



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

**З. Т. Голенкова,
Е. Д. Игитханян**

Власть административная:
статусно-ролевые позиции
в трансформирующемся обществе

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Golenkova_Igit_Vlast adm.pdf

Перепечатка с сайта Института
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

ВЛАСТЬ АДМИНИСТРАТИВНАЯ: СТАТУСНО-РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМся ОБЩЕСТВЕ

Исследование социально-стратификационной структуры российского общества предполагает анализ различных критериев и принципов ее формирования. Интенсивность и динамизм социальных процессов и явлений воздействуют не только на экономический статус отдельных социальных групп и слоев, определяемый прежде всего резкими изменениями в сфере социально-трудовых взаимоотношений. Трансформируется и социально-политический потенциал общественных групп, выражающийся в объеме их властных и управленческих функций.

Властные отношения, отношения господства и зависимости, руководства и подчинения проникают во все области социальной жизни и являются, наряду с отношениями собственности, важнейшим компонентом социально-стратификационной структуры общества. В самом деле, организованное взаимодействие большого числа людей, без которого немислимо общественное производство, в реальной жизни вводится и поддерживается принуждением, прямым или косвенным, политическим или экономическим, морально-психологическим, физическим и т.д. Именно наличие властных структур является основой социального действия в рамках конкретного общественно-политического и экономического уклада.

Критерий власти вместе с такими, как доход, престиж и другими широко применялся в мировой социологии при анализе социально-структурных процессов. Впервые акцент на социологических аспектах критерия власти был сделан М. Вебером, считавшим его, наряду с престижем, важнейшим стратифицирующим признаком. Позже П. Сорокин, Т. Парсонс, Р. Дарендорф, Р. Михельс стали определять власть как способность субъекта влиять на действия других лиц. В частности, американский социолог Дж. Ленски считает, что дифференциация общества на различные классы и слои как раз объясняется неравным распределением власти, привилегий и престижа, при этом на первое место он выдвигает власть [10].

Необходимость обращения к этому фактору при изучении любого общества любой общественно-экономической формации социологи стран Центральной и Юго-Восточной Европы отметили уже в 70-е и 80-е годы. Именно тогда начинаются глубокие исследования социальной структуры общества с использованием различных критериев социального расслоения, в том числе критерия власти. Подчеркивалось,

что источники власти базируются на: а) монополии на средства производства, б) определенном положении в уже сформировавшейся социальной структуре, роль которого становится все существеннее по мере развития и усложнения организации общества и по мере фактического обобществления производства. Разрастается бюрократический аппарат, увеличивается численность слоя бюрократии, усиливается его роль. В этот период он становится основным источником всех видов власти, которая приобретает самостоятельный характер и проникает во все сферы социальной действительности. Происходит бюрократизация всех общественных отношений [2].

В современной России чиновники — единственная социальная группа, не просто адаптировавшаяся в кризисном социуме, но сумевшая получить существенные преимущества по сравнению с советским периодом, благодаря номенклатурной приватизации, сохранению устойчивых деловых связей, сословно-корпоративных интересов. Россия — классический образец страны, где критерий обладания властью становится основным социальным приоритетом, а тезис о том, что «начальник есть Божий слуга, тебе на добро», провозглашенный в Священном Писании («Новый Завет»), остается непререкаемым и неоспариваемым (см.: [1, с. 65–66]).

В 90-е годы XX века и в первом десятилетии XXI многие российские исследователи предпринимали попытку дать новую интерпретацию сдвигам в социальной структуре общества, проявляли повышенный интерес к исследованию элит, трансформационных процессов, которые происходят на общероссийском, федеральном и местном уровнях управления (см., например, [9; 4; 5]). Некоторые авторы, исходя из многогранности и сложности жизненно важного социального явления — власти, предлагают создать науку о власти — «кратологию», которая бы систематизировала все разнообразные доктрины, концепции и теории о власти (см.: [7]).

Таким образом, с социологической точки зрения принципиально важно то, что различные социальные группы и их роли в обществе имеют существенно неодинаковое влияние. Стратификация структуры общества по признаку власти неизбежна. Однако эмпирическое исследование власти, властных отношений при всей их очевидности сталкивается с существенными теоретическими и методическими проблемами. Прежде всего, они связаны с исключительным многообразием форм власти. Можно говорить, например, о власти экономической, политической, духовной и т.д. Можно далее, в зависимости от основания, выделять власть государственную, групповую, семейную (родительскую) и т.д. Власть государственная, в свою очередь, включает в себя власть верховную, законодательную, исполнительную, судебную и т.д.

Следующий круг проблем связан с непосредственной ненаблюдаемостью многих аспектов властных отношений, в силу чего исследователь вынужден делать выводы о природе власти, ее направленности, структуре и иерархии подчинения, эффективности и полезности принимаемых субъектом власти решений по косвенным признакам. Среди них, например, характер принуждения, связывающего управляющего (управляющих) с управляемыми, особенности координирования различных стратегий и тактических действий в условиях социально-производственного разделения труда, отраслевых и профессиональных рынков труда, сложных системах трудовой занятости в целом.

Специфические трудности возникают и из-за того, что в условиях чрезвычайно интенсивных общественных и производственных зависимостей и отношений взаимодействие и иерархия властных и управленческих структур имеют сложный и многоуровневый характер — последние «расщепляются» как по вертикали, так и по горизонтали. Чтобы власть стала социальной, она должна быть прежде всего социально структурированной, с устойчивыми связями между субъектами и объектами, а также наличием критериальных характеристик субъектно-объектных социальных групп.

По мнению ряда югославских авторов, основными источниками неравного распределения власти, влияющими на структурирование общества, являются следующие: общественное разделение труда, место в распределении материальных благ и других социальных ценностей, место в иерархической системе социального престижа [12]. Следовательно, в основе властных отношений лежат монополия на средства производства, позиция во властной структуре общества и связанное с ней профессиональное разделение труда.

Таким образом, эмпирическое изучение властных отношений во всей их полноте должно последовательно и детально «разворачивать» все цепочки элементарных взаимодействий, составляющих в совокупности целостный комплекс феномена власти как реальной возможности одних групп людей навязывать желаемое поведение другим. Процесс исследования целесообразен в направлении от простых форм проявления властных отношений к более сложным. При этом последние в условиях трансформации, перехода от моноцентрической к плюралистической системе функционирования власти усложняются и модифицируются в силу появления новых, ранее не существовавших источников экономической и финансовой власти, роста экономической и административной самостоятельности региональных или местных властных органов.

Для конкретного социологического анализа нами из всех видов власти была выделена **власть административная** на уровне организации (предприятия, учреждения). Внимание было сосредоточено на изуче-

нии административно-должностных структур. Следует отметить, что социологические центры уделяют внимание состоянию дел на различных предприятиях разных форм собственности, а также экономическим и социальным ориентациям их руководителей, анализу этой специфической социальной группы (см.: [6; 8]). Нетрудно заметить, что в этом случае понятия «властные структуры» и «управленческие структуры» тесно переплетаются и практически синонимичны, поскольку подготовка и принятие управленческих решений, их реализация, контроль за выполнением как важный элемент содержания управления в решающей степени обусловлены возможностью и способностью субъекта власти (в нашем случае административно-управленческого персонала) воздействовать на исполнителей для осуществления этих решений. Группа руководителей предприятий — одно из ключевых звеньев многомерной иерархической властной структуры, пронизывающей плоть общественного производства и общественной жизни.

Информационной базой анализа послужили данные социологического исследования, проведенного в 2004 г. в Тюменской области научным коллективом Института социологии РАН и Тюменского института современных социально-экономических проблем общества (руководители д.ф.н. З.Т. Голенкова и д.с.н. О.М. Барбаков). Использовались общероссийские и региональные материалы Госкомстата Российской Федерации.

Прежде всего, была выделена группа представителей административной власти (руководители предприятий и их заместители), которая составила 44 человека. В то же время, с нашей точки зрения, эмпирическое изучение социальных характеристик этой группы респондентов, специфики поведения и ориентаций невозможно без сравнительного анализа положения другого социального слоя, включенного в общественное производство и обладающего во многом сходными социальными признаками: уровнем образования, профессиональной подготовки, включенностью во вторичную занятость, престижем профессии, функциональностью труда и некоторыми другими, за исключением одного — властного ресурса, а потому не причастного к процессу подготовки принятия и реализации управленческих решений. Речь идет о специалистах, работниках наемного труда — массовой социальной группе, имеющей определенные социальные роли в российском обществе, свое место не только в производстве материальных и иных благ, но и в распределительных отношениях, распоряжении социальными, материальными, политическими и культурными ресурсами. Данная группа представлена в исследовании 158 респондентами.

Основная цель исследования заключалась в эмпирическом анализе социальной группы руководителей предприятий, определенной властной структуры, представители которой обладают достаточно специ-

фическими социальными ресурсами, статусными позициями и целым рядом типологических характеристик, отличающих их от исполнительского корпуса специалистов.

Для реализации поставленной цели были выдвинуты следующие исследовательские задачи:

- изучение характера и факторов трудовой деятельности и в целом ценности труда руководителей и исполнителей;
- характеристика адаптационных возможностей анализируемых групп в плане ситуативных и перспективных моделей поведения;
- исследования устойчивости/неустойчивости жизненных позиций, степени драматизма переживания возможной перспективы безработицы;
- рассмотрение особенностей материального положения, уровня дохода и качества жизни;
- анализ степени социальной защищенности/незащищенности, и, как следствие, формирования либо патерналистских настроений, либо ориентации «на собственные силы»;
- оценка характера и направленности социальной идентичности опрошенных.

Прежде чем непосредственно перейти к анализу полученных социологических данных, кратко охарактеризуем некоторые показатели динамики социально-структурных процессов в Российской Федерации, а также в изучаемом регионе — Тюменской области. Это послужит социально-статистическим фоном изменений, произошедших и идущих в настоящее время в российском социальном пространстве в условиях формирования новых социально-экономических, трудовых условий развития общества

Основой этого анализа послужили материалы обследований, проводимых Госкомстатом РФ. Речь идет, главным образом, о тех изменениях, которые произошли в социально-профессиональной структуре занятого населения. Социальная статистика предлагает довольно пространный перечень групп занятий (профессий), отражающих распределение занятого населения по функциональным особенностям труда (руководители-исполнители), по характеру и содержанию труда (умственный, физический, требующий высшей, средней квалификации, неквалифицированный).

Так, в середине 2004 г. руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий (на основной работе) составили 6,3% всего занятого населения России, в то же время специалисты (высшего и среднего уровня квалификации) — 30,7%. В составе руководителей и специалистов наиболее представительна группа 40-49-летних (35 и 31% соответственно).

В настоящее время в составе экономически активного населения существует значительная группа безработных — лиц, не имеющих работы или доходного занятия, активно их ищущих и готовых приступить к ним. Уровень безработицы в РФ составляет около 8%, его вариации по социально-демографическим показателям (полу, возрасту, месту проживания), уровню образования, отраслям экономики, видам деятельности, сектору занятости (блокам профессий) достаточно существенны. Остановимся на показателе занятий по последнему месту работы. Среди руководителей уровень безработицы составлял 3,7%, среди специалистов — 4,5%. При этом среднее время поиска работы руководителями составляет 8,2 месяца, специалистами — 8,5 месяца, да и находят первые ее примерно в 1,5 раза быстрее по сравнению с последними. Таким образом, положение среднестатистического специалиста более уязвимо, менее стабильно по сравнению со среднестатистическим руководителем.

Теперь обратимся к социально-статистической информации по Тюменской области и охарактеризуем более широкий спектр статистических показателей. По данным Госкомстата РФ, численность занятого населения в экономике области составила в 2004 г. 1635 тыс. человек, общий уровень занятости — 64,1% (по РФ — 59,6%, Уральскому федеральному округу — 60,8%). В структуре занятого населения многочисленна группа 40-49-летних. Средний возраст занятости 38,3 лет (по РФ — 39 лет, по УФО — 38,8 лет). В общей численности занятых высшее профессиональное образование имеют 21,1%, среднее профессиональное — 36,0%, начальное профессиональное — 15,0%. Уровень профессионального образования фактически соответствует данным по РФ. Преобладающая часть занятого населения по месту основной работы трудится на предприятиях и в организациях частной формы собственности — 58,3%, государственной и муниципальной — около 40%. Численность лиц, не имеющих работы или доходного занятия, активно их ищущих и готовых приступить к работе (безработных) составила 159 тыс. человек (9,2%). Гендерных и поселенческих различий не наблюдается. Самая высокая доля безработных среди 20-29-летних (35,5%). Средний возраст безработного 33,0 года (по РФ — 34,5%, по УФО — 34,3%). Среди безработных больше всего лиц, имеющих среднее общее образование. Среднее время поиска работы — 6,9 месяцев. Структура занятого населения по отраслям экономики характеризуется преобладанием доли занятых в промышленности (21,8%), затем в строительстве (14,6%), на транспорте (10,2%), менее всего — в науке (0,5%), культуре и искусстве (1,9%) и здравоохранении (6,9%).

По среднедушевому денежному доходу, который составляет 8518 руб. на душу населения, область занимает 3-е место в РФ. По сравнению с 1999 г., среднедушевые доходы выросли более чем в 2 раза. В структуре денежных доходов доминирует оплата труда (66,3%).

Таким образом, Тюменская область — высокоиндустриальный регион, который характеризуется по своим социально-статистическим показателям высоким уровнем занятости, достаточно низким уровнем безработицы, высокой профессиональной подготовкой занятых. В отличие от многих других субъектов РФ отличается большой долей оплаты труда в структуре денежных доходов населения [3, с. 127-135].

В нашем исследовании руководители предприятий и их заместители (первая анализируемая группа) и специалисты-исполнители (вторая анализируемая группа) имели следующие характеристики. Их возрастной состав несколько различается: наполнение группы руководителей начинается с третьей возрастной подгруппы — 31-40-летних, в то время, как группы исполнителей — со второй (21-30-летних). Причем молодые специалисты составляют около трети в составе второй группы. Численность руководителей значительно увеличивается в возрастной подгруппе 41-50-летних (до 75%) и резко сокращается в самых старших. Среди специалистов такой резкой возрастной динамики не наблюдается: наполнение средних и старших возрастных подгрупп примерно одинаково. Гендерных различий в общем составе анализируемых нами групп не наблюдается: и в той, и в другой мужчины составляют 30%, женщины — 70%.

Уровень образования высок: высшее и незаконченное высшее образование характеризует почти всех опрошенных (исключение составила небольшая группа специалистов, имеющих среднее специальное техническое образование). Постдипломное образование (аспирантура, докторантура) имеют 52,3% руководителей и 15,1% специалистов. Итак, первые демонстрируют более высокую образовательно-профессиональную подготовку. Правда, и руководители, и специалисты в той или иной степени включены в систему дополнительной профессиональной подготовки (примерно около 30% в обеих группах). И все же, как показывают наши данные, образовательно-профессиональная устойчивость значительно выше у руководителей — 93,2% среди них работают по специальности, которую приобрели во время учебы. Среди специалистов таких оказалось немного более половины — 54,4%. Пришлось поменять полученную специальность в процессе трудовой деятельности 24,5% специалистов, а 21,1% по ней никогда и не работали. Среди руководителей таких практически нет: лишь 6,8% меняли специальность. Иначе говоря, проблема несоответствия образовательных услуг и рынка труда в основном касается специалистов, не занимающих места во властной производственной структуре. Именно поэтому функциональность труда (позитивное соотношение полученной профессии и требований выполняемой в настоящее время работы) у специалистов по сравнению с руководителями достаточно низка. Так, если 75% руководителей отмечают полное соответствие этих показателей, то

среди специалистов такая категория составляет около 60%. При этом около 10% специалистов заявляют, что их квалификация ниже выполняемой работы, а среди руководителей таких нет вообще.

Данные об образовательно-профессиональном статусе опрошенных непосредственно связаны с их **производственно-трудовыми модификациями**: характером трудовой деятельности, отношением к труду как к некоей ценности. Остановимся несколько подробнее на этом срезе анализа. Прежде всего, мы стремились выяснить, является ли труд основным смыслообразующим элементом жизнедеятельности опрошенных и в какой степени.

Для этого представителям обеих групп было предложено ответить на вопрос о том, какое значение в их жизни имеет работа (см. таблицу 1).

Таблица 1. Работа как социальная ценность
(респондент имел право выбора 3-х позиций)

Социальные характеристики		Руководители		Специалисты	
		%	ранг	%	ранг
1	Работа важна сама по себе, независимо от оплаты	75,0	1	27,2	5
2	Работа дело важное, но есть вещи, занимающие меня больше	2,3	5	32,7	3
3	Работа для меня — источник получения средств	54,5	2	77,6	1
4	Работа — неприятная обязанность	0,0	7	7,5	7
5	Работа — возможность общения	50,0	36	30,6	4
6	Работа — возможность получения общественной поддержки	2,3	6	15,0	6
7	Работа — возможность проявить себя	25,0	4	40,8	2

Как видим, для руководителей основным мотивом труда является его *бескорыстность*, для специалистов этот мотив занимает одно из последних мест (ниже мы покажем, насколько оправдана подобная «бескорыстность»). На второе место руководители поставили *вознаграждение*, труд предстает как основной источник средств существования. В этом они единодушны со специалистами-исполнителями, правда, последние выносят этот признак на первое место. Для руководителей труд требует значительной отдачи, поэтому все, что не включается в сферу их непосредственной работы, для них не столь важно, как для исполнителей. Важными в обеих группах представляются такие ценности, как взаимодействие с коллегами в процессе труда, участие. «Достижительные» ценности труда особенно важны для специалистов (второе место), в то время как у руководителей они занимают всего лишь четвертое место. Что касается престижности (подобным образом может быть интерпретирована позиция 6), то значимость ее невелика, а негативное отношение к работе (позиция 4) отвергается фактически всеми опрошенными.

Необходимо отметить, что некоторые характеристики отношения к работе респондентов, принадлежащих к различным социальным группам, изучались десять лет тому назад. Тогда было выявлено, что приоритетом для представителей власти административной также являлся труд «сам по себе, независимо от оплаты», хотя, естественно, такой фактор, как «работа — источник жизни», и в этот период доминировал среди представителей других категорий [3].

Сказанное во многом определило и отношение к таким качествам своей работы, которые характеризуют ее как умственно тяжелую, напряженную, ответственную. Для руководителей по сравнению с исполнителями особенно характерно восприятие своего труда как очень сложного, требующего умственного и нервного напряжения. Такие характеристики руководители дают в 2,5 раза чаще, чем исполнители. Это связано и с тем, что специфическим компонентом характера труда первых является социальная ответственность: им необходимо учитывать особенности внешней и внутренней среды, разрабатывать экономическую и социальную стратегии. Именно от этого зависит, сохранит ли руководитель свою должность или нет. Подобная зависимость потенциально может стать фактором серьезных конфликтов. Так, считают свою работу очень ответственной (дают максимальный балл по пятибалльной оценочной шкале) не более трети специалистов и 75% руководителей. Считают свою работу необходимой для общества, признавая тем самым ее особую социальную роль, 58,2% в группе руководителей и 25,4% в группе специалистов.

Наемные работники, будь то руководители или специалисты-исполнители — массовый слой экономически активного, трудозанятого населения, для которого основным источником существования является оплата основной работы. В опросе отмечается достаточно высокий уровень удовлетворенности работой как среди руководителей (более 40% полностью удовлетворенных), так и среди специалистов (38%). Различия наблюдаются лишь среди категории лиц, «совсем не удовлетворенных». Если среди представителей первой анализируемой группы таковых оказалось 4,5%, то среди представителей второй — 13%. Вероятно, влияние эффективности заработной платы здесь достаточно высоко, что стимулирует удовлетворенность/неудовлетворенность профессионально-трудовой деятельностью.

Важное слагаемое профессионально-трудовых модификаций — вовлечение работающих в сферу дополнительной занятости. Таковую имеют 52,3% руководителей и 50,3% специалистов, не имеют, но ищут 40,9 и 38,1% соответственно. Активно ее не приемлют 6,8% в первой группе и 11,6% во второй. Каковы притязания и требования к дополнительной работе? Для ответа на этот вопрос мы проранжировали структуру ее мотивов (см. табл. 2).

Таблица 2. Отношение к дополнительной занятости
(респондентам предлагалось отметить 3 позиции)

Социальные характеристики		Руководители		Специалисты	
		%	ранг	%	ранг
1	Работа — источник дополнительных доходов	59,1	1	72,8	1
2	Работа — средство самореализации	11,4	5	17,0	5
3	Работа — способ получения стабильного дохода	13,6	4	27,9	3
4	Работа — необходимость повышения квалификации	34,1	2	17,7	4
5	Работа — поиск новых связей	31,8	3	38,8	2
6	Работа — смена профессии	0,0	6	1,4	6

Обращает на себя внимание, во-первых, тот факт, что и для руководителей, и для специалистов решающим моментом в данном случае является возможность получения дополнительных доходов, в то время как мотивы самореализации уходят практически на последний план. Словом, «бескорыстность» в труде, конечно, хороша, но лучше, когда она подкреплена достаточным вознаграждением

Во-вторых, очевидна безусловная удовлетворенность своей профессиональной деятельностью. Лишь 1,4% среди опрошенных специалистов предполагают использовать дополнительную занятость для смены профессии, а среди руководителей таких не оказалось вовсе.

В-третьих, руководители в большей степени, чем исполнители ориентированы на поиск новых знаний, которые они получают или намерены получить в процессе дополнительной занятости. В целом ресурс повышения профессионализма достаточно высок в этой среде. Непосредственно с развитием указанного ресурса, его важнейшей составляющей связаны особенности реализации социально-профессиональной мобильности, в том числе таких показателей, как стремление к служебному продвижению, готовность/неготовность респондента сменить свое место работы, отношение к возможной безработице.

На служебное продвижение ориентированы 47,6% специалистов и 34,5% руководителей, не ориентированы 34,7 и 38,6% соответственно. Это, с одной стороны, свидетельство достаточно высокой степени потенциальной социальной подвижности значительной части представителей обеих групп, готовность мобилизовать личностные ресурсы в направлении не просто стратегии выживания, но и активного действия. С другой, более трети опрошенных такого желания не высказали. Такая неактивность в отношении к руководителям может быть расценена как оценка своей трудовой карьеры уже сложившейся, а в отношении специалистов-исполнителей — как свидетельство существования субъективных ограничителей потенциальной трудовой мобильности.

Насколько готовы опрошенные к смене работы в реальности? Среди руководителей такую готовность проявили около 20%, среди исполнителей — 56%. Основными направлениями мобильности последних являются переход на частное, акционерное предприятие (9,5%), государственное предприятие (22,6%), деятельность по открытию собственного дела (26,5%). Не определились с ответом более 40% опрошенных. Причинами возможного перехода могут быть следующие (на этот вопрос ответили только исполнители): повышение зарплаты, желание сменить коллектив, руководителей, применить свои силы в новом деле. На наш взгляд, заслуживает внимания такой показатель, как дисконфорт в социально-трудовых отношениях, ибо только по этой причине у 16,2% специалистов может возникнуть желание сменить коллектив.

Чрезвычайно важной проблемой в Тюменской области, как и в любом другом регионе РФ, является безработица. Так, в качестве безработных уже побывали около половины специалистов и четверть руководителей, считают для себя возможной подобную перспективу две трети первых и почти половина последних, исключают ее полностью 27,3 и 6,7% соответственно. Таким образом, хотя руководители и чувствуют себя более стабильно, тем не менее в сложившихся социально-экономических условиях по-прежнему актуальна проблема адаптации работников всех социальных групп через мобилизацию значительных личностных ресурсов. Драматизм ситуации, перспектива оказаться невостребованным могут существенно повлиять на динамику потенциальной трудовой мобильности.

Какие направления поиска работы выбирают для себя опрошенные в случае ее потери? Для руководителей главный принцип — искать работу по той же специальности (профессии) — 77,3%. В этом их принципиальное отличие от специалистов-исполнителей, для которых основное — найти работу с хорошей оплатой (42,2%). В то же время исполнители более мобильны в отношении приобретения новых знаний, новой профессии (специальности) — 8,7%. Для них стратегия самосохранения и выживания более адекватна реалиям сложившейся ситуации. Для руководителей это направление мобильности неприемлемо вообще, они скорее согласятся на любую работу, приносящую им прежний уровень дохода (22,7% против 6,1% среди специалистов).

Таким образом, налицо различные стратегии адаптации. С одной стороны, это характерная в основном для руководителей стратегия, связанная с использованием исключительно уже имеющегося личного потенциала (сохранение прежней специальности, профессии, определенных социальных гарантий); с другой — присущая скорее исполнителям большая приспособляемость, динамичность, стремление использовать не только имеющиеся, но вновь приобретаемые ресурсы для решения главной задачи — повышения дохода, заработка.

Один из основных критериев социального расслоения общества — дифференциация населения по уровню дохода. Имеются в виду источники его поступления, структура, объемы накопленного респондентом и его семьей имущества и другие показатели, в целом определяющие материальное положение. Происходящие в этом отношении изменения имеют качественный характер, поскольку определяют статус социальных групп.

Рассмотрим материальное положение опрошенных. Для решения этой задачи мы попытались сначала определить характер его изменения за последние 5 лет. Динамика процесса следующая. Все руководители заявили об улучшении своего материального положения, среди исполнителей существуют разнонаправленные векторы: улучшение отметили 57,1% опрошенных, ухудшение — 13,0%, отсутствие изменений — 15,6% (остальные затруднились с ответом). Если у руководителей наблюдаются исключительно позитивные изменения, то у исполнителей, при значительной доле улучшивших свое материальное положение, представительно доля с заметным его ухудшением.

Как выстраивается структура доходов? Для наемных работников любой категории доход в виде заработной платы продолжает оставаться основным, о чем свидетельствуют данные исследования. Это касается и руководителей, и исполнителей. Из дополнительных источников первые указывают на дивиденды от ценных бумаг, проценты по вкладам, причем доля этого источника в их структуре доходов почти в 4 раза больше, чем у специалистов-исполнителей. Зато последние указали на доход (незначительный) от сдачи в аренду имущества, социальных пособий, личного подсобного хозяйства. Иначе говоря, у руководителей источники дохода более гомогенны, не расплывлены по мелким статьям.

Содержательные различия в экономическом положении анализируемых групп проявились при рассмотрении состояния семейного бюджета в течение года. Используя уже апробированную методику, мы разделили всех респондентов на четыре доходные группы: крайне бедные (когда денег до зарплаты не хватает), бедные (хватает только на повседневные расходы, а покупка одежды вызывает затруднения), среднеобеспеченные (денег в основном хватает), состоятельные (покупка дорогих товаров не вызывает затруднения). Позиция, характеризующая более высокий уровень состоятельности («могу ни в чем себе не отказывать»), не была отмечена ни одним респондентом. К крайне бедным отнесли себя только специалисты (13,6%); к бедным — 22,7% руководителей и 11,6% специалистов; к среднеобеспеченным — 64% и 45,2%; к состоятельным — 31,8 и 10,9%. Естественно, подобные различия имеют условный характер, ибо уровень притязаний респондентов, находящихся в разных «весовых категориях», сугубо индивидуален,

и дальнейший эмпирический анализ, характеризующий особенности слоевой идентификации, поможет внести некоторые коррективы.

Мы можем дать дополнительные оценки материального положения опрошенных, показав особенности структуры расходов представителей опрашиваемых групп за последний год. Речь идет о средствах, остающихся после первоочередных расходов на питание, одежду, жилье. Обнаружилось, например, что руководители на обучение своих детей тратят в 2 раза больше средств, чем исполнители, на организацию своего отдыха — в 2,5 раза. В то же время им удается откладывать деньги («лишние деньги») в 3,5 раза больше, а позиция, отрицающая такие вклады, «так как денег не хватает на повседневные расходы», не отмечена вообще, хотя среди исполнителей таких оказалось достаточно много — 21,8%. Поэтому закономерно, что в ответах на вопрос о том, что изменилось за последние годы в уровне жизни, руководители практически по всем основным параметрам значительно опережают исполнителей. Речь идет о таких слагаемых уровня жизни, как питание (улучшение в 1,5 раза), одежда (улучшение в 1,3 раза), возможность отдыха (улучшение в 1,5 раза) и некоторых других показателей. Неудивительно, что отвечая на вопрос об удовлетворенности своим материальным положением, максимальный балл (по пятибалльной шкале) поставили 20,5% руководителей и 4,1% исполнителей.

Таким образом, характеризуя общую картину благосостояния респондентов, следует отметить, что почти половина обеспечена только на уровне возможности необходимых покупок. Это свидетельство достаточно низкого материального потребления социальных слоев с высоким уровнем квалификации.

Изучая динамику социального развития общества, мы использовали не только объективные критерии — собственность, доход, образование, квалификация, властный ресурс, но и субъективные оценки социального статуса, реального и желаемого положения в обществе, социально-психологического самочувствия в новой реальности, а также некоторые другие параметры жизненно-оценочных ориентиров. Социально-слоевая идентичность определялась через самоотнесение опрошенных к следующим слоям: элите (наивысшему слою), высшему, слою между высшим и средним, среднему, слою между средним и низшим, низшему (существовала и позиция отсутствия слоевой идентификации). Отметим, что с первыми двумя слоями себя никто не соотносит. Идентификационные предпочтения руководителей начинаются с третьего слоя (45,5%), к которому не отнес себя ни один исполнитель. К среднему слою отнесли себя 59,1% специалистов и 31,8% руководителей; к слою между средним и низшим, соответственно, 22,7% и 1,5%; к низшему — только исполнители (20,4%); на отсутствие слоевой идентификации указали 19,0% последних. Идентификация опро-

шенных подтверждает существование реальных различий между группами руководителей и исполнителей в самом широком аспекте. Ибо сам факт наличия более высокого материального дохода определяет и специфику трудовой занятости, и более высокую ступень иерархии, и некоторые другие характеристики.

Направления перспективной (желаемой в будущем) самоидентификации имеют как сходства, так и различия. Так, и руководители, и специалисты-исполнители предпочитают один вектор изменения — к более высоким слоям. Особенно это характерно для руководителей: видят себя в высшем слое около 65% опрошенных; подавляющее большинство остальных — в слое между высшим и средним; в среднем слое желает остаться лишь небольшая часть — 5,9%. У исполнителей несколько иная интенсивность движения: остаться в среднем слое хотят около 17%; остальные распределяются поровну между высшим и высшим/средним слоями. Эти данные показывают достаточно противоречивую картину. С одной стороны, желать резко повысить свой социальный статус, видеть себя в более высоких слоях общества, нежели сейчас, — свидетельство определенной позитивной перспективы. С другой — желать не значит достигнуть, быть активным субъектом собственных изменений. В этом смысле некоторую ясность вносит распределение ответов на вопрос: «Уверены ли вы, что сможете реализовать жизненные планы?» Лишь 13,6% специалистов ответили утвердительно, отрицательный ответ дали 22,4%; среди руководителей соотношение было иным: соответственно 27,3% и 6,8%.

В то же время надо отметить, что для анализируемых групп характерен достаточно высокий уровень самостоятельности, надежда на патерналистское покровительство государства невелика. Так, в случае решения насущных проблем будут полагаться только на свои силы 77,3% руководителей и 55,8% исполнителей; обратятся к помощи родных, близких друзей — 22,7% и 44,2% соответственно. К помощи государственных органов не предполагает обращаться ни один опрошенный.

В целом, в условиях современных социальных трансформаций, несформированности гражданского общества и его институтов авторитет государственной власти пал достаточно низко. Лишь 4,8% специалистов полагают, что сегодняшнее правительство России действительно представляет их интересы; среди руководителей эта доля выше — 22,7%. В то же время ответ «является только в некоторой степени» дали 42,9 и 52,3% в этих группах соответственно. Категорически отрицают такую роль государства в отношении их интересов 52,4% специалистов и 25,0% руководителей.

Нестабильность общественного развития определила и степень осознания свободы/несвободы каждым отдельным респондентом. По-

чти две трети руководителей и около половины специалистов не уверены в завтрашнем дне. При осуществлении преобразований, базирующихся исключительно на макроэкономическом регулировании, не учитываются их социальные последствия. Широко пропагандируемые демократические свободы, такие как свобода слова, печати, совести, вероисповедания и др., в российских реалиях получили весьма неоднозначное признание. Так, например, лишь 16,3% специалистов и 2,8% руководителей согласны с тем, что существует реальная свобода слова, печати, собраний, демонстраций (суммировались 4-е и 5-е баллы по пятибалльной оценочной шкале). Несогласные с этим утверждением составили соответственно 46,8% и 67,6% (суммировались 1-е и 2-е баллы). Относительно реальной свободы совести и вероисповедания ответы распределились следующим образом: согласны — 25,9 и 21,2%; не согласны — 43,0 и 72,8% специалистов и руководителей. Даже с утверждением: «свободен, так как могу устраивать свою жизнь сам» в обществе, где, казалось бы, должна высвободиться энергия социального действия, согласились лишь 13,6% руководителей. Согласных с этим мнением исполнителей значительно больше — 45,0%. Вероятно, сыграл свою роль фактор более широкого выбора исполнительского труда, но никак не связанного с властной позицией.

Характеристики «несвободы» (лишение права на бесплатное образование и медицинское обслуживание), нашли живой отклик у респондентов. Почти половина руководителей (48,6%) и 32,0% специалистов признают их преобладание; в том, что оплата труда не обеспечивает прожиточного минимума, уверены 57,1% руководителей и 39,0% специалистов.

Таким образом, трудно определить, какие именно компоненты социальных трансформаций в российском обществе — конструктивные или деструктивные — преобладают в настоящее время в сознании людей. Вероятно, для этого потребуются комплексные, более масштабные исследования. Но один принципиальный вывод мы должны все же сделать: **те массовые социальные группы, которые могли бы стать ядром среднего класса, не представляют собой активных социальных субъектов, способных обеспечить стабильность и высокий динамизм развития общества.**

* * *

В настоящей статье рассмотрены некоторые стороны проблемы, связанной с социальной дифференциацией российского общества. Ясное представление об ее объективном состоянии, оценку масштабов изменений, произошедших за годы реформ, нельзя получить без изучения простран-

ственного фактора, «привязки» всех социальных процессов к региональным особенностям страны. Иначе говоря, социальное время и социальное пространство того или иного региона — субъекта РФ действительно могут раскрыть природу, механизмы протекания социально-структурных изменений, социальные эффекты, которые возникают в процессе трудовых взаимоотношений субъектов этих действий, их реальные функции. Учет российского социального ландшафта, «позиционирование» его участников в складывающейся системе социально-экономического порядка, включающей такие компоненты, как формирование социально-трудовых отношений, многообразных стратегий самосохранения и выживания, социального самочувствия и других субъективно-эмоциональных оценок жизнедеятельности — все это дает возможность диагностировать результаты проводимых реформ.

Эмпирическое изучение социальных ролей в обществе властных структур (в контексте административной власти) и специалистов-исполнителей показало существенно различное положение этих групп в расслоении, формировании основных тенденций социальной дифференциации.

Так, выявлены определенные различия в сфере производственно-трудовых отношений: доминирование у руководителей социального признания своей работы, ее ответственности и важности. Хотя и они, и специалисты-исполнители (последние прежде всего) высоко оценивают фактор оплаты своего труда. Для руководителей характерна большая степень устойчивости профессионализма, основной вектор их потенциальной социальной мобильности не связан с изменением уже имеющейся специальности.

Данные исследования зафиксировали достаточно четкую тенденцию улучшения материального положения опрошенных в регионе за последние пять лет. Главным образом и в большей степени это касается руководителей. И все же большая часть респондентов не обладает свободными материальными средствами, чтобы укрепиться на достаточно высокой ступени доходной иерархии, а отсюда и в целом низкий уровень удовлетворенности опрошенных своим материальным положением.

Изучаемые нами субъекты социально-структурных изменений дифференцированы по принадлежности и к социальным слоям. В то же время приходится констатировать размытость и неадекватность избираемых критериев социальной самоидентификации сейчас и в будущем, ибо очень низка степень уверенности в завтрашнем дне и в дне сегодняшнем, с его реальной картиной противоречивости гражданского ощущения свобод, прав и надежд.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бляхер Л.Е.* Властные игры в кризисном социуме: преобразование российской институциональной структуры // Политические исследования. 2003. № 1.
2. *Весоловский В.* Классы, слои и власть. М., 1981.
3. Обследование населения по проблемам занятости. 2004, май. М.: Госкомстат, 2004.
4. *Рывкина Р.В.* Влияние новой правящей элиты на ход и результаты экономических реформ // Социологические исследования. 1995. № 1.
5. Тенденции трансформации региональной системы властных отношений. Россия: на пути к возрождению. М.: ИСПИ РАН, 2004.
6. *Фролов С.С.* Формирование отношений власти в управлении организаций // Социологические исследования. 1991. № 10.
7. *Халипов В.* Власть. Основы кратологии. М, 1995.
8. *Хахулина Л.А.* Руководители предприятий об экономическом положении своих предприятий // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. ВЦИОМ. Информационный бюллетень. 1994. №2.
9. *Шуткин В.Н.* Властвующие элиты Сибири // Социологический журнал. 1995. № 1.
10. *Lenski G.* Power and Privilege. A Theory of Stratification, NY, 1966. p. 45-46.
11. Problemi drustkvene structure. Beograd. 1974.
12. *Popovic M.* Teoria i empiria. Sociolosko istrezivanya drustkvene klasa I slojeva. Beograd, 1994.