувств. Ослабевает контроль со стороны старших, у девушек появляется больше возможностей для добрачного общения и самостоятельного выбора. Изменяется гендерный дисплей, подчеркивается сексуальная привлекательность<sup>6</sup>, которая часто рассматривается как ресурс для удачного замужества. Другой ресурс — это следование национальным традициям и поддержание облика традиционной женственности.

Итак, стало больше свобод. *Более, более свободны даже в излишнии чувств (50 лет). Даже если зайти в кафетерий, то можно заметить, что до поздней ночи девушки молодые с парнями сидят, курят, пьют, разговаривают. В общем, по-моему, уже более свободные отношения пошли, в городе хотя бы (40 лет). Они более свободны и в высказываниях и в своих стремлениях и в своем отношении к противоположному полу, они как-то легче общаются с ними, т.е. я в их возрасте так легко не общалась. Они легче идут на контакты (32 года). Эта информация, которую они могут получать из Интернета. Любой подросток может зайти в любом месте в любой Интернет-клуб, получить интересующую информацию, журналы, которые продают во всех ларьках города Еревана (м, 21 год).* Наличие больших свобод признают многие информанты. Молодая девушка рассказывает о свободе в выборе жениха, которая появилась у нее в отличие от старших сестер. Ей позволили познакомиться с ним и самой принять окончательное решение:

*Сейчас принимают в расчет мнение девушки в деле выбора жениха. Раньше могли сказать, что наши семьи так решили и все, несмотря на то, что девушка имеет друга, влюблена в другого. Сейчас дают возможность молодым парню и девушке познакомиться друг с другом, они сейчас до свадьбы бывают*

<sup>6</sup> По наблюдениям автора (2004 г.), большое количество девушек в Ереване демонстрируют сексуализированный дисплей — короткие юбки, высокие каблуки и пр. Он противопоставляется традиционной, более скромной одежде. Унисекс в одежде встречается редко. Что касается приватной сексуализации женственности, то эксперты-психологи отмечают усиление внимания женщин к сексуальной сфере, стремление к изменениям и разнообразию, преимущественно для того, чтобы удовлетворить желания мужа (партнера).

*друг у друга дома, так легче и лучше узнают друг друга. Мои родители дали мне эту свободу выбора. Они приучали меня к мысли, что я должна осознанно сделать выбор (20 лет).*

В рассказах информанты отмечают, что в городе нормой является модная, открытая одежда, подчеркнута сексуальный стиль девушек направлен на привлечение потенциальных женихов (партнеров): *И вот... по этим проспектам начинают фланировать девушки в самых своих парадных, как говорится, одеяниях. И стоят, значит, парни, вот они себе присматривают. Потом идут, значит, говорят матери, мать идет свататься. Они очень быстро женятся (29 лет).*

Свобода общения не всегда поощряется родительскими семьями, она может вызывать и подозрения со стороны потенциальных женихов. Родители стараются повлиять на выбор своих детей. В частности, матери молодых мужчин осуществляют подбор невест: *(Происходит) возрождение традиций, и вот возврат... к таким формам. Причем наши мальчики тоже как-то на это соглашались. Я сравниваю свое поколение, никто из моих друзей не мог бы позволить своей мамаше пойти там куда-то выбирать (50 лет).* Для тех представителей интеллигенции, которые обладали свободой выбора в советское время, такое поведение расценивается как откровенная сделка и как показатель традиционализма.

Другой вариант описан через образ желаемой невесты, воспитанной в национальной традиции: *Она должна быть армянской такой женщиной, т. е. она должна быть армяноязычная, молчалива, покорна, так сказать, послушна и все такое... она должна там уметь готовить, шить и все такое, ухаживать за детьми... встречаются совершенно с одними, а женятся на других абсолютно: жениться надо на идеале армянской женщины (м, 29 лет).* Итак, с одной стороны, возрастает степень свободы и получают распространение либеральные практики, с другой — в разных формах расширяются границы гендерного традиционализма, включающего не только традиционные пассивные подчиненные роли, но и модернизированные образцы сексуализированной женственности.

Обратимся теперь непосредственно к мнениям и опыту молодых людей. Эта группа включает студентов, аспирантов, молодых специалистов. Кроме индивидуальных биографических, было проведено два групповых интервью. Среди женщин десять не имеют сексуального опыта, трое замужем и двое имеют сексуальный опыт вне брака; среди мужчин один не имеет сексуального опыта, двое других имеют постоянные и временные добрачные контакты. Замечу, что при подготовке исследования не предполагалось специально интервьюировать девушек и молодых людей, которые не имеют сексуального опыта. В предшествующих исследованиях в России в аналогичной возрастной группе обычно мы разговаривали о том индивидуальном опыте, который был уже пережит

девушкой или юношей. Однако в Армении добрачные сексуальные отношения не являются широко распространенными и полностью легитимными для женщин, поэтому в подвыборке незамужних речь шла не столько о сексуальных практиках, сколько о ценностях, нормах, планах на будущее, оценках, а также приводились многочисленные примеры из опыта подруг и знакомых. Эти материалы позволяют реконструировать проективные модели брачных отношений, сексуальной жизни и гендерных ролей молодых девушек и лишь отчасти воспроизвести определенное разнообразие их опыта. Практически все молодые девушки, независимо от отношения к целомудрию, негативно оценивают публичный ритуал «красное яблоко». Как уже упоминалось, в этой возрастной группе сексуальная жизнь и вопрос о девственности являются предметом широкого и очень эмоционального обсуждения (напомним, что старшее поколение говорит о том, что в их молодости данный вопрос не обсуждался, а целомудрие в основном соблюдалось).

Реконструируем основные идеально-типические модели сексуально-гендерного порядка на основе высказанных точек зрения. Основные различия во взглядах связаны с оценкой роли добрачной девственности и агентов ее контроля, с гендерными ролями женщины, с определением главы семьи, с допустимостью развода и внебрачных связей мужа, с определением женственности / мужественности. Высказывания и дискуссии информантов позволяют выделить четыре модели.

Первая модель в основном воспроизводит парадигмальные компоненты, утверждая главенство старших и мужа. Девушки говорят о строгом, гендерно сегрегированном воспитании в детстве: *строгость проявлялась и в одежде, и в поведении, и в разговоре, и во всех понятиях* (23 года). Браки организуются родителями. *Ни одна из моих сестер не дружила до свадьбы со своим мужем. К ним сватались, и только после этого они общались со своими женихами. Вопросы полностью решались родителями. Их будущие мужья говорили о своих намерениях сначала отцу, потом им самим, после того, как разрешил мой отец. Они даже не были знакомы как следует* (21 год). Добрачная девственность обязательна, только старшее поколение и супруг (но не соседи) должны получить доказательства дефлорации в брачную ночь. *Может быть, твой муж [твоего мужа] мама пусть узнает* (о девственности) (20 лет). Брак предполагает обязательное материнство. Муж(чина) считается главой семьи / домохозяйства. Контроль осуществляется старшим поколением и мужчинами. *Мои родители всегда принимают сторону моего мужа, говорят, что я должна поступать так, как он сказал* (21 год). Муж является добытчиком, первичная (иногда единственная) роль женщины — материнство и домохозяйство. Гендерный контракт — это контракт «домохозяйки» или «частично работающей матери» при полной ответственности мужа за материальное обеспечение семьи. Секс для женщин — только брачно-репродуктивный, не предпо-

лагается наличие сексуального желания у женщины, знания о сексуальности ограничены брачным опытом, ответственность за знания и опыт возлагается на мужчину. Другие источники знаний имеют случайный и несистематический характер. Предполагается, что развода нужно избегать всеми средствами ради детей. Допускается неверность мужчины, которая оправдывается его естественными сексуальными потребностями. Женственность тождественна скромности, материнству, хозяйственности. Семья предполагает гендерную и возрастную иерархию. В изложении таких взглядов часто подчеркивается национальная армянская традиция, которая легитимирует данную версию парадигмального сценария.

Во второй, смягченной патриархатной модели властными полномочиями наделяется мужчина, а не старшее поколение. Наличие девственности контролируется супругом. *Мне кажется, это (девственность) должно быть только между парой, все должно происходить между двумя. Для них это должно быть важно, за рамки их это не должно выходить (23 года). Считаю, важно, чтобы об этом знал только муж, о том, что я чиста. Конечно, не очень приятно, когда об этом говорит и это обсуждает весь город. Думаю, что даже свекрови не обязательно знать об этом. Не обязательно также было даже собираться по этому поводу, отмечать (20 лет). На мужчину возлагается основная ответственность за материальное обеспечение семьи. Это очень важно для меня, что в семье главный должен быть мужчина, он... должен зарабатывать больше денег (обязательно), чем женщина. Ну, работать да, можно, но не так... То есть карьеру я не собираюсь какую-то такую очень строить, не хочу работу, где я буду зарабатывать деньги, а просто интересную работу хочу (20 лет).* Брачное материнство обязательно, но деторождение может быть отложено, например, до окончания учебы. Происходит нуклеаризация семьи, главой семьи является мужчина. Гендерные контракты — это контракты «работающая мать с неполной занятостью, муж — добытчик» и «двухкарьерная семья» при приоритете карьеры мужа. От мужа зависит качество сексуальной жизни, при этом секс в браке важен для женщины. Знания о сексуальности женщины приобретает не только в браке, источником информации могут быть также подруги, сестры, матери. Внебрачные связи мужчины являются проблемой, в крайних случаях допускаются разводы. Важным компонентом женственности считается сексуальная привлекательность.

Третья модернизированная модель включает элементы романтического сценария при сохранении гендерной асимметрии. Допускается потеря девственности с женихом при наличии сильных чувств, при этом девственность считается делом пары. *Половые отношения... это одна сторона любви. То есть, если нет любви, мне бессмысленны эти отношения (21 год). Если я буду уверена и буду уверена в нем, то мне кажется, это правильно — добрачные отношения... Надо быть уверенной в нем, и маме не говорить, конечно (20*

лет). Любовь и эмоциональная привязанность считаются важнейшими составляющими брака, секс важен как проявление чувств. Качество сексуальной жизни зависит от мужчины, на него возлагается ответственность за сексуальную удовлетворенность женщины. Знания о сексуальности есть и у молодой женщины, они черпаются у матерей, подруг и из СМИ. Женщина ориентируется на карьеру, совмещая ее с домашними обязанностями, мужчина помогает ей в домашнем хозяйстве, но основная его роль связана с занятостью в публичной сфере. Оба супруга участвуют в принятии решений, но «сила» последнего слова принадлежит мужчине. Близкие модели мы реконструировали в России как характерные для позднесоветского поколения и «жизни страстями».

Четвертая модель может быть названа партнерской, или коммуникативной. Считается, что нет необходимости в сохранении добрачной девственности, сексуальный опыт допустим и даже необходим при поиске подходящего партнера и проверке сексуальной совместимости. Сексуальные отношения в браке и вне брака ориентированы на удовольствие обоих партнеров, потребности женщины важны не менее, чем мужчины. В процессе обретения знаний возможно обращение к профессионалам (врачам) и специальной литературе. По поводу деторождения супругами принимается обдуманное решение. Карьера для женщины важна не меньше, чем для мужчины, самореализация может стоять на первом месте. *Были отношения чисто половые, чисто... Замуж я пока что не хочу. Хотя он хочет... (я представляю) что я буду учиться, что я буду работать, что я буду делать карьеру. Что я должна полностью себя обрести, полностью развить тот потенциал, что есть во мне. Я должна стать кем-то. Я должна содержать себя сама. И после того как я всего этого добьюсь, если будет кто-то, с кем я готова жить, мы будем жить вместе* (21 год). Оба супруга равны в принятии решений. Не допускаются внебрачные отношения ни для мужчины, ни для женщины — гендерные различия уменьшаются. Данная модель имеет большое сходство с современной моделью партнерских отношений в России. В изложении таких взглядов информанты часто подчеркивают свое отличие от «типичных армянских мужчин и женщин», когда под «типичным» подразумеваются те, кто ориентируется на описанный ранее парадигмальный сценарий.

Реконструированные на основании оценочных суждений и опыта молодых девушек модели предполагают значительные вариации. Системой референции остается парадигмальный сценарий, однако выстраиваются и другие модели, в которых смягчен контроль над сексуальной жизнью женщины и ее приватно-публичными ролями. В патриархатной модели власть и ответственность принадлежат мужчине, а не старшему поколению. Модернизированная романтическая модель предполагает заключение брака по любви, в ней допускается сексуальная жизнь до брака с женихом, признается значимость чувств и значительные свободы женщины, при этом в практиках и нормах сохраняет-

ся гендерная асимметрия. Партнерская модель основана на переговорах, секс предполагает взаимное удовольствие. Заметим, что данные модели являются идеально-типическими. В индивидуальных случаях не всегда сценарий когерентен, так, например, молодой человек (20 лет) предпочел бы, чтобы его жена не работала, а занималась домом и семьей, однако он не считает, что она обязательно должна быть девственницей. При этом неверность он считает допустимой для мужчины и недопустимой для женщины.

Итак, для самой младшей возрастной группы характерна вариативность в социальной организации сексуальности, включая тенденцию к ее автономизации от брака. В повседневности возникают разнообразные сценарии сексуальности, не сводимые к брачно-пронатальном проекту. Парадигмальный сценарий при этом сохраняет свою значимость, а варианты традиционализма становятся более многообразными.

### **Библиографический список**

1. *Арутюнян Л.* Социальные трансформации в Армении: сравнительный анализ // Куда идет Россия? Социальная трансформация постсоветского пространства / Под общ. ред. Т. Заславской. М.: Аспект пресс, 1996.
2. *Асратян Д, Армаганова Г.* Женская активность и женское общественное движение в Армении в трансформирующийся период: Перспективы развития // Женщины в развитии: Гендерные проблемы современного общества (по результатам социологического опроса). Ереван: Ассоциация женщин с университетским образованием; Центр гендерных исследований, 1999.
3. *Бабаян С.* Гендерное состояние трансформирующегося общества // Женщина и общество. Гендерное равноправие в перспективе демократического развития: Матер. 3-й Междунар. конф. Ереван: б.и., 1999.
4. *Мхитарян А.* Гендерные отношения и лидерство в армянской семье // Женщины в развитии: Гендерные проблемы современного общества (по результатам социологического опроса). Ереван: Ассоциация женщин с университетским образованием; Центр гендерных исследований, 1999.
5. *Мхитарян А.* Гендерный дискурс успешности в современной Армении // «Гендерные исследования» Региональная антология исследований из восьми стран СНГ: Армении, Азербайджана, Грузии, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, Таджикистана и Узбекистана / Под ред. И. Тартаковской. М.: ООО «Вариант»; ИСПП, 2006.
6. *Мхитарян А.* Преемственность и конфликт ценностей различных поколений женщин в армянском обществе // Женщина и общество. Гендерное равноправие в перспективе демократического развития: Матер. 3-й Междунар. конф. Ереван: б.и., 1999.
7. *Погосян Г.* Армянское общество в трансформации. Ереван: Лусабац, 2003.
8. *Тер-Саркисянц А.* Армяне: история и этнокультурные традиции. М.: Восточная литература, 1998.

9. *Шахназарян Н.* Гендерные проблемы в современном Нагорном Карабахе: Дис. ... канд. ист. наук. М., 2005.
10. *Шахназарян Н.* Хороший солдат хорошая мать: карабахский фрагмент, или история Сатеник // Гендерные исследования. 2004. № 10.
11. *Шахназарян Н.* Язык как маркер отношений господства и подчинения (гендерный аспект) // Антропология, меньшинства, мультикультурализм. Краснодар, 2003. № 4.
12. *Dudwick N.* Armenia: the Nation Awaken // Nations and Politics in the Soviet Successors State / Ed by I. Bremmer, R. Taras. Cambridge; N.Y.: Cambridge Univ. Press, 1993.
13. *Dudwick N.* Nagorno-Karabakh and the Politics of Sovereignty // Transcaucasia, Nationalism, and Social Change; Essays in the History of Armenia, Azerbaijan, and Georgia / Ed. by R.G. Suny. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1996.
14. *Dudwick N.* Out of the Kitchen in the Crossfire Women in Independent Armenia // Post-Soviet Women: From the Baltic to Central Asia / Ed by M. Buckley. Cambridge; N.Y.: Cambridge Univ. Press, 1997.
15. *Panossian R.* The Past as Nation: Three Dimension of Armenian Identity // Geopolitics. 2002. Vol. 7. № 2.
16. *Suny R.* Looking Toward Ararat Armenia in Modern History. Bloomington; Indianapolis: Indiana Univ. Press, 1993.

## СИТУАЦИЯ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ В ОЦЕНКАХ РОССИЯН: ЗАМЕТНЫ ЛИ ПЕРЕМЕНЫ?

С.Г. Климова<sup>1</sup>

Прошел год с момента, когда сельское хозяйство было объявлено одним из приоритетных национальных проектов. Заметны ли перемены для рядовых граждан, в первую очередь сельских жителей? Или национальный проект «Развитие агропромышленного комплекса» остался кабинетной игрой чиновников, не имеющей никакого отношения к реальности? Поиску ответов на эти главные вопросы был посвящен цикл исследований, который проводился Фондом «Общественное мнение» в 2006–2007 гг.

### Оценка ситуации в российском сельском хозяйстве

Примерно один раз в месяц, начиная с марта 2006 г., мы опрашивали россиян о ситуации в сельском хозяйстве России, и подавляющее большинство неизменно оценивали положение дел на селе негативно.

*Таблица 1*

Динамика оценок ситуации в российском сельском хозяйстве<sup>2</sup>, %

Оценки	Март 2006 г.	Апрель 2006 г.	Май 2006 г.	Октябрь 2006 г.	Ноябрь 2006 г.	Декабрь 2006 г.	Февраль 2007 г.
Хорошо	2	2	4	4	4	4	5
Удовлетворительно	11	13	17	19	17	14	18
Плохо	81	78	73	71	72	74	72

Примечание. Здесь и далее доли затруднившихся с ответом опущены.

<sup>1</sup> Климова Светлана Гавриловна – кандидат философских наук, ведущий специалист Фонда «Общественное мнение». Электронный адрес: sklimova@fom.ru.

Статья принята к публикации 30 мая 2007 г.

<sup>2</sup> Национальные опросы граждан старше 18 лет проводились по месту жительства в 100 населенных пунктах 44 субъектов РФ. Объем выборки – 1 500 респондентов, статистическая погрешность не превышает 3,6%. Начиная с марта 2006 г., опросы проводились примерно один раз в месяц, исключая летние месяцы. Формулировка вопроса: «На Ваш взгляд, как сегодня обстоят дела в российском сельском хозяйстве: хорошо, удовлетворительно или плохо?»

Однако если сравнить первый и последний опрос, то увидим, что доля оценок «плохо» снижается, хотя и медленно, а доля оценок «удовлетворительно» – растет.

### **Региональные различия в оценках положения дел в сельском хозяйстве**

Региональные различия в оценках ситуации в сельском хозяйстве в течение 2006 г. фиксировались в ходе опросов по схеме «Георейтинг»<sup>3</sup> три раза: в феврале, мае и августе. За это время оценки ситуации в сельском хозяйстве региона, где живут респонденты, практически не менялись, однако ситуация в регионе оценивалась неизменно более благоприятно, чем по России в целом. Так, в августе 2006 г. положение в сельском хозяйстве своего региона оценили как плохое 58%, как удовлетворительное – 19, и лишь 6% назвали ее хорошей.

Наряду с оценками текущего состояния дел в сельском хозяйстве респондентов просили оценить, как меняется ситуация. Все это время сохранялась общая закономерность: перемены к лучшему чаще замечались в тех регионах, где состояние дел и до этого оценивалось позитивно. Однако к осени даже в менее благополучных федеральных округах появились регионы, жители которых стали замечать перемены к лучшему в сельском хозяйстве.

На первом месте по числу положительных оценок ситуации в августе оставался Южный федеральный округ: доля оценок «хорошо» – 11%.

Если посмотреть, за счет каких регионов этот округ вышел в лидеры, увидим, что на первом месте не только в округе, но и в России – Краснодарский край. «Хорошо» оценивал ситуацию примерно каждый пятый житель (в августе – 19%, в мае – 20, в феврале – 18%). Удовлетворительные оценки сельскому хозяйству края в августе давали 22%; в мае – 38; в марте – 39%. Несмотря на уменьшение к августу доли положительных оценок и рост доли отрицательных, по соотношению этих оценок Краснодарский край в августе 2006 г. выглядел лучше других регионов Южного федерального округа. Соотношение положительные/отрицательные оценки в пяти регионах округа в августе 2006 г. таково: Краснодарский край – 0,9; Ростовская область – 0,7; Ставропольский край – 0,6; Волгоградская область – 0,5; Астраханская область – 0,4.

Тенденция к росту доли позитивных оценок стала заметной к августу в Ставропольском крае. Ставропольцы стали несколько чаще давать положительные оценки ситуации в сельском хозяйстве (оценок «хорошо» в августе –

<sup>3</sup> Опросы населения по региональным репрезентативным выборкам, проводимые в 1954 населенных пунктах 69 субъектов РФ всех экономико-географических зон. Объем выборки в каждом регионе – 500 респондентов. Статистическая погрешность не превышает 5,5%. Сроки проведения опросов: 10–28 февраля, 15–30 мая, 18–31 августа 2006 г. Формулировка вопроса: «Как, по Вашему мнению, в нашей области, (крае, республике) обстоят дела в сельском хозяйстве: хорошо, удовлетворительно или плохо?»

8%, в мае – 6, в феврале – 2%). Выросла доля оценок «удовлетворительно» до 25% (в мае было 19%, в феврале – 21%), а доля оценок «плохо» снизилась до 51% (с 59% в мае и 64% в феврале).

В табл. 2 представлены сравнительные данные по всем регионам Южного федерального округа, где проходил опрос.

Таблица 2

Динамика оценок ситуации в сельском хозяйстве в пяти регионах Южного федерального округа в 2006 г., %

Оценки	Краснодарский край			Ростовская обл.			Астраханская обл.			Волгоградская обл.			Ставропольский край		
	Февраль	Май	Август	Февраль	Май	Август	Февраль	Май	Август	Февраль	Май	Август	Февраль	Май	Август
Хорошо и удовлетворительно	47	58	41	37	30	33	26	24	22	42	39	28	23	25	33
Плохо	36	33	45	45	45	47	59	52	54	46	44	51	64	59	51

Оценки ситуации в сельском хозяйстве в остальных федеральных округах примерно на уровне средних по России: «хорошо» – 5–6%, «удовлетворительно» – 17–22%, за исключением Центрального ФО, который лидирует по количеству оценок «плохо» (табл. 3). Однако и у «среднячков» были свои лидеры.

Таблица 3

Оценки ситуации в сельском хозяйстве по федеральным округам в августе 2006 г., %

Округ	Оценки		
	хорошо	удовлетворительно	плохо
Южный	11	24	48
Северо-Западный	5	17	52
Дальневосточный	5	22	54
Уральский	6	18	57
Приволжский	6	21	61
Сибирский	5	19	61
Центральный	5	14	63

Приволжский федеральный округ в целом можно отнести к средним по числу положительных оценок ситуации в сельском хозяйстве. Однако их доля неуклонно растет: оценки «хорошо» и «удовлетворительно» в августе дали 27%, в мае – 24, в феврале – 21%. Рост произошел за счет того, что к группе

лидеров по положительным оценкам – к Башкартостану, Республике Марий Эл и Татарстану – прибавилась Нижегородская область. В остальных регионах округа оценка не претерпела изменений.

**Центральный округ** к осени не показал значимых изменений: «хорошо» и «удовлетворительно» оценили ситуацию в сельском хозяйстве своего региона 19% жителей округа, а «плохо» – 63%, примерно столько же было зимой и весной. В 13 из 18 регионов оценок «плохо» больше, чем в среднем по округу. Аутсайдером не только в Центральном округе, но и в целом по России к августу осталась Тульская область. Здесь в августе только 9% жителей дали оценки «хорошо» или «удовлетворительно» своему сельскому хозяйству, а оценку «плохо» поставили 79%.

**Дальневосточный федеральный округ**, бывший зимой и весной рекордсменом по доле отрицательных оценок, стал к осени оцениваться несколько лучше. Оценки «плохо» в ходе августовского опроса выставили 54% жителей округа (в мае было 69%, в феврале – 62%). Оценок «хорошо» и «удовлетворительно» в сумме по округу в августе было 27% (в мае – 18%, в феврале – 23%). **Сибирский федеральный округ** выглядел в целом средним по соотношению оценок: доли «хорошо» и «удовлетворительно» в течение года колебались в пределах 24–26%, «плохо» – в пределах 57–61%. Небольшие колебания были отмечены в **Уральском федеральном округе**, где на общем пессимистичном фоне благополучно выглядела лишь Тюменская область. Еще меньшие амплитуды колебаний наблюдались в **Северо-Западном округе**.

Вместе с тем динамика мнений о ситуации в сельском хозяйстве показывает, что в некоторых регионах население начинает замечать, как аграрный комплекс страны выходит из долговременного кризиса. Но доля позитивных оценок по-прежнему заметно меньше доли негативных.

### **Оценки ситуации в сельском хозяйстве жителями села**

В 2006 г. было проведено 4 опроса сельского населения<sup>4</sup>. В каждой выборке работники АПК составляли примерно четвертую часть, что соответствует их доле в генеральной совокупности. Предприятия АПК – это крупные хозяйства, в которых занята примерно пятая часть всех жителей села, или две трети работников АПК, а также фермерские хозяйства, где занято около 5% сельчан, или 15% сельхозработников. Остальные сельчане трудятся в потребкооперации, на предприятиях по обслуживанию сельскохозяйственной техники, в пищевой промышленности, в строительных организациях и др. Среди опрошенных работающие в несельскохозяйственных организациях составили примерно

<sup>4</sup> 18–29 марта опрошено 2 010 жителей сёл (в том числе 420 работников АПК); 14–26 июня – 1 996 (648); 19 сентября – 1 октября – 2 068 (606); 13–28 ноября – 2 045 (584). Формулировка вопроса: «На Ваш взгляд, как сегодня обстоят дела в сельском хозяйстве там, где Вы живете?»

пятую часть, а пенсионеры, домохозяйки, временно неработающие или безработные – примерно треть.

Проведенные в течение года опросы существенных изменений в оценках не выявили. Оценки «плохо» и «очень плохо» выставили своему АПК по-прежнему большинство, но при этом непосредственно занятые в сельском хозяйстве жители села оценивали ситуацию более позитивно (табл. 4).

Таблица 4

Колебания оценок ситуации в сельском хозяйстве жителями села в 2006 г., %

Оценки	Все жители села	Сельхозработники
Отлично, хорошо	5–8	9–11
Удовлетворительно	25–28	32–36
Плохо, очень плохо	60–67	54–58
Затрудняюсь ответить	3	1

Чтобы выяснить, как оценивается динамика ситуации в сельскохозяйственной отрасли своего региона, респондентам задавался вопрос: «Скажите, пожалуйста, за последние год-два положение дел в сельском хозяйстве там, где Вы живете, улучшилось, ухудшилось или в целом не изменилось?». Здесь мы замечаем, что к концу года не увеличилась доля тех, кто замечает улучшения, а тех, кто отмечает ухудшение ситуации, по-прежнему в полтора-два раза больше, чем оптимистов, замечающих улучшения. Стоит отметить, однако, что среди сельхозработников доля оптимистов выше, чем среди сельчан.

Таблица 5

Оценка изменения ситуации в сельском хозяйстве по месту проживания в 2006 г., %

Положение дел в сельском хозяйстве	Все жители села				Сельхозработники			
	Март	Июнь	Сентябрь	Ноябрь	Март	Июнь	Сентябрь	Ноябрь
Улучшилось	7	15	11	13	15	23	17	23
Не изменилось	30	37	33	39	31	38	35	38
Ухудшилось	57	43	51	44	52	37	45	36

Участники фокус-групп<sup>5</sup> в течение года указывали одни и те же признаки ухудшения: чаще всего говорили о диспаритете цен на горючее, технику и сельхозпродукцию, делающем невыгодным сельскохозяйственное производство, а также о трудностях сбыта произведенной продукции:

1-й участник: *Все поля стоят заросшие, все разрушается. Ничего не садится.*

<sup>5</sup> Фокус-группы в 2006 г. проводились четыре раза одновременно с опросами сельского населения в семи регионах страны: в Архангельской, Свердловской, Омской, Ярославской областях, в Приморском и Краснодарском краях и в Республике Татарстан.

2-й участник: *Одни сорняки кругом.*

3-й участник: *А сажать невыгодно.*

2-й участник: *Правильно говорят, сажать зерновые невыгодно. Почему? Легче купить, чем вырастить самому и убрать. Правильно, где-то комбайн – сушилки нет, где-то сушилка – там нет косилок. А ГСМ, сами знаете. Все денег требует. Раньше как-то во время посевной или уборочной крестьянам шли навстречу, какие-то дотации давали. Сейчас ведь этого нет ничего, сейчас, наоборот, стараются задушить. Как только посевная или уборка, так сразу цены на топливо вверх ползут. Потому что знают, что крестьянину без топлива никак, ему сажать надо.*

3-й участник: *Точно, он все равно купит.*

2-й участник: *Крестьянин в долги влезет, но купит. А потом реализация... Мы вот капусту вырастили, у нас ее 100 тонн, а куда ее теперь сбывать.*

4-й участник: *Раньше все можно было купить. А сейчас за литр молока, что можно купить? Стакан дизельного топлива. Один стакан, не больше. Вот со стаканом, литр молока продадим, со стаканом на заправку пойдём (ДФГ, Ярославская обл., 17.11.06).*

Не исчезли к концу года и проблемы сбыта сельхозпродукции. Крестьяне мечтают о снабженческо-сбытовых кооперативах, заготконторах, которые помогли бы бороться с ценовым диктатом посредников и перекупщиков на продовольственных рынках:

1-й участник: *Да надо поддерживать производителя, чтобы было куда что сдать. Когда я вернулся с армии, пришел в совхоз работать, пасеки были совхозные. И все держали пчел, мед было куда сдавать, заготконторы были, а потом все это развалилось. Сейчас мужики не держат пчел, встретишь порой: «Да, ну, я не держу, а куда потом девать этот мед».*

Модератор: *Потому что невыгодно?*

1-й участник: *Да, раньше он приехал к тебе с бидонами, с деньгами. Он тебе деньги раз, бидоны полные забрал, пустые отдал и уехал. Все. А сейчас куда его девать? Вот люди бросают это (Приморский край, 11.11.06).*

Сокращение, а то и полное свертывание сельскохозяйственного производства имеет для сельчан негативные социально-экономические последствия. Чаще всего говорится о низких заработках, безработице и оттоке молодежи из села.

1-й участник: *Работы на селе нет. Механизаторы еще работают летом хотя бы, а зимой им делать нечего. Они переезжают в город или уезжают за 100 км в Альметьевск, к нефтяникам, там работают, приезжают на субботу, воскресенье. На эти деньги семью содержат и скотину. И они возвращаться не хотят. Низкие зарплаты, еще и задержки.*

Модератор: *Я так поняла, что Аскар Валиахметович считает, что положение на селе все ухудшается и ухудшается. Все так считают?*

2-й участник: *Я тоже считаю, что ухудшается. Молодежь не остается в деревне, уезжает в город.*

3-й участник: *Работы нет, многие вынуждены, чтобы прокормить семью, уезжать на заработки.*

Все соглашаются.

4-й участник: *Я тоже так считаю, причем, много обманывают простого рабочего. Говорят, что вовремя зарплату дают, а на самом деле-то... как зайцу или козе капустой выдают, кому соломой или картошкой (ДФГ, Татарстан, 13.11.06).*

Вслед за разрушением производства разрушается и социальная инфраструктура сёл. Примечательно, что за «инвесторами» – внешними по отношению к селу структурами, вкладывающими деньги в сельскохозяйственное производство, – начинает закрепляться репутация эксплуататоров, не заботящихся о социальном развитии села, о долгосрочных интересах сельских жителей:

1-й участник: *Как здесь оставлять детей для дальнейшей жизни? Школы сокращаются, банка нет, библиотеки сокращаются, нет дорог, транспорта. И свет, и газ, и другие вопросы. Если думать, то ужас становится.*

2-й участник: *Хозяйство если и держится на ногах, то это только благодаря крепкому руководителю. Им инвесторов не надо. Там куда пришли инвесторы, они не сохраняют социальный образ села. Им только взять и все (ДФГ, Татарстан, 13.11.06).*

1-й участник: *У Вас вопрос наверно есть такой, как мы вообще здесь живем в сельской местности. Мы никак не живем. Мы просто здесь существуем. У нас нет воды, у нас даже нет мусорки. Мы вот обросли уже этим мусором. У нас нет газа. Вот здесь стоят машины с дровами, машина дров стоит шесть тысяч. Две машины мне надо на дом – 12 тысяч. Смотрите, 4 тонны надо угля. Уголь три с половиной в среднем тонна. Посчитайте сколько? Вот сколько мне просто нужно денег на то, чтобы отопить, и на остальные проблемы просто не остается.*

2-й участник: *Как пойдет молодежь работать в сельское хозяйство? Никаких условий на фермах, это анекдоты, что там белые халаты. Я проработала дояркой и поэтому знаю, какие там условия были, такие и будут. У них только взять, это же хозяева. У хозяина только взять (ДФГ, Краснодарский край, 02.11.06).*

Также в разных регионах говорилось об алкоголизме на селе как следствии безысходности существования:

1-й участник: *Народ спивается, никакой скотины нет, причем спиваются не только мужчины, но и женщины, и дети их начинают спиваться.*

Модератор: *Подождите, а школы?*

1-й участник: *Они не ходят в школу.*

Модератор: *А родители за этим тоже не следят?*

2-й участник: *А родителям до этого дела нет.*

1-й участник: *С каждым годом все больше и больше таких семей становится неблагополучных.*

Модератор: *Родительских прав их не лишают разве?*

1-й участник: *Лишают, но с каждым годом это все больше и больше (ДФГ, Свердловская обл., 18.11.06).*

Безрадостные описания ситуации в сёлах дополняются иногда некоторыми нотками оптимизма. Те участники фокус-групп, кто был настроен на то, чтобы видеть какие-то улучшения в сельском хозяйстве, говорят, что появились некоторые позитивные перемены: оживляется производство; в хозяйствах начинают регулярно выплачивать зарплату, люди стали жить богаче.

1-й участник: *Вот я с Ярославля, когда еду, Пестрецово – очень хорошее хозяйство. Картошки у них все поля засажены, и капуста, и морковь. У них этой картошки такие поля, что не выскажешь. У них, видно, долгосрочные договоры с Ярославлем. Они живут там очень хорошо. А проедешь дальше, за Диево-Городище, там все поля пустые, грибы одни ходи собирай. Я и говорю, что все зависит от хозяина. А в том хозяйстве все хорошо, у них все при деньгах, никто не бедствует. У каждого по две машины около дома стоит.*

2-й участник: *Они потому, что недалеко от Ярославля живут.*

1-й участник: *Раньше редко у какого дома была машина. А теперь у каждого дома бывает и по три, и по четыре в выходной. И жить лучше намного стали.*

2-й участник: *Да что Вы. У нас тоже машина стоит, и что? Машина у дома – это не показатель (ДФГ, Ярославская обл., 17.11.06).*

1-й участник: *За последний год изменений не то что совсем нету, скорее, стабилизация пошла. Остановилось разрушение сельского хозяйства.*

2-й участник: *Радует, что птицефабрика в Архангельске немножко восстановилась, люди рабочие места заняли (Архангельск, 13.11.06).*

### **Видят ли сельчане прок от национального проекта «Развитие АПК»?**

В ходе последнего в 2006 г. ноябрьского опроса жителей села мы просили их поразмышлять об итогах реализации национального проекта «Сельское хозяйство» там, где они живут, и в целом по стране.

Сельчанам, занятым на сельхозпредприятиях, задали вопрос: *«У Вас, на Вашей работе что-нибудь делается или ничего не делается в рамках реали-*

зации проекта «Сельское хозяйство»?». Положительный ответ дали 24% (среди сельхозработников с высшим образованием 39%), отрицательный – 62%.

Всем жителям сёл, а не только работникам АПК, интервьюеры предлагали в списке мероприятий проекта отметить те, которые реализуются там, где живет респондент. К концу 2006 г. уменьшилась доля сельхозработников, утверждающих, что не реализуется ни одно из направлений, но эта доля была по-прежнему значительной – 47% (58% среди всех сельчан в среднем).

В целом сельхозработники чаще отмечают в перечне реализуемых те или иные направления проекта, что неудивительно: они в большей степени включены в эти новации и потому более информированы. Особенно большая разница касается реализации мероприятий по строительству и реконструкция животноводческих ферм, выдаче дешевых кредитов, закупке и передаче в лизинг импортной техники и оборудования для животноводства. По-видимому, именно эти направления приоритетного национального проекта стали набирать обороты к концу 2006 г. Вместе с тем буквально единицы работников АПК отметили развитие различных форм кооперации на селе (табл. 6).

В ответах на открытый вопрос только 18% опрошенных сельчан смогли сформулировать, в чем, по их мнению, на сегодняшний день состоит главный положительный итог реализации национального проекта «Сельское хозяйство», если говорить о России в целом.

Отметили доступность кредитов, возможность взять в лизинг скот и технику 4%: «дают кредит на ГСМ и погашают проценты»; «кое-где идет закуп скота в лизинг»; «машины по лизингу поступили».

Оживление, реанимацию сельскохозяйственного производства в целом отметили 3%: «дело сдвинулось с мертвой точки»; «то, что сельское хозяйство начинает оживать, проект работает». Еще 3% удовлетворены тем, что государство обратило внимание на сельское хозяйство: «приятно слышать, что про нас вспомнили»; «хорошо, что уже заговорили о сельском хозяйстве».

По 2% отметили строительство, реконструкцию ферм («кое-где уже начали строить индюшатники...»; «птицефабрика заработала, свинокомплекс тоже») и финансовые вливания в агрокомплекс со стороны государства. Некоторые говорят о том, что закупается сельхозтехника; решаются социальные проблемы села; оказывается поддержка молодым специалистам; выплачивается зарплата работникам.

На фокус-группах некоторые сельхозработники подчеркивали, что успехи их предприятий связаны с кредитами, которые получены в рамках реализации ПНП:

1-й участник: *Сегодня у нас работает около 200 человек на птицефабрике, штат увеличился. Много изменений.*

Таблица 6

Реализуемые по месту жительства направления ПНП «Развитие АПК» в 2006 г.,  
% отметивших работников АПК

Направления ПНП	Март	Июнь	Сентябрь	Ноябрь
Строительство и реконструкция животноводческих ферм	17	20	12	21
Выдача дешевых кредитов для ЛПХ и КФХ, потребительских кооперативов	7	11	16	17
Закупка и передача в лизинг импортной техники и оборудования для животноводства	7	8	8	16
Финансовая помощь при строительстве жилья молодым специалистам, работающим в селе	4	8	7	8
Передача племенного скота в лизинг	4	6	4	4
Выдача кредитов под залог земли	1	2	3	3
Создание снабженческо-сбытовых кооперативов по обслуживанию ЛПХ и КФХ	0	1	0	2
Создание кооперативных предприятий по переработке продукции ЛПХ и КФХ	1	2	1	2
Создание кредитных кооперативов	0	1	1	1
Все перечисленные	0	1	0	1
Ни одно из перечисленных	65	55	56	47
Затрудняюсь ответить	8	10	12	9

2-й участник: *Собственно с нуля и до работы, это и есть изменения.*

1-й участник: *Если раньше было ноль продукции, а в том году мы получили 16 миллионов штук яйца. А на сегодня уже около 30 миллионов, не считая мяса. Так что сдвиги существенные. Свои деньги, конечно, немалые они вложили в это производство. И плюс берём кредиты. В рамках этого проекта. Сказать что нам очень легко, нет, мы выжимся изо всех сил, выжить, выбраться из этого тупикового состояния. Приходится брать кредиты, потому что своих денег не хватает, только, только на то, чтобы, как говорится, выплатить зарплату и прокормить птицу, но мы расширяемся (ДФГ, Архангельск, 13.11.2006).*

Участники фокус-групп считают, что Проект помогает улучшить условия труда, решать социальные проблемы села:

1-й участник: *Есть движение. Если брать мегафермы, там один человек может заменить десять. Там другие условия труда, там все механизировано, другие технологии. И молодежь пойдет туда работать. Надо только открывать такие фермы. Условия труда там будут намного лучше. Там в белых халатах ходят.*

2-й участник: *Еще в плюс, наверное, этому проекту хочу добавить, что уже второй год школьники не помогают колхозу в уборке картофеля – хозяйство купило современный комбайн по уборке картофеля. Это очень большой плюс. В других хозяйствах до октября школьники не учатся, все в полях картофель собирают. А у нас теперь с этим хорошо. Дети должны учиться, и они у нас учатся.*

1-й участник: *Это произошло потому, что мы купили два картофелеуборочных импортных комбайна, у них производительность хорошая, они не ломаются. Поэтому и появилась возможность самим справляться с уборкой урожая.*

3-й участник: *Так они еще и соседним хозяйствам помогают (ДФГ, Татарстан, 13.11.2006).*

Однако производственные успехи хозяйств не всегда сопровождаются ростом благосостояния тружеников. В некоторых успешных хозяйствах работники остаются буквально нищими.

Модератор: *Урожаи все-таки лучше стали по сравнению с прошлым годом?*

1-й участник: *Только что урожай, а мы лучше жить не стали.*

2-й участник: *Да, техника как на картинке у нас. Мы попервах рады были этому, думали, что мы заживем от этого лучше, но мы-то не живем лучше, получается все наоборот. Мне лично пришлось к зиме выбить [скот]. Кормить нечем. Раньше хоть поедешь, там накосишь. А сейчас бесполезно. Можешь поехать и оттуда не вернуться.*

1-й участник: *Нас, сельских людей, сделали ворами, нам деваться некуда, кормиться надо, мы, как в лесу, как волки. Мы получаем копейки, но нам же жить нужно. И мы едем, эту траву ворует, и все остальное. Это ни для кого не секрет (ДФГ, Краснодарский край, 02.11.2006).*

Там, где реализация мероприятий проекта не начиналась (или люди об этом не знают), усилилось разочарование в связи с тем, что были обмануты ожидания, связанные с проектом.

Модератор: *Возвращаемся к проекту. Что еще людям не нравится?*

1-й участник: *Да то, что он не работает. Разве может нравиться газетный лист бумаги, что там написано. Кроме написанного ничего нет. Как это может нравиться программа, которая не работает?*

2-й участник: *Как-то вначале с интересом ждали, что будет дальше, а потом приуныли все, раз не пошло конкретных каких-то мер. Теперь отношения само собой поубавилось (ДФГ, Владивосток, 11.11.2006).*

Сельским жителям – участникам ноябрьского массового опроса был задан вопрос: *«Как Вы считаете, можно или нельзя было добиться за год реализа-*

ции проекта «Сельское хозяйство» *бóльших результатов, чем достигнуто на сегодняшний день?»*. 47% полагают, что *бóльших результатов, чем достигнуто на сегодняшний день, за год и нельзя было добиться*. Склоняются к мнению, что все-таки можно было добиться большего, 34%. Эта треть респондентов в ответах на открытый вопрос делилась соображениями о том, что помешало добиться *бóльших результатов при реализации проекта*.

Чаще всего (10%) тормозом считают безразличие чиновников, бюрократизм и волокиту: *«бюрократическая система»; «чиновники опять мешают, бюрократия кругом, одни разговоры»; «в селах нет грамотных руководителей»*. По мнению 7% опрошенных, нужно больше денег: *«деньги выделяются в недостаточном количестве, или не везде»*. На повсеместную коррупцию и воровство указали 4%: *«воровство денег местными властями»; «не доходят деньги до совхозов, растаскивают по карманам»*. 3% респондентов винят не чиновников, а самих крестьян, которые еще не раскочались, разучились работать: *«нет желания работать, нет дисциплины»; «лень и равнодушные»*. Критику в адрес проекта высказали 2%: *«нет контроля за претворением в жизнь проекта»; «несправедливо распределяются деньги в рамках нацпроекта. Кто-то их получает, а кто-то нет»*. Крестьяне жалуются на то, что кредит трудно получить; что деньги расходуются местными чиновниками не по назначению; что мало информации о проекте; что на селе некому работать; что высоки цены на ГСМ и налоги.

Участники фокус-групп, полагавшие, что за год нельзя было получить *бóльших результатов*, подчеркивали, что за год поднять сельскохозяйственную отрасль, которая была развалена практически полностью, невозможно.

1-й участник: *Мне кажется, что сельское хозяйство – это большой сектор экономики, и он довольно-таки инертный. Его пока разгонишь... год, мне кажется, это очень мало.*

2-й участник: *После такого развала подняться – лет пять, наверно, надо. Дали бы кредиты льготные, да многие взяли бы, но никто сейчас никому не верит* (ДФГ, Краснодарский край, 02.11.2006).

Возможны ли в будущем изменения к лучшему в связи с реализацией национального проекта «Сельское хозяйство»? Данные массового опроса сельского населения показывают, что к концу года увеличилась доля оптимистов среди тех, кто пытался прогнозировать развитие ситуации в сельском хозяйстве. И сельчане, и сельхозработники стали реже говорить о том, что реализация ПНП не улучшит положение дел в сельском хозяйстве там, где они живут. Вместе с тем тех, кто полагает, что ситуация в будущем улучшится, стало больше. Особенно заметно эта доля выросла среди сельхозработников.

Таблица 7

Динамика прогнозов сельскими жителями результатов ПНП «Развитие АПК»  
в 2006 г., %

Варианты ответов	Все жители села			Сельхозработники		
	Июнь	Сентябрь	Ноябрь	Июнь	Сентябрь	Ноябрь
Не улучшит	20	24	18	14	20	15
Улучшит значительно	35	28	35	38	35	41
Улучшит незначительно	20	23	27	23	21	29
Затрудняюсь ответить	26	25	19	24	24	15

И здесь мы фиксируем существенную дифференциацию в прогнозах по уровню образования: доля оптимистов среди специалистов с высшим образованием, работающих в сельском хозяйстве, неуклонно растет (вариант «улучшит значительно» в июне выбирали 38% в этой группе, в сентябре – 46, а в ноябре – 52%).

Перспективы реализации проекта, его влияние на положение дел в сельском хозяйстве страны обсуждали и участники фокус-групп. Большинство полагают, что проект дает шанс не только увеличить производство сельскохозяйственной продукции, но и сохранить дееспособное население.

*Участник: Есть какая-то возможность у заинтересованных производителей, у тех, кто нуждается в каком-то капитале, хоть как-то попробовать его использовать. И на этом себя реализовать. Что-то там внести новое, что-то произвести дополнительно (ДФГ, Архангельская обл., 01.09.2006).*

*1-й участник: Если проект заработает, значит, будут рабочие места, не будут люди водку пить и т.д.*

*2-й участник: Я считаю, что этот проект – это начало такого большого мероприятия. Должно быть в дальнейшем еще 3–4 этапа. Должны давать кредиты на 10 лет, на 15, на 20, с меньшими процентами. И государству нашему надо верить, ведь государство состоит-то из нас всех. Я думаю, что мы в дальнейшем к хорошему придем (ДФГ, Краснодарский край, 07.09.2006).*

Однако чтобы вложения в сельское хозяйство дали эффект, нужно тратить государственные деньги с умом. Крестьяне рассуждали, в частности, о том, кому стоит давать кредиты, а кому не стоит. Стоит тем, кто показал себя рачительным хозяином, он вложит кредит в производство, а не пустит деньги на потребление

*1-й участник: Может получиться так, как помните, в начале фермерства, в 92-м, в 93-м годах, когда все это начиналось, люди нахватили этих креди-*

тов, купили себе машины, построили дома, а из сельского-то хозяйства ушли. Если он занимается сельским хозяйством, как наше хозяйство, ему и помочь. А ведь это никто не смотрит. Вот говорили, что кредит-то не выпросишь. А получают их авантюристы, которые только языком могут: «Я это, я то». А ты вот сначала сделай, покажи, что у тебя вот дело идет.

2-й участник: Из всех фермерских хозяйств в районе работают четыре: Ваша «Былина», Кузнецов за Волгой, Беляков и Юдакова. Вот четыре хозяйства. А было их организовано около шестидесяти (ДФГ, Ярославская обл., 17.11.2006).

Но и рачительным хозяевам, если они – не начальство, непросто получить льготные кредиты. На это жаловались участники фокус-групп:

1-й участник: Сейчас вот выделяют кредиты для развития личного подсобного хозяйства. Я его тоже взял. Но там много нюансов, и у сельского жителя нет времени для того, чтобы разобраться во всем этом. Он с утра до вечера работает. Это очень сложно, даже если человек понимающий и разбирающийся в этом. У нас кредит хотели получить 15 человек, мы все сдали бумаги в «Россельхозбанк». Из всех я получил один. Остальным отказали.

2-й участник: У нас многие бегали, бегали, собирали эти бумаги, но потом у них ничего не получилось, и разочарование только осталось. Понимаешь, что это не для всех, а для узкого народа сделано.

3-й участник: Есть этот проект, есть другой проект... И что? Кто о них подробно знает? Никто к нам не приходил, ничего не объяснял. Так, слухи одни... (ДФГ, Татарстан, 13.11.2006).

Некоторый свет на алгоритм получения чиновниками льготных кредитов проливают реплики участников фокус-групп. Среди крестьян бытует убеждение, что крупные льготные кредиты получают чиновники, покупают на них предприятия и потом уходят со своих должностей, становятся предпринимателями. При таком алгоритме кредитования, естественно, мелким производителям не достается ничего.

1-й участник: В том году Попов говорил, что выделяется в 2 раза больше денег на сельское хозяйство.

2-й участник: Выделяется это, в основном... у Попова свои сельхозпредприятия.

Модератор: А Попов – это кто?

1-й участник: Это заместитель Дарькина. По сельскому хозяйству. Он деньги свои вкладывает. Но он уже ушел.

3-й участник: Они организовали свои предприятия в сельском хозяйстве за деньги...

1-й участник: Птичники открыли. Но получается это чьи птичники?

4-й участник: *Сперва открыли, потом подешевке их распродали, потом дядя купил и... Сейчас они уже частные* (ДФГ, Приморский край, 11.11.2006).

О том, как региональные чиновники получают выгоды от проекта, даже ничего не делая, тоже рассказывают участники фокус-групп. В изложении крестьян эта схема выглядит так: деньги, полученные под мероприятия проекта, прокручиваются в банках, потом возвращаются в федеральный бюджет как не нашедшие реализации, а прибыль от использования этих денег остается чиновникам.

1-й участник: *Год тишина, ничего не слышно было про молодую семью.*

2-й участник: *Я кроме полученного сертификата ничего не имею. Это был национальный проект, был краевой и федеральный совместный. Я попал на совместный. Выделили деньги из федерального бюджета, а из краевого не выделили ни копейки. Эти федеральные деньги лежали какое-то время и, так как не были использованы, их отозвали. Сертификат, мне сказали, что можешь наклеить его куда хочешь...*

3-й участник: *Вот и все.*

2-й участник: *А то, что люди потратили деньги на приобретение документов, участков, – это никого не трогает* (ДФГ, Приморский край, 11.11.2006).

Однако проблемы и трудности в реализации мероприятий проекта возникают не только из-за бюрократизма, волокиты и корысти чиновников. Участники групповых дискуссий рассказывали, как дорогостоящий скот, техника погибали из-за непрофессионализма, лени, пьянства работников.

1-й участник: *Вот, возьмите Приволова. Он приезжал недавно, плачет. И зарплату повышает, и все, а некому работать. Вроде бы и механизация налажена, но отношение уже у людей не то.*

2-й участник: *Корова как? Если ты пьяная, корову раз, два не подоила, а на пятый раз все – корова пропала, молоко пропало. Считай, ты 30 литров молока в день потерял.*

1-й участник: *Сколько погибло этих элитных коров? В «Ярославке», по-моему, потом в Угличском районе. Накупили этих коров, а они ведь немного-немало по 60 тысяч? В общем, дорогие очень. Так за ними и уход другой. Для нас самая лучшая – это ярославская порода.*

Модератор: *То есть, они закупили в рамках национального проекта дорогих коров, а они погибли?*

1-й участник: *Да, да, да. А онидохнут.*

3-й участник: *Прежде чем говорить, работает Национальный проект или не работает, надо сначала подумать, есть ли вообще кадры в селе? Если я возьму кредит миллион, а с кем мне работать? С алкашами или идиотами? Это всегда ты будешь в убытке. Да, солярка дорогая, я ничего не говорю, но если*

*есть люди, с которыми можно работать, то и солярку можно купить. Село сейчас спивается, нет кадров вообще* (ДФГ, Ярославская обл., 17.11.2006).

## **Резюме**

Год реализации проекта «Развитие АПК» не привел к заметному сдвигу оценок ситуации в сельском хозяйстве, разве что несколько увеличилась доля оптимистов среди работников агропромышленного комплекса, которым, вероятно, позитивные сдвиги более заметны. Однако в целом радикального изменения к лучшему еще не произошло. По-прежнему большинство сельчан оценивают ситуацию в АПК негативно.

Участники фокус-групп в качестве признака ухудшения ситуации называли сокращение сельскохозяйственного производства – площади посевов, поголовья скота. Вследствие этого сокращаются заработки, из сел уезжает молодежь, разрушается хозяйственная и социальная инфраструктура в селах. Главными причинами этого бедственного положения считаются рост цен на ГСМ, который делает нерентабельным сельскохозяйственное производство, и ценовой диктат перекупщиков на продовольственных рынках.

К концу года появились некоторые признаки положительных перемен в связи с реализацией ПНП, однако обнаружились и проблемы. Главная – территориальная и социальная анклавность проекта: его мероприятия доступны лишь успешным регионам, хозяйствам, предпринимателям. Возможностями, предоставляемыми проектом, смогли воспользоваться в первую очередь сельчане, обладающие необходимыми ресурсами: образованием, властными полномочиями, некоторым базовым материальным капиталом. Судя по репликам на фокус-группах, выгоду из Проекта получали не всегда сельчане, а крупные предприниматели – «чужаки», желающие вложить деньги в АПК. Это усиливает разочарования и апатию среди крестьян, стимулирует враждебность по отношению к успешным и богатым со стороны неуспешных и бедных.

## **ЗОНЫ АКТУАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: ТИПОЛОГИЯ ЛПХ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПНП «РАЗВИТИЕ АПК»**

.....

**О.А. Оберемко<sup>1</sup>**

Законодательно ведение личного подсобного хозяйства (ЛПХ) определяется по существу как *товарная непредпринимательская деятельность*. С формально-социологической точки зрения закон закрепляет сословную привилегию – свободу от налогообложения, с формально-правовой – консервирует сектор неформальной экономики, к которой относится «совокупность видов хозяйственной деятельности, не отраженной в статистической и налоговой отчетности» [2, с. 179].

В дополнение к установленным федеральным и региональным законодательством привилегиям Приоритетный национальный проект (ПНП) «Развитие АПК» содержит ряд направлений, предусматривающих стимулирование хозяйственной деятельности ЛПХ. Ввиду сильной внутренней дифференциации сектора, которая свойственна всякой неформальной экономике, закрепление привилегий выполняет широкий диапазон социальных функций – от элементарного выживания для низших слоев до первоначального накопления капиталов для высших слоев, которые в краткосрочной перспективе становятся кандидатами на утрату установленных законом привилегий.

Практический эффект (социально-экономическая целесообразность) для оздоровления отрасли от поддержки ЛПХ финансовыми и товарными кредитами, временным освобождением от налогов по существу предпринимательской деятельности и т.п. будет зависеть от того, насколько предлагаемые пра-

---

<sup>1</sup> Оберемко Олег Алексеевич – кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной психологии и социологии управления, старший научный сотрудник Института социологии РАН. Электронная почта: ooberemko@yandex.ru.

Статья подготовлена в рамках проекта Фонда «Общественное мнение» «Социологическое наблюдение ЛПХ в Краснодарском крае», реализованного автором в марте – мае 2007 г.

Принята к публикации 30 мая 2007 г.

вила и процедуры их применения способствуют селекции «способных игроков» и препятствуют участию тех, чьи шансы на успех заведомо невелики.

В статье предлагается типология ЛПХ, которая может быть использована для определения параметров и размеров качественно различающихся целевых групп, скрывающихся под единой вывеской «ЛПХ». Эмпирической основой статьи послужил массив собранных с 29 марта по 10 апреля 2007 г. в ходе экспедиционной поездки в два района Краснодарского края интервью примерно с 70 информантами<sup>2</sup>. Основу массива данных составили индивидуальные и иногда групповые (2–5 собеседников) свободные интервью по заданной тематике. Каждое интервью начиналось с представления, в котором озвучивалась цель: посмотреть, как идет национальный проект по развитию АПК. Представление данных в исследовании, выполненном в этнографической традиции, ставит проблему анонимности. Отбор цитат для публикации диктуется не интересом к персоне или месту, а типичностью. Поэтому для соблюдения анонимности все имена информантов и названия районов изменены.

Исходя из общих соображений, от исследования, тяготеющего к качественной стратегии, трудно ожидать типологии, построенной на объективных основаниях. Тем более нельзя ожидать количественной оценки распространенности единиц наблюдения.

Однако качественная методология может быть полезна при моделировании типологий, основанных на субъективных параметрах, связанных с мотивами хозяйственной деятельности и самоопределением в социальном пространстве – с параметрами деятельной социальной идентификации [1].

### **Трудности типологии ЛПХ**

Параметры эффективности предприятия зависят от факторов, перечень которых приводится в учебниках по экономике. Параметры эффективности аграрного предприятия зависят также от природно-климатических условий, которые экономгеографы на основе количественных показателей тщательно районируют. В результате районирования аграрное пространство может быть представлено в виде карты с зонами, внутри которых заданная в определенных пороговых значениях рентабельность сельскохозяйственного производства будет соотноситься с определенным диапазоном необходимого объема разного рода ресурсов, с отраслевой направленностью и т.п.

Иными словами, зонирование строится по некоторой модели, включающей обязательный набор переменных. Не включенные в модель переменные остаются в области «прочих равных условий».

<sup>2</sup> Точный подсчет вряд ли целесообразен, поскольку с разными информантами было записано от 1 до 6 бесед разной длительности (от 5–7 минут до 3 и более часов), причем содержательное обсуждение сюжетов могло продолжаться в разных составах и по несколько раз.

При всей принципиальной калькулируемости используемых показателей основания процесса географического зонирования содержат сильный компонент принципиальной неопределенности даже в выборе масштаба: «Для каждого вида географической зональности существует ограниченный диапазон масштабов географических карт, на которых границы зон могут быть показаны достаточно правдоподобно» [3, с. 61]. Еще более остро проблема неопределенности стоит в отборе базовых показателей для зонирования. И даже если эксперты приходят к каким-то конвенциям по поводу масштаба и набора базовых показателей, за скобками часто остаются «самые интересные» показатели, с помощью которых только и можно объяснить эмпирическое разнообразие предприятий внутри одной зоны, выделенной в установленном масштабе.

Это касается крупных хозяйств, которые по определению характеризуются большей устойчивостью:

*«В одном из номеров [издания Законодательного Собрания Краснодарского края] вообще ужасающие цифры. Два колхоза [рядом расположены, со сходной специализацией], приблизительно одинаковое количество гектар земли, в одном работает 600 человек, в другом – 25. Вот такой перепад»* (чиновник краевого аппарата управления, 10010, 221–224).

Тем более это касается ЛПХ, поскольку малый размер делает его уязвимым для влияния как любого взятого отдельно фактора, так и любой конфигурации факторов. Иными словами, малая хозяйственная единица всегда неустойчива, а достигнутая равнодействующая факторов в любой момент может нарушиться даже краткосрочными изменениями во внешней или во внутренней среде [7, р. 241–244]<sup>3</sup>.

Производство яиц или молока, например, может быть выгодно в 20 минутах езды от рынка (обязательно без пробок), а в 50 минутах – уже убыточным из-за расхода бензина и времени на дорогу<sup>4</sup>. Этот пример не выдуман, а стал результатом компиляции подслушанного разговора жителей одного из сельских пригородов Краснодара и интервью на частной ферме. То есть люди активно пробуют, сравнивают, считают. Даже недружественная встреча с инспектором ГИБДД по дороге на рынок или с рынка может лишить дневной прибыли. Причем производство яиц и молока – не самые зависимые от изменчивых погодных условий отрасли.

*«Кто-то... зарабатывает очень хорошие деньги, кто-то зарабатывает деньги средние, кто-то зачастую не может окупить взятый кредит. И работает <...> [= очень интенсивно]. В принципе это все экономическая география. Это все определено такими условиями, как распределение рынков сбыта,*

<sup>3</sup> Различаются не только предприятия и предприниматели, но и барьеры, с которыми они сталкиваются.

<sup>4</sup> Время особенно дорого, если реализатор привязан и к непрерывному производственному процессу.

*плотность населения и количество доступного человеку ресурса. В рамках одного даже муниципального района могут быть разные зоны. <...>*

*Расслоение огромное. То есть нет просто ЛПХ. Если и осуществляются какие-то попытки говорить об усредненном ЛПХ, это все равно, что средняя температура по больнице. <...> Иными словами, есть зоны, где рентабельно хозяйствование в рамках ЛПХ, и зоны сниженной рентабельности, есть практически нулевые зоны. <...>*

*Везде разный уровень рентабельности на одной и той же культуре» (чиновник краевого аппарата управления, 10010, 37–46, 91–94, 175–176).*

При этом все способы «нормального» повышения рентабельности производства быстро достигают своих пределов, за которыми начинают возрастать риски неустойчивости. Несоразмерное внимание к упору в своем развитии на отдельные факторы производства и сбыта ведет к парадоксу: чем рентабельнее ЛПХ, тем оно становится менее устойчивым, а чем устойчивей – тем менее рентабельным. И все из-за малого размера, следствием которого являются малые размеры прибыли и ее нерегулярность. Потому что год на год не приходится. В один год можно подняться, а на следующий год уйти в минус.

Одновременно стремиться и к рентабельности, и к устойчивости не получается из-за изменений конъюнктуры на разных рынках, от которых зависит маленькое отдельное ЛПХ. А конъюнктура очень изменчива.

На пути увеличения производительности ЛПХ стоят два ограничения. Во-первых, пределы технического оснащения ЛПХ. Универсальные средства механизации есть, но их немного, так что при смене отраслевой направленности (а она периодически неизбежна вследствие изменчивости конъюнктуры) нужно будет перевооружаться заново. А побывавшее в употреблении оборудование не слишком ликвидно в пределах локальных рынков. Если тебе невыгодно определенное производство, соседу оборудование не продашь – он работает на тех же рынках. Таким образом, приобретение слишком дорогого и слишком специализированного оборудования оказывается невыгодным, так как в условиях изменчивой конъюнктуры может не хватить времени, чтобы его купить.

Во-вторых, производительность труда можно увеличивать за счет интенсивности живого труда, но на этом пути быстро возрастают риски для здоровья. Можно попытаться пойти по пути экстенсивного увеличения живого труда, но в рамках ЛПХ имеется законодательный запрет на привлечение наемного труда. Остается привлекать родственников, что законом дозволяется, однако даже если родственники есть и согласны на участие в ведении ЛПХ (что проблематично), здесь возникают риски от распада внутрисемейной (или товарищеской под видом родственной) солидарности.

В-третьих, стремиться к высокой производительности и рентабельности можно за счет узкой специализации, которая увеличивает зависимость от одного рынка. Если специализированное ЛПХ работает на локальном рынке, а далеко не все ЛПХ в состоянии доставлять свою продукцию на большие расстояния, то риски увеличиваются в двух случаях: 1) неурожай, падеж и т.п. ведут к невозможным убыткам от того, что «все яйца в одной корзине»; 2) опасен также и большой урожай: если уродится, то уродится и у соседей, и произойдет падение цены сбыта, или, как говорили крестьяне во время интервью, не будет цены.

Снизить зависимость от одного рынка можно за счет диверсификации, которая увеличивает трудозатраты и материальные затраты на запуск и ведение производства: разное оборудование, инструменты, механизация, постройки, семенной материал, удобрения, корма и т.п., что требует увеличения необходимых объемов оборотных средств, что особенно важно в ситуации, когда рост стоимости ведения производства в несколько раз обгоняет рост цен на конечный продукт.

Чтобы диверсификация не снижала производительность, нужно быть универсалом. Универсальности можно достичь, если хозяйство по своим размерам не перерастает определенные пределы, за которыми стремление к универсальности превращается в некомпетентность, что увеличивает риски.

При диверсификации возрастает число рынков, в которые включается ЛПХ. За ними нужно постоянно следить, поэтому диверсификация производства внутри ЛПХ требует внутрисемейного разделения труда: либо по линии собственно производства и его обеспечения – разделение на предметную и менеджерскую деятельность, либо по линии специализаций, когда каждый целиком ведет свои направления. Во втором случае усиливается значение общего менеджмента, предметом которого являются находящиеся в распоряжении семьи (ЛПХ) разнообразные ресурсы: трудовые, финансовые, материальные, технические.

Все это требует привлечения новых трудовых ресурсов. При напряженности труда в ЛПХ даже кратковременное недомогание или ссора в страду могут оказать серьезные последствия на устойчивость.

Что из всего этого следует? Успешное развитие требует постоянного поиска оптимальной стратегии и тактики в неопределенной ситуации. Для развития важен не объем отдельных ресурсов, которые можно привлечь и максимально использовать. Гораздо важнее соблюдать *соразмерность, баланс* в использовании разных ресурсов, поскольку нагрузка на один ресурс, который может показаться эластичным (неисчерпаемым, доступным, дешевым), требует увеличения нагрузки и на другие ресурсы, гораздо более упругие (менее эластичные). Для малоресурсной хозяйственной единицы, каковой является ЛПХ, это принципиальный момент. Малый объем ресурсов сокращает время, в течение

которого можно скорректировать хозяйственное поведение, тем более что это время и без того ограничено природными циклами, жестко диктующими сроки и качество выполняемых технологических операций (как в растениеводстве, так и в животноводстве).

### **Методический комментарий к аналитической стратегии**

Прежде чем двигаться дальше, сделаем некоторые комментарии к сказанному. Приведенные рассуждения основаны не на теории, а на осмыслении и упорядочивании увиденного и услышанного (записанных на диктофон и расшифрованных интервью), и потому они не могут претендовать на статус научного вывода. Скорее, это предварительные гипотезы, которые родились (в полном соответствии с качественной стратегией исследования<sup>5</sup>) в ходе многократного перечитывания материалов и *формулирования вопросов, ответы на которые материалы содержат*.

Выбранная стратегия работы с эмпирическим материалом – следствие трактовки базовых принципов качественной методологии: идти не от того, что исследователь знает заранее, а от выяснения, что требуется исследователю знать для лучшего понимания оказавшегося в поле зрения сегмента социальной реальности.

Сказанное касается и трудностей типологизации ЛПХ. Самый очевидный способ – строить типологию по размерам традиционно выделяемых и более или менее удобных для измерения (количественной оценки) видов капитала и факторов производства (используемых ресурсов). В этом есть смысл, поскольку какая-то упорядоченность лучше, чем никакая. В качественном исследовании этим путем идти нельзя, в этом принципиальный недостаток стратегии качественного исследования.

В методологии, как в жизни, недостатки суть продолжения достоинств и наоборот. Количественный подход менее эффективен (совершенно беспомощен) при оценке роли некалькулируемых (пока?) видов капитала, которые относительно недавно были введены в научный оборот, – социальный и менеджерский виды капитала<sup>6</sup>. Именно эти виды капитала проблематизируются в приведенных рассуждениях. Далее мы предложим классификацию ЛПХ по субъективным параметрам.

<sup>5</sup> О «распознавании теории в данных» см., например: [5, с. 17, 63].

<sup>6</sup> Личностный капитал, в принципе без большого остатка, сводим к знаниям, умениям и навыкам, а потому кажется менее проблематичным, хотя и здесь имеется широкое поле для творческого поиска.

## Типы программ ведения ЛПХ

Анализ собранных интервью позволил сформулировать ряд категорий, связанных с мотивами хозяйственной деятельности, используемыми социальным и менеджерским видами капитала и самоопределением в социальном пространстве.

Названные категории можно объединить интегрирующим понятием «программы» (или «сценарии») ведения ЛПХ. Мы будем различать три такие программы: 1) программу выживания; 2) программу семейного развития; 3) программу развития бизнеса.

Этим трем программам соответствуют комплексы мотивов, преимущественно связанных с принуждением (экономическим по природе принуждением – «надо как-то кормиться»), нормативными представлениями («чтоб как у людей» и «детей поднимать»), с интересом («бизнес развивать») [2, с. 95–100].

Последняя ориентация не является чисто экономической, поскольку *отражает* притязания на относительно высокий социальный статус в местном сообществе, если притязания уже сформированы, или *стимулирует* статусные притязания, если «лично-подсобный» бизнес идет успешно и сопровождается естественным наращиванием социального капитала.

Мы рассмотрим особенности реализации этих программ в основном применительно к тем ЛПХ, владельцы которых стали активными участниками ПНП «Развитие АПК», т. е. воспользовались открытыми кредитными линиями. Не исключено, что сходные сценарии реализуются и теми ЛПХ, которые никаких кредитов не берут, работают «на своих деньгах» или привлекают ресурсы для ведения и/или развития своего хозяйства из других источников. Выделенные нами типы и подтипы ЛПХ носят исключительно аналитический характер.

### Тип 1. Программа выживания: «надо как-то кормиться»

Среди участников ПНП такие ЛПХ – редкость, поскольку они крайне редко удовлетворяют условиям входа по причине малого объема совокупных капиталов. Если это и происходит, то, по-видимому, за счет социального капитала – связей со статусными членами своих местных сообществ. Подобная роль социального капитала для входа в нацпроект значима и для мелких фермеров (которые за время своего существования не сумели нарастить производственные ресурсы) с ничтожной долей менеджерского капитала (малое КФХ, Предгорный район, 200037). В наших наблюдениях нам встретились случаи, когда социальный капитал (связи) сыграл свою роль через посредничающий институт между банком и крестьянином – кредитный кооператив. Роль посредника в этих случаях заключается в смягчении жестких банковских правил предоставления кредита, которые не предусматривают гибких схем субсидиарной ответственности и доверия на некалькулируемых основаниях.

Такие ЛПХ – буквально личные и буквально подсобные. Они – мелко-варные и ведутся кустарными способами. В основном деятельность ориентирована на самообеспечение. Ведут такое хозяйство незанятые или занятые в свободное от основного (и низкоэффективного) занятия время члены семьи с низким потенциалом пространственной мобильности.

Масштаб хозяйственной деятельности – узко локальный: необходимые ресурсы добываются в родственном и соседском окружении, в самом крайнем случае выход производится на локальные рынки. То же касается и сбыта: господствует натуральный обмен внутри семейных и соседских сетей. Небольшие излишки реализуются на локальных рынках, однако в таких ЛПХ больше ценятся заготовители, которые регулярно объезжают своих клиентов и на дому скупают продукцию. С такими заготовителями стараются установить личные отношения.

Более ресурсообеспеченные крестьяне, претендующие на самостоятельную реализацию своей продукции, таких заготовителей неласково называют перекупщиками».

Крестьянский образ жизни эти ЛПХ ведут скорее вынужденно: в хозяйственной деятельности сверхусилия ради благ, превышающих (относительно) минимальные потребности, не характерны.

#### *Пример*

В 30 км от райцентра – небольшое село, где до середины 1990-х было крупное хозяйство, других предприятий не было и нет, за исключением магазина. Семья из 4 человек (супружеская пара, ребенок до года и бабушка-пенсионерка) живет в своем кирпичном доме постройки 1970-х гг. с жилой площадью около 40 м<sup>2</sup>. Муж – глава семьи, около 30 лет, временно работает охранником на небыстро восстанавливающейся ферме, зарплата до 1 500 р. в месяц, кроме того, перебивается временными заработками. Супруги без специального образования.

По товарному кредиту получили 2 телок, на денежный кредит реконструировали сарай, где держат коров, и купили брикеты сена, которые хранятся под открытым небом. До кредитов КРС не держали – без кредита не могли бы купить даже одну корову. От коров получают молоко («ребенку надо»), излишки покупает у них на дому заготовитель, который приезжает каждый день (объезжает ЛПХ по маршруту). Своего транспорта нет, и предложенная идея о том, чтобы самим реализовывать молоко по более высокой цене, в разговоре не только поддержки, но и никакой реакции не получила. Надеются на приплод.

Хозяйство содержат кустарно («держим, как все держат»). По словам молодой хозяйки, много времени хозяйство не отнимает, и расширять его они не собираются. Отношение к скотине сдержанное, следов особой заботы не видно. Во дворе не очень опрятно. Жизнь видится размеренная, неторопливая.

Основной ресурс семьи – собственный дом, расположенный в местности, откуда ушла стабильная занятость.

В этом описании не следует искать оснований для выводов о личностных качествах членов хозяйства, поскольку оно составлено по впечатлениям от недолгой беседы о текущей хозяйственной деятельности и наблюдений за тем, что лежит на поверхности. Можно лишь сделать вывод о том, что на момент наблюдения семья обладает ограниченными ресурсами и в нынешних структурных условиях не видит *рационального*<sup>7</sup> смысла в приложении сверхусилий в своей хозяйственной деятельности.

Сходную стратегию выживания мы наблюдали и в одном малоземельном фермерском хозяйстве (малое КФХ, Предгорный район, 200037), в котором около 50 га земли, трактор, недостроенный дом, 6 элитных коров, приобретенных по товарному кредиту. На этих элитных коров хозяева буквально молятся, поскольку именно с ними связаны надежды достроить дом и наладить быт. Своего транспорта у них нет, и хозяйка пользуется рейсовым автобусом, чтобы каждый день сбывать молоко на рынке в районном центре; переносимые тяжести превышают все допустимые медицинские нормы.

Бухгалтерский подсчет покажет, что ресурсов в этом КФХ гораздо больше, чем в описанном ЛПХ. Земля и трактор хотя бы отчасти снимают проблему обеспечения кормами, однако находящиеся в распоряжении большие материальные ресурсы требуют и больших трудозатрат и оборотных средств. При этом значительной разницы в качестве жизни нам не удалось выявить – оба случая отнесены к выполнению программы выживания. Зато разница в объеме ответственности и интенсивности труда была налицо.

Данное сравнение показывает, что при определенных структурных условиях отказ от интенсивной хозяйственной деятельности может быть не только субъективно, но и объективно рациональным.

## **Тип 2. Программа семейного развития: «надо детей поднимать»**

Даже если звучит слово «выживание», оно наполняется другим смыслом, чем в хозяйствах первого типа. В случаях, отнесенных к этому типу, речь идет не о простом выживании в принудительных экономических ограничениях, а о достижении определенных стандартов качества жизни, прежде всего для детей (воспитание и обеспечение возможности для получения высшего образования), а заодно и для себя, например, строительство более просторного дома или расширение старого. Другая особенность хозяйств семейного сценария – высокая интенсивность труда.

---

<sup>7</sup> Здесь рациональность трактуется не в экономическом, а в экономсоциологическом понимании [2, с. 104–111].

Типичными являются семьи супругов молодого и среднего поколения с двумя и более детьми, энергичные, проживающие в небольших населенных пунктах или малых городах (с отсутствием выбора альтернативной занятости), имеющие (в силу ориентированности на немедленное воплощение семейного сценария) ограниченные возможности для трудовой миграции (отдаленность крупного города для ежедневных поездок, отсутствие нужной для городской занятости квалификации). Экономическую основу таких ЛПХ составляют 2–3 направления производства; доминирует одно направление, остальные выполняют роль страховки. ЛПХ часто является основной и даже единственной занятостью взрослых членов семьи.

Хотя здесь ценятся приобретенные знания (через обмен опытом в общении и чтение) и собственный опыт работы по определенным направлениям, в таких хозяйствах бизнес как определенная профессиональная деятельность, требующая *ради развития дела* инвестиций в различные виды капитала, в том числе в повышение профессиональной компетентности и специальное техническое оснащение, не является главной целью. Владельцы таких ЛПХ, говоря о перспективе выполнения семейной программы – поставить детей на ноги, озвучивали возможность снизить объемы бизнеса и даже вовсе прекратить дело, если его ведение представляется тяжелым по физическим (здоровье) или иным (очень много времени уходит) параметрам.

В таких домохозяйствах члены семьи иногда числятся на работе в формальном секторе, однако присутствие в нем, если позволяет рабочее место, сокращено до минимума<sup>8</sup> из-за крайне низкой оплаты труда на селе даже специалистов с высшим образованием. Если минимизировать присутствие не удастся, тогда типичный выход – полный переход из формального сектора в неформальный<sup>9</sup>. Речь идет не о вынужденном увольнении, а об отказе от «непыльной», постоянной занятости в пользу более материально привлекательного варианта.

Еще одно свидетельство доминирования семейного сценария можно видеть в озвучиваемой готовности сменить направления бизнеса при неблагоприятной конъюнктуре – перейти на иные культуры и направления – или искать альтернативную, более доходную занятость. Конечно, перераспределение трудовых ресурсов под влиянием экономических факторов – вполне естественное дело, теории соответствует. Тонкость заключается в том, что при столкновении с трудностями возможны два выхода: активная перестройка дела с выводением его на иную качественную ступень и смена деятельности. Семейный сценарий, по-видимому, способствует выбору второго варианта.

*И: Скажите, пожалуйста, в основном ЛПХ сейчас в районе берут кредиты для выживания или для процветания?*

<sup>8</sup> В сезон зарплата занятого в ЛПХ может делиться между присутствующими на работе сотрудниками.

<sup>9</sup> О типичности такого перехода см.: [6, р. 36–37].

Р: (не раздумывая) *Для выживания. Большая часть для выживания. Потому что кто обращается к нам – детей надо кормить, детей надо одевать. Я не слышала разговоров, что мы хотели бы что-то купить, что-то поднять, что-то построить. Таких разговоров вообще нет (10016, 293–297, специалист РУСХ, Пригородный район).*

Отметим в приведенном фрагменте два момента. Во-первых, хотя эксперт употребил слово «выживание», дальнейшие пояснения позволяют сделать вывод, что этим словом обозначается выполнение семейной программы, цель которой – вырастить и поставить детей на ноги. Во-вторых, вопросу предшествовал разговор о том, насколько в районе среди крупных ЛПХ (о них и шел разговор) распространено строительство оборудованных хранилищ, чтобы не сдавать продукцию в сезон по низким ценам, а подождать до зимы. Поэтому «что-то купить, что-то поднять, что-то построить» относится не к предметам потребления и строительству жилого дома, а к крупным инвестициям в производство.

Среди ЛПХ, следующих семейному сценарию, выделяются два подтипа, различающихся не по программным целям, а по стратегиям их достижения: подтип 2а – *автаркия* (стремление к закрытости и автономии); подтип 2б – *интегрированное* в широкие сети хозяйство.

### **Подтип 2а: автаркия**

В интервью с такими хозяйствами отчетливо выражено стремление избежать участия в широких социальных сетях ввиду недоверия к формальным отношениям. Во взаимоотношениях с внешним миром упор делается на личные связи среди родственников, друзей, соседей, не требующие моральных издержек при конструировании солидарности и компромиссов, на реципрокные, преимущественно немонетарные обмены и максимальное (кустарное) самообеспечение (свои семена, корма и т.п.). Внутри семьи разделение труда скорее не по профессиональной специализации, а по полу и возрасту.

Отчетливо выражена ориентация на адаптацию к условиям: не на приумножение и поиск новых ресурсов, а на использование уже имеющихся возможностей и «дармовых» ресурсов.

Наиболее показательный пример автаркии в нашей коллекции – не участвующее в нацпроекте ЛПХ: «Страшно. ... Чтоб в долги не влезть» (ЛПХ, Предгорный район, 10033, 102). Неучастие в ПНП – единственное отличие от типичных автаркий, взявших кредит на выполнение семейного сценария.

#### *Пример*

В 30 км от райцентра небольшое село, совхоз развалился, других предприятий нет. Супруги 35–40 лет и 2 дочери-школьницы. Семья ведет два направления:

1) интенсивное выращивание ранних овощей под пленкой – капуста (10 000 корней), кабачок, перец (3 000 корней) – «уже привыкли» (10033, 32), т.е. набор устойчивый, не требует дополнительных специальных знаний. Ранние овощи – основа рентабельности при ограниченности трудовых ресурсов: «А позже нет смысла сажать» (10033, 30) – затраты труда большие, а цены в сезон низкие,

2) откорм свиней (в этом году было 40 голов, часть уже продали).

Живут исключительно на доходы от ЛПХ:

*Р: Просто в деревне как, сами знаете. Если на работу устроиться, копейки платят. А нужно же как-то жить* (10033, 97–98).

В сезон на огородах работают очень интенсивно, но в дополнение к овощам занялись еще откормом свиней, потому что откорм не требует больших трудовых затрат:

*Р: А что, их утром покормил, свиней, да вечером. Зашел, шлангом смыл и все. И вся работа* (10033, 59–60).

Однако для этого направления пришлось делать инвестиции в обустройство хлева:

*Р: Да. У нас и яма сливная, все как положено.*

*И: Вывозите навоз?*

*Р: Не вывозим. У нас все уходит в яму.*

*И: Уходит в яму, а потом?*

*Р: Вызываем эту... отсасывает и вывозят за пределы* (10033, 64–68).

Столкнулись с ожидаемыми (потому что многие бросились заниматься животноводством) проблемами сбыта, но все-таки свиней держат:

*И: А сбывать трудно сейчас?*

*Р: Очень.*

*И: А раньше легче было?*

*Р: Легче. Сейчас нет смысла вообще свиней держать. Просто хоть как-то себе кусок мяса оставишь. Просто нет выбора у нас* (10033, 70–75).

Есть родственники, проживающие в том же селе, но помогают в хозяйстве только дочери:

*Р: Сейчас братья-сестры ни за что не берутся. Дети...*

*И: Помогают?*

*Р: Конечно.*

*И: А девочкам хватает времени в школе учиться?*

*Р: Ну а что делать? Выбор-то у нас есть сейчас? Нету выбора у нас. И детям приходится пахать, и нам* (10033, 36–45).

Вообще идея «нет выбора» проходит рефреном по всему интервью.

Хозяйство расширять не собираются, потому что не будут управляться. Своей техники нет, пахать огорода нанимают трактор. Есть «Газель-фургон», на ней возят продукцию по окрестным рынкам. Сдают мелким оптом торговцам и сами торгуют (жена торгует, муж сидит в машине) в розницу, регулярных мест на рынках нет. Сбыт – постоянный, трудный поиск.

Хозяйство ведется кустарно, традиционно, но с соблюдением формальных требований: свиноводство оборудовано сливной ямой, на мясо оформляют справки («Все, как положено»).

Замкнутость на неформальные контакты проявилась особенно явно в следующих сюжетах. Своей земли мало, огородами «дают попользоваться соседям» (77), которые их сами не обрабатывают. Свиной выкармливают по традиционной технологии и свиноматок приобрели обычных, у соседей:

*И: А свиной выращивать учились, кончали учебное заведение?*

*Р: Понаслышке. Как родители выкармливали, так и мы.*

*И: Свиноматок откуда брали? Небось, элитные какие-нибудь?*

*Р: Нет. У знакомых. Продавали свиной, поросят не купили, и оставили себе на свиноматок (10033, 46–53).*

Несмотря на то что в хозяйстве есть своя «Газель», для сбыта продукции дальние поездки, весьма характерные для ЛПХ с таким транспортом, не совершают («в пределах, немножко ездим» (79)), хотя, по словам хозяйки, на окрестных рынках реализовывать продукцию «не очень выгодно» (97).

Этот пример хорошо показывает замкнутость на неформальные контакты прежде всего ближайшего круга (даже с местными оптовиками отношения скорее отчужденные). Однако в этом интервью, в отличие от других автаркий, детоцентричность не выражена отчетливо, так что с учетом рефрена «нет выбора» этот пример можно считать промежуточным между сценарием выживания и выполнением семейной программы. Напомним, что предложенная типология имеет аналитический характер: в чистом виде, какой-то сценарий обнаружить трудно.

## **Подтип 2б: интеграция в социальные сети**

### *Пример*

Супруги 30 лет, двое детей и представители третьего поколения живут в малом городе, в новом 2-этажном доме. Глава семьи и ЛПХ – муж, хозяйство ведет сам (жена занята детьми), образование среднее техническое, но не аграрное. Приусадебный участок – не более 4 соток, другой земли нет. Муж ведет соответствующий бизнес (так и говорит: «бизнес»): доращивает покупных цыплят. Очень маленький участок земли и 1 работник (супруг) не оставляет

перспектив на расширение и диверсификацию. На кредит в 300 000 р. построены из хороших материалов и оборудованы 2 птичника. Данное хозяйство – пример специализированного ЛПХ на профессиональной основе. Везде чистота идеальная.

Когда птица «сидит», хозяин работает интенсивно: хотя птичники во дворе, жена говорит, что в дом он заходит только, чтобы поспать. Обучается по книгам и регулярно консультируется с ветеринаром. Услуги ветеринара, по словам хозяина, недорогие, но доступные для освоения манипуляции (в частности, прививки) освоил сам. К «теме» птицы не привязан, хотя «тему» освоил хорошо. Единственное, что не освоил, – выведение цыплят из яйца: «трудно и рискованно».

Речь о производстве и сбыте изобилует экономическими терминами, примерами и обобщениями: оперируя цифрами, показал, что рентабельность с каждым годом падает. О развитии не загадывает, возможно, придется бизнес бросать.

Иными словами, если «тема» станет невыгодной, – сменит. Бизнес ведется не ради бизнеса, а ради семьи: двор выглядит не хуже птичников, 2 импортных легковых автомобиля, не новые, но в хорошем состоянии. Во дворе много детских игрушек, не самых дешевых.

Имеет опыт предпринимательской деятельности: занимался реализацией продуктов в собственной торговой точке в розницу и мелким оптом. С коллегами-птичниками знаком по рынкам, знает по именам, только примерно знает, где живут: обсуждают дела, обмениваются опытом, но не более того.

Основные отличия от автаркии – включенность в профессиональные круги общения не по родству и знакомству, финансовая грамотность и отчетливое понимание пользы кредитов для ведения и развития бизнеса.

### **Тип 3. Программа развития бизнеса**

Это пример, когда малое по размерам, но интенсивное ЛПХ по доходам может превосходить не самое последнее КФХ.

Супруги 40–45 лет, сын 23 лет, живут в районном центре (малом городе), все трое работают только в ЛПХ. Специального образования ни у кого нет, что не мешает вести интенсивную, высокопрофессиональную деятельность по нескольким направлениям: свиньи, цыплята (не обычной, дорогой породы), гуси и гордость – осетры в бассейне размером примерно 3 на 3 метра – с интенсивной аэрацией и микрофлорой (кому ни рассказывал, никто не верит, особенно заядлые рыбаки. – О.О.). Супруг говорит, что первый в России придумал разводить осетров в домашних условиях: сначала думал попробовать обычную рыбу, но замахнулся на максимум. Последний раз реализовал своих осетров

для Сочинского экономического форума. Платно (!) консультирует «приезжих богатых людей», как разводиться.

Веда хозяйственную деятельность по нескольким направлениям, постоянно отслеживают разные рынки: сбыт, корма, оборудование.

Каждый член семьи буквально талантлив<sup>10</sup>: муж – для хозяйства золотые руки и голова, жена – гений выхаживания животных и продаж на рынке:

*Р1: А вообще, вот смотрите, кто на рынке десятилетиями торгует, вот он в день (продащица его) продаст 2 туши, то она продаст 5 туш, ну, если ей Богом дано это.*

*И: Ага, значит плюс талант.*

*Р1: У нее все бабушки, дедушки, друзья – все идут к ней.*

*Р2: Вот бабушка у меня возьмет 500 грамм мяса, но она на следующий день придет, еще она у меня возьмет эти 500 грамм мяса.*

*И: А почему?*

*Р1: А потому что разговаривать с людьми надо.*

*Р2: Ну, я не знаю. Найти общий язык надо с человеком.*

*Р1: Ну, как, бабушка подходит, она говорит: «Бабулечка, красотулечка, ну что тебе надо, что ты ищешь, давай мы тебе подберем», и она все равно ей запихнет эти 500 грамм (ЛПХ, Предгорный район, 10035, 430–440).*

Сын, по-видимому, тоже не отстает: сам построил сауну – очень аккуратно и современно.

Из рассказа о хозяйственной деятельности очевидно, что предметная и социальная ориентация в введении дела сильно переплетаются: ориентация на задачу – не как себе удобно, а как надо для дела – сочетается с ориентацией на людей, с которыми связано успешное выполнение задачи. Муж в прошлом работал заготовителем, деловые связи, не только локальные, но и за пределами края (упоминали Воронеж и Москву), и навыки их завязывать сохранились. Жена – своя в системе городской торговли.

Особо упоминали о поддержании интенсивных, добрых отношений с соседями. Очень характерно, что тема соседей зазвучала после вопроса о навозе: часто эти темы, соединяясь, дают сильную головную боль, особенно если производящее навоз хозяйство стоит не на отшибе:

*И: А куда вы навоз вывозите, каким образом?*

*Р: Навоз? Вон, все соседи просят.*

*И: То есть у вас проблем нет, куда навоз вывозить?*

---

<sup>10</sup> Во всяком случае, наша делегация в полном составе уехала от них именно с таким впечатлением. Значит, по крайней мере, талант к коммуникации с чужими приезжими проявился точно.

*Р: Нет, вон видели у меня там моторашка стоит, мотороллер, навоз грузим, куриный, этот, только дай всем соседям, они тут же его раскидывают, распахивают. <...>*

*Р: Сдача, бройлер, да. А бройлер это столько говна, каждый день чистишь, вон, килограмм 500 каждый день мы вывозим (соседям), еще и магарыч приносят. (Смеются). А осенью начинается, короче: кто картошку несет, кто чеснок, кто лук, потому что навоз возим, оно лучше растет все (ЛПХ, Предгорный район, 10035, 144–148, 259–262).*

Несмотря на интегрированность в разнообразные сети, на словах, подкрепленных делом, стремятся к автономии (автаркии). Птицу (правда, не всю) выводят из яйца, а не покупают, что повышает рентабельность, однако это занятие требует профессионализма. Своя электростанция для холодильников и инкубаторов:

*Р: <...> у нас сейчас автономия полная, можно сказать, что мы ни от кого не зависим (ЛПХ, Предгорный район, 10035, 353–354).*

В этом ЛПХ оперативное планирование своей занятости делается минимум на полгода вперед. Для повышения рентабельности все необходимое для производства покупается оптом, а поскольку сейчас, по словам хозяина, продавцы требуют 100-процентную предоплату вперед за несколько месяцев до совершения сделки (!), то глубина финансового планирования (которое подчинено планированию занятости) еще больше. Раньше в обороте было 500 тыс., сейчас никак не укладываются – доходит до миллиона (возможно, немного прибедряются. – О.О.). Оборачиваемость 2,5–3 раза за год. Явно работает доведенная до профессионализма экономическая логика.

Все появившиеся средства немедленно вкладываются в производство. Купили недавно «девятку» вместо «Москвича», только после того, как он буквально развалился: *«Сейчас бизнес нужен. Если ты от него отстанешь – закроют»* (сказано с открытой улыбкой, даже весело).

Построенный из итальянского кирпича птичник выглядит лучше, чем дом, так что мы долго не могли понять, почему жилой дом они называли птичником, пока не заглянули внутрь. О доме говорят: «Завалится скоро» (как «Москвич»).

Это в своем роде уникальное ЛПХ. Таких на тысячу зарегистрированных – единицы, но даже на этом подворье было очевидно: дистанция до фермерского хозяйства огромна.

## **Резюме**

Приведенная типология основана на данных ограниченного числа интервью, собранных по выборке, которую нельзя считать теоретически репрезентативной для систематического выделения типов. Поэтому описанную типо-

логию следует считать предварительной, тем более что мы не рассмотрели четвертый тип – крупнотоварную ферму (на 200 и более голов) под официальной вывеской ЛПХ. Хотя в коллекции собранных интервью и наблюдений у нас есть и такой пример (свиноферма на 1 000 голов из 6 новых промышленных корпусов с оборудованием и санитарными отводами в черте населенного пункта), правовой статус и *raison d'état* ЛПХ этого типа для нас остался загадкой, и требуется специальное исследование, чтобы продвинуться в разгадке этого феномена.

При построении типологии мы исходили из преимуществ, которые нам дает качественная методология: сведения о хозяйственной мотивации, о выстраивании взаимоотношений с внешним миром, о самоопределении в социальном пространстве, т. е. о не поддающихся калькулированию параметрах *деятельной социальной идентификации*. А завершаем следующими четырьмя параметрами:

- количество прилагаемых усилий в хозяйственной: ограничение минимальными усилиями vs. высокоинтенсивная занятость,
- традиционное ведение хозяйства на основе обыденных, практических знаний vs. профессиональное ведение хозяйства на основе теоретических знаний;
- использование доходов: на потребление vs. на дело;
- закрытость от внешнего мира vs. включенность в разнообразные социальные сети.

При желании эти параметры можно довольно строго операционализировать и систематически применять, если не при сборе официальной статистики, то в исследовании, ориентированном на количественный подход.

Эти показатели будут полезны и в статистическом исследовании, для спецификации представлений о «вселенной ЛПХ» в преддверии дальнейшего законодательного уточнения статуса сельскохозяйственных производителей или разработки целевых мероприятий по обеспечению продовольственной безопасности страны. Напомним, что в ЛПХ на сегодняшний день производится более половины валового сельхозпродукта страны, а на сотку обрабатываемой земли «бабушки с их молочным производством» [4, с. 70] вместе со своими «дедушками» получают продукции больше, чем крупные хозяйства, которые в грубо приближенной теории, не умеющей учитывать актуальное состояние социального контекста, считаются наиболее эффективными.

### **Библиографический список**

1. *Оберемко О.А.* Локальная идентичность благотворителя как представление о «территории свободы» // *Социальная реальность*. 2007. № 3.
2. *Радаев В.В.* Экономическая социология. М.: ГУ–ВШЭ, 2005.

3. *Родман Б.Б.* Территориальные ареалы и сети: Очерки теоретической географии. Смоленск: Ойкумена, 1999.
4. *Серова Е.В., Шик О.В.* Национальный проект «Развитие АПК»: состояние и перспективы // Национальные проекты. 2007. № 1.
5. *Страусс А., Корбин Дж.* Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техника / Пер. с англ. и послесл. Т.В. Васильевой. М.: УРСС, 2001.
6. *Portes A., Sassen-Koob S.* Making It Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies // Am. J. of Sociology. 1987. Vol. 93. № 1.
7. *Trager L.* A Re-Examination of the Urban Informal Sector in West Africa // Canadian J. of African Studies. 1987. Vol. 21. № 2.

## ПЕНСИОННЫЕ СТРАТЕГИИ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМся ОБЩЕСТВЕ

.....

**З.Е. Дорофеева<sup>1</sup>**

В последние годы многие страны мира столкнулись с необходимостью реформирования пенсионных систем. Среди основных причин, как правило, называют демографические, в первую очередь связанные с изменением соотношения лиц трудоспособного и нетрудоспособного возраста. В России число пенсионеров продолжает расти год от года, число же работающих сокращается. По данным Пенсионного фонда, к 2012 г. в РФ доля пенсионеров превысит долю занятого населения. Основной прирост происходит за счет увеличения числа пенсионеров, получающих трудовую пенсию, пенсию за выслугу лет и по случаю потери кормильца. Кроме того, в России, как и на всем постсоветском пространстве, неблагоприятные демографические тенденции наложились на радикальные экономические и социальные трансформации.

Преобразования пенсионной системы носят всеобъемлющий характер. Они затрагивают интересы не только граждан пенсионного и предпенсионного возрастов, но и всего населения России, в том числе молодежи.

Проводимая пенсионная реформа направлена на изменение существующей распределительной системы начисления пенсий. Предполагается, что проводимая реформа позволит в корне изменить взаимоотношения между работником и работодателем, повысить ответственность работников за обеспечение своей старости, что позволит говорить о возможном появлении у населения страны нового типа пенсионных стратегий. Представления же сегодняшних пенсионеров об их будущем формировались в условиях государственного патернализма, не предполагающего индивидуальной активности и личной ответственности за собственную старость. Изменение ситуации заставило пен-

---

<sup>1</sup> Дорофеева Злата Евгеньевна – младший научный сотрудник Института социологии РАН. Электронная почта: [zlata@demoscope.com.ru](mailto:zlata@demoscope.com.ru).

Статья принята к публикации 11 декабря 2006 г.

сионеров искать пути решения проблем самостоятельно, используя различные стратегии выживания.

Интуитивно понятно, что большинство людей, достигших пенсионного возраста, в качестве основного источника дохода (по крайней мере, в настоящий момент) рассматривают пенсию из государственного пенсионного фонда. Однако это не единственно возможный источник существования после выхода на пенсию. Поскольку в России, в отличие от большинства других стран, законодательно не запрещено работать после достижения пенсионного возраста, в качестве дополнительного источника дохода могут выступать, например, собственные заработки. Кроме того, это могут быть доходы от сдачи и продажи имущества, помощь детей (родственников, знакомых), доходы от личного подсобного хозяйства, пенсия из негосударственного пенсионного фонда, пенсия от предприятия и даже помощь церкви и благотворительных организаций.

Согласно данным РМЭЗ 10-й волны (2005 г.)<sup>2</sup>, государственную пенсию как источник дохода указали 96,6 % пенсионеров, в качестве основного источника – 83,1 %. Вторым по значимости источником существования чаще всего упоминалась помощь детей, родственников, знакомых – 30,6 % от числа ответивших респондентов (табл. 1).

Рассматривая пенсионеров как особую социальную группу, необходимо отметить ее гетерогенность, что предполагает изучение описанной проблемы в нескольких ракурсах. При анализе пенсионных стратегий среди пенсионеров необходимо выделить различные группы, чтобы получить наиболее четкое представление о структуре источников существования и их степени важности для каждой из подгрупп.

Существенное влияние на выбор стратегии оказывает ряд факторов: структура домохозяйства, в котором проживает пенсионер, пол, уровень образования, состояние здоровья пенсионеров и т.п. [3, с. 43]. Поэтому при изучении пенсионных стратегий важно не просто рассматривать статус пенсионера, а учитывать и другие аспекты: проследить жизненный путь индивида, акцентировав внимание на образовании и профессиональной деятельности, учесть ряд аспектов, связанных с семьей, отношением к обществу, восприятием самого себя в нем и пр. Именно такого рода анализ позволит выделить типы пенсионных стратегий, выбираемых различными группами пенсионеров.

Само понятие стратегии подразумевает пусть не всегда рациональный, но обязательно осознанный, обоснованный выбор. Один из важных моментов, определяющих выбор той или иной пенсионной стратегии, – решение пенси-

<sup>2</sup> В представленной работе основной эмпирической базой для анализа пенсионных стратегий служат результаты РМЭЗ (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения). Мониторинг проводится Институтом социологии РАН, Центром народонаселения Университета Северной Каролины (США), Исследовательским центром «Демоскоп» и Институтом питания РАМН. Подробное описание выборки и процедур мониторинга см.: [5].

Таблица 1

Источники средств существования пенсионеров (группировка по важности), %

Источники	На что в первую очередь живете Вы?	Какой второй по важности для Вас лично источник?	А какой третий по важности для Вас лично источник существования?
Пенсия пенсионного фонда	83,1	22,1	*
Собственные заработки	11,9	18,4	*
Доходы от сдачи и продажи имущества	*	*	*
Помощь детей, родственников, знакомых	2,2	30,6	30,9
Доходы от личного подсобного хозяйства	*	20,1	30,4
Дополнительная пенсия или помощь предприятия, на котором работал до пенсии	*	*	*
Собственные сбережения	*	5,7	25,9
Помощь церкви и благотворительных организаций	*	*	*
Пенсия из негосударственного пенсионного фонда	*	*	*
Итого	100,0	100,0	100,0

\* – Менее 50 чел. в выборке.

онера о том, будет ли он продолжать работать. Труд является ключевым фактором в жизни людей, достаточно важной частью социальной жизни остается он и для многих пенсионеров. В большинстве случаев вступление в пенсионный возраст сопровождается прекращением активной трудовой деятельности. Шансы на успех при трудоустройстве у молодых существенно выше, чем у пенсионеров. Во многом это связано и с недостатком у пенсионеров актуальных знаний и умений, требуемых работодателем.

На протяжении всего периода наблюдений число работающих пенсионеров составляло почти 20 %. Наличие работы – один из значимых факторов, определяющих социальное самочувствие пожилых людей, их восприятие мира, оценку со стороны окружающих [1, с. 124]. Кроме того, это существенно сказывается на структуре доходов. Так, среди неработающих пенсионеров пенсию в качестве основного источника дохода назвали 93,5%, в то время как среди работающих это число составило лишь 43,9%. Для второй группы более важ-

ны собственные заработки – этот источник был назван в 98% случаев, причем основным его считают более половины работающих пенсионеров.

Однако следует подчеркнуть, что решение о продолжении трудовой деятельности после выхода на пенсию не всегда полностью зависит от желания пенсионера. Во многом на это решение влияет возраст, состояние здоровья, а также сама возможность найти работу. Как у мужчин, так и у женщин наибольшая трудовая активность сохраняется в первые пять лет после выхода на пенсию, однако у женщин она чуть более высокая – 35,1 % против 29,3 % у мужчин. В последующие годы трудовая активность, естественно, снижается: пенсионеры старшего возраста (после 70 лет) практически прекращают работать. Вполне очевидно, что один из важных факторов прекращения работы в пенсионном возрасте – ухудшение состояния здоровья. Так, среди тех пенсионеров, кто оценивает свое здоровье как «хорошее» или «очень хорошее», работающих вдвое больше, чем неработающих, тогда как среди тех, кто дал оценку своему здоровью «плохое» или «очень плохое», работающих втрое меньше.

В современном обществе здоровье рассматривается как комплексное понятие, в котором биологические факторы сопряжены с социокультурными. Именно здоровье выступает ключевым показателем в оценке жизненной активности. Вполне очевидно, что с возрастом у большинства пенсионеров оценка здоровья ухудшается: здоровье как плохое или очень плохое оценивают почти 40 % пенсионеров в возрасте 65–69 лет, а в группе 70 лет и старше этот процент еще выше. При этом пожилые женщины склонны оценивать свое здоровье более пессимистично, нежели мужчины. Соответственно, более молодые группы пенсионеров, наиболее активно занятые в экономике, оценивают свое здоровье намного лучше. Состояние здоровья оказывает существенное влияние на структуру доходов пенсионера; в первую очередь это связано с большей возможностью продолжения трудовой деятельности. Так, чем лучше здоровье, тем больший процент доходов составляют собственные заработки пенсионера: при «хорошей» и «очень хорошей» оценке здоровья – 37,6%, при «средней» – 30,7, при «плохой» и «очень плохой» – 9,6%. Однако заниматься личным подсобным хозяйством и получать от него доход пенсионеры готовы независимо от состояния здоровья – 22,4, 18,9 и 20,0 % соответственно.

Не менее важным показателем является наличие инвалидности. Среди тех, кто имеет группу по инвалидности, число рассматривающих государственную пенсию как основной источник существования несколько больше, чем среди тех, кому группа не назначена. Кроме того, среди пенсионеров-инвалидов существенно реже собственные заработки назывались источником дохода (14,4 %), чем у остальных (27,7 %), что вполне естественно – у пенсионеров, кому не назначена группа по инвалидности, больше возможности работать, чем у инвалидов. В целом число неработающих среди инвалидов существенно превышает число работающих (76,9 % и 23,1 %).

Для неработающих инвалидов более существенна помощь детей, родственников и знакомых, чем для неинвалидов. В целом среди пенсионеров, которым назначена группа по инвалидности, государственную пенсию в качестве основного источника доходов назвали 94,0 % неработающих и вдвое меньше (46,6 %) – работающих. Для работающих пенсионеров с инвалидностью собственный заработок как источник дохода является более значимым, чем пенсия.

Нужно отметить, что число инвалидов в России динамично растет с середины 1990-х гг., когда в законодательстве было расширено понятие инвалидности, увеличены спектр и объемы социальных гарантий и адресной поддержки, что «для многих людей означало приобрести шанс на реализацию своих гражданских прав, а для некоторых – даже шанс на выживание» [5, с. 10].

Возвращаясь к проблеме состояния здоровья, отметим, что оценка состояния здоровья коррелирует с уровнем образования: пенсионеры с более высоким уровнем образования почти втрое реже оценивают свое здоровье как совсем плохое (табл. 2).

Таблица 2

Самооценка здоровья пенсионеров с разным уровнем образования, %

Уровень образования	Оценка здоровья				
	Очень хорошее	Хорошее	Среднее, не хорошее и не плохое	Плохое	Совсем плохое
Незаконченное среднее	0,3	5,3	43,7	39,1	11,7
Среднее	0,3	6,9	55,5	31,0	6,3
Техникум / незаконченное высшее	0,3	6,2	55,8	32,0	5,7
Высшее	0,7	7,6	58,3	28,9	4,4

Видимо, поэтому наибольший уровень занятости характерен как раз для групп пенсионеров с более высоким уровнем образования: доля работающих пенсионеров с высшим образованием составляет почти 40 %, в то время как среди пенсионеров с образованием ниже среднего занятость минимальна – 5,8% (табл. 3). Кроме того, с повышением уровня образования в группе пенсионеров снижается число отметивших помощь детей, родственников и знакомых.

Можно предположить, что высокий уровень образования открывает больше возможностей, чтобы найти такую работу, которая гармонично сочетается с объективным состоянием здоровья, что в свою очередь положительно влияет на субъективную оценку физического самочувствия.

Таблица 3

Занятость пенсионеров с разным уровнем образования, %

Уровень образования	Доля занятых
Неполное среднее	5,8
Среднее	26,1
Техникум / незаконченное высшее	29,3
Высшее	39,0

Именно на образование, здравоохранение, науку и культуру – сферы умственного труда высокой квалификации, требующие высшего образования, приходится значительная часть работающих пенсионеров – 38 % (табл. 4).

Таблица 4

Занятость пенсионеров по отраслям, %

Отрасль	Доля занятых
Образование	17,8
Здравоохранение	13,6
Торговля, бытовое обслуживание	9,8
Транспорт, связь	7,7
Строительство	6,5
Наука, культура	6,1
Военно-промышленный комплекс	5,7
Другие отрасли тяжелой промышленности	2,9
Прочие отрасли	27,4

Наиболее существенные различия обнаруживаются при анализе структуры доходов пенсионеров в зависимости от уровня образования. Чем выше уровень образования респондента, тем чаще он отмечает в качестве дохода собственные заработки. Если пенсионеры с высшим образованием имеют собственные заработки почти в 42% случаев, то с незаконченным средним образованием – лишь в 9%.

Уровень образования существенно влияет и на социальное самочувствие пенсионера. Хотя в целом для пенсионеров характерна достаточно низкая удовлетворенность жизнью (полностью удовлетворены своей жизнью менее 8% пенсионеров), и пенсионеры с более высоким уровнем образования чаще остальных дают позитивные оценки (табл. 5).

Таблица 5

Самооценка удовлетворенности жизнью пенсионеров  
с разным уровнем образования, %

Уровень образования в настоящее время	Удовлетворенность жизнью в целом		
	Удовлетворены	И да, и нет	Не удовлетворены
Незаконченное среднее	36,1	21,5	42,4
Среднее	33,3	28,0	38,7
Техникум / незаконченное высшее	39,0	25,1	35,9
Высшее	43,1	27,8	29,1

Несколько более удовлетворены своей жизнью работающие пенсионеры по отношению к неработающим. Но наличие в домохозяйстве других членов семьи (помимо самих пенсионеров) практически не сказывается на оценке удовлетворенности жизнью. В целом же настроение пенсионеров улучшилось за последние годы наблюдений, это отмечается и другими исследователями [2].

Однако тип (состав) домохозяйства все же влияет на структуру доходов пенсионеров. Так, для пенсионеров, живущих отдельно (без других членов семьи), государственная пенсия является более значимой, чем для тех, кто проживает совместно с другими членами семьи: основным источником доходов пенсию назвали 87,8 и 76,3 % соответственно.

Если взять источники доходов пенсионеров в целом, не разделяя их на основные и вторичные, то окажется, что материальная помощь со стороны близких рассматривается как более существенная в смешанных домохозяйствах (28,3 %), чем в домохозяйствах, включающих других членов (21,9 %).

\* \* \*

Из проведенного анализа следует, что государственная пенсия служит существенным источником дохода для всех пенсионеров. Однако более важным источником она является для тех из них, кто прекратил трудовую деятельность. Пенсионеры, продолжающие работать, в первую очередь живут на доходы от трудовой деятельности. Однако сам факт продолжения работы во многом связан с возрастом и здоровьем пенсионера. Наличие инвалидности оказывает заметное влияние на структуру доходов. Само же получение инвалидности в отдельных случаях может рассматриваться как одна из стратегий выживания, выбираемая пенсионерами.

Пенсионеры с более высоким уровнем образования чаще заняты в экономике – существенная доля занятых пенсионеров приходится на сферы образования, науки и культуры, здравоохранения. Наличие работы и уровень образования пенсионеров тесно связаны с социальным самочувствием. Более оптимистичные настроения преобладают в группе образованных и продолжа-

ющих трудовую деятельность пенсионеров, т.е. тех, кто занимает более активную жизненную позицию.

### **Библиографический список**

1. *Козырева П.М.* Процессы адаптации и эволюции социального самочувствия россиян на рубеже XX–XXI веков М.: Центр общечеловеческих ценностей, 2004.
2. *Лапин Н.И.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Социологические исследования. 2003. № 6.
3. *Малеева Т.М., Синявская О.В.* Пенсионная реформа в России: история, результаты, перспективы: Аналитический доклад / Независимый институт социальной политики. М.: Поматур, 2005.
4. *Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Политика инвалидности: Социальное гражданство инвалидов в современной России. Саратов: Научная книга, 2006.
5. *Сваффорд М., Косолапов М.С., Козырева П.М.* Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ): изменение благосостояния россиян в 90-е годы // Мир России. 1999. № 3.

**ПОДБОР ПЕРСОНАЛА:  
ВНУТРЕННИЙ И ВНЕШНИЙ РЫНКИ**

.....

**И.М. Козина<sup>1</sup>**

В работе рассматриваются некоторые результаты трансформации системы, регулирующей потоки рабочей силы на российском трудовом рынке. Эта система характеризуется, с одной стороны, формированием сети специализированных институтов, призванных оптимизировать процесс поиска работы и работников, с другой стороны, определенными консервативными элементами управления, характерными для кадровой политики предприятий. Современные практики подбора и найма персонала складываются под воздействием рыночной конъюнктуры и изменений институциональных условий деятельности предприятий, образуя порой причудливые сочетания новаций и традиций в подходах к управлению человеческими ресурсами.

Кадровый потенциал предприятий – один из ресурсов, значительно пострадавший за период вхождения в рынок. Промышленные предприятия, в большинстве своем пережившие сокращение производства, долгое время придерживались стратегий выживания и минимизации потерь от экономического кризиса. Одним из компонентов этих стратегий являлись установки на сохранение прежнего состава персонала – консервация основных трудовых ресурсов и сброс периферийной рабочей силы в рамках политики «оптимизации численности» [2]. Данные процессы начала и середины 1990-х гг. практически

---

<sup>1</sup> Ирина Марковна Козина – кандидат социологических наук, заместитель директора Института управления социальными процессами ГУ–ВШЭ. Электронная почта: ikozina@hse.ru.

Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта «Социальные аспекты использования заемного труда в России», поддержанного Научным фондом ГУ-ВШЭ, индивидуальный грант 06-01-0096, 2006 г. Используются также материалы исследования «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях» 2002–2005 гг., в котором автор принимала непосредственное участие. Проект был поддержан британским Советом по экономическим и социальным исследованиям (ESRC). Руководитель проекта – профессор С. Кларк (Simon Clarke).

Статья принята к публикации 21 марта 2007 г.

перекрывали приток новых работников, ограничивая конкуренцию за рабочие места. Появление класса собственников периода приватизации не оказало существенного влияния ни на кадровую политику, ни на социальную структуру предприятия, поскольку ими чаще становились «свои» директора, в основном поддерживающие прежний порядок вещей. Внутри предприятий сохранялся приоритет воспроизводства предприятия как социальной производственной единицы и традиционная организация труда, особенно на уровне производственных подразделений. В силу этих обстоятельств в течение довольно длительного периода состав и социальная структура российских промышленных предприятий оставались стабильными, а кадровая работа велась в традиционных формах.

В последние годы ситуация начала меняться. Если переходная экономика держалась в основном за счет трудовых ресурсов, подготовленных и социализированных еще в советское время, то в условиях относительного экономического роста вопросы кадрового менеджмента, в том числе и вопросы найма и подбора персонала, актуализируются – предприятия нуждаются в качественно новой рабочей силе. Технологические и организационные изменения, формирование новых подразделений, ориентированных на взаимодействие с рыночными институтами (отдел продаж, отдел маркетинга и пр.) и естественное старение трудовых коллективов ставят задачу не только привлечения новых работников, но и применения рыночных критериев к подбору персонала. Рынок определяет высокую потребность в эффективных менеджерах, специалистах рыночного профиля. Это первая проблема, которую нужно было решать в рамках кадровой политики, поскольку подобных специалистов советская система образования просто не готовила.

Другая проблема, актуализированная в последние годы, связана с дефицитом квалифицированных рабочих. Российская промышленность, как и в советские времена, испытывает дефицит рабочей силы, хотя его характер изменился. В советский период в первую очередь ощущался недостаток неквалифицированных рабочих. Это означало, что неквалифицированные рабочие могли получать приличную зарплату и не испытывали больших ограничений в дисциплине. Сегодня речь идет о дефиците квалифицированных, опытных и лояльных кадровых рабочих, что в немалой степени является результатом сохраняющейся советской организации производства с одной стороны, и развалом системы профобразования и обучения работников на базах учебных центров предприятий, с другой стороны. В сочетании с неблагоприятными демографическими тенденциями это делает проблематичным преемственность и воспроизводство квалифицированной рабочей силы.

## Практики подбора персонала и социальные сети

Мобилизация социальных сетей для поиска работников остается доминирующей практикой подбора персонала; большинство предприятий, независимо от формы собственности и типа собственника, в политике найма предпочитают использовать социальные связи работников (профессиональные, дружеские). Конечно, такие практики распространены во всем мире и не являются российской особенностью: идеального рынка труда, где спрос и предложение регулируются по аналогии с рынками товаров, просто не существует.

Реальное функционирование рынков труда не укладывается в рамки традиционных экономических теорий, поскольку механизмы мобильности представляют собой сложные социальные процессы, в которых велика роль неформального элемента. Вследствие этого значительная часть основных вакансий на «открытый рынок» не попадает [8]. Однако российский рынок труда в этом смысле характеризуется рядом специфических черт, которые способствуют мобилизации сетей в ущерб использованию конкурентных механизмов открытого рынка [7].

Одна из причин в том, что на большинстве предприятий сохраняется такая система подбора персонала, при которой основные решения в этой области принимаются вне кадровой службы [1; 6]. Функция подбора персонала децентрализована, в число субъектов, реально осуществляющих подбор и оценку работников, входят не только специалисты по персоналу, но и другие группы прежде всего менеджеры среднего звена, на свой вкус формирующие команды, с которыми работают. Естественно, что личностные, неформальные критерии отбора при такой системе набора приобретают существенное значение.

Обращению к внешним конкурентным механизмам поиска и отбора персонала препятствует и отсутствие на российском рынке труда надежных «сигналов», призванных оценить качество претендентов на рабочие места. Трудности с подтверждением квалификации связаны с появлением большого количества выпускников новых учреждений бизнес-образования, не имеющих устоявшейся репутации. Трудовые книжки как источник информации потеряли свою надежность, поскольку они продаются на каждом шагу и могут не давать реального подтверждения трудовой биографии. В связи с этим работодатель не всегда склонен доверять формальным «сигналам» о качественных характеристиках кандидатов. Исходя из такого видения, вакансии часто заполняют людьми, не имеющими опыта и соответствующей квалификации, но отличающимися другими важными качествами.

*«На первом месте порядочность. Я даже скажу, чистоплотность в мыслях и делах. Если человек мыслит плохо, даже если как специалист он чего-то стоит, он подвести может в любой момент коллектив, рядом работающих. Поэтому на первом месте порядочность должна быть, если человек не умеет что-то, то научим, если не хочет – это плохо. Если человек не имеет опы-*

*та – научим, самое главное – был бы хороший человек в плане порядочности, в плане двигаться вперед. А второе – это умение работать в команде, умение быть членом того коллектива, где работает» (гендиректор мебельного комбината)<sup>2</sup>.*

Гарантией наличия этих востребованных качеств у соискателя работы выступает чаще всего рекомендация кого-то из круга общения руководителя.

И наконец, еще одна причина: до сих пор определенная часть экономики находится в тени. Лояльность в таких условиях рассматривается как необходимое требование к сотруднику, подчас более важное, чем профессионализм и функциональность.

### **Формирование внешнего резерва рабочей силы**

Для работодателей выгоден набор по социальным связям: он дешевле и обеспечивает более легкое социальное приспособление нового работника, принятие им существующих на предприятии норм, стиля управления, субординации. Кроме того, это существенно снижает конкуренцию за рабочие места, препятствуя доступу аутсайдеров, в том числе квалифицированных и опытных. Компромисс часто находят в инновационных практиках, представляющих собой гибрид использования социальных сетей и открытого конкурсного набора. Это практики создания своего рода внешнего кадрового резерва, который представляет собой, собственно, банк резюме знакомых и родственников сотрудников предприятия, желающих устроиться на работу. Из этого банка резюме на конкурсной основе отбираются кандидаты на вакантные должности:

*«Если есть вакансия, то мы можем ее закрыть не просто тем, кто пришел сегодня и предложил, а действительно отобрать специалистов с высокой квалификацией» (начальник отдела персонала, металлургический завод).*

На этом заводе в очереди на трудоустройство постоянно находится около 1 600 чел.

В середине 1990-х гг. мы наблюдали единичные примеры подобных управленческих решений, в основном на предприятиях с иностранным собственником, где они выступали как способ адаптации советских традиций к западным принципам подбора персонала. В настоящее время подобные практики получили распространение на самых различных типах предприятий, приобрели разнообразие форм и масштабность. Можно наблюдать использование элементов *referral programs*: к примеру, на машиностроительном заводе, испытывающем острый дефицит квалифицированных рабочих, введено материальное поощрение за привлечение на завод квалифицированных рабочих с других пред-

<sup>2</sup> В тексте использованы условные названия предприятий, исследованных в рамках проекта «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях», который включал 55 кейс-стади крупных, средних и малых предприятий различных отраслей экономики России, расположенных на территории семи российских регионов.

приятый (или своих бывших рабочих) – по истечении испытательного срока кандидата пригласившему сотруднику выплачивается денежное вознаграждение. Хотя материальное стимулирование работников к мобилизации своих социальных сетей не является распространенной практикой в России, более известны подобные примеры при поиске «штучных» специалистов – кандидатов редкой квалификации для высоких позиций [9].

Еще одна форма использования внешнего резерва – мобилизация бывших работников, стимулирование возвращения «к станкам» сотрудников старшего возраста, ушедших с предприятий во времена наиболее острых проявлений экономического кризиса или успешно отправленных на пенсию во времена «оптимизации численности». Это характерно в основном для тех крупных традиционных промышленных предприятий, которые за годы кризиса потеряли большое количество квалифицированных работников и где начавшийся рост производства не сопровождался значительным обновлением технологии и оборудования. За счет возвратной мобильности решается проблема кадрового дефицита квалифицированной рабочей силы, желательна знакомой с технологией:

*«Мы стали гоняться за пенсионерами, чтобы они не уходили, возвращались, а раньше стимулировали на увольнение...»* (председатель профкома, машиностроительный завод).

На ряде предприятий внешний резерв целенаправленно формируется из младшего поколения работников предприятия. Например, на заводе строительных материалов обязательство принимать детей работников на предприятие зафиксировано в коллективном договоре. На другом предприятии при выходе на пенсию работники имеют право привести вместо себя в цех своего молодого родственника. Помимо того, что подобные практики способствуют реализации общей установки на «омоложение персонала», выдерживается ориентация на местные традиции социального мира и вписанность в локальные социумы. Еще одна косвенная выгода – моральное воздействие со стороны «поручителей», семьи – служит дополнительным рычагом контроля над молодыми работниками:

*«Им (пенсионерам) так психологически легче уходить, да и в семье все равно остается кормилец. А нам удобно, что за молодежью всегда есть присмотр, в случае чего всегда можем позвонить и пожаловаться: мол, ваш-то что-то опаздывать стал, провели бы беседу...»* (зам. начальника цеха, электротехнический завод).

Восстановление принципов найма, основанного на поощрении семейственности, в формировании кадрового резерва – характерная черта менеджмента традиционных предприятий, которые вместе с возрождением производства возвращают в несколько модернизированном виде прежние формы пополнения трудовых ресурсов. В то же время их рыночное содержание не вызывает

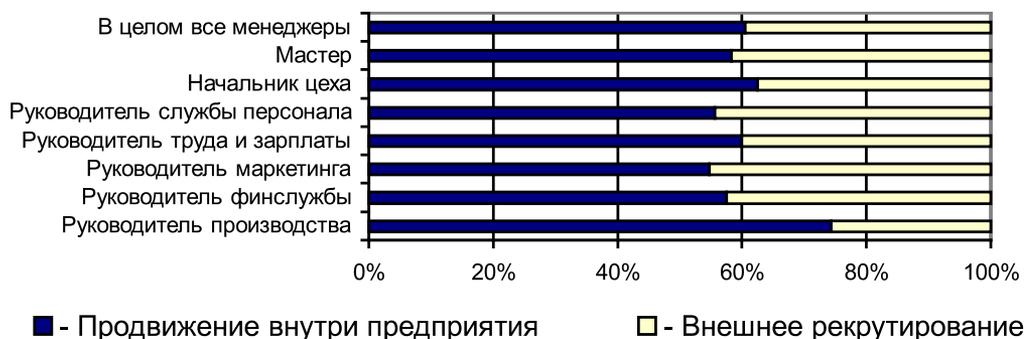
сомнения. При минимальных издержках на поиск и отбор персонала такой «гибрид» дает ряд социальных выгод, специфицированных в зависимости от актуальных задач конкретного предприятия. Использование внешнего резерва, сочетающего преимущества неформальных связей с учетом формальных требований к квалификации, делают набор по личным связям более похожим на открытые, рыночные механизмы. Типично, когда работодатели комбинируют эти способы с использованием других каналов, что в большинстве случаев позволяет удачно справляться с кризисными ситуациями на рынке труда.

### **Формирование «внутреннего резерва», подбор менеджеров**

На большинстве традиционных промышленных предприятий потребность в обновлении руководящего состава на производстве станет серьезной проблемой в ближайшие годы. Нынешние производственные менеджеры работают по 25–30 лет, а средний возраст начальников производств и линейных руководителей составляет 48–50 лет. На пенсию они выйдут практически одновременно. В связи с этим происходит активизация процессов формирования внутреннего кадрового резерва, т. е. отбора перспективных работников, их обучение и продвижение. Вновь, как в советские времена, эти процессы формализуются: утверждаются положения о формировании кадрового резерва, готовятся списки «резервистов» для каждой должности. Работников, выдвинутых в резерв, обучают и готовят и с помощью различных учебных курсов, и непосредственные руководители, на смену которым и должны прийти молодые сотрудники.

В использовании внутреннего рынка труда достаточно четко проявляется дифференцированный подход к способам подбора разных категорий персонала. Вертикальная и горизонтальная мобильность на внутреннем рынке предприятия является основным каналом заполнения вакансий менеджеров. Согласно данным нашего опроса, около 60 % ныне работающих менеджеров заняли свои позиции путем продвижения внутри предприятия. Особенно высока доля такого способа занятия позиции руководителя производственных подразделений – примерно 75 %. И только 5 % от числа работающих менеджеров прошли через открытый конкурс (чаще других руководители службы персонала и маркетинга). Остальные при поступлении на предприятия использовали протекцию или рекомендацию.

Внутренний способ рекрутирования управленческих кадров – типично советский подход, когда длительный срок работы на предприятии становился дополнительным показателем для отбора кандидатов на повышение. На предприятиях корпоративного сектора система внутренней мобильности осуществляется и на другом уровне: успешные менеджеры (по одному или целой командой) перемещаются с одних предприятий холдинга на другие. Это не только действенная система мотивации и продвижения персонала внутри



Источники рекрутирования менеджеров предприятий, N=366

корпорации, но и механизм трансляции корпоративных ценностей, обеспечивающих успешную экспансию холдинга в регионы.

### Подбор персонала на внешнем рынке труда

Широкое использование профессиональных, дружественных и прочих социальных сетей и внутрифирменная мобильность остается актуальным для менеджеров и других ключевых категорий персонала. Обращение к внешнему рынку труда происходит, как правило, разово, при поиске «штучного» работника, обладающего необходимыми для предприятия профессионально-квалификационными характеристиками, дефицитными на рынке. В этих случаях наиболее вероятно использование услуг частных кадровых агентств. При этом оказанной услугой руководители служб персонала предприятий часто недовольны – по соотношению цены и качества. Специалисты же кадровых агентств склонны объяснять невысокий спрос со стороны промышленных предприятий тем, что в нестабильной экономике не сложились еще четкие требования к должностям и профессиям и заказчики, ищущие сотрудника, во многих случаях просто не могут четко выразить мысль. Особенно это касается малого бизнеса, где нужда возникает в самых экзотических сочетаниях навыков и умений и где каждый работник по идее должен быть на все руки.

Во вторичном секторе (неквалифицированный труд) внутрифирменные рынки труда, как правило, не формируются [3]. Для найма периферийных групп рабочей силы (работников невысокой квалификации, обслуживающего персонала) характерно обращение к внешнему трудовому рынку<sup>3</sup>. На предприятиях, где технология производственного процесса рассчитана на значительное количество работников низкой квалификации, до 90 % вакансий запол-

<sup>3</sup> Исключение из этого правила составляют очень успешные и привлекательные для трудоустройства предприятия, где уровень зарплаты даже вспомогательного персонала существенно превышает среднюю стоимость подобного труда на региональном рынке. Тогда даже ставка уборщицы становится «закрытой» вакансией и заполняется за счет внутренних источников.

няется через службы занятости и газеты типа «Работа для вас». Требования к работникам устанавливаются довольно скудные: в основном наличие трудовой книжки и отсутствие склонности к алкоголизму. СМИ и служба занятости – дешевые способы подбора дешевой рабочей силы, нанимаемой массовым порядком. Комментируя этот тезис, нужно учитывать, что любое объявление о вакансии создает информационный шум, с которым может справиться только очень крупная фирма с полноценным отделом персонала, поэтому ограниченный набор требований к кандидатам – основа положительного баланса затрат и выгод такого способа набора. Использование открытого конкурса неэффективно для заполнения позиции, где к соискателю предъявляется комплекс требований: большинство откликающихся на вакансию не соответствуют необходимым условиям и, по словам большинства опрошенных специалистов кадровых служб предприятий, только 1–2 человека из 100 соискателей действительно могут работать в данной компании.

С помощью Интернета ведется поиск текущих, не срочных вакансий. Хотя Интернет дает очевидные преимущества перед традиционными методами: высокая избирательность аудитории, оперативность размещения информации и отсутствие ограничений по ее объему, пока трудно судить о том, насколько активно службы персонала используют работные сайты для поиска новых сотрудников и насколько эффективен этот метод по сравнению с традиционными. В одной из исследованных компании такой способ активно используется при поиске кандидатов на позиции специалистов и менеджеров (телекоммуникационное предприятие). На другом весьма продвинутом предприятии, так подбираются только офисные работники:

*«Потому что искать специалистов через Интернет несерьезно»* (начальник службы персонала завода строительных материалов).

Большинство же кадровых служб вообще не обращались к электронному поиску кандидатов. Противоречивые примеры свидетельствуют о том, что практики использования Интернет-рекрутмента еще не устоялись.

### **Механизмы отбора и фильтрации при приеме на работу**

Не доверяя в полной мере сигналам внешнего рынка, менеджмент предприятий использует ряд способов фильтрации работников «на входе». Возможность тщательной проверки кандидата на соответствие предлагаемой вакансии еще на этапе отбора на данный момент присутствует лишь в крупных компаниях, с реорганизованной по западному типу службой персонала. Процедуры отбора включают не только проверку документов, отборочное интервью, элементы оценки кадров, но и проверку фактов нежелательного поведения (особенно для категорий персонала, которые попадают под финансовую ответственность, и позиций, связанных с руководством). В основном проверка осуществляется по телефону, среди бывших руководителей и коллег кандидата на вакансию, но

встречаются и экстремальные варианты – вплоть до испытаний на полиграфе. В последнее время в средствах массовой информации активно обсуждается вопрос о применении при наборе сотрудников или в процессе их трудовой деятельности полиграфов (детекторов лжи).

На предприятиях с ограниченными возможностями кадровых служб часто используется избыточный наем, когда отбор работников фактически производится не на этапе приема, а в процессе работы – когда профессиональная пригодность оценивается по результатам производственной деятельности [2]. Здесь испытательный срок служит основным элементом системы фильтрации новичков. На время его действия работник либо не оформляется официально, либо оформляется на условиях краткосрочного контракта в форме гражданско-правового договора. Подобный испытательный срок может длиться неопределенно долго, что фактически означает отсутствие гарантий занятости и других социальных гарантий для работников. Распространены практики приема нескольких кандидатов на одну вакансию с испытательным сроком. Своеобразной формой испытательного срока является производственная практика студентов. С отменой системы государственного распределения выпускников учебных заведений, связи предприятий с ними были нарушены. Необходимость обновления рабочей силы и набора молодых работников способствовало возобновлению этих связей, например, в форме договоров с учебными заведениями об организации производственной практики на базе предприятий. Для предприятия это может быть одним из основных каналов найма новых молодых сотрудников. За время практики есть возможность отобрать наиболее перспективных молодых людей по результатам их деятельности:

*«Он у нас проходит дипломную практику, делает у нас диплом. На это время мы ему платим зарплату. Если будущий специалист себя показал, мы ему тут же продляем контракт, т.е. принимаем на постоянную основу. Это самый надежный путь»* (начальник отдела, химический завод).

### **Практики использования услуг по «заемному труду»**

Самой заметной инновацией в практиках найма персонала и, что более существенно, в трудовых отношениях является подбор временного персонала и вывод рабочих мест за штат путем использования частных агентств, предоставляющих услуги заемного труда. Заемный труд определяется как форма занятости, при которой работники нанимаются в коммерческую фирму (кадровое агентство) с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны (предприятия), которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение. Возникающие при такой нестандартной форме занятости трудовые отношения касаются трех участников: кадрового агентства, сотрудника и работодателя.

Заёмный труд как бизнес-практика начал использоваться в 1950-е гг. в США. Основателем практики считается Уильям Рассел Келли, создавший в 1946 г. компанию по предоставлению временного персонала «Kelly Services». В 1997 г. Международная организация труда (МОТ) признала легитимность заёмного труда, приняв Конвенцию 181, которая в настоящий момент принята 14 странами – членами МОТ. Ежегодно индустрия услуг по предоставлению временного персонала растет на 20–30%, уже сегодня объем рынка в США составляет 80 млрд дол., в Великобритании – 37,5 млрд, Германии – 7 млрд. В современном мире заёмный труд сегодня используется организациями в рамках нескольких схем:

1) аутсорсинг (outsourcing) – компания передает какую-либо из своих функций, не являющуюся профильной, внешней компании;

2) вывод части работников за рамки штата и передача их кадровому агентству, которое формально выполняет для них функции работодателя, но по факту они продолжают работать в прежней компании (outstaffing);

3) подбор временного персонала (temporary staffing) – предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок (как правило, на проект или на время сезонного пика); агентство подбирает работников, заключает с ними гражданско-правовые договоры и полностью несет за них ответственность;

4) предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок, от трех месяцев до нескольких лет (staff leasing) .

В России, где применение технологий заёмного труда началось после кризиса 1998 г., рынок предоставления данных услуг развивается очень активно, причем не плавно, а лавинообразно. По данным агентства «Kelly Services», спрос на заёмных работников вырос за это время приблизительно на 50–70 % и объем рынка предоставления заёмного персонала в 2006 г. составил более 200 млн дол. В настоящее время заёмный труд находит применение прежде всего в организациях, входящих в транснациональные корпорации, а также в компаниях с участием иностранного капитала. Однако прогнозируемый рост данного сектора услуг в России в ближайшем будущем связывается с развитием крупных российских компаний, в первую очередь производственных и торговых [5].

Проблема с заёмным трудом заключается в том, что отношения «работник – предприятие-пользователь» юридически не признаются трудовыми, а это значит, что предприятие-пользователь может в любой момент отказаться от работника. Такой отказ не будет считаться увольнением и соответственно не повлечет необходимости соблюдения порядка, установленного Трудовым кодексом для обычных трудовых отношений.

Тем не менее определенные группы людей заинтересованы в гибких формах занятости, и таким преимуществом заемный труд как раз и обладает. Некоторые по разным причинам не могут работать постоянно (студенты, молодые мамы, люди с какими-либо физическими особенностями и пр.), для других в силу профессии и жизненной позиции более приемлем стиль работы *free-lance*. Но для промышленных рабочих такой маргинальный статус неприемлем и нежелателен. Самую активную позицию противодействия распространению заемного труда во всем мире занимают профсоюзы. Для российских профсоюзов эта тема тоже стала актуальной. Показательно, что одной из основных причин забастовки, организованной профсоюзом ЗАО «Форд Мотор Компани» в феврале 2007 г. послужило намерение компании вывести за штат 150 работников службы логистики. Бастующие рабочие добились включения в коллективный договор условия об ограничении использования заемного труда до 6 % в обычном производственном режиме и до 20 % в особых обстоятельствах. Приведем слова председателя профкома А. Этманова:

*«Мы настаивали на полном отказе от него, но пришли к соглашению, о том, что в цехах будет не более 6% наемников».*

Выгоды же работодателя при такой форме найма на первый взгляд понятны: издержки, связанные с поиском кандидатов, с ответственностью по своевременной выплате заработной платы, отпускных, больничного, отчислениям в пенсионный фонд и фонд социального страхования берет на себя агентство. Оно же несет и все связанные с рабочей силой риски компании: увольнение, несчастные случаи на производстве и др. Дополнительный плюс – ожидаемые высокие результаты труда (у работника есть стимул хорошо работать для зачисления в основной штат).

В то же время эти выгоды неочевидны, поскольку достаточно высоки экономические и социальные риски. Во-первых, как показывают расчеты, проведенные в некоторых из исследованных компаний практикующих такой способ занятости, предприятие отнюдь не получает прямой экономической выгоды от использования лизинговой системы. Экономия на социальном пакете и пр. не окупает средств, затраченных на услуги агентства, стоимость которых составляет 10–20 % от заработной платы, причитающейся заемному работнику. Во-вторых, подавляющее большинство работодателей заинтересовано в стабильном, управляемом трудовом коллективе, который объединен корпоративной культурой, стимулируется не только зарплатой, но и социальными услугами предприятия (социальный пакет). И наконец, в-третьих, распространение заемного труда опережает формирование необходимой правовой базы, в том числе в сфере представительства сторон трудовых отношений, поскольку заемный труд до сих пор не регулируется ни одним российским нормативно-правовым актом, а следовательно, находится вне правового поля.

Ситуация с распространением заемного труда во многом объясняется тем, что на российском рынке основными игроками, предоставляющими подобные услуги, остаются иностранные компании: «Manpower Inc.», «Kelly Services», «Coleman Services» и др. Развитие рынка происходит, скорее, не столько от потребностей клиентов, сколько благодаря активности операторов. Они же являются основными лоббистами принятия соответствующего закона. В мае 2004 г. в Государственной Думе РФ уже прошли парламентские слушания на тему «О перспективах ратификации Конвенции МОТ № 181 1997 г. о частных агентствах занятости и о концепции регулирования заемного труда». Несмотря на активное сопротивление профсоюзов, похоже, что политическим решением существующие на практике отношения будут узаконены. По оценке некоторых экспертов, разработанная концепция скорее направлена на сокращение рисков бизнеса, чем на закрепление прав заемных работников [4].

По сути, использование схем заемного труда создает альтернативу трудовым отношениям, основанным на традиционном трудовом договоре между работником и работодателем, и определяет новые конфигурации социальной структуры предприятий. В частности, новую линию раздела рабочих мест на основные и периферийные. Последние имеют иное качество и по способу оформления трудовых отношений, и по таким параметрам, как размер и системы заработной платы, социальные гарантии и пр. Дискриминационные моменты кроются и в том, что такие работники не охвачены профсоюзами, а следовательно, не могут требовать защиты своих трудовых прав, претендовать на выплаты, связанные со стажем работы (например, на медицинскую страховку или страхование по безработице). Фактически за счет применения гибких схем заемного труда и временных подрядных договоров (испытательный срок, который может длиться неопределенно долгое время) данные группы работников вместе с внешним резервом принимают на себя роль запасной структуры предприятия.

## Резюме

Изменение подходов к подбору рабочей силы выглядит сегодня неоднозначным и даже противоречивым. Деловые стандарты ведения бизнеса в рыночной среде предполагают жесткие требования профессионализма, приоритет формальных критериев отбора над неформальными, профессионализацию подбора кадров, обращение к открытым каналам найма, наконец, покупку соответствующих услуг на рынке. В то же время действия менеджмента предприятий в этом направлении ограничены как характером и институциональными рамками российского рынка труда, так и традиционными подходами к управлению персоналом, которые преобладают в работе кадровых служб. На способ подбора работника влияет тип вакансии (позиция) и срочность, с которой она должна быть заполнена. В отношении основного персонала доминирующей

стратегией является мобилизация на внутреннем рынке труда и расширение его рамок за счет модернизации традиционных форм подбора персонала и использования социальных связей работников. Одним из основных факторов, инициирующих изменения в системе подбора кадров на предприятии является присутствие в бизнесе западных партнеров. Система найма разных категорий работников на таких предприятиях развернута в сторону внешнего рынка труда, а критерии отбора – в сторону формальных характеристик (хотя, конечно, менеджмент не отказывается полностью от использования неформальных каналов). Привнесение элементов западных технологий сочетается с адаптацией советских традиций управления персоналом, что в совокупности определяет своеобразие общих тенденций кадровой политики.

### **Библиографический список**

1. *Бизюков П.* Службы персонала – управленческая периферия // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях / Под ред. В. Кабаиной. М.: ИСИТО, 2005.
2. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: Адаптация без реструктуризации. М.: ГУ–ВШЭ, 2001.
3. *Милгром П., Робертс Д.* Экономика, организация и менеджмент / Под. ред. И.И. Елисейевой, В.Л. Тамбовцева. СПб.: Экономическая школа, 1999.
4. *Нойнхедфер Г.* Новые формы управления персоналом – вызов для рабочего движения и общества в целом // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала / Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: СПбГУЭиФ, 2006. Вып. 4.
5. *Тарнопольская М.* Заемный труд: прошлое и настоящее // [http://www.kontakt.ru/services/outst\\_pressa1.shtml](http://www.kontakt.ru/services/outst_pressa1.shtml).
6. *Чеглакова Л.М.* Изменения в практиках управления персоналом на российских предприятиях // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 5.
7. *Якубович В.* Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу. М.: РОССПЭН, 2002.
8. *Granovetter M.* Getting a Job: a Study of Contacts and Careers. Cambridge: Harvard University Press, 1974.
9. *Yakubovich V., Kozina I.* Recruitment at the Russian Enterprises // Human Resource Management in Russia: The Current State of Leadership, Recruitment, Payment, and Training Practices within Russian Enterprises / Ed. by M. Domsch, T. Lidokhover. Aldershot: Ashgate, 2007.

## КАРЬЕРНОЕ ПРОСТРАНСТВО НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

.....

**Н.В. Евстигнеева<sup>1</sup>**

В статье предпринята попытка очертить карьерное пространство на российском рынке труда. Прежде всего нужно определиться с термином «карьера», рассмотреть точки «взаимных отношений» с организацией, в которых возможно карьерное продвижение. Для того чтобы обозначить карьерное пространство, необходимо изучить траектории карьеры тех, у кого она состоялась. Поэтому особое внимание уделяется рассмотрению карьерных траекторий топ-менеджеров на российском рынке труда: кто, как, с какой скоростью добивается карьерных вершин, чем отличаются отечественные карьерные маршруты от западных.

### **Понятие «карьера»**

В широком смысле понятие «карьера» определяется как «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни: семейной, трудовой и досуговой» [10]. Мы придерживаемся узкого понимания, согласно которому «достижения человека, не получившие институционального признания, не вписываются в карьерные формы жизни», т.е. не имеют отношения к карьере» [1, с. 5]. Иными словами, карьера должна получать публичное удостоверение. Кроме того, говоря о карьере, мы будем подразумевать только профессиональную сферу жизни. Такому узкому пониманию соответствует следующее определение: «целенаправленный должностной и профессиональный рост, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника» [10].

---

<sup>1</sup> Евстигнеева Надежда Валерьевна – магистр социологии, научный сотрудник «Левада-центра». Электронная почта: [nadya@levada.ru](mailto:nadya@levada.ru)

Статья принята к публикации 11 декабря 2006 г.

Карьера – это динамичный процесс. Процессная сущность карьеры отражена в большинстве определений этого понятия, о чём свидетельствуют используемые в них термины «движение», «продвижение», «рост», а также подтверждается этимологией слова «карьера» (что в переводе с итальянского означает «бег») [10]. В английском языке есть удачное словосочетание «promotion track» – путь карьерного продвижения, движение сотрудника организации от более низких должностей к более высоким, а также совокупность различных вариантов и направлений такого движения<sup>2</sup>.

Чтобы публично признанная карьера состоялась, одного желания и «спортивных» данных недостаточно. Инициатором карьерного движения все-таки выступает организация – носитель карьерного пространства, без него развитие человека так и останется внутренним развитием, которое не найдет внешнего удостоверения, а потому и не обретет качеств карьеры [8]. Если руководство организации готово к тому, чтобы механизмы карьерной селекции давали заданный результат, оно должно четко определить правила (наподобие правил дорожного движения) карьерного пространства организации и разметить знаками, позволяющими понять, как двигаться к намеченной цели. Именно в размеченном пространстве с опытом осваиваются и правила нарушения правил; это обстоятельство придает гибкость порядку.

В статье «Карьера, этос и научная биография: к семантике автобиографического нарратива» Г.С. Батыгин пишет, что институциональные матрицы задают этос – образцы селективности, диктуемые требованием профессии. Образцы размечают маршруты продвижения вверх, путем последовательных инициаций. На всех этапах селекции образцы поведения не только артикулируются в виде явных требований, но и работают по умолчанию. «Карьера – не столько результат личных усилий, сколько социальный факт, обусловленный совпадением социального характера требованиям институционального образца, и не зависит от намерений самого карьериста» [1, с. 5]. Таким образом, карьерный рост возможен только при одновременном движении навстречу – со стороны «карьериста» и со стороны организации. Поэтому определение карьеры как «развитие человека и освоение им институционального пространства» [8] представляется нам наиболее точным и емким.

Карьерное пространство может осваиваться по нескольким векторам: *должностному, профессиональному, статусному, монетарному*. Должностной вектор задается должностными ступенями, профессиональный – квалификационными разрядами, статусный – статусными рангами, монетарный – объемами вознаграждения [8].

Некоторые исследователи под типами карьер понимают типы перемещений в карьерном пространстве: *вертикальные / горизонтальные; организацион-*

<sup>2</sup> <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/260706.html>.

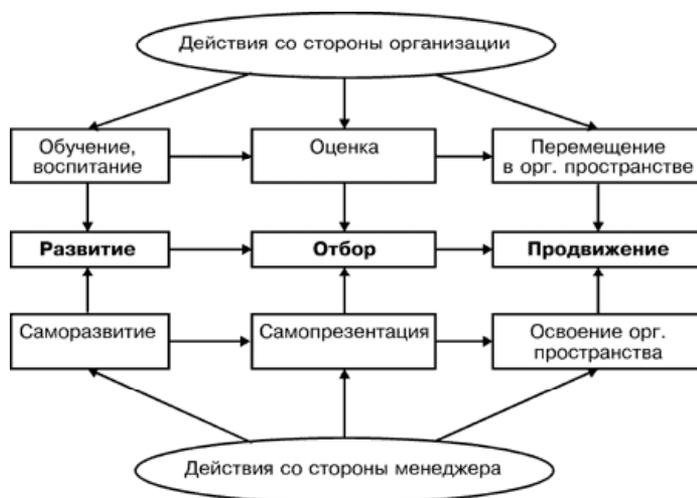
ные / межорганизационные [11]. Есть и более частные типологии: по степени устойчивости (устойчивая, неустойчивая, прерывная, непрерывная); по возможности осуществления (потенциальная, реальная); по характеру протекания (линейная традиционная, последовательно-кризисная, авантюрная, скоростная). Выделяют группы самих карьеристов: *прагматичный тип* (индивид верен выгоде, но не профессии или организации, т.е. с легкостью меняет и то и др.); *отбывающий тип* (перемещение вверх невозможно, главное удержаться на занимаемой позиции); *преобразующий тип* (завоевание мира); *эволюционный тип* (карьерный рост возможен при росте компании) [11]. В этой типологии представлены по существу не столько типы карьеристов, сколько типы, получающиеся в результате взаимодействия актуальных характеристик карьериста и характеристик организации.

### Корпоративная культура

Итак, карьера – это одновременно и развитие человека, и освоение им организационного пространства. Организация задает правила игры и размечает карьерное пространство путем создания формальной и неформальной сигнальной системы. Зайдя на сайт любой крупной компании, которая стремится к развитию в условиях здоровой рыночной конкуренции, мы увидим такие понятия, как философия, ценности, цели компании, профессиональный кодекс, корпоративный кодекс и т.д. Ситуация благополучного освоения организационного пространства возможна при условии взаимности, которая в свою очередь возникает, когда система опознает в человеке «своего». В основе успешной идентификации сотрудника лежит *конформность* – «принятие целей и средств институционального действия в качестве своих личных ценностей и целей» [1, с. 5].

Карьера – это долгосрочное планирование, которое можно выстраивать в условиях четкой ясности перспектив, границ освоения и наличия инструкций, правил игры. Как и любой прогноз, она зависит от наличия и качества данных. Не во всех организациях корпоративная культура прописана и прозрачна, в таких условиях планировать карьерное продвижение невозможно. На рисунке показана ситуация взаимности, при которой может состояться успешное карьерное продвижение.

Преимущества прозрачности корпоративной культуры хорошо иллюстрирует цитата успешного американского менеджера Ли Якокка, который в книге «Карьера менеджера», пишет: «Система создает ситуацию, когда каждый человек всегда на виду. А это немаловажно для деятельности крупной компании. Становится невозможным затеряться, когда нужно отчитываться каждый квартал непосредственно перед начальником, и не только перед ним. Косвенно ваш отчет предстает перед его боссом и боссом его босса. Хорошие работники



Взаимодействия организации и менеджера в процессе управления его карьерой [8]

не могут остаться незамеченными, а плохие не могут спрятаться за спину первых» [16, с. 48].

Необходимость корпоративной культуры и разделение ее сотрудниками уже никем не ставится под сомнение. В любой системе оценки персонала существует критерий «лояльность к организации» [2]. Если зайти на сайт сообщества менеджеров «e-xecutive»<sup>3</sup>, где выложены десятки интервью с успешными российскими топ-менеджерами, то можно обнаружить, что едва ли не каждый второй подчеркивает важность «правильной команды» сотрудников, которая бы «разделяла философию компании».

Экономисты пишут о смещении акцентов внимания в сторону увеличения роли человеческого фактора в развитии экономики, о возрастании значения подсистемы управления персоналом в системе управления организацией. В этих условиях на уровне экономики в целом на первый план выходит управление развитием человеческих ресурсов, а на уровне отдельного предприятия – управление развитием кадров [8]. Исследования показывают значимость корпоративной политики, например, стоимость компании и качество корпоративного управления имеют значимую связь (Б. Блэк, И. Лав, А. Рачинский, А. Паюсте) [13, с. 45].

### Карьерное пространство на рынке труда

В отечественной научной традиции принято под профессией и профессионалом понимается любой род деятельности в сфере производства и социально-экономических отношений. В соответствии с англо-американской традицией

<sup>3</sup> <http://www.e-xecutive.ru>.

профессиями (professions) называют только высокостатусные виды деятельности, остальные обозначают словом «occupation». М. Кастельс различает два сегмента рабочей силы: производителей информации и рядовую рабочую силу (потенциально заменяемую машинами) [9, с. 117]. Далее мы будем рассматривать карьерное пространство, относящееся к professions, т.е. к высокостатусным видам деятельности, так называемых производителей информации.

Какие профессии самые перспективные? В 2005 г. на этот вопрос попытались ответить журналисты в статье «Карьера: светлое будущее», изучая карьерные перспективы для современного молодого поколения, на основе мнений экспертов (А. Левинсон, А. Крыштановский, Д. Бадковский, В. Седленек, А. Браверман, Г. Сатаров и др.) и представителей самого «молодого поколения». Авторы делают вывод о том, что, «перемещаясь по карьерной лестнице – или поднимаясь на “социальных лифтах”, нынешняя молодежь уже сталкивается с непреодолимыми трудностями – где-то приходится платить, а на какой-то из верхних этажей не пустят ни за какие деньги»<sup>4</sup> [15]. Головокружительной карьеры, как в 1990-е гг., сейчас не сделаешь. Тогда требовался талант, умение общаться с людьми и удача. Сейчас такие карьеры могут делать только дети видных чиновников, а правление доминирующего сейчас поколения продлится еще 15–20 лет, только потом произойдет смена элит. На этом основании эксперт называет поколение, которое получало высшее образование в 1990-е гг., потерянными. Так как в основе российской экономики лежат нефть, газ и металлы, то и элиту можно назвать сырьевой. Но и те, кто напрямую не связан с ископаемыми, тоже кормятся с элитного стола [15].

Карьера – это канал вертикальной мобильности, по которому человек двигается от школы до пенсии. В советское время выбор каналов был небольшой; идеальная траектория «комсомол – партия – пенсия всесоюзного значения». Сейчас выделяют 4 возможных канала: 1) силовое предпринимательство; 2) собственный малый бизнес; 3) работа в сфере услуг; 4) получение образования, с помощью которого можно сделать карьеру [15]. Остановимся на четвертом канале вертикальной мобильности.

Какое образование может сулить карьерный рост и безбедное существование? Некоторые эксперты считают, что перспективные профессии те, на которые сейчас острая нехватка; например, технолог, разбирающийся в производстве колбасы, может рассчитывать на зарплату от 2 500 дол. Однако подавляющее большинство родителей видят будущее своих детей в двух профессиях – экономист и юрист. Такой стереотип сложился в 1990-е гг., но отказаться от него люди пока не могут. По итогам вступительных экзаменов 2005 г., по конкурсу на первое место вышли экономисты, на второе – юристы, на третье – менеджеры. «Во всем мире бакалавриата менеджмента почти нет, а у нас ред-

<sup>4</sup> Несмотря на то что это мнение основано на ответах экспертов, нужно делать поправку на то, что это мнение журналистов, которым положено по жанру быть пессимистами.

кий вуз не имеет такого факультета. Я часто спрашиваю у родителей: что, ваш ребенок в 22 года топ-менеджером станет?» (А. Крыштановский) [15].

При этом менеджер-беспредметник никому не нужен, случаи «транспрофессионализма» редко, но встречаются исключительно на самых верхних этажах топ-менеджмента, «когда компании приглашают человека из другой отрасли на топ-должность, потому что на рынке относительно немного людей, способных выстроить или перестроить все бизнес-процессы» [14]. Для менеджеров среднего звена «пучок» возможных ипостасей более ограничен. Так, для многих гуманитариев это разные функции в проектах в пределах квадрата: маркетинг – реклама – СМИ – пиар. То есть для них актуальна, скорее, демоверсия транспрофессионализма с суженным горизонтом функций и сфер. Таково мнение практиков, директоров ведущих кадровых агентств.

Но так же считают и теоретики, например, «экономисты институционального направления полагают, что национальные рынки труда состоят из взаимосвязанных, но не конкурирующих между собой субрынков. Основная конкуренция с целью трудоустройства происходит в пределах одного сегмента» (Э. Каллеберг, К. Лэнг, У. Диккенс) [8, с. 116]. Если бы менеджер-беспредметник был востребован на рынке труда, то мы бы наблюдали конкуренцию между субрынками.

Кроме того, во всем мире наблюдается спрос на второе высшее образование для взрослых, по мнению экспертов, спрос возрастет и в России. Горизонтальные перемещения – мировая тенденция [15].

### **О верхних этажах карьерного пространства**

Понятие топ-менеджера не имеет четкой характеристики. Одни топ-менеджерами считают только генеральных директоров, другие – руководителей любого подразделения (отдела, направления). В справочнике профессий «Occupational Outlook Handbook», издаваемом Бюро статистики труда США, топ-менеджерами считают тех, кто «разрабатывает стратегию развития компании, для них характерны: высокий уровень оплаты труда, большая продолжительность рабочего дня, значительное число командировок, большое разнообразие формального образования и стажа работы» [13, с. 13].

С.Ю. Рошин и С.А. Солнцев выделяют иные критерии отнесения к топ-менеджменту: 1) значительное влияние на деятельность компании; 2) высшие позиции в компании; 3) подчиненность только гендиректору и представителям собственников; 4) значительную самостоятельность в принятии решения; 5) наличие большого числа подчиненных; 6) крупный или средний размер компании [13, с. 9–10]. Топ-менеджеры могут быть только в крупных компаниях, и помимо высшего руководства компании в топ-менеджмент входят члены правления, члены совета директоров, функциональные директора (по маркетингу, рекламе, информационным технологиям, безопасности, кадрам, работе

с клиентами, связям с общественностью и т.д.), директора бизнес-подразделений, региональные директора [13, с. 12].

Доступны ли верхние позиции карьерного пространства простым смертным с хорошим образованием? Журналисты, изучающие профессиональные наклонности детей «золотого запаса», выстроили в порядке убывания следующие приоритеты: околосударственный бизнесмен, банкир, просто бизнесмен. Причем наблюдается тенденция «профильной» преемственности – дети министров становятся сотрудниками компаний, которые для их родителей были или остаются «профильными». Об этом несколько залихватски пишет журналист: «Пример – Виталий, Алексей и Виктор Черномырдины (сыновья и племянник бывшего премьера). Их судьба оказалась тесно связана с деятельностью ОАО “Газпром”. Виталий с 1995 г. руководил одной из дочерних фирм этой компании – “Стройтрансгазпромом”, а сейчас занимает должность заместителя начальника департамента по работе с регионами. Младший сын Алексей долгое время зарабатывал тем, что экспортировал газ за рубеж. Племянник Виктор работал начальником департамента маркетинга ОАО “Газпром”, но в 2002 г. это место занял сын бывшего спикера Госдумы. Железнодорожный министр Николай Аксененко, имея 12 родных сестер и братьев и одних только племянников 50 штук, проявил недюжинную смекалку, при МПС одна за другой стали возникать семейные фирмы: “ПФГ-Евросиб”, “Иристон”, “Троэль” и др.» [4]. Сергей Матвиенко – вице-президент Внешторгбанка, Илья Волошин – вице-президент Конверсбанка, Сергей Иванов – вице-президент Газпромбанка, Юлия Шойгу возглавляет Центр экстренной психологической помощи МЧС [15].

Напрашивается вывод, если вы не из числа «золотого запаса», но имеете желание сделать стремительную карьеру и дорасти до топ-менеджера, то выбирать для этого организацию, где активным акционером выступает государство, не надо. Кроме того, даже в организациях, не относящихся к государственной монополии, а развивающихся в условиях здоровой рыночной конкуренции, существуют подразделения для развития связей с государственными структурами, для таких подразделений дети «золотого запаса» являются приоритетными кандидатами.

Но это не единственные ограничения на пути к топ-менеджерским позициям. Отличительной чертой российских компаний является участие владельцев в оперативном управлении, когда они занимают в ней высшие руководящие посты. В соответствии с международной практикой такие компании принято относить к семейным компаниям. Наличие большого числа семейных компаний сдерживает развитие рынка труда топ-менеджеров в России. Талантливые менеджеры, зная, что их карьерные перспективы ограничены, в таких компаниях не задерживаются [13, с. 18–19]. Развитию рынка топ-менеджеров способствовали следующие факторы: открытие в первой половине 1990-х гг. большого

числа предприятий и филиалов иностранных компаний; совершенствование корпоративного управления; рост конкуренции на рынках; выход российских компаний на западные рынки и повышение их прозрачности [13, с. 43].

Специалисты, изучающие рынок кадровых услуг, считают, что спрос на эти услуги является значимым показателем того, что организация находится в ситуации нормальной рыночной конкуренции, что организация динамично развивается, что в ней осознают значимость человеческого ресурса.

В книге «Рынок труда топ-менеджеров в России» [13] проанализирована информация о перемещениях (назначениях, увольнениях) топ-менеджеров за период 1999–2004 гг. Источником информации послужила газета «Ведомости», в которой регулярно (1–2 раза в неделю) публикуются сведения о назначениях топ-менеджеров, что позволило собрать данные о 1778 перемещениях. При этом 6 руководителей попали в базу 3 раза, 79 руководителей – 2 раза, 1693 – один раз. Проведенный анализ позволил выделить 3 основные группы топ-менеджеров.

В первую группу вошли бывшие *советские директора*, которые еще до 1993 г. возглавляли организации и впоследствии смогли адаптироваться к рынку. Для этих руководителей характерен низкий уровень мобильности. На эту группу приходится всего 8% назначений, и ее численность будет снижаться по причине выхода на пенсию.

Вторую группу составили *более молодые топ-менеджеры*, которые в 1990-е гг. сделали успешную карьеру. Они приобрели опыт работы на высшем уровне в представительствах иностранных компаний, реже за рубежом. Часть из них получила дополнительное образование по программе МВА. Данная группа наиболее многочисленна (около 80%) и разнородна по составу. В ней можно выделить руководителей, управляющих собственными предприятиями, хотя их доля снижается и они уступают место наемным топ-менеджерам. Другую подгруппу составляют бывшие собственники, их компании были поглощены, и они остались работать наемными топ-менеджерами.

К третьей группе отнесены *экспаты*<sup>5</sup> – иностранные топ-менеджеры, доля которых составляет 13%. В основном они работают в иностранных компаниях, размещенных в России, однако 38% экспатов работают в российских компаниях. При этом в иностранных компаниях это внутреннее перемещение, т.е. работника переводят из зарубежных филиалов, а российские организации нанимают иностранных топ-менеджеров на международном рынке труда. Нередко они остаются в России продолжительное время, переходя из одной компании в другую, что говорит о частичной интеграции российского рынка труда топ-менеджеров в мировой рынок [13, с. 42–43].

<sup>5</sup> В зарубежной практике иностранного топ-менеджера называют «expatriate top-manager», т.е. «топ-менеджер – экспатриант». В современной российской управленческой практике получило распространение сокращенное понятие «экспат» [13, с. 39].

По данным исследования Ассоциации консультантов по подбору высшего управленческого персонала (Association of Executive Search Consultants), в котором было опрошено 516 руководителей (72% проживают в Северной Америке, 18% – в Европе, остальные – в других странах), наиболее привлекательной страной возможного места работы для менеджеров является Китай, в который согласились бы поехать 50% опрошенных. Россия и Индия кажутся привлекательными для 34% специалистов<sup>6</sup>.

Итак, что представляет собой российский топ-менеджер? Основная возрастная группа – 31–37 лет, доля перемещений которой составила 40%, на долю пожилых (от 60 лет) приходится всего 2%. Происходит снижение доли возрастной группы до 31 года с 23% в 1999 г. до 15% в 2004 г. Возможно, это говорит о том, что «головокружительные карьеры» действительно остались в 1990-х гг. Мужчины, конечно, преобладают в высших эшелонах руководства, но женщины активно осваивают верхние этажи карьерного пространства: если в 2000 г. их доля составляла 7%, то в 2003 г. – 12,5%. Доля женщин выше в финансовой сфере (кроме банков) и сфере бизнес-услуг (рекрутинг, аудит, консалтинг, реклама, юриспруденция). У большинства топ-менеджеров экономическое образование, техническое образование имеют 47,5% российских топ-менеджеров и 15,5% экспатов, гуманитарное – 9,2% российских и 15,5% экспатов. Бизнес-образование получили 14,1% российских и 9,2% иностранных топ-менеджеров [12, с. 20–21]. Таким образом, типичный российский топ-менеджер – это мужчина 31–37 лет с экономическим или техническим образованием.

Таковы данные о назначениях, а если посмотреть базу данных соискателя на позиции топ-менеджера, то получается следующая картина: 82% соискателей – мужчины в возрасте от 30 до 40 лет (51%) [7].

В целом число внутренних (внутриорганизационных) и внешних (межорганизационных) перемещений оказалось практически одинаковым. В 51% случаев имели место внутренние продвижения по службе и в 49% – внешний найм. Если говорить отдельно о группе экспатов, то для тех, кто работает в иностранных компаниях, наиболее распространено внутреннее перемещение (76%), а для экспатов, работающих в российских компаниях, наоборот внешнее (79%) [12, с. 22].

Основная теоретическая концепция, которая используется для объяснения выбора внутреннего или внешнего назначения, опирается на понятие специфического человеческого капитала, которое было введено в 1960-х гг. Г. Беккером. Согласно его концепции, качественные характеристики работника можно разделить на общий и специфический человеческий капитал. Основное отличие между этими капиталами состоит в том, что общий капитал способен к отдаче на различных рабочих местах в разных организациях [12, с. 13].

<sup>6</sup> 34% западных топ-менеджеров хотят работать в России (09.06.2004) [http://www.e-xecutive.ru/publications/ratings/article\\_2350](http://www.e-xecutive.ru/publications/ratings/article_2350).

Наиболее склонны к использованию внешнего найма юридические компании (71%), далее следуют страховые и табачные компании (65%), СМИ (60%), банки (58%), научные организации (56%), туристические фирмы (55%), компании связи и кадровые агентства (54%), гостиницы (52%). Получается, что в этих сферах специфический человеческий капитал играет меньшую роль, а важным он является в таких секторах, как газовая промышленность (83% внутренних назначений), аудиторско-консалтинговые компании (73%), нефтеперерабатывающие (72%), машиностроительные (70%), угольные и энергетические компании (68%), рекламные агентства (66%). Женщины более склонны к внутрифирменным перемещениям, чем мужчины (64 и 50% соответственно), особенно в возрасте от 22 до 26 лет, когда этот показатель достигает 80%. У мужчин на 12% выше вероятность внешнего назначения, чем у женщины, для которых характерен меньший уровень мобильности как межфирменной, так и территориальной [13, с. 23–25]. Интересно, что наличие гуманитарного образования повышает вероятность внешнего перемещения на 14% [12, с. 27].

### **Изменения в карьерных траекториях**

Обратимся к данным февраля 2007 г. о назначениях топ-менеджеров. На сайте сообщества менеджеров ([e-executive.ru](http://e-executive.ru)) еженедельно публикуется информация о назначениях (с краткой трудовой биографией) топ-менеджеров из таких источников, как «Ведомости», «Коммерсант», ИА «Финмаркет», ГИПП, «Admarket», «Media-atlas», «Finam.ru». Мы проанализировали 100 назначений. Средний возраст топ-менеджера – 37 лет. Из 100 назначений 19 достались женщинам. Средний трудовой стаж составил 14 лет, в течение которых в среднем менеджер менял 4 организации – средняя продолжительность работы в одной организации составила 3,5 года.

Карьерные траектории в разных секторах экономики имеют особенности. Например, в металлургии и автопроме топ-менеджеры получают назначение в 44–50 лет, а в сфере бизнес-услуг – в более молодом возрасте. Какие-то сферы более открыты для женщин, чем другие. В одних сферах карьера возможна благодаря межорганизационным перемещениям, в других продвижение открыто для опытных старожил.

Если российский рынок топ-менеджеров стал формироваться только в 1990-е гг., то на Западе он сложился давно и претерпел несколько этапов развития. П. Капели и М. Хамори<sup>7</sup> провели сравнительное исследование карьерных траекторий топ-менеджеров (компаний, входящих в списки Fortune-100 в 1980 г. и в 2001 гг. [17]). Двадцать лет назад карьерная траектория была типична для большинства топ-менеджеров: престижное образование в университете

---

<sup>7</sup> Питер Капели – директор Центра управления человеческими ресурсами «Уортон» («Wharton»), Моника Хамори – профессор Школы бизнеса «Instituto de Empresa» (Мадрид).

Лиги Плюща<sup>8</sup>, перспективная должность в крупной компании и 20–30 летний подъем, шаг за шагом, по корпоративной лестнице, завоевание кресла председателя совета директоров и, наконец, пост CEO. Рост внутри одной компании доминировал в качестве принципа карьерного продвижения.

Сейчас эпоха «человека организации» миновала<sup>9</sup>. Топ-менеджеры «помолодели», и им теперь необязательно оканчивать престижный университет. Они двигаются к первой позиции в среднем на 4 года быстрее, чем их предшественники в 1980 г. Им бывает достаточно 5 лет с момента прихода в компанию, чтобы ее возглавить, и чаще их нанимают со стороны, так что позиция CEO становится для них первой и единственной в этой компании. Если в 1980 г. среди глав компаний Fortune-100 не было ни одной женщины, то в 2001 г. в список вошли 11% женщин. По сравнению с мужчинами, бизнес-леди моложе (в среднем 47 лет против 52), быстрее достигают вершины и реже проходят длинный карьерный путь в одной компании (32% против 47%) [17].

Авторы установили связь между эволюцией карьеры управленца и изменением самого состава корпораций, входящих в Fortune-100. Только 26% компаний из списка 1980 г. попали в рейтинг 2001 г. При этом число производственных компаний упало с 17 до 1%, а компании, занятые в секторе финансового сервиса, вообще не представленные в 1980 г., в новом рейтинге заняли 17% от всего списка. «Время в пути» на вершину также зависит от отрасли. Компании наиболее динамично развивающихся секторов рынка предлагают лучшие перспективы карьерного продвижения. Например, в 2001 г. кратчайший путь к посту топ-менеджера открывался перед менеджерами в торговых компаниях и компаниях финансового сервиса, при этом ни одна из отраслей не была представлена в Fortune-100 в 1980 г.

Изменения коснулись и сфер ответственности, из которых чаще всего приходят главы компаний. Если в 1970-е гг. самой надежной ступенькой к верхним позициям был маркетинг, то сегодня вершины открываются перед финансовыми специалистами, им несколько уступают, но очень близки профессионалы HR.

В 2001 г. число топ-менеджеров, не обучавшихся в университетах Лиги Плюща, возросло до 50%, но значительно увеличилась доля тех, кто получил степень MBA или второе юридическое образование. Авторы подчеркивают, что это совсем не означает, что крупнейшие корпорации США стали менее элитарными и более открытыми для выходцев из любых социальных слоев.

<sup>8</sup> В Лигу Плюща входят самые престижные частные университеты северо-востока США: Дартмутский колледж, Йельский, Колумбийский, Пенсильванский, Принстонский, Корнельский, Гарвардский университеты и Университет Брауна. В соответствии с английской традицией стены университетов членов Лиги увиты плющом [13].

<sup>9</sup> В 1970-е гг. доля внешних перемещений в США составляла 10%, в 1980-е – 20% [12, с. 14–22].

Наиболее достоверное объяснение они видят в том, что университеты Лиги Плюща просто не в состоянии полностью обеспечить потребности современного бизнеса [17].

Нельзя сказать, что новая модель безоговорочно вытеснила традиционную схему корпоративной карьеры. Самые крупные и консервативные компании Fortune-100 и в 2001 г. придерживались устоявшейся карьерной модели. 45% топ-менеджеров по-прежнему являются старожилками, имеющими около 15 лет стажа. Однако в 1980 г. таких было 54%. Речь в данном случае идет в основном о крупнейших мировых корпорациях с огромным внутренним рынком труда и жесткой политикой, ориентированной на карьерный рост внутри компании. В то же время в молодых организациях, существующих на рынке менее 30 лет, показатель топ-менеджеров, поднимающихся по ступенькам корпоративной иерархии, составил только 17%.

Авторы исследования говорят о том, что изменился не только карьерный путь топ-менеджеров, но и их роль в организациях. *Сегодня их нанимают не на работу, а на проекты* – не для того, чтобы они просто работали, а для того, чтобы они сделали что-то конкретное для организации. Современные корпорации заинтересованы в лидерах, способных выработать стратегию и становиться стратегией компании. *Сегодня выигрывают те, кто способен продвигать себя сам* [17].

Мы видим, что ситуация на отечественном рынке в чем-то схожа, он формировался во время трансформации эпохи «человека организации». Российский топ-менеджер в среднем работает 3,5 года в одной организации, и количество межорганизационных перемещений возрастает. Наш топ-менеджер гораздо моложе западного – в среднем на 10–15 лет. Самый быстрый карьерный рост наблюдался в торговых и финансовых компаниях, эти же сектора на российском рынке входят в число наиболее динамично развивающихся.

### **Идеальное карьерное пространство**

Консалтинговая компания «Graduate» и журнал «Карьера» определили рейтинг не просто самых желанных работодателей, но и тех из них, которые соответствуют ожиданиям выпускников. Было опрошено 500 студентов и выпускников из ведущих московских и региональных вузов, это были экономисты, технари, управленцы, гуманитарии, получившие или получающие степень бакалавров, специалистов, магистров, а также аспиранты. На втором этапе проводился телефонный опрос компаний, попавших в число наиболее желанных работодателей. Менеджеры по персоналу или представители пресс-служб отвечали на вопросы, подобные тем, что содержали анкеты для молодых специалистов. Исследователей интересовало, предоставляет или нет компания определенные условия из списка ожидаемых. Были выявлены следующие критерии оценки организации:

1) характеристика компании (динамичное развитие компании в России и мире, высокая эффективность, наличие сложившейся корпоративной культуры и т.д.);

2) возможности статусного и карьерного роста в компании;

3) возможности личностного развития и профессионального роста (доступность корпоративного обучения, специальных программ для молодых специалистов и пр.);

4) характеристика работы (возможность нести ответственность за выполнение отдельных проектов, необходимость выполнения рутинных обязанностей и т.д.);

5) компенсации и гарантии (заработная плата, социальный пакет и др.);

6) условия работы в компании (наличие и частота командировок, возможность совмещать работу с учебой, гибкость рабочего графика и др.) [5].

Список самых желанных работодателей 2006 г. получился следующим: «Morgan Stanley», «Shell», «Лукойл», «Danone», «BAT», «Procter&Gamble», «PricewaterhouseCoopers», «L'Oreal», Альфа-банк, «Nestle», «Deloitte», «McKinsey», «KPMG», «BBDO», «Тройка-Диалог», «Coca-Cola», «Erns&Young», «Газпром», «ТНК-ВР», «Уралсиб» [5].

Выделяются *три лидирующие отрасли*: FMCG<sup>10</sup>, аудит и консалтинг, нефтедобывающие компании. Именно эти отрасли сохраняют лидерство в течение 3–5 лет. В 2004 г. межотраслевое соотношение было примерно одинаковым, с небольшим перевесом FMCG-компаний, но уже в 2005 г. компаний, оказывающих профессиональные услуги, было в 1,5 раза больше, чем FMCG.

Источником популярности одних компаний является активная политика на рынке труда: «PricewaterhouseCoopers», «BAT», «Shell», «Procter&Gamble», «L'Oreal», «Deloitte», «Ernst&Young» постоянно организуют для студентов мероприятия, курсы, семинары, лекции, презентации, дни открытых дверей.

Популярность компаний FMCG-сектора – «Procter&Gamble», «L'Oreal», «Nestle», «Danone» – частично объясняется тем, что с их продукцией каждый сталкивается практически ежедневно. Ведь попадание именно этих, а не каких-то других FMCG-компаний в рейтинг «самых желанных» связано с тем, что они с каждым годом повышают свою активность на рынке труда молодых специалистов.

В рейтинге самых популярных компаний есть и такие, которые не занимаются крупномасштабной рекламой как в целом на рынке, так и среди молодых специалистов, однако интерес к ним не менее велик. «Morgan Stanley», «McKinsey & Company», «Тройка-Диалог» имеют узкую целевую аудиторию,

---

<sup>10</sup> FMCG – аббревиатура от Fast Moving Consumer Goods, принятая для обозначения товаров широкого потребления.

наборы молодых специалистов в них небольшие, в результате складывается впечатление, что в них попадают только «самые-самые». Кроме того, на рынке труда молодых специалистов сложилось мнение о том, что сотрудники инвестиционных и консалтинговых компаний – это успешные, амбициозные, целеустремленные молодые люди, достигающие огромных карьерных высот и богатства, т.е. работать в инвестициях модно [5].

В аудите и консалтинге из 6 групп факторов, оценивающих организацию, проигрывает шестая – условия работы, что связано с большим количеством командировок. Но эти компании активно вкладывают в развитие сотрудников (в среднем 3 000 дол. в год на одного сотрудника). Профессия аудитора имеет многоступенчатую квалификационную иерархию и связана с бесконечной учебой, сложной системой получения сертификатов – сдача одного экзамена может длиться полгода.

Представители FMCG-сферы занимают ведущие положения во всех группах факторов. В течение двух предыдущих лет эти компании уступали в рейтинге только по одному показателю – развитие и профессиональный рост, но теперь этого отставания нет.

### **Идеальный карьерист**

Рассмотрев ситуацию пожелания молодого специалиста, посмотрим на ситуацию с другой стороны. Были опрошены руководители предприятий г. Бийска, которые принимали на работу молодых специалистов (до 3 лет, с момента окончания вуза) экономических специальностей. В результате выделены 3 группы критериев.

*Образовательный потенциал:* теоретические знания, практическая подготовка, навыки работы на компьютере, навыки делового общения, юридическая грамотность, этика поведения.

*Мотивация профессионального роста:* готовность к повышению квалификации на стажировках и курсах, к получению второго высшего образования, к обучению в аспирантуре, к служебным командировкам, к овладению смежными и дополнительными профессиями.

*Личные качества:* инициативность, умение работать в команде, способность работать и принимать решения самостоятельно, восприимчивость к инновациям, нововведениям, лидерские качества, коммуникабельность, творческий подход к выполняемой работе [6, с. 10–12].

Сотрудник компании «Finmanagement» в статье «Работа менеджера над собой» выделяет набор качеств «сильного» управленца: обладает высокой сопротивляемостью к фрустрации; умеет общаться с людьми; способен отказаться от своей точки зрения; принимает критику, но при этом сохраняет уверенность в себе; выдержанно принимает и победы и поражения; проигрывает без чувства

поражения, немедленно принимаясь за новые проблемы; энергичен, компетентен в проблемах управления; любит организовывать дело; способен вызвать расположение к себе; способен видеть изменения и внутри организации, и вне ее; готов к изменениям и готов их начать; способен нести ответственность за решения; умеет продуктивно использовать свое время [3].

Карьерная лестница, практически в любой сфере деятельности, так или иначе связана с управлением. Каждый шаг, повышает зону вашей ответственности, свободы, ответственность за внешние факторы, экстремальность, появляются подчиненные, которых надо организовывать, появляются более очерченные и объемные задачи и т.д. – ваша деятельность все больше приобретает проектные черты. Помимо знания предмета, общей эрудированности, знания языка и других технологических параметров из области ЗУН (знания, умения, навыки), все чаще компании требуют экспертных навыков. Для них важен аналитический и стратегический склад ума, интеллигентность, умение общаться с людьми, презентативные и самопрезентативные способности, т.е. человек должен быть социально, а не предметно ориентирован. Все эти качества можно отнести условно к экспертному капиталу, который нужно уметь непрерывно наращивать. Кроме того, необходима высокая степень лояльности к организации, т.е. принятие целей и ценностей организации в качестве собственных.

### **Заключение**

Итак, карьера – это *развитие человека и освоение им институционального пространства*. Как должен развиваться человек, как возможно освоение карьерного пространства, каковы основные траектории освоения и как правильно выбрать пространство, которое нужно осваивать? Помимо образовательного потенциала, знания технологии (ЗУН), необходимо уметь наращивать экспертный капитал, который связан с личными качествами. Интеллигентность, умение общаться, презентативные и самопрезентативные навыки, аналитический стратегический склад ума, умение самоорганизовываться и организовывать других, принимать решения, при необходимости брать ответственность на себя и т.д. Но развиваться для карьеры человек сам по себе не может, развитие может происходить только в точке взаимодействия работника и работодателя (см. рисунок) организация должна принимать участие в развитии, а это в свою очередь возможно при высокой степени лояльности сотрудника к организации, при принятии целей и ценностей организации в качестве собственных. Чтобы ценности организации были приняты, они как минимум должны быть заметны, т.е. необходима прозрачная, четко прописанная корпоративная культура.

В каком *институциональном (организационном) пространстве* возможно стратегическое планирование освоения? Это должна быть крупная компания, лидер своего направления, не государственная, не семейная, с эксплицитной

корпоративной культурой, с понятным карьерным маршрутом. Сектор экономики должен динамично развиваться (FMCG, аудит, консалтинг, финансы, телекоммуникации и т.д.). Компании, в которых преобладает внешний найм, не заинтересованы вкладывать в своих сотрудников. На российском рынке это юридические, страховые, табачные компании, СМИ, банки, научные организации, туристические фирмы, компании связи, кадровые агентства. На западном рынке к внешнему найму склонны молодые компании, а также компании в сфере торговли, финансовых услуг. Начинать трудовую биографию, когда закладывается профессиональное развитие, лучше в компаниях, которые заинтересованы вкладывать в развитие своих сотрудников.

*Траектории освоения.* На западном рынке эпоха «человека организации» трансформируется. Развиваются новые экономические сферы, которые устроены по-новому. Ускоряется темп жизни, появляются новые технологии, меняются экономические приоритеты, мир вообще слишком быстро меняется. Рынок труда подчиняется новым экономическим условиям. Наблюдается рост межорганизационных перемещений, изменяются задачи и функции топ-менеджеров – их нанимают не на работу, а на проекты. Если в 1970-е гг. на западном рынке почти 90% всех перемещений руководителей приходилось на внутрифирменные [12, с. 14–22], то в 2001 г. в молодых, активно развивающихся компаний доля внутренних назначений составила только 17% [17]. Российский рынок труда профессионалов (professionals) развивался в эпоху «трансформации человека организации», когда доля внешних назначений составляла 49%. В среднем за свою трудовую биографию российский топ-менеджер меняет организации каждые 3,5 года. Конечно, тип карьерного продвижения зависит от профессиональной области, но общие тенденции едины: рост значимости человеческого ресурса, необходимость развития корпоративной культуры; изменение функций топ-менеджера, которого нанимают не на работу, а на проекты для решения конкретных задач, поэтому карьерный рост связан с проектной деятельностью, а не с процессной (т.е. чем ближе к «небу», тем больше ваша профессиональная деятельность будет приобретать проектные черты); повышение роли экспертного капитала и умение его развивать (хотя бы потому, что карьерный рост связан с ростом управленческих обязанностей, и здесь важны личные качества).

Изучение карьерных траекторий позволяет не только анализировать рынок труда, но и видеть общее состояние экономики и общества, определить, какие сферы экономики динамично развиваются. Сравнение базы данных соискателей и базы назначений может давать интересные данные. В целом это направление может быть полезным для исследователей, занимающихся проблемами образования, гендерной проблематикой, изменением структуры шансов, типов капитала, мобильности и т.д.

**Библиографический список**

1. *Батыгин Г.С.* Карьера, этос и научная биография: к семантике автобиографического нарратива // Человек. Сообщество. Управление. 2007. № 1.
2. *Борисова Е.* Критерии оценки персонала. Рецепт для тех, кому некогда // Персонал Микс. 2001. № 2. ([http://www.personal-mix.ru/page.php?page\\_id=6&article\\_id=96](http://www.personal-mix.ru/page.php?page_id=6&article_id=96)).
3. *Вересов Н.Н.* Работа менеджера над собой // <http://soc.lib.ru/su/221.rar>.
4. *Викторова А.* Ты мое золотце. Российские министры инвестируют в детей и племянников // Новая газета. 2005. 30 июня.
5. *Витина Т.* Он пришел дать вам работу. XX Target (Annual Rating of Graduate Employers) // <http://www.e-graduate.ru/MarketResearch.html?artId=0ebaf400-7e6b-46b7-93d7-e9c64b50736d>.
6. *Волкова Н.В.* Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов (на примере выпускников экономических специальностей высших учебных заведений): Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Новосибирск, 2005.
7. Высший менеджмент: тенденции на рынке занятости (2004–2005 г.) // <http://hh.ru/cms/fileManager/getFile.do?id=668308>.
8. *Иванов В.Ю.* Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание // Менеджмент в России и за рубежом. 1998. № 5. (<http://www.cfin.ru/press/management/1998-5/05.shtml>).
9. *Иванов И.М.* Профессионалы на рынке труда и проблемы их социальной защищенности в современной России // Мир России. 2004. № 4.
10. *Наумова Н.Н.* Карьера как объект социологического исследования // Политические и социальные проблемы современной России: Сб. научных трудов. Таганрог: ТГПИ, 2004. ([http://tgpi.ru/old\\_site/download.htm](http://tgpi.ru/old_site/download.htm))
11. *Наумова Н.Н.* Типология карьерного поведения // Политические и социальные проблемы современной России: Сб. научных трудов. Таганрог: ТГПИ, 2004. ([http://tgpi.ru/old\\_site/download.htm](http://tgpi.ru/old_site/download.htm))
12. *Рощин С.Ю., Солнцев С.А.* Рынок труда топ-менеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 4.
13. *Рощин С.Ю., Солнцев С.А.* Рынок труда топ-менеджеров в России. М.: ГУ–ВШЭ, 2006. ([http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/302302/chapter1\\_roschcin.pdf.html](http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/302302/chapter1_roschcin.pdf.html)).
14. *Черников Д.* Человек под функционал или функционал под человека? // Энциклопедия карьеры (Online журнал сайта Headhunter) <http://hh.ru/contents/publication.do?publicationRubrikId=16&publicationId=865>.
15. *Юсупова Д., Вернидуб А., Роткин А.* Карьера: светлое будущее // Русский Newsweek. 2005. 1–7 авг. № 28 (58). (<http://www.gosclub.ru/images/content/projects/newsweek.pdf>).
16. *Якокка Л., Новак У.* Карьера менеджера: Пер. с англ. Минск: Попурри, 2002.
17. *Sappelli P., Natomi M.* The Path to the Top: Changes in the Attributes and Careers of Corporate Executives, 1980-2001 // NBER Working Paper № 10507. 2004. May.

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ДИСКУРСЫ: ПРОГРАММА СРАВНИТЕЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

.....

Е.А. Кожемякин<sup>1</sup>

### Зачем изучать институциональные дискурсы?

Исследователь институциональных дискурсов работает в ситуации высокой методологической неопределенности и интенсивного «интереса эпохи» (М. Вебер) к предмету.

Во-первых, современные социально-гуманитарные исследования, так или иначе затрагивающие дискурсную проблематику, отличаются высокой степенью неоднородности, ибо все еще не выработано общего, устраивающего всех определения дискурса, не построено единой модели дискурса, не сформированы общие взгляды на условия и цели применения дискурс-анализа. И тем не менее, несмотря на подобную методологическую неоднозначность, дискурсные исследования приобретают значимый академический статус, их результаты широко используются в научном и общественном контекстах.

Во-вторых, осознается потребность в изучении совместимости различных институциональных дискурсов (особенно в контексте «оптимизации общественных институтов»), но при этом практически отсутствуют исследования на эту тему. Так, например, важно было бы выяснить степень соответствия официальных педагогических «texts and talks» основным политическим постулатам современных государств или проанализировать механизм согласования юридической дискурсной практики с основными положениями медицины, касающимися воспроизводства социальной эксклюзии и социального неравенства, как это делал в свое время Мишель Фуко. Однако, к сожалению, за исключением результатов работы некоторых исследовательских групп (журналы

---

<sup>1</sup> Кожемякин Евгений Александрович – кандидат философских наук, доцент кафедры языка и стили массовых коммуникаций Белгородского государственного университета. Электронная почта: dva@bel.ru, kozhemyakin\_evge@mail.ru.

Статья принята к публикации 21 марта 2007 г.

«Discourse and society», «Discourse and communication», «Discourse studies» и др.), подобные исследования крайне редки в современной науке. Правда, сам анализ институционального дискурса в рамках каждой дисциплины порождает специфическое дискурсное явление, что ставит новую задачу – изучать механизмы перевода научного дискурса в метадискурс экспертов.

В-третьих, актуально изучение коммуникативных эффектов дискурсов в общественных институтах: распространенным является непонимание людьми языка, текстов, контекстов медицинского, юридического, политического, педагогического дискурсов, интенций их участников, что представляет собой парадоксальную ситуацию, поскольку, казалось бы, понимание сообщения и адекватной реакции на него полагается в качестве главной задачи этих дискурсов.

И наконец, интерес к институциональным дискурсам вызван оформившимся рассогласованием между теорией и практикой дискурс-анализа. Стремительное развитие исследований дискурса привело к ситуации, которая характеризуется чрезмерным эмпиризмом: на сегодняшний день накоплен значительный комплекс данных эмпирических исследований, которые сложно генерализировать средствами универсальной теории. Собственно, речь идет именно о необходимости теории, обобщающей данные междисциплинарных исследований. Слабое или искаженное представление самих исследователей о целях дискурс-анализа, которое часто постулируется как «синдром» современных исследований дискурса, является результатом именно нехватки теории. Целеполагание в дискурсных исследованиях может быть квалифицировано как «слабое» в тех случаях, когда оно не дает нам никакого понимания относительно концепции исследования, включая осмысление роли дискурс-анализа и его операционализации в рамках конкретного исследования. Довольно часто дискурс-анализ и сама категория дискурса искусственно применяются в исследовании в силу некоторой тенденции, своего рода академической моды. Кроме того, нередко признанные и распространенные критические методы, принадлежащие слабым научным теориям, становятся синонимом процедур дискурс-анализа, а это ведет к сомнению в научной значимости и ценности этого подхода. К сожалению, часто забывают, что виной этому может быть сама теория, но не дискурсивный подход. Иными словами, дискурс-анализом обозначают то, что таковым по своей сути не является. Прочитируем Тойна ван Дейка: «Анализ дискурса – это научный анализ только в том случае, если он основан на более или менее эксплицитных целях, методах и теориях. Довольно часто создание “здоровых” комментариев к фрагментам текстов или речи не имеет никакого отношения к дискурс-анализу. В действительности же весь исследовательский проект должен заключаться в проникновении в суть структуры, стратегии или иных составляющих дискурса, что не может быть осуществлено с позиции наивного реципиента» [11, р. 5–6]. Примечательно, что спустя десять лет Т. ван Дейк в редакционной статье, по-

мещенной в первом номере его нового журнала «Discourse and Communication», лишь усиливает свою позицию и настоятельно рекомендует всем занимающимся дискурс-анализом основывать свои исследования на твердой теоретической почве [10, р. 7].

Предварим дальнейшие рассуждения терминологическими пояснениями. В нашем понимании *дискурс* – это произведенная в определенных исторических и социальных рамках, особым образом организованная и тематически сфокусированная последовательность высказываний, рецепция которых способна повлиять на модели субъективного опыта человека, его внутреннюю репрезентацию мира, убеждения и поведение.

Обратим внимание на то, что, с одной стороны, дискурс представляет собой именно *последовательность* высказываний, а не их статическую структуру, с другой стороны, эта последовательность *обусловлена* как внутренними, так и внешними факторами. Подчеркнем динамичность и нормативность дискурса; последний – это не столько результат человеческой деятельности, сколько сама деятельность; не столько структура высказываний, сколько предписания к их структурированию в определенных условиях.

В соответствии с приведенным определением дискурса, *институциональный дискурс* мы будем понимать как дискурс, осуществляемый в социальных институтах, «общение в которых является составной частью их организации» [8, с. 42]. Очевидно, что общение – значимый процесс для всех сфер общественной жизни, однако, в данном случае речь идет не о передаче информации как основной функции общения, а об институционализации и легитимации социальных отношений. Иными словами, главной особенностью институционального дискурса является не сообщение о чем-либо, не семиотическое «отражение» объективности, а конструирование социальных смыслов; дискурс выступает не в качестве инструмента отражения, выражения, означивания, а в качестве «режима работы», или способа бытия института. В этом своем качестве наиболее значимыми институциональными дискурсами предоставляются *политический, медицинский, юридический, педагогический*. В рамках этих дискурсов семиотическая деятельность может быть рассмотрена как элемент их структуры (например, лекции в педагогическом дискурсе), в качестве инструмента выражения основных идей, принципов и ценностей (например, законы в юридическом дискурсе). Однако в институциональных дискурсах все большую значимость приобретает конструктивистский аспект семиозиса, который предполагает конструирование и реконструирование социокультурной реальности.

Под институтом мы понимаем «совокупность устойчивых формальных и неформальных норм и правил, регулирующих определенный круг общественных отношений» [6, с. 370]. Институциональный дискурс как предмет изучения является не столько структурной организацией элементов, сколько сово-

купностью норм их (элементов) взаимодействия (или, говоря языком Фуко, «системой правил рассеивания» [7]). Предлагаемая в данной статье модель институционального дискурса – это не более чем аналитический инструмент, который можно использовать при решении ряда задач.

Во-первых, это анализ форм презентации субъектов института, т. е. тех способов семиотического выражения участников института, которые закреплены, распространены и признаются в качестве необходимых в институциональных границах (например, обращение президента к гражданам, выступление оппонентов на защите диссертации или объявление учителем оценок классу). Во-вторых, это изучение дискурсных способов социальной дифференциации, т. е. распространенных и закрепленных в коммуникативно-языковом пространстве способов воспроизведения и создания различий между группами (например, специальная институциональная лексика – «двоечники», «одаренные студенты», «коррупцированные чиновники»). В-третьих, это исследование процессов означивания и легитимации значения тех или иных общественных отношений (например, законотворческая практика или научная диагностика). В-четвертых, это квалификация дискурса, уточнение (или обнаружение) его специфичных (жанровых) свойств, что важно в контексте отличия одного типа дискурса от другого (например, науки от идеологии). И наконец, в-пятых, это сравнение дискурсов различного типа на предмет их (не)противоречивости и (не)совместимости.

Первые три задачи предполагают анализ процесса конструирования и реконструирования института. Данный процесс мы понимаем как исключительно дискурсивный, т. е. такой, в котором семиотическая деятельность может замыкаться на себе (что наиболее очевидно в политическом дискурсе, где единственно значимой и важной деятельностью является именно создание и распространение высказываний, порождающих другие высказывания и т.д.) или вести к появлению соответствующих действий (т. е. тех, которые постулируются самим дискурсом, таковы, например, законы в юридическом дискурсе, образовательные и воспитательные программы в педагогическом дискурсе, социальные проекты и программы в политическом дискурсе, предписания и рецепты в медицинском дискурсе). Эффектом этого дискурсивного процесса является производство определенных социальных, экзистенциальных и прочих смыслов.

Очевидно, что столь сложный предмет анализа, как институциональный дискурс, не может быть рассмотрен исключительно в одной параметральной плоскости (например, «адресат – адресант» или «текст-контекст»). На наш взгляд, только построение общей модели институциональных дискурсов позволит, во-первых, обнаружить спецификацию каждого из них и, во-вторых, провести сравнительный анализ дискурсов.

## **Сравнительное дискурс-исследование на основе моделирования. Модель институционального дискурса**

Исходя из рассмотренных трактовок дискурса [3], можно выделить следующие его аспекты:

- а) синтаксические и стилевые характеристики языка дискурса;
- б) семантика языка дискурса (способы связи знаковых форм языка дискурса с их предметными значениями, связи языковых выражений по их смысловому содержанию);
- в) прагматика дискурса (типологические характеристики возможных адресатов (реципиентов) и адресантов (авторов) дискурса, разновидности его коммуникативных тактик, цели и задачи речевых актов);
- г) дискурсная рефлексия (наличие двух уровней речи (языка): высказывания об объектах внетекстовой реальности – предметный дискурс; высказывания о языке, тексте, смысле и предметном содержании – метадискурс).

Из этого видно, что дискурс является предметом межпарадигмального и междисциплинарного анализа, поскольку только комбинация трактовок дискурса (а, соответственно, и подходов к его изучению) позволяет рассмотреть все его аспекты.

Основная задача научной теории дискурса – построение унитарной (единой) матрицы (модели) дискурсивной деятельности, представляющей собой систему коррелятивных параметров этой деятельности. Ясно, что такая модель должна быть многоаспектной и многопараметральной, поскольку дискурс – это многослойный, многоуровневый и многофакторный феномен: языковой, речевой, психический, когнитивный, социальный. Поэтому решение этой задачи предполагает осуществление комплексного (междисциплинарного) исследования методами и средствами лингвистики, семиотики, теории речевой коммуникации, когнитивистики, социологии, теории аргументации, логики, методологии и философии языка.

Мы предлагаем рассматривать дискурс в системе его основных параметров (переменных) и индикаторов (значений), то есть как некоторую модель. Моделирование дискурса, на наш взгляд, позволит выделить *differentia specifica* того или иного институционального дискурса.

Известные модели дискурса, например, когнитивные модели ван Дейка [9] и О. Йокояма [1], презентационная модель В. Карасика [2] и А. Олянича [5], политическая модель Э. Лаклау и Ш. Муффа [13; 14], критическая модель Н. Фэрклоу [12] и другие, в той или иной степени базируются на теории археологии Фуко. То есть в указанных моделях выстраивается система определенной дискурсивной формации или систематизируются некоторые аспекты дискурса. Поэтому следует, скорее, говорить о существующей модели анализа системы производства знания, модели анализа презентем в дискурсе, модели

политического дискурса, модели анализа социального дискурса и т.д. В то время как фукольтианская теория дискурса предполагает моделирование систем рассеивания и форм распределения знания (т. е. моделирование открытой системы, предполагающей динамику значений переменных, модуляции спектра индикаторов), существующие модели скорее концентрируются либо на выявлении и описании, либо на упорядочивании элементов, относящихся к той или иной области функционирования дискурса. Безусловно, такое моделирование имеет крайне важное исследовательское значение: анализ тех или иных «дискурсивных пульсаций» позволяет в итоге создать общую картину дискурса и его функционирования. К сожалению, такого генерализованного видения дискурса современные социально-гуманитарные науки ещё не выработали, что также относится и к теории дискурса Мишеля Фуко. Вклад Фуко в анализ *оснований* и *условий* дискурса представляет собой тот базис, на котором, вероятно, и должны выстраиваться методологические модели дискурсного анализа.

Далее мы предложим открытую, полипараметральную, унитарную модель дискурса. Данная модель основана на системе параметров и значений, представленных в указанных моделях, и представляет собой опыт их комбинации.

Мы относим к основным *переменным* дискурса следующие: 1) телеологический параметр (цели дискурса); 2) онтологический параметр (природа реальности и объектов, номинируемых в дискурсе); 3) язык; 4) когнитивный параметр (формы и методы познания, конструирования и воспроизводства знания); 5) контекстный параметр (типы контекста, в которых реализуется дискурс); 6) текстовый параметр (типы текстов, воспроизводимых в дискурсе); 7) коммуникативный (характер прагмалингвистических отношений).

Рассмотрим индикаторы каждой переменной.

1. *Телеологический параметр* подразумевает следующие цели дискурса:

- а) описание – построение дискурса относительно реального (истинного, объективного) положения вещей;
- б) интерпретацию – построение дискурса относительно понимания положения вещей, относительно смыслов;
- в) праксис – построение дискурса относительно технологии изменения положения вещей;
- г) диагностику – построение дискурса относительно (обнаружения) существенных качеств (свойств) положения вещей;
- д) нормирование – построение дискурса относительно идеального или желаемого положения вещей;
- е) прогноз – построение дискурса относительно прогнозируемого положения вещей.

Очевидно, что каждый дискурс обладает определенным набором целей, некоторые из них являются конститутивными. Так, например, политика преследует и описательные, и аргументативные цели, однако нормирование является приоритетом при построении соответствующего типа дискурса.

2. *Онтологический параметр.* Имеются в виду типы объектов, существование которых постулируется системой гносеологических абстракций дискурса, виды детерминации одних объектов другими, способы существования этих объектов. К примеру, предметную область естественнонаучного дискурса составляют материальные объекты с физическими, химическими и биологическими формами взаимодействия; гуманитарного дискурса – системы социокультурных смыслов и ценностей, возникающие на их основе межличностные и групповые отношения; логико-математического – абстрактные структуры, имеющие дефинитивную природу и логическую детерминацию.

3. *Языковой параметр* включает в себя:

— речевые акты (десигнаторы, прескрипторы, комиссивы, экспрессивы, апрейзоры);

— языковые средства (экспрессивные и понятийные).

Связь между тем или иным типом речевого акта и целью дискурса не всегда очевидна, а в некоторых случаях отсутствует: так, например, некоторые «мягкие» пропагандистские дискурсы (реклама) часто используют не комиссивы, как можно было бы ожидать, а десигнаторы и апрейзоры.

4. *Когнитивный параметр.* К нему мы относим формы и методы реализации дискурсом познавательных целей – описание и объяснение фактов, формирование и обоснование гипотез, прогнозирование, а также логические средства дискурса. Несложно усмотреть различия в способах обоснования, характерных для дискурса эмпирических наук (физики, биологии, социологии), с одной стороны, и формальных (логики, математики) – с другой; в моделях объяснения фактов в гуманитарном и естественнонаучном дискурсах; в логических принципах дискурса классической и интуиционистской математики и т.п.

5. *Контекстный параметр* (типы контекста):

— экзистенциальный мир лично значимых для коммуникантов объектов, состояний и событий, к которому относится то или иное высказывание дискурса;

— грамматический мир дискурса, характеризующийся формальными и смысловыми связями между высказываниями;

— ситуационный мир деятельности, общения, статусно-ролевых отношений;

— психический мир ментальных и когнитивных явлений, ответственных за программу дискурсивной практики.

6. *Текстовый параметр* подразумевает, что в дискурсе воспроизводятся следующие типы текста:

- нарративы – текстовые единства, основанные на последовательности изложения, структура которого становится определяющей в отношении смысла текста, а не природы и специфики элементов структуры;
- тезисные тексты, в которых смысл достигается и поддерживается за счет ценности каждого отдельного высказывания;
- референциальные тексты, воспроизводящие смысл, поддерживаемый другими текстами;
- панорамные тексты, локализирующие смысл на генерализованной дескрипции действительности.

7. *Коммуникативный параметр* учитывает:

- статусно-ролевые и ситуативно-коммуникативные характеристики участников общения;
- условия общения (среда, фоновые знания, прецеденты коммуникации);
- стратегии общения (мотивы, цели, контроль общения);
- способы общения (канал, режим, стиль и жанр общения).

Изучение этих параметров позволяет ответить на вопрос о том, что (какие параметры и их значения) специфицирует дискурс. Так, для исследователя принципиально важно определить характерные черты научного дискурса в его сопоставлении с дискурсом политическим, особенно в контексте различения науки и идеологии; или же квалифицировать тот или иной текст как медицинский или юридический в контексте оперирования медицинской экспертизой в юридической практике.

Представляется необходимым выделить как минимум два способа решения проблемы спецификации дискурсов. Во-первых, это количественный поиск коррелятов между индикаторами параметров дискурса. Например, комбинация нормирующей цели, социальной предметной области, экспрессивных языковых средств, эмпирической аргументации, ситуативности, тезисности и статусно-ролевых коммуникативных характеристик участников общения позволяет идентифицировать политический тип дискурса. Соответственно, изменение одних параметров приводит к трансформации других, что меняет тип дискурса в целом. Исследовательской задачей является диагностика параметров дискурса и корреляционный анализ их значений. В качестве значений параметров (и субпараметров) будут фигурировать: а) их наличие либо отсутствие; б) их частотная характеристика в анализируемых текстах. Однако подобный процесс квантификации коррелятов дискурса сопряжен с рядом методологических трудностей, главные из которых – обнаружение факторных коррелятов (т. е. тех параметров, изменение которых неизбежно приводит к из-

менению состояния всего дискурса), изучение границ дискурса того или иного типа («поля рассеивания значений», по М. Фуко), проблема совместимости шкал измерения различных параметров дискурса (например, анализ языкового параметра будет предполагать использование преимущественно ранговых шкал, в то время как анализ онтологического параметра – номинальных). В связи с указанными трудностями обратим внимание на другой способ идентификации типа дискурса.

Во-вторых, качественный анализ векторной направленности дискурса. Исходя из того, что границы дискурсов эмпирически не фиксированы, явно не маркированы и размыты, можно предположить, что дискурсы существуют не в форме соприкасающихся плоскостей, а в динамичной форме векторов, направление каждого из них задано некоторой *проблемой*. Иными словами, дискурс возникает из рассогласования, затруднения, несоответствия, возникающих в ходе познания. Векторность дискурса предполагает наличие определенного поля рассеивания возможных ответов на ключевые вопросы и постановки новых вопросов. Для каждого типа дискурса характерна своя практика различения и своя стратегия проблематизации. Собственно специфика дискурса задается в первую очередь характером и природой этого первичного рассогласования, различения, практикой противопоставления объектов и их типов. Так, например, базисными рассогласованиями в идеологическом дискурсе будет противопоставление «своих» и «чужих», «власти» и «народа», «идеи» и «реальности», в то время как в медицинском – «норма» и «патология», «тело» и «дух», «вред» и «польза». В соответствии с тем, *что является ключевой проблемой дискурса, как в нем осуществляется проблематизация и как распределяются в дискурсивном поле возможные ответы на главные вопросы*, все перечисленные параметры дискурса начинают функционировать в определенном режиме: например, проблема профилактики патологий организма в медицинском дискурсе предопределяет такие значения параметров, как использование понятийных языковых средств, специальных условий общения, создания ситуационного или экзистенциального контекста и т. д. Таким образом, исследователь осуществляет глубинный анализ дискурса с целью; а) поиска проблемы как интегрирующего дискурсивного фактора; б) идентификации способов проблематизации; в) спецификации параметров дискурса в соответствии с определенной проблемой.

На наш взгляд, сочетание первого и второго способов поиска специфических черт дискурсов различного типа не только возможно, но и желательно. С одной стороны, процедура квантификации параметров дискурса позволяет исследователю в определенных случаях обнаружить ключевую проблему, специфицирующую дискурс, особенно в тех случаях, когда ключевая проблема имеет латентный характер. С другой стороны, качественный глубинный анализ проблемы дискурса позволяет исследователям диагностировать дискурсивные

механизмы ее решения в контексте параметров дискурса (например, ответить на вопрос, действительно ли используемые в дискурсе языковые средства или коммуникативные характеристики способствуют (не препятствуют) решению ключевой проблемы). Так, применение этой модели к изучению тех или иных дискурсов предполагало бы следующее содержание исследовательского процесса:

– количественный формально-статистический анализ дискурса (поиск регулятивов, т. е. повторяющихся, воспроизводящихся значений и смыслов, зафиксированных с помощью тех или иных базовых для анализируемого дискурса категорий);

– качественный анализ направленности (векторности) дискурса (поиск уникальной проблемы, на решение которой нацелен дискурс, и диагностика дискурсных механизмов ее решения).

\* \* \*

Итак, предложенная дескриптивно-квантитативная матрица может быть использована для спецификации дискурсов. Эта матрица включает интегрирующую (скрепляющую) дискурс проблему<sup>2</sup> и семь дискурсных параметров: онтологический, телеологический, языковой, когнитивный, текстовый, контекстный, коммуникативный. Каждый из этих параметров конкретизируется с помощью специального списка индикаторов.

К примеру, языковой параметр может быть связан с наличием или отсутствием в тексте ключевых для конституирующей дискурс проблемы, ассерторических и модальных высказываний; онтологический параметр – со способами существования объектов и видами их детерминации; когнитивный – с разнообразием форм и методов мыслительной деятельности, логических принципов; коммуникативный – с двуполюсностью речевой коммуникации и типами коммуникативных тактик и т.п.

Корреляционный анализ, метод экспертной оценки, а также качественные интерпретативные методы позволят классифицировать дискурсы, уточнить их жанровые<sup>3</sup> особенности и межвидовые связи, проанализировать возмож-

<sup>2</sup> Здесь мы еще раз обращаем внимание на то, что дискурс скрепляется именно проблемой, а не топикой, или темой. В основании дискурса полагается не тема, а рассогласование, разлад, противоречие. Топика возникает впоследствии как поле возможных высказываний о каком-либо предметном множестве, которые направлены на разрешение противоречия.

<sup>3</sup> Литературные жанры «не являются элементами какой-либо предзаданной системы: наоборот, они возникают как точки сгущения напряженности в том или ином месте литературного пространства, в соответствии с художественными задачами, здесь и сейчас ставящимися данным кругом авторов» [4]. В соответствии с этим определением новый жанр может появиться всякий раз, когда в литературном пространстве образуется круг авторов, ставящих определенные художественные задачи. Иначе обстоит дело с институциональными жанрами, поскольку институты воспроизводят свои знаковые единства по определенным правилам, чтобы каждое институциональное действие было предсказуемым.

ности и перспективы междискурсивной коммуникации (например, между носителями институционального и бытового дискурсов) и междискурсивной совместимости. На основе предлагаемой стратегии компаративного анализа институциональных дискурсов можно будет чётко провести границу между политическими и научными текстами, выяснить перспективы понимания коммуникантами медицинских или юридических текстов, обнаружить принципиальные связи между юридическим и политическим дискурсами, диагностировать возможности внедрения медицинских суждений в педагогический дискурсивный корпус и т. д.

Реализация этого проекта позволит также осуществлять диагностику дискурсивных практик, совершенствовать их методiku, повышать их коммуникативную и познавательную эффективность, социальную значимость.

### **Библиографический список**

1. *Йокояма О.* Когнитивная модель дискурса и русский порядок слов. М.: Языки славянской культуры, 2005.
2. *Карасик В.* Языковой круг: личность, концепты, дискурс. М.: Гнозис, 2004.
3. *Кожемякин Е.А.* Дискурс-анализ в современном социально-гуманитарном знании // Человек. Сообщество. Управление. 2006. № 3.
4. Литературные жанры // <http://www.dictionnaire.ru/article/35/80/39/>
5. *Олянич А.В.* Презентационная модель дискурса: Дис. ... д-ра филол. наук. Волгоград, 2004.
6. Социологическая энциклопедия. М.: Мысль, 2003. Т. 1.
7. *Фуко М.* Порядок дискурса: инаугурационная лекция в Коллеж де Франс 2.12.70 // Фуко М. Воля к истине: по ту сторону знания, власти и сексуальности. М.: Касталь, 1996.
8. *Шейгал Е.* Семиотика политического дискурса. М.: Гнозис, 2004.
9. *Dijk T. van.* Discourse and Communication: A New Journal to Bridge Two Fields // Discourse and Communication. 2007. Vol. 1. № 1.
10. *Dijk T. van.* Discourse as Social Interaction: a Multidisciplinary Introduction. L.: Sage, 1997. Vol. 1.
11. *Dijk T. van.* Editorial: Analyzing Discourse Analysis // Discourse and Society. 1997. Vol. 8. № 1.
12. *Fairclough N.* Critical Discourse Analysis. L.: Longman, 1995.
13. *Laclau E.* The Death and Resurrection of the Theory of Ideology // Journal of Political Ideologies. 1996. Vol. 3. № 1.
14. *Laclau E., Mouffe C.* Hegemony and Socialist Strategy. Towards a Radical Democratic Politics. L.: Verso, 1985.

## ПОНЯТИЕ РАЦИОНАЛЬНОСТИ В ВЕБЕРОВСКОЙ И НЕОМАРКСИСТСКОЙ ТРАДИЦИЯХ

.....

**Д.И. Сапонов<sup>1</sup>**

В статье рассматривается одна из ранних работ Г. Лукача «История и классовое сознание». Несмотря на то что сам Лукач позднее подвергал эту работу достаточно резкой критике, в частности за отождествление марксовских понятий «овеществление» и «отчуждение», она оказала большое влияние на теоретиков франкфуртской школы. Делается попытка показать, во-первых, что сближение неомарксизма и философии жизни можно интерпретировать как реакцию на кризис рационализма и, во-вторых, что преодоление Вебером философии жизни предопределило дистанцирование веберовской традиции от неомарксизма, в котором философия жизни преодолена не была.

Среди многочисленных традиций и настроений, впитанных неомарксизмом, для нас важно влияние философии жизни и гегелевской диалектики, определившее постановку вопросов об отношении теории и практики, науки и действительности, субъекта и объекта.

Начиная с Г. Лукача, для неомарксизма было характерно рассматривать познание действительности как момент ее преобразования. Таким образом, диалектический постулат единства теории и практики оборачивается втягиванием теории в практику и нарушением ее автономии. С этим первым тезисом об отношении разума и познания к жизни и практике связан второй – об отношении философии жизни и неомарксизма к научному методу. И неомарксизм, и философия жизни находились в оппозиции позитивному научному методу. Можно даже сказать, что они находились в оппозиции рациональному постижению действительности вообще. Если для философии жизни научный метод был связан с механистической подменой естественных систем искусственными, мертвыми, то для неомарксизма научный, объективный метод был

---

<sup>1</sup> Сапонов Дмитрий Игоревич – магистр социологии, консультант ЗАО «СПСС–Русь». Электронная почта: dsaponov@yandex.ru.

Статья принята к публикации 11 декабря 2006 г.

методом познания овеществленного, ставшего мира и не подходил для познания действительности «как она есть».

М. Вебер, в полной мере воспринявший настроения кризиса рационализма, так же, как философы жизни и неомарксисты, ограничивал разум в его вселенских рационалистических притязаниях. Но это ограничение приводит Вебера к результатам, прямо противоположным результатам неомарксизма и философии жизни. Истина и разум становятся у Вебера одним из борющихся богов. Разум не вытягивается в практику, а, наоборот, изолируется, становится техническим, формальным.

Задача данной работы заключается в том, чтобы охарактеризовать две противонаправленные тенденции в интерпретации современной рациональности. Одна из них восходит к М. Веберу, а другую мы охарактеризуем, опираясь на работу Г. Лукача «История и классовое сознание», которая впитала в себя и философию жизни, и неогегельянство, и марксизм.

### **Овеществление – судьба капиталистического общества. Прозрачность**

Сопоставляя позиции М. Вебера и Г. Лукача (а за ним и франкфуртцев) относительно рационализации, можно сделать следующий вывод: для Вебера в результате рационализации мир становился расколдованным, прозрачным во всех сферах жизни – в сфере права, управления производством, этики; для Лукача же, напротив, рационализация – это заколдовывание мира и, следовательно, исчезновение прозрачности.

По Лукачу, рационализация есть следствие капиталистических, товарно-денежных отношений. Дело в том, что «движение товаров на рынке, приобретение ими стоимости, одним словом, реальное поле действия любой рациональной калькуляции не только подчиняются жестким законам, но и предполагают как основу калькуляции строгую закономерность всего происходящего» [5, с. 187]. И вот эта закономерность и есть непрозрачность. «Поэтому неудивительно то, что на начальном этапе капиталистического развития личный характер экономических отношений был еще порой относительно прозрачным (курсив наш. – Д. С.) и что чем дальше идет развитие, чем более сложными и опосредованными оказываются возникающие формы, тем реже и трудней удается разглядеть указанные отношения сквозь эту вещную оболочку» [5, с. 182]. Но тот же Лукач пишет, что «этот мир может быть понят индивидом лишь тогда, когда в теории он приобретает форму «вечных естественных законов»; это значит, когда он приобретает чуждую человеку рациональность, совершенно не подвластную и не проницаемую (курсив наш. – Д. С.) для его деятельной способности; когда человек относится к нему чисто контемплативно, фаталистически» [5, с. 138].

Объяснить такое диаметрально противоположное понимание рациональности Вебером и Лукачем можно было бы, например, так: рационализация есть

прозрачность для капиталиста, организующего производство, но рациональность есть непроницаемость для организываемого рабочего. В самом деле, для того, кто организует производство, рационализированный, расколдованный мир есть мир предсказуемый и прозрачный. Именно предсказуемость и прозрачность мира есть условие эффективного организаторского действия. Рациональность не следствие, а причина возникновения капиталистического производства, причем речь идет о конstellляции рациональностей, каждая из которых в свою очередь имеет свою причину: для рационального познания необходима рациональная наука, для рационального поведения – рациональная этика и т. д. Но именно прозрачность мира для активно действующего, организующего его капиталиста оборачивается ограничениями и непроницаемостью мира для пассивного рабочего, который работает на не им организованном производстве. Тогда созерцательность становится не следствием, а причиной непроницаемости мира. Рационализированный мир оказывается прозрачным или непрозрачным в зависимости от позиции, точки зрения действующего или наблюдающего.

По поводу точки зрения (на примитивное и современное право) Лукач пишет: «Таким образом, возникает – мнимо – парадоксальное положение дел, когда неизменное столетиями, а иногда даже тысячелетиями, «право» в примитивных формах общества имеет текучий, иррациональный, сызнова возникающий в юридических решениях характер, в то время как современное право, которое предметно претерпевает постоянное бурное развитие, демонстрирует косную, статическую и законченную сущность. Парадоксальность, однако, оказывается мнимой, если принять во внимание, что та же самая ситуация в одном случае рассматривается с точки зрения историка (чья точка зрения методологически находится “вне” самого развития), а в другом случае – с точки зрения сопереживающего субъекта, с точки зрения воздействия данного общественного порядка на его сознание. <...> Тем самым с полной очевидностью проявляется созерцательный характер поведения капиталистического субъекта» [5, с. 192]. Здесь Лукач различает позицию историка и позицию сопереживающего субъекта, причем под этим субъектом, видимо, понимается и рабочий и пролетарий. Когда речь идет об индивиде в капиталистическом обществе, для Лукача нет разницы, имеем мы дело с отдельным капиталистом или отдельным пролетарием. Созерцательный характер поведения – удел и того, и другого. Находя социальный мир функционирующим по «готовым» законам, инженер относится к уровню развития науки, предприниматель – к данному типу машинного производства, так же, как рабочий к обслуживаемой им машине. В структуре их сознания нет никакого качественного различия.

Значит, дело не в том, что Вебер как «буржуазный» социолог рассматривал капитализм с позиции буржуазии, а Лукач как марксист с позиции пролетариата. И тот, и другой считали, что рационализация – судьба современного

общества. Мы опять возвращаемся к вопросу: почему рационализация, называемая судьбой современного общества, понимается прямо противоположным образом?

То, что Лукач акцентирует созерцательность и фаталистичность любой деятельности в капиталистическом обществе, связано с ее противопоставлением творческой активности субъекта, преобразующего окружающий мир. Непрозрачность и непроницаемость мира – это прежде всего непрозрачность и непроницаемость для деятельной способности человека. Неоднократные упоминания Лукача о созерцательности наводят на мысль о переключке с философией жизни: созерцательно, фаталистически можно относиться к ставшему, овеществленному, а творческое преобразование есть участие в становящемся, неовеществленном. Можно предположить, что расширительно истолкованное понятие «товарный фетишизм» создало предпосылки для отождествления объективно-предметного, ставшего и овеществленного, т. е. опять же сделало возможным проникновение в неомарксизм идей философии жизни. Напомним, что понятие «товарный фетишизм» введено Марксом и означает «определенное общественное отношение самих людей, которое принимает в их глазах фантастическую форму отношения между вещами» [6, с. 82].

Лукач обобщает это понятие в двух смыслах: во-первых, он распространяет его на категорию предметности вообще; во-вторых, он утверждает овеществленное сознание обязательным для всех субъектов капиталистического общества. «Проблема товарного фетишизма, – пишет Лукач, – это специфическая проблема нашей эпохи, современного капитализма. Товарное обращение и соответствующие ему субъективные и объективные товарные отношения, как известно, существовали уже на весьма примитивных стадиях развития общества. Однако здесь речь пойдет о том, в какой мере товарное обращение и его структурные последствия способны оказать влияние на всю внешнюю, равно как и внутреннюю, жизнь общества» [5, с. 180]. «С приобретением категорией товара универсальности это отношение (к эксплуатируемому) претерпевает радикальное и качественное изменение. Судьба рабочего становится общей судьбой всего общества» [5, с. 186]. «Только капитализм с его единой для всего общества экономической структурой породил – формально – единую для всех его членов вместе взятых структуру сознания. И она проявляет себя как раз в том, что характерные для наемного труда проблемы сознания повторяются в господствующем классе – в более тонком, одухотворенном, но именно поэтому в более усугубленном виде» [5, с. 194]. И уж если у господствующего класса повторяются те же проблемы, то и этика, и рациональная наука, и психологические свойства являются продуктом овеществления, овеществленным сознанием. Это на стороне субъекта. На стороне объекта мы имеем следующее: «Предметы самой эмпирии постигаются и понимаются как моменты тотальности, то есть как моменты исторически преобразующего себя общества

в целом. Категория опосредствования как методологический рычаг для преодоления голой непосредственности эмпирии, стало быть, не является чем-то привносимым в предметы извне, не является суждением ценности или долженствованием, которое противостояло бы их бытию, но *есть откровение их настоящей объективной предметной структуры*. Последняя, однако, может проявиться и быть доведена до сознания только в результате отказа от ложной установки буржуазного мышления по отношению к предметам» [5, с. 248].

Товарные отношения, таким образом, производят, во-первых, овеществленное сознание и, во-вторых, предметный объективный мир. Если предельно схематизировать сделанное Лукачем обобщение марксовского овеществления, то его можно представить в следующем виде. Из предложения Маркса «определенное отношение при определенных условиях выглядит как объективная вещь» Лукач делает вывод: «Все объективные вещи суть отношения, а не видно этого из-за того, что сознание капиталистических субъектов – овеществленное сознание». Таким образом, товарно-денежные отношения овеществляются и производят различные виды рациональности: научную рациональность, рациональное право, рациональную этику. Но эти рационализированные миры в своем ядре содержат иррациональность, так как они, будучи продуктами овеществления, непроницаемы и непрозрачны для деятельной способности человека. «Очевидно то, – пишет Лукач, – что все строение капиталистического производства покоится на взаимодействии строго закономерной необходимости во всех отдельных явлениях и относительной иррациональности совокупного процесса» [5, с. 196]. «Именно успех в сплошной рационализации экономики, превращение экономики в абстрактную, предельно математизированную, формальную систему «законов» образуют методологическую границу при постижении кризиса. Качественное бытие “вещей”, которое как непонятая и исключенная вещь в себе, как прибавочная стоимость обретается вне экономики и которым можно спокойно пренебречь во время нормального функционирования экономических законов, во время кризисов внезапно (для овеществленного, рационального мышления) становится решающим фактором» [5, с. 199].

Итак, рационализация, калькулируемость становятся судьбой современного общества постольку, поскольку капиталистические, товарно-денежные отношения, приобретающие универсальный характер производят мир вещей, связанных между собой «естественными» законами и поддающихся рациональной калькуляции.

### **Борьба богов – судьба современной культуры**

Для Вебера, в отличие от Лукача, рационализация не выводится ни из каких товарных отношений, а является исходным и основополагающим понятием. По Веберу, рационализации могут подвергаться все сферы жизни.

«Существует, например “рационализация” мистического созерцания (то есть такого отношения к жизни, которое с иных точек зрения представляется специфически “иррациональным”), но также и рационализация хозяйства, техники, научного исследования, воспитания, войны, права и управления» [3, с. 55]. Вопрос заключается в выявлении своеобразия современного западного рационализма и своеобразия рационализации одной сферы жизни в отличие от другой, а не в выведении всех рациональностей из товарных отношений. «Капиталистические интересы наряду с другими факторами, безусловно, также способствовали утверждению и господству в области права и управления сословия профессионально обученных в нормах рационального права юристов. Однако никоим образом нельзя считать, что создали это сословие только такие интересы или преимущественно они. И не они создали это право. В ходе развития действовали и совсем иные силы» [3, с. 55].

Таким образом, с самого начала бросается в глаза различие в логической структуре аргумента у Вебера и Лукача. Для первого рациональность – причина возникновения современного капитализма, для второго – следствие. А так как для Лукача – капитализм это безусловное зло, то и его эпифеномен (ни много ни мало – европейская рациональность) не заслуживает сочувствия. Миру буржуазной, косной, застывшей рациональности Лукач противопоставляет идеал становления, деятельного преобразования мира. Естественно, что такая альтернатива предполагает новый, неклассический идеал рациональности.

Лукачевскому настрою на творческое преобразование действительности, на единство познания и действия в субъект-объекте этого познания-действия – пролетариате, осознающем свое положение, Вебер противопоставляет глубокую убежденность в гетерогенности различных порядков мира, в частности, порядка фактов (сущего) и порядка ценностей (должного).

Но и в порядке ценностей тоже нет единства, если бы истинное, прекрасное и доброе объединялись общим принципом, то между землей и небом, волением целей и теоретическим познанием не было бы такого ужасающего разрыва.

Доклад Вебера «Наука как призвание и профессия» направлен против идиологов «личность» и «переживание», получивших хождение в связи с популярностью философии жизни. После того как рассеялись рационалистические представления о том, что наука есть ««путь к истинному бытию», «путь к истинному искусству», «путь к истинной природе», «путь к истинному Богу», «путь к истинному счастью»» [2, с. 718], решение вопроса о смысле и статусе науки и разума вообще разворачивалось в двух направлениях.

Первый вариант состоял в том, чтобы отвергнуть науку, а шире – интеллект вместе с его рациональностью во имя «живой жизни», непосредственного переживания, тем более что поводов для такого решения в окружающей действительности было предостаточно. Общее ощущение того, что почва уходит из

под ног, приходящееся как раз на время доклада Вебера «Наука как призвание и профессия», естественным образом наводило на размышление: «зачем нужна такая наука, которая не может дать твердых ориентиров в этом ужасном мире; зачем нужна наука, изобретающая газы для убийства людей» и т. д. Причем актуальность подобных умонастроений не спадала еще не один десяток лет, достаточно вспомнить самоубийство физика Отто Гана после применения ядерной бомбы. Философским выражением такого умонастроения стала философия жизни в различных ее вариантах.

Такому синкретическому переживанию жизни Вебер противопоставил утверждение гетерогенности различных порядков жизни. Говоря о том, что научное познание ничего не может дать для формирования или оправдания практической позиции именно в тот момент, когда вопрос ее прояснения стал вопросом жизни и смерти, Вебер, конечно, оставался в меньшинстве. «Можно только требовать, – говорил Вебер, – от него (преподавателя) интеллектуальной честности – осознания того, что установление фактов, установление математического или логического положения вещей или внутренней структуры культурного достояния, с одной стороны, а с другой – ответ на вопрос о ценности культуры и ее отдельных образований и соответственно ответ на вопрос о том, как следует действовать в рамках культурной общности и политических союзов, – две совершенно разные проблемы» [2, с. 722]. Гораздо большей популярностью в университетских аудиториях пользовались «маленькие пророки», бравшие на себя роль Спасителя.

Таким образом, практические требования, предъявляемые Вебером к коллегам, приводили к формулированию специфического этоса преподавателя и научного сотрудника. «Он должен обучить студента следующему:

- 1) способности находить удовлетворение в выполнении поставленной перед ним скромной задачи;
- 2) признанию фактов, в том числе – и в первую очередь – таких, которые неудобны для него лично, и умению отделять их констатацию от оценивающей их позиции;
- 3) умению дистанцироваться при изучении научной проблемы, в частности, подавлять потребность выставлять на первый план свои вкусы и прочие качества, о которых его не спрашивают» [2, с. 552].

Однако такая резкая критика коллег связана не только с требованием «соответствия занимаемой должности». «Невозможность “научного” оправдания практической позиции – кроме того случая, когда обсуждаются средства заранее намеченной цели, – вытекает из более глубоких оснований. Стремление к такому оправданию принципиально лишено смысла, потому что различные ценностные порядки мира находятся в непримиримой борьбе» [2, с. 725].

Помимо практической составляющей, связанной с этосом преподавателя, общая установка Вебера, направленная на преодоление философии жизни в ее популярном варианте, имела и методологическое следствие, выразившееся в принципе «свободы от оценочных суждений». «...Там, где человек науки приходит со своим собственным ценностным суждением, уже нет места полному пониманию фактов» [2, с. 723].

«Значимость практических императивов в качестве нормы, с одной стороны, и значимость истины в установлении эмпирических фактов – с другой, находятся в плоскостях совершенно гетерогенной проблематики» [2, с. 559].

Гетерогенность ценностного и фактического порядков проявляется и в принципе формирования личного мнения. Вопрос о том, разделять или не разделять определенное мнение, вовсе не связан с последствиями, которые вызывает приверженность данному мнению. «То обстоятельство, что каузальное воздействие фактически существовавших этических или религиозных убеждений на хозяйственную жизнь в ряде случаев исследовалось, а подчас и высоко оценивалось, не должно означать, что поэтому следует разделять или даже только считать “ценными” упомянутые убеждения... И наоборот, признание высокой ценности какой-либо этической или религиозной идеи ни в коей мере еще не означает, что такой же позитивный предикат распространяется также и на необычные последствия, к которым привело или могло бы привести ее существование» [2, с. 560]. Из сказанного совершенно ясно следует, что ценность науки нельзя ставить в зависимость от результатов научного прогресса, и даже если с использованием добытых наукой знаний совершаются самые страшные злодеяния, это ни малейшим образом не должно влиять на выяснение вопроса: «В чем ценность науки?» Однако вопрос о ценности науки не может быть решен и средствами самой науки. Для того чтобы оперировать средствами науки, нужно сначала сделать выбор в пользу соответствующего Бога, отказавшись тем самым от остальных, и уж если мы отказались во имя Науки от Добра и Красоты, то нужно быть последовательными, честными и не протаскивать суждения, основанные на представлениях о Добром или Должном в научную работу.

Мнения обусловлены ценностями и не должны зависеть от фактических последствий, к которым они приводят. Но факты не должны оцениваться и в свете практических установок, норм, следствиями которых они были. Исследователь должен зафиксировать каузальную связь между определенным мнением и его последствиями, но не должен вносить в исследование свое отношение (согласие или несогласие) с мнением, вызвавшим тот или иной факт. Еще раз подчеркнем, что источником этих противопоставлений является глубокое убеждение в гетерогенности порядков ценностного и фактического, сущего и должного, и что более важно, в непримиримости борьбы в царстве самих ценностей.

Что же может дать рациональное познание истины, ценность которого недоказуема? Наука может помочь «дать себе отчет в конечном смысле собственной деятельности» [2, с. 730], прояснить связь между практическими установками и мировоззренческими позициями, но не ответит на вопросы, как жить и что делать. Наука также может указать, какие средства необходимо использовать для достижения определенных целей, но в выборе самих целей она помочь не может. Таким образом, другая альтернатива рационалистическому идеалу единства Истины и Красоты под покровительством Разума состояла в ограничении его притязаний и отведении ему роли технического, инструментального.

Итак, с одной стороны мы имеем веберовские антиномии теоретического познания и воления целей, сущего и должного, а с другой – постулат единства теории и практики. Но если теория и практика едины, значит, теоретическое познание есть элемент целеполагания. Теоретическое познание сливается с целеполаганием в истинно творческом преобразовании мира. В этом творческом порыве становящийся мир перестает быть овеществленным, непроницаемым, иррациональным. Таковым он остается только тогда, когда теоретическое познание ограничено выявлением связи «последних установок с их следствиями» [2, с. 730] и ничего не говорит о том, что делать, о самих последних установках. В этом случае «в рациональности средств сохраняется, если не увеличивается, иррациональность целей» [1, с. 83]. Но с тем, что выбор цели – это волевой, следовательно, иррациональный акт, согласен и Вебер.

Таким образом, дилемма, связанная с определением места и назначения разума может разрешаться отказом от него во имя неопределенного переживания. Причем «сама хаотичность, неопределенность, многозначность этого “переживания” представлялась в глазах многим молодым интеллектуалам чем-то положительным: щедрым обещанием нового, невиданного, небывалого. Таящийся в нем эклектизм, скрывающаяся в его сумерках беспринципность – все это представлялось гибкостью, диалектичностью, непосредственностью – словом тем, что облегчает человеку прикосновение к истинным глубинам жизни» [7, с. 34]. Если же не отвергать рациональность с самого начала, то необходимо, во имя самого же разума, признать его инструментальность и изолированность. Эту изолированность Лукач и будет называть овеществленным сознанием, противопоставляя ему познание-действие-преобразование-переживание, но такой выход, как было уже отмечено, для Вебера неприемлем. Значит, борьба богов и безблагодатный технический разум есть судьба современной европейской культуры, а призвание и профессия научного сотрудника заключается в честном служении этому разуму, а не в борьбе с ним как с продуктом ненавистного капиталистического общества.

И эта судьба ставит людей перед выбором, который каждый должен сделать на свой страх и риск. «Многочисленные древние боги, лишённые своих чар и

принявшие, следовательно, образ безличных сил, выходят из могил, стремятся завладеть нашей жизнью и вновь начинают вести между собой свою вечную борьбу» [2, с. 727]. И в этом заключаются будни современности. «Но что так трудно современному человеку и труднее всего молодому поколению, так это быть вровень с этими буднями. Всякая погоня за “переживаниями” вырастает из данной слабости. Ибо не иметь сил взглянуть в суровое лицо судьбы, судьбы времени и есть слабость» [2, с. 727].

### **Спор о позитивизме**

Спор о позитивизме, происходивший в немецкой социологии в 1960-х гг. и разворачивающийся сначала в полемике Т. Адорно и К. Поппера, а затем Т. Парсонса и Г. Маркузе, имеет предысторию, связанную, с одной стороны, с влиянием книги Г. Лукача «История и классовое сознание» (в которой прослеживается влияние философии жизни и неогегельянства) на формирование концепций франкфуртской школы, а с другой стороны, с мировоззренческими предпосылками веберовского принципа свободы от оценочных суждений, являющегося центральным моментом данного спора. Эта предыстория служит контекстом, позволяющим осмыслить спор о свободе от оценочных суждений и связанный с ним спор о позитивизме в рамках более общего и имевшего место несколькими десятилетиями ранее противостояния философии жизни и неокантианства в лице Г. Риккерта и М. Вебера. Речь идет о противостоянии основных посылок неомарксизма и веберовской традиции. Некоторые пункты этого противостояния мы уже отмечали.

В ответе на доклад Поппера о логике социальных наук, прочитанном на западногерманском социологическом конгрессе в 1961 г., Адорно изложил возражения франкфуртской школы в адрес позитивизма в социальных науках. Основное содержание этих возражений состоит в следующем.

1. Единичное событие может быть познано только во взаимосвязи с тотальностью социального космоса.
2. Сам предмет определяет методы его исследования.
3. Из предыдущего тезиса следует, что социальная наука не должна ограничиваться критикой собственных гипотез, аргументов, методов и т. д., а должна направить луч своей критики на сам предмет.
4. Проблема свободы от оценки в социальных науках является ложно поставленной.

Несмотря на то что Поппер критикует требование натурализма и сциентизма «начинать с наблюдений и измерений; затем индуктивно продвигаться к обобщениям и теоретическим построениям» [8, с. 67], Адорно все равно уличает Поппера в редукции к фактам. Согласно Попперу, познание начинается с проблемы, проблема – это противоречие между предполагаемым знани-

ем и предполагаемыми фактами. Теория – это решение лежащей в основании познания проблемы. Теория должна быть открыта для критики (фальсифицируема), но критика теории может опираться опять же только на противоречие между даваемыми теорией объяснениями и фактами. «Факты же в обществе уже потому не являются последним основанием познания, что они сами социально опосредованы» [1, с. 80]. Стало быть, факт не может служить отправной точкой теоретизирования, равно как и попперовская проблема. Объективность фактов, которой гордятся социологи-эмпирики, идет от метода, а не от сущности предмета. «Иррелевантность большей части эмпирических исследований объясняется именно “приматом метода над вещью”» [9, с. 60]. В такой ситуации не учитывается, что «предмет сопротивляется чисто систематическому единству взаимосвязанных суждений» [1, с. 76]. Имеется в виду следующее: «Познавательный идеал единогласного, по возможности краткого, математически элегантного объяснения отказывает там, где отказывает сам предмет: общество не одногласно, не просто, а также не нейтрально к любым налагаемым на него категориальным формам, оно заранее ждет иного от своих объектов, нежели категориальная система дискурсивной логики» [1, с. 76]. Социологические методы исследования должны склониться перед обществом.

Метод, адекватный предмету, – диалектический метод, принимающий во внимание единство всеобщего и индивидуального. Следовательно, «клише (согласно которому познание протекает по ступенькам, ведущим от наблюдения к упорядочению, обогащению и систематизации своего материала), в социологии так абсурдно, потому что она имеет дело не с бескачественными данными, а лишь с теми, которые были структурированы связями социальной тотальности» [1, с. 77]. «Система и элемент взаимосвязаны и познаваемы лишь в их взаимозависимости» [1, с. 77].

Тотальность социального – вот источник свойств и отношений вещей, которые представляются как объективные факты в результате овеществления. Но «ни один эксперимент не установит связи социального феномена с тотальностью, поскольку то целое, которое реформирует улавливаемый феномен, само по себе никогда не вмещается в требования частных испытаний» [1, с. 81].

Такое разное отношение к фактам влечет за собой и различие в смыслах, придаваемых слову «критика». Для Поппера критика – это фальсификация гипотез и теорий путем обнаружения противоречий между теориями и фактами. Для Адорно, поскольку факт сам по себе – только видимость, критика связана с критикой самого предмета (тотальности), его внутренних противоречий. Именно критический взгляд на общество делает познание возможным. «Лишь для того, кто способен мыслить общество иным, нежели существующее, оно может стать, говоря попперовским языком, проблемой, через то, чем оно не является, оно может открыться таким, как оно есть» [1, с. 85].

Естественно, при такой установке проблема свободы от оценочных суждений является ложно поставленной. По Адорно, ценность противостоит вещи как нечто ей внешнее в результате все того же овеществления. На самом деле ценность имманентна вещи. «Вещь, предмет общественного познания, столь же мало является свободной от долженствования, неким простым наличным бытием – последним оно делается лишь рассеченным абстракцией – как и ценность не является чем-то потусторонним, прибитым к небесному царству идей» [1, с. 83]. Здесь мы видим прямое отрицание веберовского исходного постулата о гетерогенности ценностного и вещного порядков.

Таким образом, для Лукача и неомарксистов рациональность есть следствие капиталистических отношений, а для веберянцев – их причина. Причины различия коренятся в отправных точках теоретизирования авторов.

### **Библиографический список**

1. Адорно Т. К логике социальных наук // Вопросы философии. 1992. № 10.
2. Вебер М. Наука как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост. общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; М.: Прогресс, 1990.
3. Вебер М. Предварительные замечания // Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост. общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990.
4. Давыдов Ю. Н. Критика социально-философских воззрений франкфуртской школы. М.: Наука, 1977.
5. Лукач Г. История и классовое сознание: Исследования по марксистской диалектике / Пер. с нем. С. Земляного. М.: Логос Альтера, 2003.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. М.: Политиздат, 1960. Т. 23.
7. Неомарксизм и проблемы социологии культуры. М.: Наука, 1980.
8. Поппер К. Логика социальных наук // Вопросы философии. 1992. № 10.
9. Руткевич А. М. Спор о позитивизме в немецкой социологии // Вопросы философии. 1992. № 10.
10. Свасьян К. А. Освальд Шпенглер и его реквием по Западу // Шпенглер О. Закат Европы / Пер. с нем. К. А. Свасьяна. М.: Мысль, 1998.

**Темкина А.А.** Постсоветский гендерный порядок: девственность vs. свобода до брака?

В статье реконструируется сексуально-гендерный порядок в Армении и его изменения 1990-х – начала 2000-х гг. Цель реконструкции — сравнить изменения традиционных гендерных отношений в советский период и в ходе постсоветского строительства национального государства.

**Климова С.Г.** Ситуация в сельском хозяйстве в оценках россиян: заметны ли перемены?

Статья написана на основе количественных и качественных данных, собранных Фондом «Общественное мнение» в ходе социологического сопровождения реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК». Показана динамика в оценках представителями разных социальных групп ситуации в сельском хозяйстве. Делается вывод об избирательной успешности проекта: поддержкой сумели воспользоваться в относительно благополучных регионах и в первую очередь сельчане, уже обладающие личностным, социальным, административным и экономическим капиталом.

**Оберемко О.А.** Зоны актуальной ответственности: Типология ЛПХ, участвующих в ПНП «Развитие АПК»

На основе данных свободных интервью, взятых по целевой выборке в Краснодарском крае, предлагается типология личных подсобных хозяйств, учитывающая параметры деятельной социальной идентификации: хозяйственной мотивации, стратегий взаимоотношения с внешним миром, самоопределения в социальном пространстве.

**Дорофеева З.Е.** Пенсионные стратегии в трансформирующемся обществе

На основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) характеризуются особенности оценок самочувствия и стратегий занятости среди различных категорий пенсионеров.

**Козина И.М.** Подбор персонала: внутренний и внешний рынки

Рассмотрены трансформации системы, регулирующей потоки рабочей силы на российском рынке труда. Эта система характеризуется, с одной стороны, формированием сети специализированных институтов, призванных оптимизировать процесс поиска работы и работников, а с другой — консервативными элементами в кадровой политике предприятий.

**Евстигнеева Н.В.** Карьерное пространство на российском рынке труда

Понятия «карьера», «карьерное продвижение» истолковываются как процесс взаимных отношений менеджера с организацией, приводится типология карьерных траекторий топ-менеджеров на российском рынке труда.

**Кожемякин Е.А.** Институциональные дискурсы: программа сравнительных исследований

В статье предлагается проект сравнительных исследований, нацеленных на разработку междисциплинарной теории институциональных дискурсов, позволяющей осуществлять диагностику дискурсивных практик, реконструировать конвенциональные эталоны производства экспертного знания.

**Сапонов Д.И.** Понятие рациональности в веберовской и неомарксистской традициях

Рассматриваются две интерпретации рациональности модерна. Утверждается, что антипозитивизм приводит Г. Лукача и неомарксистов к отрицанию веберовского постулата о гетерогенности ценностного и вещного порядков и отказу теории в автономности от практики. Для Лукача рациональность есть следствие капиталистических отношений, для Вебера — их причина.

## SUMMARY

.....

### **Post-Soviet Gender Order: Chastity vs. Sexual Freedom before Marriage** by *Anna A. Tyomkina*

Sexual and gender order in Armenia and its changes are reconstructed to compare, how the traditional gender order changed in the Soviet period and the period, when the national Armenian state has been shaped.

### **Russian Population Evaluating the Agricultural Sector: Are Any Changes Felt?** by *Svetlana G. Klimova*

Quantitative and qualitative data about the Priority National Project «Agro-industrial sector development» implementation, collected by the «Public Opinion» Fund, show dynamics in assessment of its effects by different social groups. It is inferred that the effects are felt selectively: the Project is being enjoyed first of all in more developed regions and by those peasants who have had some personal, social, administrative and economic capitals available.

### **Motivations to Run Individual Household Farms (lichnye podsobnyye khoziaistva)** by *Oleg A. Oberemko*

Upon interview data collected in Krasnodar krai it is proposed a preliminary typology of individual household farmers, based on activist social identification conception: practical motivation, interaction with the exterior world strategies, self-defining in social space.

### **Pensioners' Life Strategies in the Transforming Society** by *Zlata Ye. Dorofeyeva*

With Russia Longitudinal Monitoring Survey data, patterns of evaluating health and economic welfare, and of employment strategies among different groups of pensioners are analysed.

### **Personnel Recruitment in Russian Industries** by *Irina M. Kozina*

Actual transformation of recruitment patterns in Russian industries is studied. It is inferred that, on the one hand, it has been shaping a network of special institutions for recruitment in a market economy, but on the other hand the enterprises keep definite conservatism in personnel politics.

**Carrier in the Russian labour market** by *Nadezhda V. Yevstigneyeva*

The concepts of «carrier», «carrier advancement» are interpreted as a process of mutual relationships between Manager and Organization; a typology of top-managers' carrier trajectory is proposed.

**Social Dimensions of Mobile Telephony** by *Boris S. Gladarev*

Here are made a fundamental overview of mobile telephony sociological researches and an empirical analysis of new social and cultural meanings brought in everyday-life practices with common availability of mobile phones: psychological dependency, blurring of the borders between public and private spaces, discontinuity of the time perceived, and a dialectics of the “imperative to be available” and atomization.

**Institutional Discourses: A Comparative Research Programme** by *Evgeniy A. Kozhemyakin*

The article proposes a programme of comparative researches for building an inter-disciplinary theory of institutional discourses, which is to qualify discursive practices, and (re)construct the model patterns of expert knowledge production.

**«Rationality» concept in Weberian and Neo-Marxist Traditions** by *Dmitriy I. Saponov*

Two interpretations of «modernity rationality», by M. Weber and G. Lukacs, are overviewed. It is argued that antipositivistic, philosophy of life intellectual attitudes make G. Lukacs and the neo-Marxists negate the M. Weber's postulate on heterogeneity of orders of values and things and deny theory any autonomy from the praxis. For G. Lukacs, it is inferred, rationality is a consequence of the capitalist relationships, whereas for M. Weber the former is the cause of the latter.