

Министерство образования и науки РФ
Иркутский государственный университет
Институт социальных наук
Кафедра государственного и муниципального управления

Электронная хрестоматия по курсу

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

для студентов 2 курса магистратуры направления подготовки

081100.62 Государственное и муниципальное управление

Код дисциплины М2.В.ДВ.4.2

Автор-составитель: канд. филос. наук, доцент Полюшкевич О.А.

2014 г.

Оглавление

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ	3
Карпов А.В. Психология управления. Процессы принятия решений в структуре управленческой деятельности	3
Попкова Л.Н., Тартаковская И.Н. Профессиональные стратегии менеджеров среднего звена (гендерный аспект)	22
Прохоров А.П. Солидарность подчиненных на предприятии при различных режимах управления	32
ГЛАВА 2. ГЕНДЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ.....	41
Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления	41
Суковатая В.А. Бизнес-леди: мифы и реальность	49
Чирикова А., Лапина Н. Женщина в российской власти: мотивация и стили лидерства.....	59
Крейдлин Г.Е. Мужчины и женщины в коммуникации: гендерный аспект кинесики.....	83
Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса.....	93
Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как ТОП-менеджеры российских компаний	99
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЯ ДЕНЕГ И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ.....	111
Дейнека О.С. Динамика макроэкономических компонентов образа денег в обыденном сознании	111
Зарубина Н.Н. Влияние денег на социальное конструирование времени. Динамика нелинейности.....	126
Веннерлинд К. О чем молчит презренный металл? Семиотика денег и общественный контроль	137
Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор денег.....	153
Зарубина Н.Н. Трансформация рациональности в глобализирующемся мире: влияние денег	179
ГЛАВА 4. ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА	191
Итвел Р. Возрождение харизмы? Теория и проблемы операционализация понятий	191
Евтихов О.В. Лидерство как социально-когнитивный феномен	202
Пухальский А.Н., Корсунь К.П., Черданцева О.В. Экспериментальное исследование стилей руководства методом деловых игр	207

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Карпов А.В. Психология управления. Процессы принятия решений в структуре управленческой деятельности¹

Обобщены результаты исследований процессов принятия решения в управленческой деятельности. Они изучены на основе комплексной стратегии, включающей этапы их деятельностного, структурного, функционального и генетического исследования. Сформулирован новый подход к изучению управленческих решений, согласно которому они выступают в качестве представителя особого класса интегральных процессов регуляции совместной деятельности иерархического типа. Доказано, что процессы принятия управленческих решений (ПУР) организованы в деятельности на основе структурно-уровневого принципа и образуют целостную иерархию, состоящую из пяти основных макроуровней. Выявлены также основные стили реализации процессов. Дана подробная характеристика функциональной организации процессов ПУР, вскрыты основные процессуальные принципы их функционального генеза, а также соотношение с иными инструментальными и экспрессивными процессами организации совместной деятельности. Представлена пятифакторная модель психологической структуры способности к управленческим решениям. Выявлены и охарактеризованы некоторые основные закономерности генезиса процессов ПУР в ходе профессионализации субъекта. Предпринята попытка синтеза результатов в целостную систему концептуальных представлений о ПУР.

Ключевые слова: принятие управленческих решений, управленческая деятельность, совместная деятельность, иерархия управления, интегральные процессы управления, способность к управленческим решениям, профессиогенез управленческих решений.

Постановка проблемы исследования. Проблема принятия управленческих решений является фундаментальной теоретической и важной прикладной психологической проблемой. Ее теоретическая значимость определяется тем, что процессы управленческих решений являются наиболее сложным и развернутым типом процессов субъективного выбора в целом. Они синтезируют в себе основные характеристики индивидуальных и групповых решений, а потому максимально полно эксплицируют предмет психологической теории решений. Практическая важность данной проблемы обусловлена ключевой ролью процессов управленческих решений в обеспечении эффективности управленческой деятельности в целом, предельно высокой "ценой ошибки" за неправильные решения и их последствия.

В настоящее время данная проблема разработана в целом недостаточно, и общий уровень ее развития явно не соответствует высокой значимости проблемы. Она до сих пор не сформулирована как общепсихологическая проблема, а разрабатывается лишь как раздел психологии управления, т.е. с позиций априорно зауженных концептуальных оснований. В ней поэтому преобладает ряд характерных особенностей и традиций, определяющих ее современный облик и состояние. Главными среди них являются следующие.

Во-первых, - большое разнообразие и широта спектра исследований, и как следствие - огромный объем эмпирических материалов в данной области. В них раскрыты многие важные и интересные психологические закономерности, феномены и свойства процессов субъективного выбора. Однако подавляющему большинству работ присущ отчетливый аспектный характер - направленность на исследование различных локальных явлений и закономерностей. В целом данная проблема поэтому более развита вширь, нежели вглубь,

¹ Карпов А.В. Психология управления. Процессы принятия решений в структуре управленческой деятельности / А.В. Карпов // Психологический журнал, 2000. № 1. С. 63-67.

в связи с чем для нее пока характерен экстенсивный тип развития. Во-вторых, - наличие множества частных концепций управленческих решений, сходно ограниченных каким-либо аспектом этой общей проблемы, - теорий "среднего радиуса действия". Это, прежде всего, концепция "социального выбора" К. Эрроу [16]; теория "ограниченной рациональности" Г. Саймона [30]; "конфликтно- компромиссная" теория Б. Левинджера и Д. Шнайдера [26]; "организационно- стилевая" теория В. Врума и У. Йетона [32]; теория "опережающего управления" Л. Планкетта и Г. Хейла [12]; "социотехническая концепция" Дж. Мейстера [11]; "двухмерная модель" руководства

* Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ, код проекта 98-06- 08156.
А.В. Карпов. Доктор психол. наук, проф., зав. кафедрой Ярославского государственного университета
стр. 63

Р. Блейка и Д. Моутон [1]; "эвристическая модель административных решений" У. Кора [18]; группа концепций, развитых в русле "школы принятия решений" (Р. МакКриммон, Т. Тейлор, М. Ричарде, П. Гринлоу, Ф. Шуль, Л. Каммингс, Н. Куин [17, 19, 20, 22, 29] и др. В-третьих, это группировка существующих концепций управленческих решений в несколько крупных направлений - организационно- деятельностное, феноменологическое, типологически-стилевое, ситуационное, нормативно-оптимизационное, собственно психологическое [1, 17, 20-22]. Причем последнее занимает среди них отнюдь не лидирующее место. Следует особо подчеркнуть, что уровень развития этих - относительно более обобщенных в теоретическом плане - направлений значительно уступает развитию частных (локальных) концепций, а те, в свою очередь, еще отчетливее отстают от накопления эмпирических материалов как таковых. В результате (и это - в-четвертых) проявляются такие обобщенные характеристики проблемы управленческих решений, как отчетливый эмпиризм, отставание теоретического осмысления результатов от их накопления, подчеркнутый и даже намеренно культивируемый прагматизм исследований, частая эклектичность в обобщении полученных результатов, доминирование нормативных процедур исследования над дескриптивно-содержательными. Все это в итоге обуславливает "мозаичность" теоретических представлений, недостаточную систематизированность эмпирического базиса проблемы управленческих решений, т.е. опять-таки выявляет аспектность ее разработки(1). В-пятых, для исследований управленческих решений характерен и своего рода "предметоцентризм", когда эти процессы рассматриваются в основном "сами по себе" - в их качественной определенности, а не как реальный компонент более широкой целостности, метасистемы (индивидуальной и совместной деятельности). Это приводит к несинтезированнойности представлений об управленческих решениях с психологической теорией деятельности. Ее мощный эвристический потенциал остается поэтому недостаточно востребованным психологической теорией управленческих решений. Тем самым обнаруживается и главная, на наш взгляд, особенность современного состояния данной проблемы - аналитический, т.е. преимущественно внедеятельностный (а значит - и не вполне экологичный) подход к ее разработке. Наконец, в-шестых, фактически даже не сформулирован и один из наиболее общих вопросов - о психологическом статусе процессов принятия управленческих решений (ПУР), о содержании этого понятия. Оно используется как собирательный термин для обозначения многообразных форм поведения руководителя в ситуациях выбора, а не как термин, обозначающий унитарный и качественно специфический процесс, имеющий свои обобщенные, инвариантные закономерности. Нерешенность вопроса о статусе процессов ПУР порождает неопределенность их отношений с другими психическими процессами и структурными компонентами деятельности; неопределенность их места в понятийной системе психологии [10].

Все рассмотренные особенности отчетливо свидетельствуют о том, что господствующей в настоящее время является "предметоцентрическая парадигма" разработки проблемы ПУР. Она, будучи оправданной и, более того, необходимой на определенных стадиях развития проблемы [8,15], должна быть, однако, дополнена, а затем - и заменена иным способом исследования. Последний требует синтеза полученных на аналитическом этапе результатов и попытки разработки обобщающих концептуальных представлений. Но, главное, он требует преобразования исходной парадигмы изучения, "предметоцентрической", в "системоцентрическую", что в теоретическом отношении равнозначно смене аналитического подхода системным, переходу от претеоретического этапа развития проблемы на собственно теоретический. Это предполагает исследование предмета (процессов ПУР) в контексте той целостности (метасистемы), в которую он реально включен, и в которой содержатся онтологические основания его существования. Лишь в ней представлен весь комплекс его истинных характеристик, которые раскрывают уже не только его качественную определенность, но и качественную специфичность, что составляет основу для существенно более полного и адекватного познания. Такой способ требует реального, а не декларативного исследования процессов ПУР в той метасистеме, "в" и "для" которой они формируются и функционируют. Ею выступает психологическая система управленческой деятельности (как компонент совместной деятельности иерархически организованного типа). В ней процессы ПУР раскрываются в их основной, регулятивной функции, в их естественном, многомерном, "эко-логичном" виде: в качестве процессов, объективно необходимых для организации и регуляции деятельности, т.е. наиболее полно и методологически корректно.

Задача преодоления "предметоцентризма" через реализацию по отношению к процессам ПУР "первого шага" системного исследования (их изучения как компонента определенной метасистемы) логически ведет к необходимости сделать и следующие - также предписываемые принципом

(1) Указанные черты - эмпиризм, прагматизм, эклектизм - нельзя, однако, трактовать лишь с оценочных позиций, в качестве "ярлыков". Они должны быть поняты как особенности естественного и объективного плана, свидетельствующие о переходном, развивающемся состоянии данной проблемы.

стр. 64

системности - шаги. Действительно, после того, как предмет раскрыт в его качественной определенности ("сам по себе" - на аналитическом этапе его познания) и охарактеризован в плане его качественной специфичности (как компонент метасистемы), он должен быть изучен и в плане основных категорий его собственных закономерностей - структурных, функциональных, генетических, а также его обобщенных свойств - системных качеств. Раскрытие предмета во всех этих аспектах, а также последующий синтез получаемых результатов являются достаточными основаниями для его обобщенного, собственно концептуального описания и объяснения. В этом случае логика и структура теории характеризуются изоморфизмом с логикой и структурой ее предмета, чем обеспечивается релевантность предмету.

Таким образом, в свете сказанного вырисовывается общая стратегия разработки теоретических представлений по проблеме ПУР. Она образована последовательно сменяющимися и дополняющими друг друга этапами их изучения: в их "метасистемном бытии", в плане их структурной организации, функциональных закономерностей, а также генетических особенностей. В силу этого именно она и была реализована в цикле исследований, основные результаты которых обобщаются в данной статье.

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ КАК ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС РЕГУЛЯЦИИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Трактовка процессов ПУР как компонентов более общей метасистемы (совместной деятельности иерархически организованного типа) заставляет признать то важное обстоятельство, что по отношению к ней эти процессы реализуют свою основную - регулятивную, т.е. обслуживающую функцию. Но тем самым существенно меняется (по сравнению с традиционным) основной ракурс исследования процессов ПУР, видение их смысла, функционального предназначения, а также подход к их изучению. Они не имеют и не могут иметь "самодостаточного" характера, а всегда выступают лишь как средства, т.е. как образования обслуживающего, вспомогательного типа. Как бы важны, сложны и даже критически значимы они ни были, они никогда не имеют автономного характера, а всегда реализуются "для чего-то еще" - более общих задач деятельности, целей ее субъекта. Следовательно, и их ведущие детерминанты, основания их структурно-функциональной организации заложены не в них самих, а вне их - в структуре и содержании той системы, которую они обслуживают, регулируют. Поэтому они в принципе нераскрываемы в отрыве от нее, но, напротив, могут быть адекватно поняты лишь "в ней" и "через нее" - т.е. деятельностно-опосредствованно.

Вместе с тем такой подход со всей очевидностью вскрывает и еще одно обстоятельство. Процессы ПУР реализуют эту свою основную регулятивную функцию не автономно, а в системе иных - также специфически регулятивных процессов организации совместной деятельности. Это процессы целеобразования, прогнозирования, планирования, программирования, контроля, коррекции и др. Каждый из них в отдельности достаточно изучен в общей и прикладной психологии. Тем не менее, до сих пор все они соотносятся в основном лишь со структурой индивидуальной деятельности, а не с собственно групповым функционированием, с совместной деятельностью. Однако по отношению именно к совместной деятельности в целом и к управленческой деятельности в особенности, роль этих регулятивных, координационных процессов не только не снижается, но резко возрастает. Сама суть этой деятельности состоит в обеспечении возможно большей организованности частных деятельностей многих субъектов и придании их индивидуальным активностям характера соактивности. Лишь в этом случае обеспечивается синергетический эффект, являющийся объективным основанием для совместной деятельности как таковой. О собственно совместной деятельности вообще можно говорить лишь в том случае, если она строится не по типу аддитивного агрегирования индивидуальных деятельностей, а по типу их целенаправленной и закономерной интеграции. Но именно для этого объективно необходимы специальные процессуальные средства, в роли которых и выступает отмеченная выше категория процессов регуляции совместной деятельности. Они, на наш взгляд, образуют наиболее генерализованный и обобщенный высший уровень группового и совместно-деятельностного функционирования, составляют важнейший компонент деятельности коллективного субъекта. Каждый из них объективно предназначен для реализации определенной базовой регулятивной функции по организации совместной деятельности (функций выработки общих целей, формирования коллективных представлений о прогнозируемых результатах деятельности, снятия прагматической неопределенности посредством процессов принятия решения и др.). Такая объективная общность природы и их основного регулятивно-функционального предназначения должна, на наш взгляд, рассматриваться в качестве критерия принадлежности всех этих процессов к качественно специфическому классу - организации совместной деятельности, который целесообразно обозначить как класс интегральных процессов ее регуляции. Все они обладают рядом общих психологических характеристик, которые не обнаруживаются у иных,

стр. 65

более локальных процессов группового и совместно-деятельностного функционирования: гетерогенность процессуального состава, синтетичность структуры, интегративный принцип организации, производность от совокупности и

инструментальных и экспрессивных процессов одновременно, специфически регулятивная направленность, наличие развернутого и качественно своеобразного операционного состава и др. [3, 4]. Они хотя и реализуются на основе иных, более локальных процессов группового функционирования, но не сводятся ни к одному из них, ни к их аддитивной совокупности; выступают поэтому как синтетические по отношению к ним, интегрирующими их в плане выполнения основных функций по организации и обеспечению совместной деятельности. В силу генеративных свойств, присущих интегративным механизмам как таковым, в этих процессах формируется новое процессуальное содержание, не допускающее их редукцию к аддитивной совокупности включенных в них процессов группового и совместно-деятельностного функционирования.

Интегральные процессы, выступая в надиндивидуальной форме, образуют дополнительный план процессуального содержания совместной деятельности и группового функционирования, становятся главными организационно-регулятивными средствами ее осуществления. Причем они и представлены феноменологически наиболее явно; обнаруживаются не только как "умопостигаемые" или экспериментально выявляемые (хотя и так тоже), а как эмпирически очевидная данность и практическая онтология группового функционирования и ее деятельностном проявлении. И лишь господствующая в настоящее время коммуникативно-аналитическая парадигма изучения групповых процессов, делающая явный акцент именно на процессах коммуникации и их аспектном изучении, препятствует тому выводу, что групповое функционирование не исчерпывается локальными процессами, а включает систему интегральных процессов регуляции групповой деятельности. Эти процессы обнаруживаются лишь при переходе от коммуникативно-аналитической парадигмы к иной, более адекватной парадигме, которую можно обозначить как регулятивно-синтетическая. Таким образом, можно видеть, что лишь через свое метасистемное бытие процессы ПУР объективно обнаруживают специфичность своего психологического статуса - раскрываются как интегральные процессы регуляции совместной деятельности. С этих позиций они предстают как видовое явление по отношению к более общему родовому классу - классу интегральных процессов. Одновременно они раскрываются и как процессы "второго порядка" по отношению к традиционно изучаемым, более локальным коммуникативно-экспрессивным и инструментально-деятельностным процессам.

Очень показательно и то, что по своему составу класс интегральных процессов существенно подобен (фактически - изоморфен) системе базовых управленческих функций, номенклатура которых даже этимологически, а не только по существу, содержательно эквивалентна составу интегральных процессов. Начиная с работ "административной" (классической) школы управления, стало каноническим выделение совокупности основных управленческих функций: целеполагания, прогнозирования, принятия решения, планирования, контроля, программирования, коррекции и др. Все они, составляя объективную основу управления как такового выступают системой детерминант для формирования и развертывания процессуального содержания управленческой деятельности. Они персонифицируются субъектом управления (руководителем) и содержательно предстают как совокупность интегральных процессов регуляции совместной деятельности. Если система базовых управленческих функций составляет латентную структуру управления, то интегральные процессы выступают как комплексные процессуальные механизмы их реализации, лежат в основе психологической архитектоники управленческой деятельности, образуют ее процессуальное "ядро".

Обладая интегративным процессуальным статусом, все эти процессы характеризуются и своеобразием своего деятельностного статуса. Совершенно очевидно, что каждая из управленческих функций, на реализацию которых они направлены, не может быть проявлена в силу своей сложности и комплексности на уровне "отдельного действия" (не говоря уже об операциях). Однако по определению они не могут быть

локализованы и на уровне "автономной деятельности", поскольку в любом случае являются ее компонентами, обслуживают и регулируют ее. Все это заставляет зримо почувствовать и частично преодолеть очевидную концептуальную неполноту традиционных представлений о трехуровневой структуре деятельности ("деятельность-действие-операция" [9]). По-видимому, в иерархической структуре деятельности существуют и иные уровни ее регуляции. В частности, интегральные процессы объективно возможны лишь на уровне, который локализуется между уровнями "частного действия" и "автономной деятельности". Структурно он выступает в форме интегративных паттернов многих скоординированных действий. Содержательно - по своему составу, принципам и механизмам функциональной организации - он воспроизводит, мультиплицирует психологическую архитектуру деятельности в целом. Однако формально по своему статусу он имеет все же субдеятельностную локализацию;

стр. 66

по определению "не выходит" на высший уровень в ее структуре. Процессуально и феноменологически он предстает в форме деятельности в целом, но на определенном интервале ее развертывания и по отношению к конкретной деятельностной задаче, функции.

Всем рассматриваемым процессам атрибутивно присуща специфичность их регулятивной направленности на организацию деятельности других субъектов. Это требует уточнения представлений о сущности управленческой деятельности как таковой. Она с этих позиций, уже по определению, предстает как "деятельность по управлению деятельностями"; как деятельность, самым предметом которой является также деятельность, но иных, управляемых субъектов, т.е. как метадеятельность. Им становится столь специфический во всех отношениях предмет, как она же сама, но представленная в экстерииоризованном плане, в форме деятельности других субъектов. Во взаимодействии двух "деятельностных контуров" (управляющего и управляемого) возникает своеобразный феномен "деятельностного рефлексирования", а сама активность руководителя переводится в наиндивидуальный план и выступает тем самым как метадеятельность. Выход за пределы детерминант индивидуальной деятельности и развертывание управленческой деятельности преимущественно по "субъект-субъектному" принципу заставляет думать, что именно метадеятельностный уровень становится ведущим при ее реализации. Данное понятие характеризует ее не только в переносном или метафорическом плане, а по существу - непосредственно и строго. Коренная трансформация основного атрибута деятельности - ее предмета, обуславливает перестройку уровневой структуры, и не исключено, что и порождение дополнительного уровня - метадеятельностного. По нашему мнению, его дифференциация создает предпосылки для адекватного и естественного включения в представления об общей структуре деятельности уже не только "субъект-объектных" видов, но и деятельностей "субъект-субъектного" типа, а также для синтеза категорий деятельности и общения, поскольку последнее есть объективно необходимое и естественное средство реализации метадеятельностного уровня.

Итак, анализ процессов ПУР как компонентов системы деятельности (в их метасистемном бытии), потребовав обращения к достаточно общим, методологическим вопросам, показывает, однако, что лишь через их привлечение возможно решение аналогичных, т.е. также общих вопросов самой психологии ПУР, о психологическом статусе этих процессов, их родовой принадлежности и месте в структуре деятельности.

Сформулированные представления впервые раскрывают и объективный критерий определения соотношения внепсихологических и собственно психологического подходов к проблеме управленческих решений, выявляя специфичность последнего. Важно то, что данный критерий не только принципиально подобен общему, принятому в теории решений способу дифференциации внепсихологических и психологического подходов, но

и является его развитием по отношению к особому типу решений - управленческому. Он, как известно, опирается на дифференциацию двух принципиально различных стратегий изучения принятия решения. Во-первых, - нормативной, объективированной, намеренно абстрагирующей от субъективных факторов. Это - внепсихологический подход, приведший к развитию теории рациональных решений. Во-вторых, - дескриптивной, объяснительно-ориентированной, изучающей не то, как должен разворачиваться нормативный процесс решений, а как он на самом деле разворачивается под "деформирующим" воздействием факторов психологического плана. Поэтому и общий критерий дифференциации внепсихологических и психологического подходов определяется дихотомией "нормативное-дескриптивное". Аналогичным образом обстоит дело и при междисциплинарном изучении процессов ПУР. Все внепсихологические подходы имеют своим предметом принятие решения как одну из объективных и базовых управленческих функций, т.е. изучают ее нормативное, "обезличенное" содержание. В противоположность (но и в дополнение) этому психологическое исследование ПУР должно изучать тот реальный (дескриптивный), субъективно- детерминированный процесс, через который и в форме которого эта функция осуществляется. Он во многом богаче, сложнее и противоречивее, нежели объективированная нормативная функция ПУР, а, главное, включает в себя всю систему детерминант собственно психологического плана. Анализ управленческих решений как интегральных процессов открывает поэтому иной, более комплексный и психологически насыщенный план изучения, нежели тот, в котором происходит их внепсихологическое изучение в качестве одной из объективных функций управления. Принципиальные особенности этого процесса как раз и раскрываются в сформулированных выше представлениях. Действительно, они позволяют органично включить в проблему ПУР, в сам предмет ее собственно психологического изучения категорию деятельности, поскольку, согласно им, управленческие решения структурируются по типу специфической интеграции двух "деятельностных контуров" - управляющего и управляемого. В результате такой интеграции управленческие решения обретают свои атрибутивные качества, придающие им психологическую

стр. 67

специфику и могущие быть раскрытыми лишь посредством психологического анализа, опирающегося на содержание категории деятельности. Столь же атрибутивна связь сформулированного подхода с другой фундаментальной общепсихологической категорией - категорией субъекта. Самим объектом управленческих решений (их "материалом") выступает специфический "социальный объект", т.е. опять-таки субъект (точнее - совокупность субъектов); процесс же решения предстает как ключевой, определяющий компонент иерархически организованного субъект-субъектного взаимодействия. Следовательно, именно в процессах ПУР наиболее полно представлена иерархичность структуры коллективного субъекта совместной деятельности. Тем самым в предмет психологического исследования процессов ПУР органично включается методологический принцип субъекта. Одновременно это позволяет раскрыть и дополнительные грани самого общепсихологического принципа субъекта, демонстрирует его высокий эвристический потенциал (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский [2, 13]). Через опору на него проблема ПУР реально, а не декларативно, обретает статус общепсихологической.

Все сформулированные положения, являясь результатом теоретического анализа, нуждаются в обосновании также и иными средствами - эмпирическими и экспериментальными. Если в результате этого будут выявлены ведущие психологические закономерности процессов ПУР (структурные, функциональные, генетические), то появятся достаточные основания считать сформулированный выше подход адекватным собственно психологическому содержанию этих процессов.

СТРУКТУРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Структурный план изучения рассматривается в методологии как объективно главный, поскольку иные аспекты исследования (функциональный, генетический, феноменологический и др.) во многом производны от него и определяются его результатами. Между тем именно он раскрыт в теории управленческих решений наиболее полно. Это закономерно в свете общего состояния и традиций современной теории решений, которые переносятся и на проблему структурной организации процессов ПУР. Как известно, теория решений включает две очень развитые, но достаточно автономные области, - теорию индивидуальных и теорию групповых решений. Тем самым на уровне теории отражаются кажущиеся самоочевидными, но, по существу, претеоретические представления, согласно которым все процессы субъективного выбора дифференцируются только на два основных класса (индивидуальный и групповой) и исчерпываются ими. Однако управленческий выбор тем и специфичен (если не сказать - уникален), что, включая компоненты и индивидуального и группового выбора, в общем случае строится не по типу их механического объединения (аддитивного агрегирования), а по типу иерархической организации, т.е. соподчинения первым вторых. Он, в силу этого, не сводится ни к тем, ни к другим, ни к их простому объединению. Поэтому и суммативное привлечение данных из области индивидуального и группового выбора не дает и не может дать решения проблемы структурной организации управленческих решений.

Наоборот, трактовка процессов ПУР как интегральных процессов регуляции совместной деятельности иерархического типа позволяет дать общее решение этой проблемы. Она показывает, что в общем случае процесс ПУР строится как "субъект-субъектное" взаимодействие иерархического типа, как взаимодействие двух "деятельностных контуров". Управленческие решения - это закономерный синтез индивидуального выбора (руководителя) и группового - интериндивидуального выбора (подчиненных), реализующийся в режиме их иерархического соподчинения. В результате такого синтеза (т.е. в результате интеграции двух основных классов выбора) возникает новый, обобщенный тип процессов выбора - управленческий. Он, в силу своего интегративного характера, не может быть сведен ни к индивидуальному, ни к групповому выбору "по отдельности", ни к их рядоположенной сумме. Не являясь "чисто" индивидуальными или "чисто" групповыми (коллегиальными, групповыми), управленческие решения - и те и другие одновременно. Их адекватное и полное раскрытие возможно поэтому лишь на основе принципа дополненности. Более того, диалектика взаимодействия механизмов индивидуального и группового выбора в управленческих решениях такова, что именно в них (как бы взаимоотрицая друг друга) эти механизмы в то же время проявляются максимально полно, рельефно и ярко. Действительно, лишь включив в себя межличностные детерминанты и факторы, т.е. перейдя в интериндивидуальный план, индивидуальный выбор приобретает максимально полный, сложный, противоречивый и насыщенный коллизиями вид. Аналогичным образом и совместные решения обретают наибольшую сложность, развернутость и организованность лишь тогда, когда строятся иерархически (а не паритетно); когда в интериндивидуальный групповой выбор "встраивается" и начинает играть иерархически ведущую роль в нем индивидуальный выбор ее лидера и(или) руководителя.

стр. 68

Из такой трактовки со всей очевидностью следует, что главный критерий и ведущие основания для структурной дифференциации процессов ПУР надо искать именно в механизмах синтеза индивидуальных и интериндивидуальных, "едино-начальных" и "коллегиальных" компонентов решения (а не в каждом из них "по отдельности"). Конкретный результат такого синтеза (содержание процесса ПУР) всегда обусловлен тем,

в какой форме осуществляется этот синтез, и какие механизмы его обеспечивают. Феноменологически он проявляется в той или иной организационной процедуре подготовки и принятия управленческого решения, в эмпирически фиксируемых и объективированных режимах взаимодействия руководителя и группы в ходе их выработки. Очевидно, однако, что эти организационные процедуры и соответственно режимы взаимодействия индивидуального выбора руководителя и интериндивидуального, группового выбора предопределяются самой иерархически построенной организацией совместной деятельности. Все они поэтому производны от иерархического принципа как такового и общего уровневого строения совместной деятельности. Все это заставляет предположить, что общая организация процессов ПУР в управленческой деятельности строится на основе структурно-уровневого принципа. Верификация данного предположения в специальном цикле исследований [3-7] позволила установить, что действительно процессы ПУР организованы в управленческой деятельности на основе данного принципа и образуют целостную иерархию, включающую пять основных макроуровней, которые дифференцируются на формы, типы, виды этих процессов и стратегии их реализации. Эти уровни обозначены нами как автокритический, автономный, локально-коллегиальный, интегративно-коллегиальный и метаколлегиальный. Все они - суть качественно различные формы синтеза индивидуальной и интериндивидуальной составляющих решений, различные типы интеграции индивидуальной и групповой составляющих совместной деятельности по выработке решений. В них имеют место закономерные трансформации "субъектного базиса" решений(2). Это, в свою очередь, обуславливает глубокие и множественные различия в организации процессов решений, в их процессуальной развернутости и динамике, в содержании ведущих детерминант выбора, в его свойствах, функциях, феноменологических проявлениях и др. Вместе с тем, уровни инвариантны по отношению к различиям в видах управленческой деятельности, а их структурная организация выступает поэтому в качестве общей для нее как типа профессиональной деятельности.

Автократические решения характеризуются максимальной редуцированностью механизмов совместного, коллегиального начала в их выработке, на одновременно и максимизацией функциональной роли механизмов индивидуального выбора в них. Решения и формально и содержательно реализуются как индивидуальный выбор руководителя, выступают практически исключительно его продуктом. Группа (или управляемая организация) не только не участвует в нем, но даже утрачивает статус референтной по отношению к субъекту выбора, а он, в свою очередь, сохраняет в ней лишь статус формального членства. Автократические решения возможны в двух основных вариантах: принятие решения руководителем осуществляется либо на фоне простого игнорирования мнения других, либо на фоне намеренного и подчеркнуто демонстративного противопоставления руководителем себя организации (группе). Во втором случае они принимают характер контргрупповых. Итак, психологическая сущность автократических решений состоит в том, что взаимодействие, синтез индивидуального и интериндивидуального выбора принимает в них, по существу, вырожденную форму, развертывается по типу подавления первым второго.

Автономные решения, также реализуясь в индивидуальной форме, вместе с тем глубоко отличны от автократических, поскольку ведущую роль в них играют детерминанты собственно совместной деятельности, факторы организационно-группового плана. Они являются поэтому уже не контргрупповыми по характеру включения этих ведущих детерминант, а подчеркнуто прогрупповыми. Однако все эти детерминанты представлены в них в персонифицированном и потому опосредствованном, имплицитном виде. Решения данного уровня реально составляют очень важный и широко представленный атрибут управленческой деятельности. Они вырабатываются и принимаются руководителем вне непосредственного контакта с управляемой организацией, вне коммуникативных отношений с ее членами. Данное обстоятельство

адекватно отражает объективное положение вещей, при котором на практике нецелесообразно, да и невозможно реализовывать все управленческие решения в коллегиальной форме. По своей номенклатуре они очень разнообразны и в целом подобны основным видам решений, представленным в теории индивидуального выбора [6, 27]. Таким образом, психологическая сущность автономных решений состоит уже не в подавлении и подмене индивидуальным выбором интериндивидуального, а лишь в доминировании первого при обязательном учете второго.

2 Понятие "субъектного базиса" фактически эквивалентно категории "коллективного субъекта" и означает, во-первых, количественный состав вовлеченных в процесс решения индивидов; во-вторых, качественные особенности сформировавшейся таким образом "группы решения" - ее структуру, отношения соподчинения (иерархии и субординации), характеристику ее коммуникативной сети.

стр. 69

Причем, это происходит в опосредствованной форме, вне развернутых интериндивидуальных контактов.

В локально-коллегиальных решениях межличностные детерминанты уже переводятся в эксплицитную форму; процедура их выработки принимает развернутый интериндивидуальный характер. В процесс принятия решения в них обязательно включается некоторая подгруппа, входящая в общий состав группы (организации), по отношению к деятельности которой вырабатывается решение. Эти решения, являясь эксплицитно-коллегиальными, включают в свой субъектный базис не всех членов группы (организации), т.е. выступают именно как локально-коллегиальные. Та локальная подструктура группы (организации), которая непосредственно вырабатывает решение, делает это в условиях ее иерархического соподчинения руководителю. Несколько заостряя психологическую сущность этих решений, можно сказать, что они в наибольшей степени синтезируют в себе черты как индивидуального, так и интериндивидуального выбора, но не являются ни теми, ни другими "в чистом виде". Они образуют обширный диапазон, располагающийся в континууме, образованном этими двумя классами решений. Локально-коллегиальные решения имеют характер групповых, но не паритетных, а иерархически организованных. Субъект их выработки приобретает черты не только интересубъектности, но и иерархичностью собственной структуры. Они наиболее вариативны по формам и мере своей развернутости (а следовательно, - по многообразию конкретных видов и стратегий), что определяется большими различиями в диапазоне изменения меры полноты их "субъектного базиса".

Достигая своего максимума, расширение объема "субъектного базиса" (т.е. числа лиц, актуально вовлеченных в процесс решения) приводит к тому, что в процессы подготовки решения может включаться вся группа (организация) в целом. Это переводит решения на принципиально иной - интегративно-коллегиальный уровень организации. Он характеризуется подчеркнутой специфичностью своего стратегического и процедурного состава, своеобразными изменениями, а часто и инверсией соотношений роли иерархического и координационного - коллегиального принципов в их выработке, при которой второй доминирует над первым. Конкретно речь идет о том, что в наиболее значимых для функционирования организационных структур управления случаях даже нормативно регламентируется такая организация процедуры выработки решения, которая требует вовлечения в нее всего состава этих структур. При этом следует выделить две основные разновидности данных решений. В первой из них вся группа реально (актуально) включается в процедуру выработки решения; решения вырабатываются в условиях непосредственного контакта всех членов группы (организации). Во второй - в процессе решения актуально включаются лишь некоторые представители тех или иных организационных подструктур общей структуры, которые, однако, персонифицируют

позиции и интересы всех иных членов соответствующих подструктур (т.е. являются их "делегатами"). Решения данного уровня являются таким образом своеобразным противовесом авторитарному началу, механизмом компенсации "власти руководителя" со стороны "власти подчиненных" и средством достижения "баланса властей" [24]. Здесь, в отличие от всех иных уровней ПУР, интериндивидуальный выбор доминирует над индивидуальным.

Наконец, последний из установленных уровней - метаколлегиальный также характеризуется глубокими, качественными отличиями от всех иных уровней. Как известно, практически любая организационная структура одновременно является подструктурой какой-либо более общей управленческой системы. Поэтому и руководитель каждой организации, будучи иерархически главным в ней лицом, одновременно включен в более общую организационную структуру - но уже на правах ее рядового члена. Функционируя в этой более общей организационной структуре (метаструктуре), руководитель обязан учитывать интересы возглавляемой им организации. Однако он лишен возможности непосредственного контакта с ней, учета ее коллегиального мнения. Наоборот, он непосредственно испытывает воздействие, а часто - давление иной метаструктуры, которое может не совпадать с интересами группы, представляемой руководителем. Ключевые особенности этих решений связаны с их ярко выраженным маргинальным характером, обусловленным тем, что в них имеет место феномен удвоения референтных групп решения. Руководитель обязан выражать интересы "своей" организации и одновременно он становится реальным членом более общей организационной структуры - должен подчиняться ее правилам и нормам. Эти две позиции не всегда (а реально - редко) гармонизируются, но, напротив, часто вступают в антагонистические отношения. Данные решения должны быть интерпретированы и как маргинальные.

Все установленные уровни характеризуются глубокими и множественными, т.е. именно качественными различиями одновременно по ряду ключевых психологических параметров. Все они, как можно видеть из представленной выше характеристики, различны по способам интеграции в них "субъектного базиса", иерархической организации их коллективного субъекта. Далее, каждый уровень обладает специфическим симптомокомплексом эмпирических характеристик и

стр. 70

свойств. Они различны по мере обратимости вырабатываемых решений, их компенсируемости, по своей "мощности", процедурной организации (как нормативно регламентируемой, так и дескриптивной), по частоте реализации в деятельности и соотношению со специфическим кругом задач ее организации, по своим эмпирическим референтам. Наконец, существуют и более имплицитные различия уровней, обнаруживаемые экспериментальными средствами. К их числу относятся, в первую очередь, выявленные экспериментально различия в структурах индивидуальных качеств субъекта, реализующих решения каждого уровня, а также в интегративных структурах основных компонентов выбора на разных уровнях(3) [3].

Обоснованность дифференциации описанных уровней связана еще и с тем, что вся их совокупность естественным образом синтезируется в целостную иерархию. Главной причиной этого выступает существование у них закономерных межуровневых взаимодействий и переходов, механизмов межуровневого согласования в целом: иерархической соподчиненности уровней, формирования вышележащих уровней по типу интеграции нижележащих и др. [3].

Установление уровнейой структуры процессов ПУР обнаруживает еще одну существенную психологическую закономерность. Она заключается в механизме фиксации уровней процессов ПУР в стилевых особенностях их реализации и, далее, в типологических вариантах деятельности руководителя. Каждый из уровней

детерминирует при этом тот или иной обобщенный способ поведения в ситуациях выбора. Этот способ, повторяясь и развиваясь, приобретает характер субъективно предпочитаемого и в итоге закрепляется в стилевых различиях реализации процессов ПУР. В результате дифференцируются пять основных индивидуальных стилей реализации процессов ПУР, изоморфных каждому из пяти уровней их организации [4].

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Категория функциональных закономерностей является весьма широкой и гетерогенной, а проблема их изучения - комплексной и многоаспектной. По отношению к исследованию процессов ПУР объективно главным ее аспектом выступает изучение их собственно процессуальной организации. Оно, в свою очередь, дифференцируется на микро- и макропроцессуальный анализ.

Микропроцессуальный анализ процессов ПУР направлен на установление собственных "внутренних" закономерностей их функционального генеза, раскрытие "логики движения" этих процессов. Он обычно формулируется в теории как проблема определения основных этапов управленческих решений и их организации в определенную последовательность. Затем устанавливается последовательность ряда этапов решения(4), по которым "надо пройти" для выработки и принятия решения. Такой "дискурсивно-стадиальный" подход рассматривается как основной и "канонический", если не сказать - аксиоматический. По отношению к нему, по-видимому, бессмысленно занимать критическую позицию, а сам он не является полностью неправильным. Однако он лишь достаточно приблизительно, а часто не вполне адекватно характеризует реальную психологическую картину процессуальной динамики управленческих решений. Он представляет собой скорее нормативный идеал, своего рода "рационалистический оптимум". Это лишь наиболее полная (и уже поэтому - отнюдь не единственная) форма процесса выработки решений, которую они могут принимать, но чаще не принимают, реализуясь существенно иначе.

Наш опыт изучения данного вопроса показывает, что основной является другая закономерность функционального генеза процессов ПУР. Они в общем случае делятся не по типу интеграции инвариантной совокупности жестко и априорно предзаданных этапов (стадий), а по типу дифференциации исходно целостного и нерасчлененного образования лишь на те этапы, которые необходимы и достаточны для выработки и принятия решения в каждом конкретном случае. В относительно несложных (но одновременно и наиболее частых - типичных) ситуациях деятельности процесс ПУР предстает обычно в минимально развернутом виде. Он может обретать форму прямого перехода от этапа формирования представления о задаче выбора к решению и вообще не включать каких-либо других промежуточных стадий. Подобный тип решений можно охарактеризовать как "выбор без перебора" [3, 6]. Посредством дополнительного дифференцирующего шага в процесс решения может включаться этап различения и(или) формирования альтернатив. Далее, но обязательно вследствие усложнения ситуации, необходима дифференциация и на иные этапы ("критериального оценивания" альтернатив, их элиминации, ранжирования критериев по приоритету, "взвешивания" альтернатив

3 Основными "компонентами выбора" в теории решений считаются: информационная основа, правила, критерии, способы принятия решения, а также альтернативы и гипотезы выбора [6, 17, 27].

4 Например, один из типичных перечней этапов выглядит следующим образом: 1) различение проблемы; 2) формулировка проблемы; 3) редукция исходной неопределенности од конечного множества альтернатив; 4) нахождение критериев; 5) анализ альтернатив по критериям; 6) выбор; 7) реализация и коррекция выбора [28].

стр. 71

и т.д.). Процесс ПУР поэтому не вполне правомерно рассматривать как организацию изначально предзаданных этапов; даже сама их представленность в процессе не задана исходно, а определяется сложностью ситуации. Мера дифференцированности процесса на этапы и, значит, само их количество в нем должно быть не максимальным, а достаточным для достижения цели.

Таким образом, суть функционального генеза процессов ПУР - это дифференциация изначально целостной процессуальной системы на ее компоненты - этапы. Но тем самым и весь процесс ПУР предстает как закономерно организованная динамика специфически временной, процессуальной системы. Показательно, что процессуальная динамика управленческих решений, как свидетельствуют результаты исследований [3-5, 7], подчиняется основным принципам системного генезиса, строится по ним (принципы неравномерности, гетерохронности, консолидации, нелинейности, взаимосодейственности и др. [15]). Вместе с тем, процессуальное содержание управленческих решений богаче, а, главное, противоречивее, нежели гармоническое в целом и сбалансированное разворачивание процесса, описываемое известными системогенетическими принципами. Наряду с ними большую и фактически определяющую роль играют и иные обнаруженные нами принципы процессуальной организации.

Первый из них - это принцип минимально достаточной дифференциации, охарактеризованный выше: процесс дифференцируется лишь на такое количество этапов, которое необходимо и достаточно для достижения результата - принятия решения. Второй - принцип целевой детерминации. Цель по отношению ко всему процессу реализует свою основную функцию, являясь его системообразующим фактором. Это означает, что весь процесс разворачивается не "от начала к концу", не "от условий к результату", а наоборот, от цели (как идеального образа результата - требуемого решения) к процессу. Именно целевая детерминация обеспечивает скоординированность всех этапов решения, их взаимоувязку и содействие конечному результату. Третий - принцип иерархичности, состоящий в том, что отдельные этапы процесса ПУР являются, во-первых, различными по своей значимости, а во-вторых, в структуре всего процесса соподчинены именно в соответствии с ней. Так, этапы формирования субъективного представления о задаче выбора и собственно выбор альтернативы включены в процесс решения практически при любой степени его дифференциации. Они поэтому характеризуются максимальной значимостью, образуют высший уровень иерархии этапов. Другие же этапы - формирование критериев, оценки альтернатив и др. - могут либо включаться в процесс, либо нет, в зависимости от сложности конкретной ситуации. Они являются поэтому объективно менее значимыми, иерархически соподчиненными и производными. Четвертый - принцип итеративности, означающий такую организацию процесса, которая допускает не только его "линейное", однонаправленное разворачивание, но и многократные "возвраты" с последующих этапов на предыдущие, сканирование содержания прошлых этапов в свете содержания последующих. Благодаря этому становится возможным обмен содержанием между различными фазами решения, что существенно оптимизирует весь процесс, повышает его "мощность". Он является также и необходимым условием его целостности и внутренней согласованности.

Таким образом, проблема процессуальной организации управленческих решений получает иное, чем это принято традиционно, решение. Вся процессуальная организация, феноменологически проявляющаяся в последовательности ее этапов, в действительности регулируется определенными и достаточно общими закономерностями - принципами функционального генезиса. Они частично воспроизводят совокупность системогенетических закономерностей, а частично характеризуются новыми принципами. Эти принципы образуют имплицитный инвариант процессуальной организации управленческих решений. Благодаря ему процессы ПУР обретают системность организации не только в структурном, но и в функционально-динамическом, процессуальном плане. Самое течение процесса решений раскрывается с этих позиций как

специфическая диахроническая система. Она, как и любая иная система, характеризуется системными качествами, являющимися продуктами соорганизации ее компонентов (в данном случае - этапов). Все это лежит также в основе свойства недизъюнктивности процесса ПУР (равно как и любых иных психических процессов [2]); указывает на условность и искусственность любых способов его "разбиения" на этапы и фазы, вскрывает иные описанные выше принципы его организации.

Макропроцессуальный аспект изучения процессов ПУР связан с раскрытием их соотношений с иными процессами группового и совместно-деятельностного функционирования (как инструментального, так и экспрессивного планов). Главным при этом, безусловно, является вопрос о том, сводимо ли содержание процесса ПУР ко всем иным процессам - к их аддитивной совокупности, или же нет. Действительно, процесс ПУР реализуется на основе известных процессов группового и деятельностного функционирования, осуществляется "через них" и "в них". Но это не означает, что он исчерпывается ими и сводится к ним. Тому существует множество фактических и экспериментальных подтверждений, а также теоретических аргументов [3, 4, 6, 7]. Сама суть интегральных

стр. 72

процессов в том и состоит, что они (в том числе, разумеется, и ПУР), реализуясь на основе всех известных локальных процессов инструментального и экспрессивного планов, используя их в целях своего осуществления, одновременно придают им закономерную организацию. Например, в составе интегрального процесса ПУР все они организуются таким образом, чтобы в максимальной степени содействовать выработке решения, интегрируются в направлении достижения этой цели. При этом каждый из локальных процессов, включаемых в интеграцию, представлен в ней в том аспекте и в том качестве, которые наиболее адекватны тем целям, ради которых сама эта интеграция и осуществляется. Все иные локальные процессы переводятся при этом в режим взаимодействия в плане достижения результата. Такая соорганизация (по типу целевой интеграции) порождает специфически генеративные- синергетические эффекты. Известные в настоящее время локальные процессы группового функционирования выступают тем материалом и той "онтологической базой", на основе которой реализуются интегральные процессы. Последние, однако, задают новый, организационный контекст для структурирования первых, синтезируют их в соответствии со спецификой основных деятельностных задач. Внесение такой дополнительной организации приводит к новым особенностям группового функционирования, которые не обнаруживаются у локальных процессов по отдельности. Отношение интегральных процессов регуляции совместной деятельности и традиционно описанных процессов группового функционирования раскрываются как соотношение целого и части, структуры и компонента. Включаясь в состав интегральных, локальные процессы группового и совместно-деятельностного функционирования не только сохраняют свою качественную определенность, но и приобретают дополнительную качественную специфичность.

Все это в полной мере проявляется и в содержании процессов ПУР. Каждый из известных процессов и феноменов группового функционирования, включаясь в процессы выбора, безусловно, сохраняет свою "самость" (качественную определенность), но приобретает и очевидную специфичность. При этом каждый из них может и гипертрофироваться, и редуцироваться, и даже инвертироваться, как бы менять свой смысл. Например, процессы внушения, подражания, а частично даже заражения, комплексно и гипертрофированно предстают в таком специфическом и многомерном решенческом явлении, как феномен Groupthink - в "процессе деформированного группового мышления" [25]. Другой процесс-убеждение - чаще всего именно в процессах ПУР как бы "свертывается" (например, из-за недостатка у руководителя действенных аргументов, условий цейтнота и пр.): он очевидным образом редуцируется и приводит к

ряду новых феноменологических следствий, в частности, к явлению гипорационализации аргументации [28], а далее к "соскальзыванию" на подчеркнута автократические стратегии выработки решения. Наряду с этим могут иметь место и инверсионные трансформации. Так, процессы межличностной конкуренции, соперничества, дифференциации лидера могут в условиях выбора "оборачиваться", порождая известные феномены "избегания лидерства" [22] и "виртуального решателя" [28], а также приводить к редукции феномена "идиосинкразического кредита" [24]. Возможно возникновение новых феноменов: например, наиболее общий процесс групповой динамики (социальной фасилитации), проявляясь в составе процессов ПУР, порождает такой фундаментальный и широко известный "решенческий" феномен, как явление "позитивного сдвига риска" (risky shift) [31]. Подобные примеры можно продолжать очень долго. По существу, вся феноменология и процессуальное содержание процессов управленческих решений есть не что иное, как спецификация известных общих процессов и явлений по отношению к ситуациям выбора, приводящая к их новым особенностям, граням и проявлениям. Совокупность новых качественных особенностей (процессуальных, феноменологических и иных) и составляет ту "процессуальную прибавку", которая не позволяет редуцировать содержание управленческих решений до аддитивной совокупности реализующих их более локальных процессов. Отметим также, что данное обстоятельство обнаруживается и экспериментально. Наиболее общим результатом такого рода экспериментов является то, что на долю взаимодействия (фактически - интеграции) локальных процессов приходится не только значимая, но даже большая часть всей дисперсионной нагрузки при выполнении задач на групповое принятие решения [3, 4, 6]. Тем самым находит еще одно подтверждение и наше общее положение о специфичности психологического статуса процесса ПУР как такового. Он предстает не только как унитарный, хотя и гетерогенный (что явилось итогом структурного изучения), но и как ортогональный, хотя и производный от синтеза всех иных процессов группового и совместно-деятельностного функционирования(5).

5 В связи с этим встает еще один важный вопрос - о психологической структуре способности к управленческим решениям. Он, однако, выходит за рамки данной статьи; поэтому отметим лишь, что с позиций развитого подхода оказалось возможным установить принципиальные особенности данной способности и выявить ее психологическую архитектуру, представленную в "пятифакторной модели" способности к принятию управленческих решений [3].

стр. 73

Итак, полученные в ходе изучения функциональной организации закономерности процессов ПУР должны быть поняты как по существу однопорядковые, интегративные по своим механизмам и специфике проявления. "Не отменяя" всех иных психологических особенностей организации процессов ПУР, а также входящих в их состав других более локальных процессуальных и деятельностных образований, они, тем не менее, вскрывают новый специфически интегративный пласт закономерностей этой организации; позволяют поэтому выявить новую грань общей функциональной организации этих процессов; эксплицировать их дополнительное процессуальное содержание.

ОСОБЕННОСТИ ГЕНЕЗИСА ПРОЦЕССОВ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Заключительным этапом цикла исследований явилось изучение процессов ПУР в их генетическом плане. Его реализация сопряжена однако с наибольшими трудностями. Во-первых, проблема ПУР не только наиболее слабо разработана именно в генетическом аспекте, но и фактически даже не поставлена в этом плане. Во-вторых, процесс ПУР, будучи интегративным и многоаспектным, обуславливает взаимодействие в его становлении сразу нескольких сложных линий генетического развития. В качестве

главных среди них выступают: формирование и развитие процессов индивидуального выбора; становление и эволюция форм совместного интериндивидуального выбора; влияние общедетальной (точнее - совместной деятельности) детерминации на генезис принятия решения и др. Поэтому профессиогенетическое исследование процессов ПУР должно быть также дифференцированным, направленным поочередно на раскрытие основных указанных выше аспектов генезиса.

Уже сама по себе постановка данной проблемы сразу же порождает множество вопросов и неожиданных ее сторон. Дело в том, что управленческая деятельность в аспекте генезиса процессов выбора является, по-видимому, наиболее специфичным видом профессиональной деятельности. Действительно, можно, конечно, с большой долей уверенности априорно полагать, что в ней, как и во всякой иной, происходит прогрессивное развитие этих процессов. Однако нельзя игнорировать и тот важнейший факт, что уже сам отбор (неважно в какой форме - либо специально организованный, либо "стихийный") на руководящие, управленческие должности в значительной мере как раз и происходит на основе критерия сформированности процессов индивидуального выбора. Гораздо больше вероятность стать руководителем (при прочих равных условиях) у того, у кого эти процессы уже сформированы и развиты в относительно большей степени. Однако если они уже сформированы, то что же происходит с ними в дальнейшем, в ходе профессиогенеза? Как эволюционирует индивидуальный выбор, и как эта эволюция взаимодействует с развитием общей структуры управленческой деятельности?

При изучении первого основного аспекта генезиса процессов ПУР (в плане механизмов индивидуального выбора) было обнаружено, что формирование и развитие процессов ПУР подчиняется основным принципам генезиса системных образований и, следовательно, выступает по своему содержанию как системогенез. Наиболее значимо при этом, на наш взгляд, то, что все эти принципы характеризуют не только развитие отдельных сторон процессов выбора (хотя и их тоже), но и динамику формирования уровневой структуры процессов ПУР. Иными словами, эти принципы разворачиваются "в пространстве уровней" организации процессов ПУР. Генезис интегративных форм процессов ПУР-уровней характеризуется принципами неравномерности, гетерохронности, консолидации, прогрессирующей дифференциации и др. Например, различные уровни формируются неравномерно, существенно разными темпами на отдельных фазах профессиогенеза. На его начальных фазах наиболее интенсивно формируются решения автономного и локально- коллегияльного уровней; затем темпы их развития резко замедляются. На более поздних фазах профессиогенеза более интенсивно представлено развитие решений интегративно-коллегияльного, метаколлегияльного и автократического уровней (которые в начале профессиогенеза эволюционируют в гораздо меньшей мере). Развитие уровней характеризуется и гетерохронностью: периоды наиболее интенсивного развития различных уровней приурочены к разным фазам профессиогенеза; причем, развитие одних уровней может сопровождаться не только стагнацией других, но и их регрессионным, инволюционным развитием. Обнаруживается и принцип консолидации: механизмы и средства, складывающиеся в ходе формирования того или иного уровня, начинают затем использоваться для формирования иных уровней. Например, развитие и совершенствование автономных решений выступает действенной предпосылкой для развития локально-коллегияльного уровня процессов ПУР, а он, в свою очередь, существенно способствует оптимизации и формированию решений интегративно-коллегияльного уровня. Все сказанное требует понимания генезиса процессов ПУР как формирования и совершенствования их уровневой структуры, происходящих по системогенетическому типу.

Вместе с тем следует учитывать, что весь генезис процессов ПУР разворачивается под определяющим

стр. 74

воздействием общедеятельностной детерминации. Он поэтому по необходимости приобретает черты производности и "вторичности" по отношению к генезису системы деятельности. Он раскрывается как специфический тип системогенеза - производный, деятельностно- опосредствованный системогенез. Одной из главных его особенностей является важная и играющая по существу определяющую роль в нем система элиминативных средств и механизмов процессов выбора, их формирование и развитие в профессиогенезе. Суть последних состоит в том, чтобы заменить саму необходимость в реализации процессов ПУР иными, как правило, субъективно более надежными и менее рискованными средствами организации деятельности; в том, чтобы уйти от необходимости в решении как таковом, спрогнозировать возникновение ситуаций выбора, "обойти" их. Элиминативные явления наиболее широко представлены именно в управленческой деятельности [3]. В целом они глубоко и органично связаны с процессами выбора. Во-первых, уход от решений, их избегание - это само по себе, пусть и специфическое, но принятие решения. Во-вторых, даже в тех случаях, когда элиминативная тенденция и не срабатывает до конца, а субъект все же вынужден идти на принятие конкретного решения, прежде чем он это сделает, он практически всегда принимает своего рода "решение о решении": идти на выбор как таковой или постараться избежать его. Поэтому, будучи явлениями, противоположными процессам принятия решения, они ими же и порождаются, выступают специфической формой реакции субъекта на возникновение ситуаций неопределенности или на возможность их возникновения. Следовательно, процессы принятия решения, включаясь в систему деятельности, выступают не только в своей прямой, но и в одной из превращенных своих форм. За пределами системы деятельности эта превращенная форма, составляющая очень важный аспект поведения субъекта, не обнаруживается и не может быть обнаружена.

В ходе профессиогенеза имеет место очень интенсивное развитие форм элиминативного поведения [3, 6, 7]. Более того, мера сформированности средств адекватной элиминации положительно и значимо коррелирует с эффективностью управленческой деятельности в целом. К ним, в частности, относятся: распределение существенной части решений среди подчиненных и возложение решений на них; адекватное прогнозирование "трудных" ситуаций выбора и их профилактика вплоть до полного предотвращения; подготовка к ситуациям, которые нельзя "обойти", но сложность которых можно уменьшить еще до их возникновения и др.

Итак, формирование элиминативных средств и их большая роль в общем ходе генезиса управленческой деятельности указывает на то, что в нем синтезированы две достаточно противоречивые линии. Во-первых, имеет место развитие процессов ПУР как таковых, повышение их потенциала, совершенствование его процессуальных и результативных характеристик. Во-вторых, еще более отчетливо возрастание функциональной роли элиминативных средств и механизмов в организации деятельности. Это со всей очевидностью обнаруживает, что в ходе профессиогенеза формируется способность ухода от самой необходимости в реализации многих решений, их "профилактика". Формируются такие способы и средства планирования деятельности, которые минимизируют число ситуаций выбора. Развивается умение распределения и оптимального переложения решений на других - соподчиненных лиц (а также многие иные средства элиминации). Несколько заостряя содержание второй линии генезиса, можно сказать, что в ходе профессионализации руководителя формируется не только умение принимать решения, но и умение их не принимать. Общим следствием усиления функциональной роли элиминативных механизмов является переход от пассивной стратегии организации деятельности, строящейся по типу реагирования на возникающие ситуации неопределенности, к активной стратегии.

Рассмотренные линии профессиогенетического развития процессов ПУР находят свое обобщенное, синтетическое проявление в еще одной генетической закономерности. Она связана с развитием этих процессов в наиболее специфическом для любых

процессуальных образований аспекте - аспекте формирования их операционного состава [13, 15]. Этот аспект, имея значимым собственно генетический смысл, в то же время выходит за его пределы, поскольку приобретает принципиальное методологическое значение и для проблемы ПУР в целом; он вновь возвращает анализ к проблеме специфичности и самостоятельности психологического статуса процессов ПУР.

Действительно, если в ходе профессиогенеза имеет место формирование специфического операционного состава этих процессов, то это означает, что и сами они формируются как качественно специфические регуляторы деятельности, несводимые по своему содержанию ко всем иным ее процессуальным образованиям. Специальные исследования [3, 4, 6, 7] свидетельствуют о правомочности именно этой точки зрения, поскольку выявляют наличие не только специфического, он и очень дифференцированного, разнообразного по содержанию операционного состава процессов ПУР. В нем представлены, в частности, операции распознавания ситуаций ПУР и инициации задач на принятие решения; формирования "субъектного базиса" решений и объективации

стр. 75

представления о задаче ПУР; целевого опосредствования и мотивирования; агрегирования индивидуальных предпочтений; операции принуждения и контрольные операции; операции ролевого распределения функций выработки решений; операции санкционирования и межличностной координации и мн. др. Практически все они не только отсутствуют в операционном составе индивидуального выбора, но и в некотором отношении противоположны ему. Например, операции объективации задачи выбора, т.е. ее максимально рационализированной, намеренно "освобожденной" от субъективной окраски, совершенно необходимы для управленческих решений, являются залогом их эффективности. Однако они не только лишены смысла, но и отрицательно влияют на эффективность индивидуального выбора. Наоборот, как показано в [6, 17], для индивидуальных решений большее значение имеет придание "представлению о задаче выбора" именно субъективного характера, опирающегося не только и не столько на объективно-рационалистические основания, сколько на имплицитные и часто неосознаваемые (интуитивные, невербализуемые) компоненты личного и профессионального опыта.

Все рассмотренные закономерности процессов ПУР раскрывают, таким образом, содержательную сторону их трансформаций в ходе профессиогенеза. Они поэтому составляют методологическую базу для решения важной задачи прикладного плана - задачи разработки средств целенаправленного формирования процессов ПУР, разработки эффективных средств их тренинга, включенного в общую систему профессиональной подготовки руководителей.

* * *

Завершая обобщение результатов, необходимо вновь обратиться к особенностям общей логики и структуры исследования - к его стратегии. Она образована последовательностью ряда основных гносеологических этапов, планов познания, предписываемых общенаучным принципом системности: онтологическим (раскрытие качественной определенности и качественной специфичности предмета), структурным, функциональным и генетическим. Через синтез получаемых при их реализации результатов формируется целостное представление о предмете, преодолевается односторонность его "аспектного", аналитического (т.е. претеоретического) изучения. Одновременно в них основные закономерности предмета получают свое объяснение в плане главных типов причинности - структурной, функциональной, генетической. Поэтому совокупность полученных при реализации такой стратегии результатов сама характеризуется чертами системности, а значит - и концептуальной целостности. Совокупность знаний, организованная как система, и есть, по существу, теория как

таковая. Все это выступает решающим условием для перевода существующих и вновь получаемых психологических данных о процессах ПУР с претеоретического на собственно теоретический уровень. Он тем и отличается от первого, что знания на нем перестают быть просто суммой или совокупностью (конгломератом), обретают статус системы гносеологического типа - статус теории. Предмет раскрывается в них целостно, во всех его основных измерениях. Именно такое целостное интегративное знание наиболее релевантно собственно практическим задачам, на решение которых, в конечном итоге, направлено развитие самой теории.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. Киев, 1990.
 2. Брушлинский А.В. Субъект: мышление, учение, воображение. М., 1996.
 3. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. М., 1998.
 4. Карпов А.В. Психология менеджмента. М., 1999.
 5. Карпов А.В. Психология принятия межличностных решений. М., 1993.
 6. Карпов А.В. Психология принятия решения в профессиональной деятельности. М., 1991.
 7. Карпов А.В. Методологические основы психологии принятия решения. Ярославль, 1999.
 8. Кузьмин В.П. Принцип системности в теории и методологии К. Маркса. М., 1984.
 9. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975.
 10. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
 11. Мейстер Дж. Эргономические основы разработки сложных систем. М., 1979.
 12. Планкетт Л., Хейл Г. Выработка и принятие управленческих решений. М., 1984.
 13. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1973.
 14. Совместная деятельность / Под ред. Журавлева А.Л. М., 1988.
 15. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.
 16. Arrow K.I. Social Choice and Individual Values. N.Y., 1957.
 17. Brayboorke D., Lindblom C. A Strategy of Decision. N.Y., 1963.
 18. Core W.J. Administrative Decision-Making: A Heuristic Model. N.Y., 1964.
 19. Gunning M. The Theory and Practice of Personnel Management. London, 1968.
 20. Emery W., Niland P. Making Management Decision. Boston, 1968.
стр. 76
-
21. Fisher B.A. Small Group Decision-Making: Communication and Group Process. N.Y., 1976.
 22. Group Decision-Making / Ed. Brand H. London, 1982.
 23. Harrison E.F. The Managerial Decision-Making Process. Boston, 1975.
 24. Hollander E.P. Leader, Groups and Influence. N.Y., 1964.
 25. Janisl. Victims of Groupthinking. Boston, 1972.
 26. Levinger B., Schniger D. Test of "risk-as-value" Hypothesis //J. Person, and Soc. Psychol. 1969. V. 11. N 2. P.165-169.
 27. McGrimmon K.R., Taylor R.N. Decision-Making and Problem-Solving // Handbook of Industrial and Organizational Psychology. N.Y., 1982.
 28. Organizational Psychology // Ed. by Kolb D.A. et al. N.Y., 1984.
 29. Shull F., Delberg A., Cummings L. Organizational Decision-Making. N.Y., 1970.
 30. Simon H.A. New Science of Management Decision. N.Y., 1960.
 31. Stoner J.A. A Comparison of Individual and Group Decision Involving Risk. N.Y., 1961.
 32. Vroom V., Yetton U. Leadership and Decision-Making. Pittsburgh, 1973.
стр. 77

Попкова Л.Н., Тартаковская И.Н. Профессиональные стратегии менеджеров среднего звена (гендерный аспект)²

Аннотация. Статья посвящена изучению профессиональных стратегий и гендерных паттернов поведения женщин, работающих в крупных бизнес-организациях на позициях менеджеров среднего звена. Рассматриваются наличие или отсутствие разных форм гендерной дискриминации в российских и международных корпорациях; способы разрешения дилеммы между высокой трудовой нагрузкой и традиционными домашними обязанностями; наличие гендерной специфики в планировании молодыми женщинами своих карьер и выполнении ими профессиональных обязанностей.

Ключевые слова: профессиональные стратегии * менеджеры среднего звена * корпоративные иерархии * гендерная дискриминация * гендерная идентичность * публичная и приватная сфера * стиль работы

Социальная группа, ставшая предметом нашего исследования, - менеджеры среднего звена крупных бизнес-организаций - достаточно многочисленная когорта работников офисов, стиль жизни и практики поведения которой во многом определяют желаемые жизненные горизонты среднего класса в целом. Это относительно новая для нашей страны профессиональная категория, которая редко становится предметом специального интереса, во всяком случае - с точки зрения гендерных исследований. В составе этой группы достаточно много женщин, которые находятся в непростой ситуации - с одной стороны, они получают довольно высокое материальное вознаграждение, обеспечивающее им (относительно) надежный базис для личной независимости, с другой, - условия работы в бизнесе предполагают ненормированный рабочий день и значительную трудовую нагрузку, которую не просто совмещать со вмененными патриархатным обществом гендерными обязанностями заботы о близких. Нас интересовало, в частности, возникают ли у этой категории женщин новые типы гендерной идентичности, связанные с открывающимися перед ними карьерными и потребительскими возможностями. На выбор объекта исследования повлияло и то обстоятельство, что эта категория рабочих мест является одной из самых привлекательных на рынке труда, целью карьерных устремлений значительной части образованной молодежи. С миром офисов связано множество социальных мифов, он широко репрезентируется в кино, другими медиа. В силу скопления там значительного числа молодых (относительно) успешных и активных работников, именно эта престижная социальная среда часто является источником паттернов социального поведения для еще более широких слоев молодежи.

Под менеджерами среднего звена мы понимаем работающих в бизнес-организациях функциональных руководителей, действующих и принимающих решения на оперативнотактическом уровне, имеющих подчиненных (прямых или косвенных), но не имеющих право принимать стратегические решения. Фактически менеджеры средне-

стр. 48

ПОПКОВА Людмила Николаевна - кандидат исторических наук, доцент Самарского государственного университета, директор Самарского центра гендерных исследований. ТАРТАКОВСКАЯ Ирина Наумовна - кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН (E-mail: i_tartakovskaya@yahoo.com).

² Попкова Л.Н., Тартаковская И.Н. Профессиональные стратегии менеджеров среднего звена (гендерный аспект) / Л.Н. Попкова, И.Н. Тартаковская // Социологические исследования, 2011. №7. С. 48-57.

го звена комбинируют качества и компетенции специалистов в определенной области и руководителей с ограниченной зоной ответственности (*Mintzberg, 2009*).

Таким образом, в фокусе исследования оказались профессиональные стратегии молодых женщин - менеджеров корпораций, направленные на достижение ими жизненного успеха: ресурсы, которые они используют, барьеры и трудности, с которыми они сталкиваются, наконец, сам смысл понятия "успех" и наличие у него "гендерных параметров". Под профессиональными стратегиями мы понимаем сознательную деятельность, направленную на выбор и развитие своей карьеры в общем контексте жизненных планов и ценностей. В качестве контрольной группы мы интервьюировали молодых мужчин, работающих на аналогичных рабочих местах. Всего нами было взято 18 интервью в Москве и Самаре, из них 13 с женщинами от 25 до 40 лет, остальные с мужчинами. Помимо этого, мы взяли 4 экспертных интервью с работниками кадровых служб корпораций, чтобы определить гендерные приоритеты работодателей.

Гендер в корпорации: история вопроса

Корпорации - важнейшие формы экономической организации в современном обществе, ключевые институты развитого капитализма. Они были созданы для торговых целей в виде "компаний" (например, Ост-Индская компания и т.п.) на заре формирования капиталистических отношений в Европе, и состояли практически исключительно из мужчин. Потом институт собственности стал развиваться, в связи с возникновением "разделенной собственности" - акций, бирж для обмена ими, и сама собственность в виде акций стала средством потребления. Создание современных форм капитала было важной частью формирования "публичной сферы", включающей в себя также исторически либеральное государство и органы, отражающие общественное мнение, такие как пресса. Вся эта сфера была исторически глубоко маскулинизированной, и такое положение дел долго считалось само собой разумеющимся. Когда зародилось феминистское движение, женщины боролись за право получать образование и заниматься профессиональной деятельностью, но не претендовали на позиции в управлении бизнесом (*Connell, 2009*, p. 115 - 117). Те гендерные паттерны, которые критиковались второй волной феминизма, также подразумевали, что "человеком корпорации" является мужчина, а женщина - страдающей в домашней изоляции домохозяйкой. Социологические исследования "людей корпорации" обычно были посвящены взаимодействию их карьер и семейной жизни (как известная работа *Pahl J.M., Pahl R.E., 1971*), причем менеджеры "естественно" воспринимались как мужчины.

Лишь в 1970-е годы, когда произошла феминистская интервенция в организационную теорию, стали исследоваться гендерные режимы корпораций. Наиболее известны здесь труды А. Хохшильд об эмоциональной работе (*Hochschild, 1983*) и исследование, посвященное секретарям (*Pringle, 1989*). Объектом исследований часто становился не только менеджмент, но и производство. Многочисленные исследования гендерных трудовых отношений обнаружили очень высокую гендерную сегрегацию на всех уровнях работы корпорации (*Cavendish, 1982; Cockburn, 1983*).

Исследовательницы-феминистки писали о том, что гендерные иерархии не просто "традиция" и "стереотипы" - они активно поддерживаются, воспроизводятся и защищаются заинтересованными лицами с помощью специальных социальных технологий, поддерживающих ситуацию "стеклянного потолка". Многие из них носят неформальный характер, укрепляя мужское братство и мужские формы солидарности и коммуникации, многие заложены в организационной культуре. Результаты этих барьеров таковы, что в советах директоров 200 крупных предприятий мира женщины занимают в настоящее время лишь 11,2% мест (но еще в конце 1980-х их доля составляла всего 3 - 5%). При этом в половине всех мировых компаний, где женщины представлены в совете директоров, речь идет лишь о единственной женщине-директоре, остальные топ-менеджеры в них - мужчины (*Сумленный, 2009*).

Разумеется, не любой мужчина может попасть на верх этой иерархии: он должен иметь определенные социальные и личностные характеристики. Тип корпоративной маскулинности меняется: если предыдущее поколение менеджеров состояло в ос-

стр. 49

новном из людей, сделавших длинную линейную карьеру, как правило, с техническим образованием, хорошо знающих свой персонал, часто патерналистски настроенных, компетентных в производстве, как правило, в высшей степени лояльных фирме (т.н. красные директора), то сегодняшнее поколение состоит в основном из более молодых людей (т.е. карьерный путь "круче"), чаще с экономическим или бизнес-образованием, легко меняющих работу, нацеленных на свой успех, а не на преуспевание компании, интересующихся не технологией, а экономическими результатами, жестко и прагматично относящихся к персоналу. Эти изменения отражают возрастающую роль финансового капитала в организации любого производства. Между этими типами маскулинности существует определенная борьба, выражающаяся в борьбе разных групп в составе команды менеджеров. Новая оргкультура "быстрого капитализма" делает акцент на владение универсальными социальными технологиями финансового и оргконтроля и сама по себе толкает менеджеров легко менять компании, а часто и страны, и континенты (Connell, 2000).

Таким образом, исследования "мужчин и женщин корпорации" вплоть до 1990-х годов можно, условно говоря, разделить на два типа: изучение корпоративной маскулинности (см., напр., Roper, 1994; Levin, 2001; Donaldson, Poynting, 2007) и изучение гендерных "режимов неравенства" (термин Джоан Акер), в которых рассматривались феномены "стеклянного потолка", "липкого пола" и других разнообразных барьеров, стоящих на пути женской бизнес-карьеры (Mills, Tancred, 1992; Gherardi, Poggio, 2001; Adkins, 1995). Таким образом, женщины-менеджеры оказывались в фокусе исследования обычно в качестве жертв гендерной дискриминации. Подчеркивалось, что на них оказывается значительное социальное давление, связанное с противоречивостью их гендерной роли, и большинство из них стремилось сохранять и позиционировать свою женственность во внутрикорпоративной коммуникации и стиле работы, предполагая, что именно этого от них ждут (Kanter, 1977).

Однако в 1990-е годы произошло достаточно массовое проникновение женщин на средний уровень управления корпорациями, что повлекло определенные изменения. Если раньше они рекрутировались в основном на позиции, связанные с HR и вообще коммуникацией, то сейчас все более активно проникают в остальные сферы работы корпорации. Поскольку сама оргкультура становится все обезличеннее, они все чаще принимают на себя мужские формы поведения: очень долго остаются на работе, участвуют в офисной подковерной борьбе, "прессуют" подчиненных, фокусируют свое внимание только на прибыли. Их приватная жизнь также приходит в соответствие с требованиями корпорации: домашнюю работу и уход за детьми, как правило, выполняют наемные работники (Wajcman, 1999). Поэтому стало ясным, что нет особых оснований полагать, что по мере увеличения доли женщин стиль менеджмента станет более гуманистичным (в России эту точку зрения долго продвигала А. Чирикова (Чирикова, 1998)): гендерные режимы организаций играют большую роль, чем их гендерная композиция. Важно понимать, что и мужчины рекрутируются в топ-менеджмент лишь определенного типа - способные "держать удар". Глобализация бизнеса, острая глобальная конкуренция только поддерживают все эти процессы.

Тем не менее, основной акцент в исследованиях делался если и не на собственно гендерных барьерах, то на той цене, которую женщинам приходится платить за их преодоление: вынужденная игра "по мужским правилам" (упорно подразумевалось, что у женщин все же есть какие-то свои, более мягкие), чувство вины за пренебрежение семейными обязанностями, "двойная нагрузка" и профессиональная деформация

личности. Такое понимание положения женщин в бизнес-организациях уходит корнями в классические тексты феминизма, рассматривающие капитализм как феномен, постоянно воссоздающий не только классовую, но и гендерную иерархию (Hartman, 1983, Young, 1980). Наш собственный исследовательский опыт, надо сказать, тоже вполне согласовывался с этими идеями (Tartakovskaya, 1996; Тартаковская, 2001). Новое исследование также позволило обнаружить немало свидетельств существования гендерных барьеров и элементов сегрегации. Однако в целом картина оказалась на этот раз более сложной.

стр. 50

Женщины в корпорации: границы дискриминации и поле возможностей

Разумеется, мы не ставили в небольшом пилотном исследовании (которое обязательно будет нами продолжено) целей репрезентации гендерного разделения труда в корпорациях, в том числе и на уровне среднего менеджмента. В нашем распоряжении нет российской статистики, которая отражала бы распределение женщин по уровням иерархии корпоративного управления в бизнес-структурах и их подразделениях. Тем не менее, экспертные оценки позволили достаточно четко представить общие очертания гендерной композиции, типичные для среднего офиса (хотя, конечно, они могут заметно различаться в зависимости от профиля и характера деятельности компании). Приведем характерный пример из интервью с сотрудником HR международной компании:

"И.: Существуют ли в вашей компании негласные представления о мужской и женской работе? Р.: ...Здесь главное слово - именно негласные. Это не проговаривается, не факт, что на самом деле всегда так, но на уровне каких-то представлений у сотрудников компании о том, что эта работа может быть более для женщины, а это для мужчины - да, такие вещи существуют. Для женщин - финансы, HR и разная административная работа, секретарь, например. Маркетинг - ну, что-то посередине. Для мужчин - продажи, но и там много исключений... Project management, управление проектами - там как мужчины, так и женщины, примерно поровну" (Александра)¹. Практически во всех организациях, сотрудников которых мы интервьюировали, сложилась примерно такая же ситуация: *"Женщины же - это как-то back-office: логистика, бухгалтерия"* (Денис).

Можно предположить, что, как и в 1970 - 1980-е годы, женщины сосредотачиваются больше в определенных подразделениях корпораций, преимущественно отвечающих за вспомогательные функции. Однако набор этих подразделений уже достаточно широк, и некоторые из них играют важную роль в развитии бизнеса. Прежде всего, речь идет о рекламе и маркетинге - это достаточно престижные и высокооплачиваемые бизнес-позиции, обеспечивающие хорошие карьерные возможности. По экспертным оценкам, женщины в этих бизнес-функциях преобладают, в частности, в рекламных агентствах составляют до 70% персонала, причем это же соотношение сохраняется в ведущих организациях этой отрасли - международных сетевых рекламных агентствах.

Более того, в последнее пятилетие наблюдается достаточно активное проникновение женщин в подразделения, занимающиеся продажами, еще недавно почти преимущественно мужские. Это очень важная тенденция, поскольку продажи представляют собой ведущую функцию бизнес-организаций, на успех которой, по идее, должны работать все остальные. Именно из "сейлзов", менеджеров, занимающихся продажами, обычно рекрутируется топ-менеджмент. Устроиться в эти подразделения девушкам по-прежнему не очень легко, но уже вполне возможно: *"У нас, в принципе, считается, что девушка должна делать карьеру в отделе маркетинга, а не в продажах, там творческая работа, надо придумывать всякие акции, никем не надо руководить, в основном, там женщины и работают. А в продажах надо руководить людьми, нужен сильный характер, так считают, хотя прямо никто этого не говорит. Но когда вакансия на супервайзера образовалась, я подала резюме, среди кандидатов еще двое мужчин было,*

выбрали меня. На такой должности в компании в других регионах женщин почти нет, думаю, не больше 6%" (Ирина).

Стереотипы еще существуют, но опытные менеджеры, которые, собственно, и определяют набор персонала в свои подразделения, приводят и контраргументы: "Считается, хотя это на самом деле миф, что женщинам трудно работать с клиентами, на фронт-лайне, в продажах... Что это тяжелая работа, "стрессорная". Зависит

¹ Дополнительную информацию о респондентах см. в примечании.
стр. 51

от бизнеса, но в таких традиционных бизнесах, мужских, там отношения с клиентами часто подразумевают конфликт, наезд, иногда включают в себя такие традиционные формы проведения досуга, иногда достаточно, скажем так, проблемные. И вроде бы считается, что с мужиком легче наладить отношения, а с девушкой, условно говоря, в баню не пойдешь, есть такая точка зрения. Но есть другая точка зрения, что именно поэтому женщины лучше, потому что их не приглашают в баню, выпить, поэтому им удастся поддерживать менее неформальные, более рабочие и менее, как бы сказать, эмоционально коррумпированные отношения с партнерами" (Стас).

Стоит отметить, что вопреки закономерности, согласно которой женщины обычно имеют лучшие карьерные возможности на непрестижной и малооплачиваемой работе, где меньше конкуренция с мужчинами, в бизнесе они легче продвигаются в наиболее крупных международных и успешных компаниях: "Я скажу так, что в компаниях высшего уровня присутствуют девушки-сэйлзы, просто это своеобразные, яркие личности... Девушки-сэйлзы, наверное, редко идут в компании такого среднего, непонятного уровня" (Денис).

В российских корпорациях, особенно имеющих советские корни, возможностей карьерного продвижения, по оценке наших информанток, оказалось меньше: "Я была зачислена в кадровый резерв по тестированию и тренингам... У меня было очень сильное воодушевление, я пошла на второе высшее, экономическое, даже отпуска ни разу для учебы не брала. Но никакого повышения за 4 года не получила, ни образование, ни оценка качества моей работы, ни этот список резерва - ни на что не влияют теперь. Критерии продвижения людей абсолютно непрозрачны" (Виктория). "В основном, конечно, руководящие посты занимают мужчины, как и везде, наверное. Потому что работать кому-то надо? Это же все женщины делают. А они руководят" (Галина).

Это связано, на наш взгляд, с двумя группами факторов. Во-первых, под влиянием политической критики западные компании, хотя бы символически, более привержены "политике равных возможностей" при найме персонала. Существует множество исключений, но, тем не менее, эта политика все же отнюдь не "пустой звук": откровенно сексистское поведение менеджеров не приветствуется и, в общем-то, не практикуется. Более того, в некоторых компаниях - преимущественно в американских - имеются даже специальные структуры, призванные бороться с дискриминацией: "Для того, чтобы помочь женщинам добиться профессионального успеха, в компании существует аффинитивное сообщество (наряду с испаноговорящим, азиатским, афро-американским и нетрадиционной сексуальной ориентации)" (Ольга).

Вторая группа факторов связана с тем, что западные компании являются более рыночно ориентированными, и их успешность напрямую зависит от профессиональных качеств персонала. Это приводит к тому, что высокие личные исполнительские качества работницы могут обеспечить ей профессиональный рост вопреки действующим стереотипам, в том числе и гендерным: "Девушек на этой позиции до меня не было, в компании вообще девушек мало было. Снисхождения к себе не чувствовала, мне устроили соревнование однажды. Со стороны приняли на испытательный срок парня-аналитика,

он с опытом и потребовал себе большей зарплаты. Нам дали одно задание, я его выполнила лучше и быстрее, его не взяли" (Анна).

Впрочем, дальнейший анализ показал, что проблемы с карьерным продвижением в российских государственных компаниях также связаны в основном не с гендерными иерархиями, а со специфической кадровой политикой, не имеющей ничего общего с принципами "меритократичности": *"Женщина могла бы стать начальником департамента, если бы имела соответствующие связи. У нас вообще принцип другой - если тебе повезло родиться мальчиком, там, я не знаю, сыном вице-президента, то ты будешь директором департамента, если девочкой - тоже будешь директором департамента. Или племянником там, племянницей, и так далее"* (Галина).

Таким образом, возможности продвижения в таких структурах связаны преимущественно с ресурсом влияния родственников или других покровителей работника.

стр. 52

Там существуют, и даже ярко выражены, свои "режимы неравенства", но гендерный фактор не играет в них сколько-нибудь существенной роли. В западных компаниях играют роль другие обстоятельства: *"Скорее, была дискриминация по принципу экс-пат - русский"* (Ольга).

В общем и целом, ни одна из наших информанток не сказала о том, что имела какие-то трудности с карьерным продвижением из-за того, что она - женщина. Правда, это правило действует только до определенного уровня командных позиций: *"Стеклянный потолок существует на уровне топ-менеджмента. Я бы сказала, на уровне от директора до вице-президента"* (Александра).

В разных компаниях "стеклянный потолок" возникает на разном уровне, но даже он не является вполне непроницаемым: в большинстве компаний хотя бы одна женщина входит в совет директоров - иногда это бывает вице-президент по кадрам, иногда - главный бухгалтер. Но стоит иметь в виду, что позиции топ-менеджеров - это самая высшая часть бизнес-иерархии, подавляющее большинство работников-мужчин тоже не имеют шанса их занять и чаще всего на это даже и не претендуют: *"Топ-менеджеров очень мало. Мы говорим не о десятках позиций, а о штуках. Во всей моей компании, где работает 1800 человек, топ-менеджеров всего 15 человек"* (Софья).

Процитированная выше опытная сотрудница кадровой службы предложила и объяснение механизма действия стеклянного потолка: *"Женщины распределены в компании более неровно, чем мужчины. Условно говоря, в маркетинге работает больше женщин, чем мужчин, хотя и мужчин там много работает. Я считаю, что вероятность занятия позиции следующего уровня пропорциональна количеству сотрудников. Но женщины занимают преобладающие позиции только в логистике и HR, ну еще в финансах. Таким образом, мужчины могут делегировать своих представителей из многих функций, а женщины - только из двух-трех"* (Софья).

К тому же разные подразделения имеют, конечно, разный вес в структуре компании, и это влияет и на карьерные перспективы сотрудников. Но по мере того, как женщины начинают осваивать новые подразделения, традиционно мужские - а этот процесс постепенно происходит даже в самых консервативных компаниях, - их шансы на занятие командных должностей в бизнесе будут, видимо, возрастать. Во всяком случае, уже и сейчас поле конкуренции, в котором женщины могут бороться за успешные бизнес-карьеры, достаточно широкое.

Отдельные случаи дискриминации отмечались нашими информантками при приеме на работу: *"У меня был такой отрицательный опыт. Я подала резюме в одну айтишную компанию на руководство персоналом, они взяли мужчину. Сказали: "Вы нам по резюме подходите, но там в основном мужчины работают, и надо, чтобы персоналом тоже"*

мужчина занимался"" (Елена). "В начале карьеры были отказы после интервью, мотивированные замужеством и вероятностью беременности" (Ольга).

Но надо признать, что таких эпизодов нашим информанткам удалось припомнить немного, буквально единичные случаи. В целом же политика по набору персонала оказалась не столько дискриминационной, сколько прагматичной и гибкой. В каких-то ситуациях, по мнению наших экспертов, девушки имеют даже определенные преимущества: *"Когда студентов берем мы на практику, там тоже равное количество мальчиков и девочек. Последнее время даже более охотно девочек берут, потому что вот в таких огромных компаниях очень узкая специализация деятельности. Ты можешь отвечать там за один отдельный такой маленький участок. И девочки в этом смысле менее притязательны в плане, там, самореализации - то есть они готовы выполнять рутинную работу, в то время как мальчики там начинают быстро погибать, ныть и сваливать..."* (Галина).

Нельзя сказать, чтобы это была политика равных возможностей, но назвать ее дискриминационной по отношению к женщинам тоже было бы неверно. Никто из наших информанток не жаловался также на неформальные способы дискриминации, такие как моббинг и т.п. Случай сексуальных домогательств был отмечен только один, и в целом такая ситуация оказалась совершенно нехарактерной для современных кор-
стр. 53

пораций. Наоборот, многие респондентки жаловались, что общение на работе носит уж очень формальный и "бесполоый" характер: *"Все настолько выхолощено... Никаких шуточек на эту тему даже никто не отпускает. Вообще, удивительно..."* (Наталья). Впрочем, более опытных сотрудниц это как раз устраивает: *"Чем более обезличенная структура, тем больше ты защищена и спокойна. Ведь если к тебе начнет привязываться начальник, он все равно тебя поедом съест в любом случае"* (Евгения).

Таким образом, исследование показало, что гендерные барьеры для карьерного продвижения женщин в корпорациях не то, чтобы совсем отсутствуют, но не носят сплошной характер, и более того, становятся все более и более проходимыми. В этом смысле ситуация 2000-х годов уже отличается в лучшую сторону от ситуации 1990-х. Можно констатировать, что амбициозные молодые женщины, ориентированные на карьеру в бизнесе, имеют неплохие возможности для реализации своих планов.

Мужской и женский стиль работы

Принято считать также, что женским карьерам, помимо внешних барьеров, мешают "боязнь успеха", большая неуверенность в себе, ориентация на кооперацию, а не на соперничество. Наше исследование показало, что эти представления относятся к интересующей нас когорте женщин-профессионалов лишь отчасти. Прежде всего, никакой заметной разницы в уровне амбиций и установке на успех между мужчинами и женщинами-менеджерами нам не удалось обнаружить. И те, и другие очень активно и сознательно планируют свою карьеру, готовы менять работу в случае выгодных предложений, ориентированы на материальный и социальный успех. Каждая из наших информанток четко представляет себе следующую карьерную позицию, на которую она претендует: *"Я себя вижу как минимум client-service, директором через какое-то время, причем не очень большое - не через 10 лет. Если все будет хорошо, то через пару лет я буду готова занять эту должность точно"* (Мария).

Для профессионального продвижения они часто предпринимают специальные усилия: *"Теперь я уже хочу начать горизонтальную карьеру, перейти в маркетинг на такую же по уровню позицию, как сейчас у меня. Во-первых, не хочу опять 5 лет ждать, когда будет вакансия на повышение, во-вторых, на одной должности больше 3-х лет не надо работать, становится неинтересно, все уже знаешь, роста нет"* (Ирина).

Очень многие из них в процессе работы получали второе высшее образование, в том числе и семейные. *"Для учебы я брала свой очередной отпуск, а отдыхать ездила только*

на праздники, Новый год и прочие" (Елена). В то же время ни у кого из них собственно зарплата и позиция не служили главным карьерным ориентиром, очень большое значение имеет содержание работы, важно, чтобы она была интересной. *"Чем выше должность, тем более ты уязвим для смещения, за год уже половина начальников отделов сменилась, там проще уволить человека, и другие факторы, помимо профессионализма, начинают действовать. Поэтому стоит задуматься, надо ли стремиться выше, морально тяжело будет, если буду понимать, что меня могут уволить в любой момент. Но ограничений для женской карьеры в компании я не вижу"* (Марина).

Можно, при желании, увидеть в этой цитате некую неуверенность в себе и отсутствие чисто "достижительской" ориентации. Но опять-таки, такое же взвешенное отношение к карьере демонстрировали и наши информанты-мужчины: *"Хочу ли я быть генеральным директором, руководителем собственного бизнеса? Пока ответ: "нет". Может, через несколько лет у меня изменится система ценностей, и я созрею для этого..."* (Дмитрий).

Работа играет такую большую роль в жизни наших информантов, что никто из них не готов жертвовать ее содержанием ради результата. Помимо денег это очень важная арена самореализации, и наши информанты рассматривают только те карьерные позиции, которые, в их понимании, обеспечивают такую возможность. "Боязни успеха"

стр. 54

ни у кого не обнаружилось, но есть желание работать не только на результат, но и получать удовольствие от процесса. *"Хорошая работа для меня -это та, которая приносит удовлетворение, интересна, когда на работе ты думаешь только о ней, занят все время, а не расслабляешься"* (Татьяна).

Еще один аспект исследования касался того, насколько отличаются (и отличаются ли) по стилю работы мужчины и женщины - менеджеры. Здесь тоже существует масса стереотипов - от того, что женщины слишком эмоциональны и не выдерживают атмосферы конкуренции и постоянных нагрузок, до противоположной точки зрения, предполагающей, что женщине, чтобы добиться успеха, надо "играть по мужским правилам" и быть даже более жесткой и конкурентной, чем окружающие ее мужчины. В реальности ситуация не подтвердила ни одно из этих предположений. Стиль работы мужчин и женщин, судя по нашим интервью, различается только в аспекте коммуникации (разумеется, речь идет лишь о тенденции, которой относительно подчиняется все многообразие личностных стилей). Точнее говоря, рядом информантов отмечалась большая эмоциональность женщин, которая предполагает более пристальное внимание к их проблемам со стороны руководства. *"...У ребят гораздо больше рационального, чем эмоционального. У девушек есть свои плюсы, но у них преобладают эмоции - необязательно в негативном, конфликтном смысле. Но эту эмоцию бывает трудно направить в нужное русло. Чувствуется больше логики и структурированности у ребят, и мне с этим проще"* (Мария).

Однако при более внимательном рассмотрении оказывается, что речь идет не столько о большей эмоциональности, сколько о разных ситуациях и разных способах выражения эмоций. Если женщины считают возможным жаловаться на свои проблемы (далее все зависит от того, насколько босс склонен быть толерантным к этим жалобам), то мужчины проявляют больше агрессии в ситуации конкуренции. Многие респонденты отмечали, кстати, что если мужчины, скорее, склонны конкурировать с другими мужчинами, то амбициозные девушки склонны видеть конкурентов в лицах обоего пола: *"Иногда такие бывают девушки, которым хочется показать, что я круче мужика. Мужики везде, а я-то умнее и красивее там..."* (Наталья).

Обратим внимание на это "красивее". Некоторые информанты отмечали, что женщины-менеджеры могут использовать сексуальность как свой коммуникативный

ресурс - до известного предела, конечно. Но, с другой стороны, в ситуации переговоров с партнерами противоположного пола такой же тактики могут придерживаться и мужчины.

Практически всеми нашими информантами, имеющими опыт управления, отмечается, что женщины гораздо более исполнительны и менее конфликтны. *"Женщинами руководить легче, потому что они лучше организованы в целом. У них выше уровень совпадения того, что у них просят и что они делают. Они ответственно относятся к выполнению своих задач, и для них не является ценностью забивание на работу или халтурничанье. Они могут не хотеть делать работу, могут увильнуть, но вот такое демонстративное: я не сделал, а чего?! - они так очень редко себя ведут. Для мужчин это иногда признак некой доблести. Когда ты не делаешь работу, ты вступаешь в конфликт со своим начальником, и ты проверяешь у кого, извините, нервы крепче. Женщины на такое, как правило, не идут"* (Стас).

При этом предпочтения того, с кем лучше работать, оказались независимы от пола информанта: есть мужчины, предпочитающие работать с женщинами, есть женщины, предпочитающие работать с мужчинами, но есть и другие варианты.

Выводы

Подводя итоги, мы можем высказать некоторые предположения, которые трудно пока доказать из-за небольшого масштаба нашего исследования, но которые можно будет детально изучить в дальнейшем, если продолжать изучение этой темы.

Профессионализация и монетаризация заботы создает необходимые ресурсы, которые могут быть куплены на рынке, как и другой товар (*Здравомыслова, 2009*). В стр. 55

этой ситуации происходит отделение домашнего труда, в частности, по уходу за ребенком, от обязательного жизненного сценария каждой женщины. Происходит своего рода "деприватизация заботы", о которой пишет, в частности, Алисон Вейр (*Weir 2005: 326, 327*). Это создает условия для того, что время женщины может тратиться не на заботу о близких, а на высокооплачиваемый и престижный труд, который позволяет ей, в частности, обеспечивать выполнение этой заботы на рыночной основе. Эта практика стала уже достаточно привычной и обеспечивает части женщин возможности уделять значительное внимание карьере, не испытывая вины за небрежение домашними и материнскими обязанностями.

Молодые женщины-менеджеры, ставшие объектом нашего исследования, оказались не менее амбициозны и ориентированы на карьеру, чем мужчины той же профессиональной и возрастной страты. Их жизненная стратегия сводится к тому, чтобы найти оптимальный баланс между заработком, профессиональной самореализацией и приватной сферой. Стратегии мужчин-менеджеров, в общем, такие же, хотя у них выше зарплатные ожидания. Жертвовать интересами личной жизни для карьеры, как и карьерой для личной жизни, не склонны ни те, ни другие.

Исследование позволило заключить, что у мужчин и женщин-менеджеров существуют поведенческие особенности, выражающиеся, прежде всего, в разных стилях коммуникации. Однако нельзя сказать, что какие-то из этих стилей более способствуют успеху, а какие-то - менее. Скорее, можно отметить, что особенности обоих полов успешно используются менеджерами более высокого уровня в целях оптимизации управления персоналом и эффективности решения стоящих перед ними задач.

Мы не можем пока подтвердить наши выводы статистически, но создается впечатление, что хотя в корпоративном бизнесе, безусловно, сохраняются элементы дискриминации в виде "стеклянного потолка" и "стеклянных стен", но в самые последние годы ярче проявились тенденции меньшей интеграции бизнес-организаций в традиционную систему ценностей, с одной стороны, и политического давления антидискриминационных мер, с другой (последнее более свойственно западным компаниям). В результате "потолок" поднялся довольно высоко, а "стены" стали

полупроницаемы. Женщины - успешные менеджеры на ответственных позициях становятся постепенно уже не исключением из правила, а обычным элементом корпоративного мира. В результате корпорации, особенно международные, имеющие штаб-квартиры в развитых странах Запада, представляют собой удобную арену для реализации профессиональных стратегий амбициозных молодых женщин, которые вполне успешно конкурируют на ней с мужчинами.

ПРИМЕЧАНИЕ

Данные об информантах: **Александра**, HR-специалист, Москва, международная компания; **Денис**, руководитель отдела, Москва, международная компания; **Ирина**, супервайзер по продажам, Самара, международная компания; **Стас**, старший аккаунт-менеджер, международная компания, Москва; **Виктория**, старший специалист, российская нефтяная компания, Самара; **Галина**, HR-специалист, российская нефтяная компания, Москва; **Ольга**, директор по исследованиям, международная компания, Москва; **Мария**, аккаунт-директор, международная компания, Москва; **Анна**, бизнес-аналитик, международная компания, Самара; **Татьяна**, ведущий специалист, российская газовая компания, Самара; **Софья**, зам. директора НК-департамента, международная компания, Москва; **Елена**, руководитель HR-службы, международная компания, Самара; **Наталья**, бренд-менеджер, российская компания, Москва; **Евгения**, специалист, российская нефтяная компания, Москва; **Марина**, руководитель сектора в отделе по работе с клиентами, российская компания, Самара; **Дмитрий**, директор по исследованиям, международная компания, Москва.

стр. 56

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Здравомыслова Е.* Няни: коммерциализация заботы // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности / Под ред. *Е. Здравомысловой, А. Роткирх, А. Темкиной.* СПб.: Европейский университет в С.-Петербурге, 2009. С. 94 - 136.
- Сумленный С.* Больше женщин! // Эксперт. 2009. 15 ноября. N 439.
- Тартаковская И.* Мужская работа, женская работа... // Рубеж. 2001. N16 - 17. С. 87 - 101.
- Чепурная О.* Автономная женщина: жизненная стратегия и ее эмоциональные издержки // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. С. 68 - 93.
- Чурикова А. И.* Женщина во главе фирмы. М.: Ин-т социологии РАН, 1998.
- Adkins L.* Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market. Milton Keynes: Open University Press, 1995.
- Brown W.* Women's Studies Unbound: Revolution, Mourning, Politics // Parallax. 2003. V. 9. N2. P. 3 - 16.
- Cavendish R.* Women on Line. London: Rotledge & Regan Paul, 1982.
- Cockburn C.* Brothers: Male Dominance and Technological Change. London: Pluto Press, 1983.
- Connell R.* Gender. Cambridge: Polity, 2009.
- Connell R.* Men and Boys. Cambridge: Polity, 2000.
- Donaldson M., Poynting S.* Ruling Class Men: Money, Sex, Power. Bern: Peter Lang, 2007.
- Hartman H.* Capitalism, patriarchy and job segregation by sex // *E. Abel, E.K. Abel* (eds.) The 'Signs' Reader: Women, Gender and Scholarship. Chicago: University of Chicago Press, 1983.
- Hochschild A.R.* The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press, 1991.

- Gherardi S., Poggio B.* Creating and Recreating Gender Order in Organizations // Journal of World Business. 2001. 36: 245 - 259.
- Kanter R.* Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books, 1977.
- Levin P.* Gendering the Market: Temporality, Work, and Gender on a National Futures Exchange // Work and Occupations. 2001. 28: 112 - 130.
- Mills A.J., Tancred P.* (eds.) Gendering Organizational Analysis. Newbury Park, Calif.: Sage, 1992.
- Mintzberg H.* Managing. San-Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2009.
- Pahl J.M., Pahl R.E.* Managers and their Wives. London: Penguin, 1971.
- Pateman C.* The Sexual Contract. Cambridge: Polity Press, 1988.
- Pringle R.* Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work. Sydney: Allen & Unwin, 1989.
- Roper M.* Masculinity and the British Organization Man since 1945. Oxford: Oxford University Press, 1994.
- Tartakovskaya I.* Women's Careers Patterns in Industry: a Generational Comparison // Hilary Pilkington (ed.) Gender, Generation and Identity in Contemporary Russia. London and New York: Routledge, 1996. P. 57 - 74.
- Wajcman J.* Managing Like a Man: Women and Men in Corporate Management. Cambridge, Polity, and Sydney: Allen & Unwin, 1999.
- Weir A.* The Global Universal Caregiver: Imagining Women's Liberation in the New Millenium // Constellations. 2005. V. 12. N3.
- Young I.* Socialist Feminism and the Limits of Dual Systems Theory // Socialist Review. 10. Nos. 2 - 3 (March-June 1980).
стр. 57

Прохоров А.П. Солидарность подчиненных на предприятии при различных режимах управления ³

В глубине души каждый русский чувствует себя подчиненным, ибо на протяжении истории "российское общество, сходное по структуре с любым европейским, отличалось от него тем, что между российскими сословиями распределялись только повинности, обязанности, а не права по отношению к верховной власти" [1]. Одним из "смягчающих", "очеловечивающих" элементов русской модели управления является низовая солидарность. Подчиненные, как бы высоко по служебной лестнице они ни поднялись, считают, что должны помогать таким же подчиненным и, наоборот, всякий вправе рассчитывать на помощь с их стороны (стереотип взаимопомощи) - своеобразное классовое объединение всех подчиненных.

Отметим, что успех марксистской идеологии в России во многом связан с тем, что в менталитете населения изначально было заложено противопоставление между "нами" - подчиненными, и "ними" - начальниками, представителями системы. Марксизм наполнил данные понятия конкретным социальным содержанием, разделив общество "на правых и виноватых". И сегодня отмечается, что для "возникновения солидарности недостаточно наличия социально успешных и социально ущербных. Ключевую роль играет представление, что между успехом этих и несчастьем тех существует причинно- следственная связь: одним плохо именно потому, что другим хорошо. Возложение вины ведет к размежеванию на "мы" и "они", порождает эффект группового согласия и единства как средства защиты от "них" [2, с. 4].

стр. 92

³ Прохоров А.П. Солидарность подчиненных на предприятии при различных режимах управления / А.П. Прохоров // Социологические исследования. 2002. №12. С. 92-99.

"Мы" - эксплуатируемые рабочие лошадки, а "они" - вышестоящие злодеи, которые лишь мешают нормально работать. Следует отметить, что, по данным опросов, "...вектор нарушения гражданских и социально-экономических прав россиян направлен строго сверху вниз: от начальствующих групп и слоев к подчиненным. Среди нарушителей законных прав массовых групп лидирует начальство по месту работы (60%) и органы власти разных уровней, включая органы правопорядка (53%). Причем среди нескольких десятков изученных... социальных групп не нашлось ни одной, в качестве основного нарушителя прав которой НЕ выступали бы представители государственной власти или начальники на работе" [3].

Стереотипы взаимовыручки и солидарности, естественно, действуют во всех социальных слоях - и среди уголовников, и среди аристократов, и среди бюрократов. Выручить из беды "своего" - что может быть почетней! Но в России зачастую доходит до курьезов. Известен случай из XIX в., когда, например, "чиновником для особых поручений в Пензе был человек, по документам умерший и спасенный таким образом от уголовного преследования" [4]. И в наши дни поступок менеджера, хитростью и наглостью вытаскивающего своего сотрудника с призывного пункта военкомата, чтобы тот избежал призыва в армию, рассматривается окружающими не как правонарушение, а как проявление доблести [5]. Известно, как в России не любят "ябед". Доносительство жесточайшим образом наказывается и "снизу" и "сверху"¹. К подростковому возрасту каждый русский накрепко усваивает, что какую бы пакость ни сотворил коллега или знакомый, никогда не "закладывай" его начальству, защищай его от государства, способствуй тому, чтобы он избежал заслуженного наказания. Это норма жизни. Российские граждане совершенно бескорыстно помогают друг другу обмануть государство, охотно обмениваются опытом удачного несоблюдения закона, не выдают нарушителей² и т.д. При этом они негодуют по поводу отсутствия порядка. Но, очевидно, приятно проявлять солидарность.

Соответствующее подобной морали "прощеное воскресенье" наступает, например, всякий раз при подготовке к сдаче в эксплуатацию строительных объектов. Каждая из организаций - участниц строительного процесса обеспечивает фронт работ для смежников, и невыполнение или некачественное выполнение их единственным субподрядчиком ставит под угрозу сроки завершения всего проекта. При приближении такого срока генподрядчики, проявляя истинно русскую широту души, прощают друг другу бесчисленные взаимные недоделки и подписывают приемо-сдаточные акты.

Оборотной стороной наблюдаемого в стабильную, застойную эпоху засилья стереотипов низовой солидарности является полное изменение правил поведения в эпоху нестабильности (в ситуациях войн, революций, радикальных реформ и прочих крутых поворотов истории). В кризисные периоды понятие "мы" как база солидарности размывается, чтобы затем начать снова усиливаться по мере стабилизации общества³.

Когда разворачиваются мобилизационно-перераспределительные процессы, когда система управления становится жесткой и агрессивной, те люди, которые вчера защищали коллег и товарищей, пишут на них доносы⁴, "сдают" репрессивным органам, помогают посадить в тюрьму или раскулачить, чтобы воспользоваться их имуществом и должностным положением: "Доносы зачастую писали не просто разложившиеся мерзавцы, но люди, каждый из которых в иных обстоятельствах мог оказаться (и нередко оказывался) хорошим семьянином, храбрым воином, добросовестным работником" [6]⁵.

В подобных ситуациях не бывает статистов, от которых ничего не зависит. Все зависит от всех. Люди "в зависимости от ситуации и собственных установок... могут либо поддерживать и ускорять своей деятельностью осуществление реформ, либо саботировать новые правила, не отвечающие их интересам, либо активно формировать новые, чаще всего нелегитимные, нормы поведения. В условиях затухания целенаправленных реформ именно эта, на первый взгляд, скромная и незаметная деятель-

стр. 93

ность становится главным источником как прогрессивных социальных изменений, так и стихийного развертывания общества в обратную сторону" [7]. В предлагаемой статье мы попытаемся представить на конкретном материале некоторые тенденции сохранения низовой солидарности даже (а, может быть, особенно) в условиях жесткой, агрессивной системы управления на предприятиях.

Отметим, что руководители предприятий, когда они выступают в роли подчиненных, также демонстрируют образцы низовой солидарности. Известно, что при централизованном планировании Госплан и Госснаб прикрепляли к каждому предприятию как поставщиков сырья, материалов и комплектующих, так и потребителей. Если какой-либо завод невыполнял план, он одновременно недопоставлял продукцию предприятиям-потребителям и ставил их в трудное положение. Предполагалось, что пострадавшие подадут на нерадивого поставщика иск в арбитраж и получат возмещение ущерба, а угроза судебных санкций будет поддерживать договорную дисциплину.

На деле механизм не работал. В рамках противостояния вышестоящим органам управления директора предприятий выработали своеобразные правила отношений со смежниками, сводящиеся к простому принципу: "ты прости меня сегодня, а я тебя - завтра". Никто никого не тащил в арбитраж, не требовал санкций и возмещений ущерба: директора не хотели подыгрывать начальству и бить таких же производственников.

Кроме того, "подводя" смежников, легко испортить отношения со всеми деловыми партнерами. Завод получит репутацию склочного предприятия, никто вообще не захочет иметь с ним дело. И другие предприятия приложат все усилия, чтобы их не прикрепляли к нему в качестве поставщиков. Не составляло труда это организовать: "господство поставщика... опирается на известную свободу выбора потребителей на стадии составления плана, когда изготовитель может отказать нежелательному заказчику, прикрываясь превышением общего спроса над централизованной номенклатурой, ссылаясь на "перебор" портфеля заказов" [8]. Сложилась вполне рациональная директорская мораль: "Своих не преследуй! Отбивайся от начальства и помогай другим отбиться. Прощай друг другу".

Выживание в сегодняшней рыночной среде требует от предпринимателей не меньшей "классовой" солидарности, чем от их исторических предшественников - "красных директоров". Опросы бизнесменов показывают, что в ситуации невозвращения долга только 24% опрошенных намерены обратиться в арбитраж (для сравнения - попытаются убедить, уговорить должника 54%), а на практике таких оказывается меньше. Вообще, привлечение государственной структуры для решения своих проблем воспринимается корпоративным сообществом как дурной тон в бизнесе, нарушение неписаных правил, подрывающее партнерские отношения. Особая институциональная среда бизнеса формирует предпосылки предпринимательской солидарности, частокोल проблем на его пути также способствует оформлению понятия "они" как генератора этих проблем и понятия "мы" как ресурса их преодоления [2, с. 10].

В целом стержень управленческих отношений в России - вертикальная связь между начальником и коллективом (так называемой кластерной единицей), и последний, "как правило, наглухо закрыт для своего руководителя". Для сегодняшних рабочих "они" - мастера и начальники участков, для мастеров - начальники цехов, для начальников цехов - дирекция предприятия, для членов дирекции - люди из главка (в нынешних условиях - крупные акционеры и органы государственной власти и управления). "Когда кто-то становится начальником, он принадлежит уже к другому, более высокому уровню, он уже не первый среди равных, а чужой. Он ушел, "ушел на повышение" - так ведь и говорят. Он может быть хорошим, может с вами водку пить и чай, поздравлять с днем рождения, вы можете к нему заходить домой или открывать ногой дверь в кабинет... - он уже чужой, и вы сто раз подумаете, прежде чем рассказать ему реальную ситуацию" [9].

Вот характерный пример. В Ленинграде до реформ существовало объединение "Ленэлектронмаш". Дела шли плохо, и новым генеральным директором назначили

стр. 94

П. И. Радченко, человека весьма решительного. Он начал наводить порядок на производстве, в центр документооборота поставил электронную машину, через которую шли заявки цехов и служб на выполнение работ друг для друга. Если, скажем, инструментальный цех не выполнял заявку механообрабатывающего цеха на поставку инструмента, компьютер немедленно выдавал сведения об этом - заявка есть, а отчета о выполнении нет. Ясно, кто виноват и кого наказывать.

Подобная система позволяла ввести четкую взаимную ответственность служб и подразделений, эффективно стимулировать хорошую работу, пресекать неисполнительность. Механообрабатывающий цех знал, что инструментальный его не подведет, а инструментальный цех мог быть уверен, что если он подал заявку снабженцам на заготовки, они будут точно к указанному сроку. Снабженцы знали: если они сделали заявку транспортному цеху, чтобы второго числа подали грузовик к утру, они его получают. Казалось бы, подразделения должны были только приветствовать новый порядок.

Как бы не так! Они стали искать возможность обойти жесткую систему, смягчить ее действие, подавали друг другу заявки втайне от начальства, посылая их по городской почте и опуская конверты в обычные почтовые ящики. Фактически, создавалась параллельная система обеспечения производства для того, чтобы не подвергать риску наказания не выполнившего заявку смежника.

С "сиюминутной" точки зрения, начальник цеха, посылающий заявку по городской почте, поступает неразумно. У данной заявки меньше шансов на своевременное выполнение. Но - сегодня я спасу начальника-смежника, не выполнившего мою заявку, а завтра меня точно так же "отмажут". Начальники цехов и служб объединились против руководства и в кратчайшие сроки "подпольно" организовали альтернативную, более мягкую систему управления, позволяющую жить и относиться друг к другу "по-человечески".

Радченко с самодеятельной системой боролся - страшал, наказывал, увольнял. В конце концов, по инициативе доведенного до ручки коллектива созвали открытое партийное собрание, на котором люди дружно выразили директору недоверие. Он обвинялся в том, что созданная им технократическая машина управления "противопоставила одно подразделение другому, люди стали заботиться не о том, как помочь друг другу, а как спихнуть свою вину на соседа, и работу развалили". Радченко уволили. Фактически, коллектив не позволил перевести систему управления в мобилизационный режим. Эта эпопея описана в двух статьях в "Правде". Первая статья [10] - хвалебная, о том, как круто Радченко начинал; вторая, ругательная [11], - о его отстранении от должности.

Побочным следствием низовой солидарности в России является практическая невозможность децентрализованного контроля. Подчиненные никогда не будут контролировать друг друга, наоборот, они постараются помочь друг другу обмануть начальство. Поэтому централизованный контрольный аппарат придется сохранять, кроме того, потребуются специальный аппарат, который будет контролировать контролеров, аппарат контроля контролеров над контролерами, и над ними еще более строгий контрольный аппарат и т.д. Никуда от этого не деться. Предприятия в России продолжают укреплять и расширять службы контроля качества⁶.

Для сравнения отметим, что, например, по всему миру на обувных фабриках процедуры межоперационного контроля качества осуществляют рабочие, выполняющие последующие операции. Обувщик, пришивающий верх обуви к подошве, параллельно контролирует качество комплекта кроя верха обуви. Если он заметил, что "предшественник" по технологической цепочке передал бракованную заготовку, то просто не станет пришивать к ней подошву (чтобы не нести ответственности за брак), а сообщит о некондиционной заготовке мастеру. Бракодел будет наказан.

В российской обувной промышленности подобный порядок не прижился. Русский рабочий не станет жаловаться на своего товарища-бракодела, а постарается как-нибудь прикрепить бракованную заготовку к подошве и спихнуть ее по конвейеру.

При-
стр. 95

ходится между первым и вторым рабочим ставить контролера ОТК, а над контролером ОТК - начальника ОТК, который следит, чтоб работники ОТК не сговорились с рабочими. А генеральный директор должен следить, чтобы начальник ОТК не "снюхался" с начальником цеха и т.д. Последовательно деградируя, система контроля качества дошла в начале реформ до введения вневедомственной госприемки - думается, апофеоза бессилия плановой модели хозяйствования в подобных условиях.

Солидарность подчиненных "против" начальства является одним из главных (а нередко и единственным) препятствий на пути перевода системы управления из стабильно-застойного режима функционирования в нестабильно-реформаторский. Приведу два примера из собственной практики.

В 1989 - 1990 гг. в составе группы консультантов я работал на ивановском заводе им. Королева. Средний по размерам завод, производивший оборудование для отделки и окраски тканей, постоянно балансировал на грани невыполнения плана. Рабочие всех трех участков сборочного цеха сознательно срывали график сборки станков, к концу каждого месяца доводя ситуацию до критической. Знали, что в последние дни месяца начальник цеха "приползет к ним на коленях" и от имени директора уговорит работать вечерами и в выходные дни за высокую оплату. Выйдя на работу в субботу-воскресенье, бригады за пару дней легко выполняли весь объем сборочных работ, который никак не могли сделать за две-три предыдущие недели, и за два дня получали более половины месячного заработка. Коллектив цеха фактически шантажировал руководство завода и за счет своего замыкающего положения в производственной цепочке вымогал незаслуженно большой фонд заработной платы.

Директор попросил консультантов решить эту проблему. Мы самоуверенно взялись за дело, не подозревая, какая сила таится в солидарности подчиненных. Первым делом наша группа попыталась перевести цех на подекадное премирование, чтобы заинтересовать бригады в ритмичной работе в течение всего месяца. Месячная производственная программа была равномерно разделена на три части. Однако надежды на относительно небольшие декадные премии не оправдались: в случае аврала сборщики могли получить не только премию, но и все деньги, которые только

сможет найти завод ради спасения плана. Бригады не стали выполнять декадные планы, но, как обычно, их вознаграждали сверхурочными в конце месяца.

Консультанты попробовали развязать конкурентную борьбу между бригадами сборщиков. Та бригада, которая в течение первых двух декад "показывала" больший процент выполнения месячной производственной программы, получала и большую премию. Предлагалось также дополнить ее предоставлением дефицитных в то время товаров - телевизора и холодильника (по одному на бригаду). Рабочие, стиснув зубы, преодолели искушение и еще более зорко следили за тем, чтобы все бригады отставали от графика одинаково.

Чтобы ослабить зависимость руководства завода от нынешнего коллектива цеха, мы попытались нанять штрейкбрехеров и организовать из них новую, конкурирующую смену. Выяснилось, что воспетые коммунистической пропагандой традиции пролетарской солидарности - не пустой звук, по крайней мере, в городе Иваново. Кандидаты в штрейкбрехеры первоначально "клевали" на размер оплаты, но, походив по предприятию и особенно, думается, поговорив со штатными работниками, больше не появлялись. Да и кадровый дефицит в те годы являлся особенно острым. Ничего из этой затеи не вышло.

В конечном итоге, нашлось относительно компромиссное решение. Консультанты создали из коллектива новое арендное предприятие (ему сдали в аренду цеховое оборудование). По договору с заводом оно обязывалось выполнять сборочные работы в соответствии с графиком (под угрозой санкций за его срыв), а в качестве вознаграждения завод выплачивал коллективу примерно ту же сумму, которую бригадам удавалось ежемесячно вымогать у руководства. Но рабочие уже не были заинтересованы в том, чтобы постоянно держать весь завод в напряжении. Работа стала более ритмичной.

стр. 96

Второй пример. Некоторое время назад к руководству Ярославским шинным заводом пришла новая команда управленцев, в частности, я был назначен на должность директора по персоналу и социальным вопросам. До того управленческая система завода находилась в стабильно-застойном состоянии, управляемость была потеряна. Рыночная доля снижалась, накопилась пятимесячная задолженность по зарплате, процветало воровство; почти никто на заводе не работал в полную силу.

Новые руководители за короткий срок смогли ввести серьезные элементы мобилизационного, аварийного стиля работы. На заводе начались массовые увольнения управленцев, ужесточились наказания, одна треть структурных подразделений ликвидировалась. Заводская система по многим параметрам становилась нестабильной. Персонал отчаянно искал возможность снова перейти к спокойному, стабильному режиму работы, изобретая разнообразные способы "приручения" ситуации, вследствие чего темпы перемен вскоре снизились.

Отдел труда и заработной платы (ОТиЗ) находился в моем ведении, и я старался всеми силами ужесточить нормирование так, чтобы цеховые нормировщики (сотрудники ОТиЗ) постоянно повышали нормы выработки и срезали расценки. Каждый месяц за единицу работы рабочие получали все меньше и меньше, и делалось это не только для экономии на заработной плате (доля зарплаты в структуре себестоимости шинного производства невелика). Снижение расценок вынуждало рабочих и руководителей низовых звеньев повышать производительность, чтобы сохранить прежний размер зарплаты.

Острая конкуренция на шинном рынке потребовала срочного снижения себестоимости (в первую очередь, за счет увеличения объема производства, т.к. при росте объемов падает сумма условно-постоянных расходов в расчете на одну шину). Пришлось пойти на традиционные для русского управления меры в их крайней,

"лагерной" форме⁷. В каждом из основных цехов было выделено собственное бюро труда и заработной платы (БТЗ), где работали нормировщики. Объявлялось, что бюро, за данный конкретный квартал снизившее расценки меньше, чем БТЗ других цехов, подвергнется в конце квартала наказанию. В "отстающем" бюро просто сокращалась одна ставка и один нормировщик увольнялся. Внутри каждого бюро нормировщики связывались круговой порукой и поэтому вынужденно сотрудничали в деле повышения норм.

Система со скрипом начала работать. Нормировщики "со слезами на глазах" повышали рабочим нормы выработки и снижали расценки, а директора по персоналу ненавидели и проклинали. За год производительность труда на заводе выросла почти вдвое (на 97,5%), а производство шин (в штуках) в расчете на одного рабочего - на 28,1%.

Но раскрыть и использовать удавалось лишь часть скрытых резервов. Дело в том, что сотрудники ОТиЗ начали лихорадочно искать способы не допустить разрушительной для себя внутренней конкуренции коллектива, сохранить внутреннюю стабильность и спокойный ритм работы. Составлялась очередь, кого увольнять первым, кого - вторым, исходя не из результатов работы, а из того, у кого пенсия выработана, у кого муж хорошо получает, кто может относительно легко устроиться в другом месте. И раз в квартал отдел старался "сдавать" для увольнения по такому человеку. Наш, русский принцип решения сложных социальных и производственных проблем. В общем, ОТиЗ в целом как низовая кластерная ячейка оказывал достойное сопротивление жестокой аварийно-мобилизационной системе управления.

Подобную круговую оборону представлялось возможным прорвать лишь изнутри отдела, с помощью ударников-энтузиастов. Такой потенциальный "стахановец" в отделе был - начальник БТЗ 2-го цеха, женщина - Т. Ю. Она обладала необходимой энергией, большим опытом, высокой квалификацией и отчаянным характером. Почувствовала, что может проявить свои лучшие профессиональные качества, реализовать потенциал, отбросив опостылевшие уравнилельные стереотипы поведения. Т. Ю. решила принять предложенные начальством правила игры и за

месяц разра-
стр. 97

ботала и внедрила новую методику расчета трудоемкости приготовления резиновых смесей, за счет чего сократила 56 ставок. Трудовой подвиг, который следовало достойно вознаградить.

Директору по персоналу в моем лице предстояло, по существующим правилам, на заседании дирекции выбить ей какое-либо серьезное поощрение. Я настаивал на выдаче крупной разовой премии - 10-ти месячных окладов. Это мыслилось как знак для всех остальных. В случае выделения премии событие явилось бы переломным: большинство сотрудников поняло бы, что невыгодно и бессмысленно цепляться за старые стереотипы неконкурентного взаимодействия, что безопаснее и выгоднее соблюдать правила "конкуренции администраторов", свойственные нестабильному состоянию системы управления. Решающий момент! Но директору по персоналу не хватило административных ресурсов для того, чтобы "протащить" необходимое решение. Большая часть дирекции к тому времени не оказывала столь рьяной поддержки аварийно-мобилизационному режиму и отказалась от решения о премировании. Сотрудник пошел против существовавших стереотипов, раскрыл резервы, показал, как можно работать и... не был вознагражден. Фактически, оказался в дураках.

Все в отделе (и не только) сразу поняли, что произошло. И больше никто и никогда в ОТиЗ не "высовывался" и не пытался участвовать в мобилизационных и

подобных мероприятиях. Сама Т. Ю., поняв ошибку, со следующего квартала начала скрывать цеховые резервы снижения трудоемкости (стараясь накопить в цехе "кадровый жирок"), т.е. работать в застойном режиме. Так не удалась попытка перейти на мобилизационный режим на отдельно взятом участке производства; атака на стабильно-застойную систему управления захлебнулась.

* * *

Дуалистичность менталитета русских и русской системы управления [12] в том, что правила поведения, система поведенческих координат, понятия о том, что такое хорошо и что такое плохо, в условиях стабильности и нестабильности существенно отличаются. В первом случае - человек человеку друг, товарищ и брат; все защищают друг друга от начальства. Система управления переходит в нестабильный режим - и реализуется известное "человек человеку волк". Тем не менее, стабильные режимы управления характеризуются существенной инерционностью, в частности, и на производственных предприятиях.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Известен случай, когда Николай I сильно смягчил приговор суда по поводу нарушителей служебной дисциплины, а донесшему на них распорядился повысить жалованье с записью в служебном формуляре, за что именно он получил награду. Трудно было придумать для "ябеды" более страшное и бессрочное наказание [13].

² Именно в России привился обычай сигналами фар предупреждать встречных водителей о том, что на дороге дежурит автоинспекция.

³ Социологи, в течение последних десяти лет изучающие самоидентификацию россиян, фиксируют: наиболее значительное ослабление социальной интеграции приходится на 1993 г. "С 1994 г. происходит постепенное усиление чувства "мы" во всех общностях" [14].

⁴ Есть свидетельства тому, что доносительство развертывалось при Иване Грозном, Борисе Годунове [15], Петре I [16], [17]. Нет необходимости описывать разгул доносительства в период сталинских репрессий.

⁵ Доходило до того, что "...председатель районного народного контроля самолично писала анонимки и самолично потом возглавляла комиссии по их расследованию" [18].

⁶ А торговые сети, не надеясь на внутренний контроль магазинов за работой продавцов, производят тестовые закупки [19].

⁷ В сталинских лагерях существовал т.н. "барак без последнего". Чтобы заставить заключенных быстро выйти из него, объявлялось, что покинувший помещение последним будет застрелен. Заключенные, естественно, бросались к выходу, любой ценой стараясь не опоздать; все правила взаимовыручки немедленно прекращали действовать ("умри ты сегодня, а я завтра").

стр. 98

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Нестеров Ф. Ф.* Связь времен. Опыт исторической публицистики. М.: Молодая гвардия, 1984. С. 117.
2. *Барсукова С. Ю.* Солидарность участников неформальной экономики. На примере стратегий мигрантов и предпринимателей // Социол. исслед. 2002, N 4. С. 3 - 12.
3. *Заславская Т. И., Шабанова М. Л.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социол. исслед. 2002. N 6. С. 3.
4. Эпоха Николая I // Под ред. М. Ф. Гершензона. М.: Образование, 1910. С. 39.
5. *Прохоров А. П., Диунова Е. В.* Верхневолжскшина: инструкция по выживанию. Ярославль: Изд-во "Александр Рутман", 1999. С. 76 - 79.
6. *Гордон Л., Клопов Э.* Тридцатые-сороковые // Знание-сила. 1988, N 3. С. 52.

7. *Заславская Т. И.* Социоструктурный аспект трансформации российского общества // Социол. исслед. 2001, N 8. С. 5.
8. *Бунин П. Г.* Главное - заинтересовать (о трудовом стимулировании). М.: Экономика, 1986. С. 64.
9. *Краснова В.* Спорить с национальным колоритом в бизнесе все равно, что спорить с природой: беседа с М. Делягиным и С. Пятенко // Эксперт. 1995, N 10. С. 34.
10. *Почин С.* Сто вторая задача // Правда, 7 сентября 1986.
11. *Герасимов Н., Демидов А.* Испытание должностью // Правда, 10 августа 1987.
12. *Прохоров А. П.* Русская модель управления. М.: ЗАО "Журнал Эксперт", 2002.
13. Русская военная история в занимательных и поучительных примерах. М.: Книжная палата, 1996. С. 249.
14. *Климова С. Г.* Критерии определения групп "Мы" и "Они" // Социол. исслед. 2002. N 6. С. 83.
15. *Жемайтис С.* Хорошо забытое новое // Знание-сила, 1986, N 4. С. 34.
16. *Яблочков М.* История дворянского сословия в России. СПб., 1876. С. 330.
17. *Романович-Славатинский А.* Дворянство в России от начала XVIII века до отмены крепостного права. СПб, 1870. С. 31.
18. *Баймухаметов С.* Мы за ценой не постоим // Литературная газета, 6 июля 1988.
19. *Гурова Т.* Магазин на ровной части суши // Эксперт. 2000, N 47. С. 37. стр. 99

ГЛАВА 2. ГЕНДЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ

Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления ⁴

Издавна гендерные отношения покоились на экономическом, социальном и политическом превосходстве мужчины. Подобное положение вещей (называемое в науке патриархатом) просматривается наиболее зримо и выпукло. *Патриархат* (от греч. pater - отец и arche - начало, власть; patriarches - глава рода) - форма родовой организации первобытнообщинного строя, система социальных отношений, в которой власть повсеместно (и в публичной, и в частной сферах) принадлежит мужчинам, а женщины занимают подчиненное положение. Монополизация мужчинами власти - в семье, организациях, учреждениях и на предприятиях, в обществе - автоматически влекла за собой монополизацию ими функций управления.

До 1970 г. основная теория гендерной (социально-половой) стратификации имела биологическую основу: различия полов в сфере престижа и власти выводились из врожденных качеств, одно из которых считалось абсолютным: мужчина не мог родить и выкормить ребенка грудью. Индустриализация сравняла функциональную значимость половых различий; неспособность мужчин выкармливать ребенка стала менее значимой с 1910 г., когда технология пастеризации молока позволила кормить детей искусственным способом. Меньшая мускульная сила женщин также становилась не столь важным фактором по мере того, как машины все больше заменяли человеческий труд. Индустриализация поставила под сомнение и различия полов в целом: миф о женщинах, у которых "волос длинный, а ум короткий", долгое время оправдывавший их недопуск в управленческие структуры, был разрушен после распространения обязательного образования. В наши дни женщины формально получили равные с мужчинами права. Общество юридически оформило и узаконило это равенство и всячески стремится закрепить и развить его. Постепенно исчезает главная причина, которая держала женщину в подчинении у мужчины, - экономическая зависимость. Зачастую современная женщина зарабатывает столько же, а то и больше, чем мужчина; муж больше не является основным кормильцем, в этом плане вклад обоих супругов может быть одинаков. Социологические исследования показывают интересную картину: большинство людей во время опросов чаще всего определяют свою семью как семью без главы. Это дало повод демографам ввести новое понятие - "биархат". В отличие от матриархата, когда главенствовала женщина, и патриархата с его абсолютной властью мужчины наступил период эгалитарной (от французского egalite - равенство) семьи, в которой партнеры - муж и жена - равноправны.

И все же структура современного общества до сих пор весьма патриархатна: высокооплачиваемой и престижной работой, как правило, занимаются мужчины. Статистика свидетельствует, что за одинаковую с мужчиной работу женщина получает меньше, причем не только в России, но и в большинстве других стран мира. Доступ к профессиональным занятиям и карьере, неизмеримо возросший для женщин по сравнению с началом XX века, пока еще имеет количественное измерение и зачастую не приводит к необходимым качественным сдвигам. Речь идет не столько о завоевании статусных позиций в иерархических структурах управления производством, сколько о существенном изменении самого его характера. В то же время домашним хозяйством занимается, как правило, женщина; что

стр. 135

⁴ Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления /И.О. Тюрина // Социологические исследования, 2002. №11. С. 135-141.

означает двойную нагрузку. Хотя такое положение дел явно несправедливо, многие привыкли к нему и совершенно не хотят его менять. *Сексизм* (идеология, признающая превосходство мужчин над женщинами) так глубоко укоренен в нашей культуре и сознании, что его никто и не замечает.

Повсеместное распространение демократии поставило на повестку дня вопрос о равенстве полов или т.н. *гендерной симметрии* - состоянии, при котором принцип равных прав и возможностей для женщин и мужчин, в том числе в сфере производства и управления, осуществлен на практике. К сожалению, в российском обществе принцип равенства полов скорее декларируется, нежели выполняется.

В связи с этим представляется актуальной проблема *полового (или гендерного) разделения труда*, под которым будем понимать распределение занятий между женщинами и мужчинами, базирующееся на традициях и обычаях, формально или неформально закрепленных в практике и сознании людей, т.е. институционализированных. Гендерное разделение труда сохраняет за собой прочные позиции: во всем мире каждая отрасль характеризуется доминированием либо женщин, либо мужчин. Редко где можно встретить равное участие представителей обоих полов. Даже в высокой степени урбанизированных странах существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии (например, женщины преобладают в составе младшего медицинского персонала). Устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям называется в научной литературе *гендерной профессиональной сегрегацией (или профессиональной сегрегацией по признаку пола)*. Именно она способствует, в частности, замыканию женщин в "трудовых гетто" - низкооплачиваемых профессиях и отраслях. Высокий уровень сегрегации считается значимым фактором диспропорций в уровне оплаты труда мужчин и женщин, в карьерных возможностях, и, как следствие, - в неравенстве возможностей полов в сфере занятости в целом. Таким образом, анализ гендерных аспектов занятости важен как с точки зрения социальной справедливости, так и со стороны повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Гендерная сегрегация на рынке труда имеет глубокие корни в разделении труда между полами - как в современных обществах, так и в обществах прошлого. Сегрегация проявляется внутри и между фирмами, областями занятости и отраслями. Различают две составляющие профессиональной сегрегации: горизонтальную и вертикальную. Под *горизонтальной профессиональной сегрегацией* понимают неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиям; под *вертикальной* - неравномерное распределение по *должностной иерархии*. Максимально высокий уровень горизонтальной сегрегации соответствует ситуации, когда отрасли и профессии строго подразделяются на "мужские" и "женские". Противоположным по смыслу выступает понятие *"интегрированной занятости"*, подразумевающее такую структуру занятости, когда в каждой отрасли, профессии или должностном уровне доля мужчин и женщин соответствует их удельному весу в общей численности занятых. Отметим, что высокий уровень гендерной сегрегации встречается в обществе гораздо чаще, чем высокая интеграция.

Остановимся на характеристике **горизонтальной сегрегации**. Она представляет собой обобщающее понятие, охватывающее несколько более частных измерений сегрегации, а именно: отраслевую (распределение мужчин и женщин между отраслями экономики); профессиональную (их распределение по профессиям); межфирменную (распределение мужчин и женщин между фирмами различного размера и статуса); межсекторную (распределение мужчин и женщин между частным и государственным секторами экономики) [1, с. 139]. Горизонтальная сегрегация по полу обладает такими

свойствами, как инерционность и способность к самоподдержанию: одним из важнейших механизмов ее воспроизводства выступает дискриминация по признаку пола, способствующая сохранению традиционного "тендерного портрета" профессий и отраслей.

Применительно к сфере занятости *дискриминация по половому признаку* означает, что к "отдельным работникам, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они представляют разные социально-демографические группы" [1, с. 127]. Дискриминация по полу на рынке труда широко известна как за рубежом, так и в нашей стране. О ней пишут, ее обсуждают и осуждают, но практически ничего не делают для устранения. Всякий раз против ее уничтожения находятся веские аргументы: кто будет воспитывать детей и заниматься домашним хозяйством, если женщины на равных с мужчинами станут заниматься бизнесом

стр. 136

и управлением, и т.д. *Сторонники традиционного подхода* призывают вернуться к "нормальному" разделению труда между полами, отправив более слабых и менее эффективных в профессионально-трудовом плане, с их точки зрения, женщин домой под лозунгом их "естественного предназначения" и возложив функцию кормильца целиком на мужчину. Традиционалистам противостоят так называемые *эгалитаристы*, призывающие к реформированию социальной политики на основе действительного равенства возможностей для всех работающих - как мужчин, так и женщин.

Различают несколько видов дискриминации: в оплате труда, при найме на работу, при сокращении персонала, при продвижении в должности, в повышении квалификации. В современной науке выделяются следующие три базовых подхода, объясняющих происхождение и сущность явления дискриминации.

Дискриминация на уровне предпочтений (дискриминация женщин со стороны работодателя, потребителя либо коллег). Дискриминация со стороны работодателей была рассмотрена в общих чертах Г. Беккером [2], который предположил, что часть их имеет предубеждение против найма на работу тех или иных групп работников (в данном случае - женщин). Дискриминация со стороны потребителя обычно возникает там, где последний предпочитает быть обслуженным, например, только женщинами или только мужчинами. Со стороны работников дискриминация возникает в тех случаях, когда некоторые из них избегают вступать в трудовые отношения с представителями иного пола (например, когда мужчины отказываются поступать на работу в организацию, где женщины заняты на престижных должностях).

Статистическая дискриминация (суть этого типа дискриминации состоит в том, что, принимая решение о найме, работодатель пытается угадать вероятную производительность кандидатов на должность по некоторым косвенным признакам - образование, опыт, пол, возраст, результаты тестов и т.п.). Если работодатель считает, что женщины - худшие работники, чем мужчины, то он будет систематически отдавать предпочтение мужчинам, независимо от индивидуальных профессиональных и семейных характеристик конкретного кандидата. Таким образом, конкретный работник оценивается исходя из критериев, которые сформированы для той группы, представителем которой он является. Например, предполагается, что для мужчин наиболее подходящими являются такие виды деятельности, как работа с людьми, связанная с принятием решений, интеллектуальная работа, а также связанная с повышенными физическими нагрузками. Для женщин - работа с бумагами, требующая повышенного внимания и терпения, чисто исполнительская работа, а также не требующая высокой квалификации и образования [1, с. 132].

Дискриминация, обусловленная монопольной структурой рынка труда. Этот подход акцентирует внимание на том обстоятельстве, что дискриминация существует и

сохраняется потому, что приносит прибыли тем, кто ее осуществляет. Дискриминация женщин на рынке труда проявляется в различных формах. Во-первых, гендерное неравенство продолжает сохраняться в таких сферах, как профессиональная подготовка и переподготовка кадров, доступ к производственным ресурсам (т.е. деньгам) и контролю над ними; женщины не опираются на инфраструктуру, необходимую им для того, чтобы они могли на практике воспользоваться предложениями формального рынка труда, и продолжают сталкиваться с дискриминацией при найме. Во-вторых, гендерная сегрегация все еще один из главных факторов, препятствующих гибкости рынка труда и порождающих неравенство при реализации спроса: рабочие места мужчин и женщин по-разному оцениваются и оплачиваются; женщины по-прежнему сталкиваются с трудностями и препятствиями на пути к профессиональной мобильности. Практически во всех странах мира четко выявляется тенденция к концентрации женщин в отраслях и профессиях с наименее высоким уровнем оплаты труда. В-третьих, оказавшись безработными, женщины обычно сталкиваются с большими, чем мужчины, трудностями при получении доступа к различным программам помощи.

Хотя общая картина гендерной горизонтальной сегрегации не подвержена резким колебаниям, с течением времени происходит определенное перераспределение мужчин и женщин между профессиями, отраслями, обусловленное культурно-идеологическими (например, изменение культурных стереотипов относительно мужской и женской занятости), социально-экономическими (например, изменение экономической конъюнктуры в тех или иных отраслях и профессиях, и, соответственно, - уровня безработицы и оплаты труда в них), технологическими (относительное снижение квалификации и рутинизация работ в том или ином виде деятельности) и прочими факторами.

Теперь рассмотрим **вертикальную сегрегацию**, которая отражает различия в *должност-*
стр. 137

ном положении мужчин и женщин. В большинстве случаев, говоря о вертикальной сегрегации, мы имеем в виду низкую доступность для женщин престижных профессий и должностей в сфере *бизнеса и управления*, связанных с ответственностью и принятием решений. Как и горизонтальная, вертикальная сегрегация может рассматриваться на нескольких уровнях: отдельной организации; отрасли экономики; экономики в целом; отдельной профессиональной группы или категории работников.

Для России сегодня характерно исключительно низкое представительство женщин на уровне принятия решений как в государственном, так и в негосударственном секторах занятости. Среди высших государственных служащих женщины составляют всего 5,7%, тогда как в категории старших их насчитывается практически половина - 49,9%, а в категории младших - свыше 80%. Аналогичным образом выглядит гендерная "пирамида власти" и в негосударственном секторе: в 1995 г. среди владельцев и управляющих 125 крупных московских компаний было всего лишь две женщины, а среди 138 представителей бизнес-элиты - только 11 женщин (8%) [3, с. 150]. В целом тенденции в сфере должностной структуры занятости женщин таковы: чем выше должностная ступень, тем ниже доля женщин в общем числе занятых на ней.

Для описания подобных явлений нередко используется термин "стеклянный потолок" [6, с. 228], введенный в начале 1980-х гг. и отражающий тот факт, что, несмотря на формально равные возможности для обоих полов, существует множество неформальных, "невидимых" барьеров, препятствующих продвижению женщин по ступеням должностной иерархии. Сегодня природа и характер "стеклянного потолка" изменились: в большинстве случаев современные женщины, хотя и не устраняются открыто от занятия руководящих должностей, получают в компаниях посты, имеющие лишь видимость власти и престижа. Так, американские исследователи используют

указанный термин для описания ситуации, складывающейся в юридических фирмах, академической медицине, а также в крупных корпорациях, где продвижение женщин на высшие ступени управленческой структуры тормозится методами скрытой дискриминации.

Очевидно, что современные мужчины имеют гораздо больше возможностей формировать свою трудовую карьеру, чем женщины, у которых она (карьера) по-прежнему определяется вынужденными факторами, в том числе не связанными напрямую со структурой рынка труда. И, тем не менее, женщины продолжают наступать в сфере занятости, к тому же подчас в самых интеллектуальных и престижных ее секторах и, прежде всего, в управлении и предпринимательстве. По наблюдениям западных специалистов [5, с. 1-11], особенно активным это наступление стало в последние 20 лет. В качестве доказательства они упоминают США, где численность работающих женщин составляла к 1990-м годам 51% занятых, в то время как в недалеком прошлом она не превышала 30-40%. Причем наиболее активно женщины вторгаются в юриспруденцию, медицину и инжиниринг. Рекордным явилось проникновение женщин в американский бизнес, где резко возросло число созданных ими предприятий: на рубеже 1990-х годов им принадлежало 4 млн. из 13 млн. мелких предприятий общей стоимостью 50 млн. долларов.

Вместе с тем, за пределами США женщинам принадлежит всего 1% руководящих должностей в 1000 крупнейших корпорациях [6, с. 45]. Так, в Англии женщины, хотя и составляют 40% занятых, занимают лишь 10% постов менеджеров [7, с. 62]. Несмотря на активное вхождение женщин в менеджерскую деятельность, среди них пока невелико число управляющих не только высшего, но и среднего уровня. Женщины составляют все еще малую часть предпринимателей: их возможности ограничивают недостаточное образование, профессиональная подготовка и доступ к кредитам. Исключение составляет семейный бизнес, где владелицы малых предприятий становятся все более заметным явлением.

Активное проникновение женщин в предпринимательскую деятельность наблюдается в последнее десятилетие и в России. При этом положение россиянок оказывается в каком-то смысле даже более выгодным, чем их коллег на Западе, где бизнес считался (да и считается) "мужским заповедником". Подобное положение дел объясняется тем, что в Советском Союзе была специальная квота на присутствие женщин в органах власти: в период строительства социализма в партийных документах был провозглашен курс на равноправное участие женщин и мужчин в управлении, в том числе и производством. Российская специфика состоит в том, что женщины и мужчины начали заниматься бизнесом одновременно. С началом перестройки у нас были компетентные руководители - как мужчины, так и женщины, имевшие опыт управленческой деятельности, одинаково высокий уровень образования и, главное, образцы для подражания: руководители своего пола.

стр. 138

Поэтому у мужчин и женщин оказались во многом равные стартовые позиции, и тот факт, что женщины активно занимаются управлением, никого не удивляет.

Результаты, полученные в ходе социологических исследований в России, подтверждают наметившийся рост доли женщин-предпринимателей в общей численности предпринимательского слоя [8]. По данным исследования 1996 г., женщины составили одну пятую часть слоя собственников предприятий и фирм, а также лиц, профессионально занятых бизнесом. Как правило, женщинам принадлежат мелкие предприятия, 20% женщин-предпринимательниц заняты производственным бизнесом. 40% обследованных женщин могут быть отнесены к категории "полупредпринимателей", сочетающих собственное дело с работой по найму. Вместе с тем, проникновение женщин в крупный российский бизнес не носит пока массового характера: несмотря на позитивные

тенденции, женское предпринимательство продолжает испытывать определенные трудности, часть которых связана с социально-экономическими факторами, а часть - с феноменом культурной инерции, сохраняющей патриархальные стереотипы [9, с. 28]. По мнению А. Чириковой, становление женского предпринимательства в России можно назвать процессом, который формируется "снизу":

государство декларирует, но не помогает "слабому полу". Массовому притоку женщин в бизнес мешают не только власти, но и не изжитые предрассудки женского менталитета, вечная готовность быть на вторых ролях.

Складывается парадоксальная ситуация. С одной стороны, подавляющая часть женщин не желает исполнять роль исключительно "профессиональной домохозяйки, воспитателя в семье" и нигде не работать. Особенно категорическую позицию занимают те, кто имеет высшее или среднее специальное образование. Они не только стремятся быть "на людях", общаться с коллегами по работе, но также иметь собственные деньги, быть экономически независимыми от мужей. И это понятно: в случае развода больше всего страдает женщина, всю жизнь положившая на семью и не успевшая сделать приличной карьеры. К тому же дети, которые чаще всего остаются с матерью, постоянно нуждаются в материальной поддержке.

С другой стороны, карьера занимает у россиянок лишь пятую позицию на шкале представлений о счастье [10]. Согласно данным опросов, проведенных О. Здравомысловой, лишь 11,9% хотели бы занимать руководящую должность, тогда как свыше 70% высказались категорически против [11, с.114]. Сходная картина наблюдается и в западных странах: в личностном плане высокий уровень профессиональной компетентности оказывается для женщины скорее отрицательным, нежели положительным фактором, поскольку опровергает сложившиеся социальные стереотипы [9, с. 32]. Подобное положение вещей существенно замедляет массовое вхождение женщин в бизнес: сегодня женское лидерство зачастую воспринимается как нечто вынужденное и не требующее поддержки и развития.

Традиционно при обсуждении потенциала и психологических задатков мужского и женского лидерства ученые сходятся во мнении, что представительницы женского пола имеют меньше шансов проявить себя в лидерской позиции по сравнению с мужчинами. В качестве примера приводятся результаты, полученные в ходе серьезных исследований в различных областях знаний: более низкий уровень притязаний женщин в их устремленности к успеху, их склонность приписывать удачное решение сложных задач воле случая или везению, выбирать более простые и легкодостижимые цели и проявлять меньшую настойчивость в их достижении. Безусловно признавая различия между мужчинами и женщинами в лидерских возможностях, стоит, на наш взгляд, подчеркнуть что они никоим образом не являются фактором, полностью закрывающим для представительниц "слабого пола" возможность лидировать в бизнесе или политике. Наличие подобных различий лишь подтверждает необходимость поиска женщинами тех моделей лидерства, которые разрушают гендерные стереотипы и обеспечивают успех начатого дела.

Факторы риска, с которыми приходится справляться женщине, решившей занять лидирующую позицию, чрезвычайно многообразны. Подобная ситуация объясняется, в частности, тем огромным сопротивлением, которое в ряде случаев оказывается женщине-руководителю со стороны персонала, прежде всего - со стороны мужчин, которыми она руководит. Описаны даже случаи, когда мужчины-подчиненные кооперировались с мужчинами-руководителями и провоцировали женщин-начальниц на несанкционированные действия, дабы добиться их профессиональной дискредитации. Кроме того, на пути к достижению профессиональной карьеры женщина подвергается влиянию так называемых "внутренних барьеров": страха лидерства (зачастую женщины боятся преуспеть в бизнесе или политике, потому что предчувствуют негативную оценку

со стороны мужчин), чувства неуверенности в себе, низкой самооценки, отсутствия примера, недостатков в образовании и т.д.

стр. 139

Специалисты в области психологии менеджмента (Дж. Виткин, С. Картер, М. Хеннинг, А. Жарден) отмечают следующие причины, препятствующие женщине достигать успехов в лидерстве: женщины в среднем гораздо позже мужчин начинают заботиться о личной карьере, являются ярко выраженными носителями исполнительской психологии и как таковые утрачивают инициативность, независимость, решительность и самостоятельность; они более эмоциональны и хуже умеют управлять собой; женщины менее склонны к риску: сомнения и боязнь заставляют их перестраховываться и откладывать не терпящие отлагательства решения; они чаще прибегают к так называемым "комбинированным стратегиям" жизненного пути, при которых работе отводится столь же существенная роль, как и семье и т.п. [9, с. 37-41].

Несмотря на то, что вышеперечисленные трудности формируют установку на признание меньших возможностей женщин как лидеров организаций по сравнению с мужчинами, опыт развития женского предпринимательства и реальная практика повседневной жизни демонстрируют, что женщины, взявшие на себя "бремя лидерства", как правило, справляются с ним. Таким образом, социально-психологические ограничения для вхождения женщин в бизнес не могут быть отнесены к "неизменяемым факторам": эффективные модели делового поведения могут формироваться непосредственно в ходе реализации задач. Дж. Розенер (Школа менеджеров при Университете штата Калифорния) исследовала особенности стиля женского управления фирмой и пришла к выводу, что, если первые женщины-управляющие принимали правила поведения, характерные для мужчин, и это приводило их к успеху, то женщины-руководительницы второй волны достигали успеха, создавая и разрабатывая свой "специфически женский" стиль управления [11, с. 74-85].

Исследование, проведенное Международным женским форумом [7, с. 39], показало, что между мужскими и женскими стилями управления имеются свои различия и совпадения. В частности, серьезные расхождения кроются в оценках, которые женщины и мужчины дают своей руководящей роли. Мужчины рассматривают свою деятельность как серию сделок с подчиненными: выдачу вознаграждения за удачно выполненную работу или применение наказания за ее неадекватное исполнение. Женщины-руководители считают, что в основе их стиля руководства лежит превращение интересов подчиненных в общеорганизационные цели рабочего коллектива: они в большей степени, чем мужчины, стимулируют участие сотрудников в общем деле, охотнее делятся информацией и т.п. Именно это, по мнению женщин-руководителей, побуждает сотрудников чувствовать себя частью организации и вовлекаться в активное обсуждение проблем, стоящих на пути достижения целей компании. Моральная поддержка подчиненных и их поощрение считаются основными характеристиками женского менеджмента.

Особо стоит отметить тот факт, что постепенно исследователи уходят от идеи маскулинных и феминных черт и их влияния на модели лидерского поведения, принимают новую системную модель полового поведения, которая получила название "андрогинной" теории. Согласно ей, андрогинными являются индивиды, имеющие высокие показатели и по шкале феминности, и по шкале маскулинности, что позволяет им менее жестко придерживаться полоролевых норм, свободнее переходить от традиционно женских занятий к мужским и т.п. Таким образом, при выборе стиля руководства и женщины, и мужчины демонстрируют достаточно вариативные модели деловых стратегий, которые опираются не на полоролевые особенности, а на требования эффективности. При этом декларируется необходимость поиска моделей сочетания мужского и женского типов лидерства в управлении фирмой.

Сопоставление данных, полученных при анализе эффективности руководства, осуществляемого мужчинами и женщинами, дает любопытную картину. При сравнении успешности по шести позициям мужчина более "эффективен" при постановке целей организации и по параметру лидерских качеств. С другой стороны, женщина "эффективнее" в сфере мотивации персонала, коммуникации и при принятии решений - она с большей пользой использует знания и потенциал сотрудников для анализа альтернатив. Что касается контроля, то мужчины и женщины реализуют его одинаково успешно. Вывод напрашивается однозначный: потенциалы преимуществ мужчин и женщин-руководителей дополняют друг друга. Оптимальная, с точки зрения эффективности, демографическая структура организации предусматривает одинаковое количество женщин и мужчин на всех уровнях управления. Этот факт находит косвенное подтверждение в анализе успешности работы компаний на новых бурно развивающихся рынках, где еще не сформированы правила игры и не поделена целевая аудитория.

стр. 140

Специалисты полагают, что женщины способны управлять компаниями любого уровня в том случае, если они приобрели необходимые для этого знания и умения. К числу важнейших из них относятся: умение подать себя, создать свой имидж, убедительно и грамотно представлять собственные идеи, окружать себя соответствующими людьми и управлять личным временем, правильно организуя приоритеты [13]. Западные исследователи относят к необходимым для занятия женщинами лидирующих позиций в бизнесе условиям и соответствующий образовательный уровень. Вообще облегчение доступа к образованию для женщин, не имевших такой возможности, и повышение их конкурентоспособности считаются основополагающими требованиями для расширения участия их в деловой жизни.

Примечательно, что значительная часть гендерных исследований посвящена изучению механизмов карьерного роста и особенностей жизненного пути женщин-управленцев. Так, Г. Саймонс, исследуя карьеру женщин в области управления во Франции и Канаде, предлагает собственную модель достижения успеха в бизнесе в зависимости от разных "историй" вхождения в него [14, с. 61-75]. Он подразделяет "деловых женщин" на две категории - управляющие и предприниматели, каждая из которых состоит из двух групп: женщины, делающие карьеру самостоятельно, и профессиональные менеджеры. Предприниматели разделяются соответственно на наследников и основателей фирм. Между этими категориями женщин существуют известные различия в достижении карьерных целей (подробнее см.: [9, с. 44-45]).

В России женщины, как правило, редко имеют профессиональное образование в области менеджмента: каналы рекрутирования их в бизнес остаются весьма разнообразными и, как правило, отражают достаточно стихийный процесс становления российского предпринимательства вообще, женского - в частности. По оценкам российских аналитиков, женщины приходят в бизнес из науки и образования (28%), здравоохранения (17%), сферы обслуживания (14%). До 54% из них занимали в свое время руководящие посты, подавляющее большинство остальных работали в качестве специалистов [15, с. 110]. Это позволяет сделать вывод, что успешному занятию предпринимательством, несомненно, способствует опыт управленческой работы. Несмотря на то, что развитие женского предпринимательства в нашей стране довольно плохо контролируется и учитывается, *с определенностью можно утверждать следующее*: постепенное наступление "мягкого" менеджмента в сферу предпринимательства России открывает новые возможности экономического развития. Опыт представительниц женской бизнес-элиты подтверждает наличие необходимого социально-психологического потенциала и готовность женщин участвовать в управленческой деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. *О.А. Ворониной*. М.: МЦГИ, 2001.
2. *Becker G.* The Economics of Discrimination. 2nd ed. Chicago, University of Chicago Press, 1971.
3. *Римашевская Н.* Гендерные аспекты социально-экономической трансформации в России // Социальные последствия рыночных реформ в России. М., 1997.
4. *Дедерихс М.Р.* Хиллари Клинтон и власть женщин / Пер. с нем. М.: ЦСЭИ, 1995.
5. *Rossmann M.* Breaking down barriers: Nine stories // *Rossmann M.* The international businesswoman of the 1990s. A guide to success in the global market-place. Women in business: A world of opportunity. N.Y. etc., 1990.
6. Учет гендерных факторов в процессе принятия экономических решений // Хроника ООН, ноябрь 1995. Т. XXXVI. N 2.
7. Женщины в бизнесе. М.: ИНИОН РАН, 1993.
8. Конференция "Мужчина и женщина: меняющиеся роли и образы". 14-16 октября 1997. М., 1997.
9. *Чурикова А.Е.* Женщина во главе фирмы. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.
10. *Силласте Г.Г.* Социогендерные отношения в период социальной трансформации России // Социологические исследования. 1994. N 3.
11. *Бабаева Л.В.* Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь // Российский общественный научный фонд. Научные доклады 34. М., 1996.
12. *Rosener J.B.* Ways Women lead // *Haward business rev.* Boston, 1990. V. 68. N 6.
13. *Мишель-Альдер Э.* Стиль женского руководства. Лекция. Высшая коммерческая школа МВЭС. М., 1991.
14. *Symons G.* Women's occupational carriers in business: Managers a. Entrepreneurs in France a. Canada.
15. *Роцин С., Роцина Я.* Мужчины, женщины и предпринимательство // Человек и труд. 1994. N 2. стр. 141

Суковатая В.А. Бизнес-леди: мифы и реальность⁵

Феномен постсоветского предпринимательства уже нашел своего российского [1] и украинского [2] исследователя. Однако проблемы участия женщин в бизнесе в Украине мало исследованы, в отличие, например, от анализа "женской безработицы" или "бедности" [3]. Формирование среднего класса как условие стабилизации общества невозможно представить без участия женщин. В этом отношении назрела необходимость моральной легитимации женской деловой активности. Это предполагает наличие или создание нарративов, прецедентность которых позволит репрезентировать феминность во взаимосвязи с профессиональным, социальным, семейным статусом.

Однако стереотипы, навязываемые сегодня средствами массовой информации, воспроизводят традиционную патриархальную мифологию о мужчине в роли "ковбоя-мачо" и женщине, занимающей традиционный локус "жертвы", "страдания". Деловая активность воспевается в образах сексуальных мужчин-героев, ведущих войну "со всеми против всех" в экстремальных, полных риска условиях, в то время как "бизнес-леди" на экране, в прессе, а, следовательно, и в общественном дискурсе повезло значительно меньше: она лишена харизмы. Женщины чаще появляются в рекламных роликах в образах экономных домохозяек, в сюжетах о безработице, социальной незащищенности, бедности.

⁵ Суковатая В.А. Бизнес-леди: мифы и реальность / В.А. Суковатая // Социологические исследования, 2002. № 11. С. 69-77.

Если успехи мужчины приписываются его способностям, то достижения представительниц прекрасного пола трактуются как случайность или как результат чрезмерных усилий [4, с. 112]. По количеству упоминаний со стороны прессы лидируют "актрисы, проститутки и жертвы криминала...", затем с большим отрывом идут "жены", за ними - "униженные и оскорбленные"... , значительно меньшим вниманием пользуются деловые леди..., на последнем месте находятся женщины, проявляющие себя в науке и общественной деятельности" [5, с. 289]. Конечно, это вовсе не означает, что все постсоветское общество состоит исключительно из актрис и проституток. Однако именно масс-медиа не только отражают заинтересованность общества в освещении той или иной сферы, но и инспирируют заказ.

Все чаще повторяемый призыв вернуть женщин к домашнему очагу и "природному предназначению" можно считать началом постсоветского домостроя, следствием определенной гендерной метаполитики. Согласно ряду данных [6] к категории "обеспеченных" мужчин, т.е. способных содержать детей и неработающую жену, в Украине себя относит только 2 % населения! Вряд ли средняя украинка должна рассчитывать на "мужа-миллионера", куда надежнее - на собственные силы.

В течение многих столетий женская "успешность" понималась однозначно: брак был единственным способом заявить о себе. В советском прошлом общественное мнение легитимировало "женский карьеризм" только как компенсацию несложившейся личной жизни, "сексуальной необслуженности" (термин из лексикона М. Арбатовой). В этом советского зрителя убеждали как стратегия масс-медийной культуры (например, кино, публицистика, романы), так и конструирование властью жизненных сценариев тех женщин, которые "проникли" в эту власть, в ее высшие эшелоны. Примером такого рода может служить феномен Екатерины Фурцевой.

стр. 69

*СУКОВАТАЯ Виктория Анатольевна - кандидат философских наук, доцент
Харьковского национального университета.*

Киногероини советского периода никогда не пытались превзойти мужчину ни в профессии, ни в личных, творческих талантах; их образы воспроизводили и фиксировали в сознании масс архетип трудового энтузиазма ("Свинарка и пастух"), асексуального (монашеского?) подвижничества ("Весна на Заречной улице"), гиперромантического безрассудства ("Ирония судьбы"), безответной жертвенности ("Полеты во сне и наяву") на фоне абсолютного безразличия к своей профессиональной карьере, ко всему, кроме Любви (как правило, неудачной). Было ли это "государственным заказом"? Безусловно, ибо если на телеэкране и появлялись самоуверенные, напористые, честолюбивые героини, то их профессиональная компетентность перекрывалась комедийностью ("Полосатый рейс", "Ищите женщину") или стремлением выйти замуж и "любовным страданием" вокруг мужчины ("Веселые ребята"). Типичная "деловая женщина" того периода - "мырма" из "Служебного романа": сухарь, трудоголик, невестребованная сексуально, абсолютно не привлекательная внешне, исключительно существо "третьего пола".

Единственным путем для "карьеристки" завоевать зрительские симпатии было... влюбиться! Отбросить независимость и неприступность и показать, что она просто "баба", а вовсе не "конкурент". Причем на роль партнера принято было "делегировать" социально наиболее неблагополучного, уязвимого и абсолютно не честолюбивого героя ("Москва слезам не верит", "Служебный роман"). Видимо, быть и деловой, и красивой, и любимой, и богатой слишком много; более высокий общественный статус женщины многими мужчинами воспринимался как личное оскорбление или катастрофа.

Предвзятое отношение к сильным, деловым женщинам сохранилось и в постсоветский период. Только два фильма выпадают, на наш взгляд, из советской традиции - "Весна" (Г. Александров, 1947) и "Бедная Саша" (Г. Кеосаян, 1997). В первой

ленте именно не типично женские самоуверенность и натиск профессора Никитиной не только помогли получить ангажемент в кино, но и вызвали интерес главного героя, увидевшего Личность, равную ему по глубине увлеченности и таланту.

Героиня другого фильма напоминает, на первый взгляд, ранимых в личной жизни "карьеристок поневоле" из фильмов "Москва слезам не верит" и "Самая обаятельная и привлекательная". Но эта женщина вовсе не так уж и беззащитна: сверхчестолюбивая, привыкшая диктовать условия, она готова бороться и победить любым путем, но в то же время умеет быть благородной. Дилемма "мать" или "начальница" не превращается для нее во внутренний конфликт, она уверена в своем праве на счастье. Сексапильной делает ее не мушка на подбородке, не слабость и жертвенность, а независимость, амбиции, деловой прагматизм и "философия успешности". В образе "сильной женщины" романтизируется новая концепция женственности и красоты, воплощающая феминистские идеалы конца 90-х, адаптированные к славянской традиции. Но, к сожалению, такие фильмы единичны.

Рассмотрим основные существующие анти-феминистские мифы.

Миф 1: "Бизнес - неженское дело". Свойства характера и стиль поведения, необходимые для успеха в бизнесе, не совместимы с выполнением функций жены и матери. Принято считать, что к успеху ведет только одна, гипермаскулинная стратегия, заключающаяся в бинарной ультимативности "или- или" (или ты победитель, или ты побежденный). При этом отвергается сама возможность любой иной, кроме агрессивно-конкурентной, модели предпринимательства. Заметим, что на Западе гораздо более эффективными показали себя длительные и взаимовыгодные отношения в рамках формулы "и-и". Деконструкцию мифологемы о том, что "бизнес - грязное дело", и потому женщине "лучше им не заниматься" (кстати, чрезвычайно широко внедренной и в умы молодежи, о чем свидетельствуют опросы студентов, проведенные автором), следует начать с вопроса: для кого лучше? Для патриархатной власти, нейтрализующей потенциальных конкуренток, или для женщин, теряющих шанс достичь экономического процветания?

Миф 2 - "медико-биологический", согласно которому, вступая в конкурентную борьбу, женщина идет против своего "природного" предназначения, и, как следствие, ее здоровье ухудшается, способности к зачатию, вынашиванию и рождению детей падают. Эта теория, чрезвычайно популярная среди врачей (особенно гинекологов), восходит к идее "карательно-регламентирующей" медицины, предмета исследования Мишеля Фуко [7]. "Воспроизводство населения" признается гражданским долгом (подобно присяге на верность родине), а не результатом осознанного выбора личности, что сводит все женское исключительно к биоидному. Продолжая линию М. Фуко, Т. Клименкова указывает на разницу в составлении медицинских опросников. Например, женские жалобы чаще трактуются как

стр. 70

"психосоматические", в то время как мужским уделяется большее внимание [8, с. 27]. Диагностические критерии истерии, психоневрологических нарушений включают вопросы, присущие только или в основном женщинам (количество родов и абортов, нарушения менструального цикла), но у больной никогда не спрашивается, не вызвана ли депрессия тем, что ее "обошли" при повышении. Однако, чем меньше специфических женских критериев включается в диагностический набор, тем больше выявляется мужчин, больных истерией и другими "женскими" психоневротическими расстройствами. При этом тот факт, что постоянный стресс, эмоциональные срывы, депрессии и т.п. приводят к снижению потенции и способности к оплодотворению, в медицинском дискурсе либо не получает освещения вовсе, либо снисходительно "оправдывается".

Миф 3 - "художественно-публицистический", исходит из свойственного еще разночинцам и воплощенного И.С. Тургеневым в образе Кукшиной ("Отцы и дети")

иронического скепсиса по поводу "дам-эмансипе": активная деятельность лишает женщину ее "женственности", сексуальной привлекательности. Напомним в связи с этим тезис Мари Дали о том, что в патриархальном обществе "женственность" формируется через "садо-мазохистский ритуал", включающий ряд "дисциплинирующих" мер, калечащих женщину не только морально, но и физически (индийский ритуал сати, африканская клиторотомия и т.д.) В традиционном обществе языком, репрезентирующим женственность, часто становится "дискурс жертвы" [9].

Миф 4 - "психологический" - основан на опасении, что женщина, став экономически независимой, повысит свои требования к избраннику. Утверждение о том, что женщиной в бизнесе движут исключительно эгоизм и тщеславие - откровенно дискриминационное. Даже если опустить фактическую несостоятельность этого тезиса (часто в бизнес женщина приходит вынужденно, от финансовой безысходности), то критику вызывает стремление зафиксировать уровень требований к мужчине, при постоянном повышении планки для предполагаемой избранницы. Сама асимметрия привилегий, оправдывающая и даже культивирующая "мужской" эгоизм и осуждающая "женский", еще раз подтверждает тот факт, что слабое развитие женского предпринимательства обусловлено не столько экономическими, сколько "гендерно-политическими" причинами - принципом распределения власти в обществе.

Миф 5 - "эгоизм и самопожертвование", повторяет существующую еще с советских времен идею о противостоянии сфер семьи и работы и необходимости выбора между ними. Мужчине подобные ультиматумы никогда не ставились. Для представительниц же прекрасного пола спектр социальных ролей сведен к двум - либо "мать" (жена, любовница), либо "товарищ" (начальница, сотрудница). Маскулинная культура стремится сформировать у женщины комплекс вины в том случае, если в центр своего жизненного пространства она, паче чаяния, захочет поставить не фрейдовскую "зависть к Фаллосу", а... саму себя!

Миф 6 - "эвристический", утверждает, что женщина от природы не способна к принятию быстрых решений в экстремальных ситуациях, что якобы неизбежно в сфере бизнеса. Тем самым делается попытка гендеризации профессий (и доходов!) через романтизацию предпринимательства как "военной", а значит - маскулинной формы деятельности, противопоставляемой якобы "мирному" труду служащих по найму. Общество приемлет в роли "покорителя стихии" только мужчину. Однако при сопоставлении эвристических тактик мужчин и женщин-руководителей было выявлено, что процесс принятия решения у последних более "полифоничный", т.к. они чаще мужчин включают в собственные суждения другие точки зрения, учитывают мысли и чувства окружающих людей, в том числе и подчиненных [10]. Женское, "медленное" решение, может оказаться менее травматичным для участников ситуации и эффективным в течение более длительного времени.

Что касается интеллектуального и творческого потенциала, то исследования петербургских психологов позволяют говорить о социологизации творческих способностей, что означает зависимость их развития от степени общественного благоприятствования. Например, математика всегда считалась мужской сферой деятельности, однако в школе разница в усвоении материала проявляется только в подростковом возрасте, что ряд исследователей связывает с влиянием социально-психологических факторов на развитие особенностей познания [11]. Экстраполируя эти выводы на другие области познания, можно утверждать, что гендерная политика, лежащая в основе воспитания и образования, может как стимулировать, так и "гасить" те или иные способности, умения, интересы, в том числе и предпринимательские.

стр. 71

Миф 7 - для женщины путь в бизнес лежит только через "постель". Энергетически-волевой потенциал женщины принижается на фоне "сексуальных достоинств".

Сексуальность, подвергнутая анализу со стороны патриархатного общества, вызывает нарекания и в случае ее отсутствия ("сушеная вобла!"), и в случае ее наличия. Маскулинная логика подразумевает, что профессиональная карьера, пролегающая в пространстве Публичного, должна быть свободна от сексуальности, только тогда она оценивается как "истинная", "правильная", "достойная уважения". Однако феминистские исследовательницы конца XX века [12] убедительно доказали, что ни одна сфера общественной деятельности не является исключительно продуктом Духа и Рациональности, сексуальность незримо и неосознанно присутствует везде. Признание ее в качестве составляющей социальных отношений означало бы получение нового источника энергии и вдохновения в процессе гармонизации личности.

В отличие от советских традиций, в западной культуре получила развитие прогрессивная точка зрения на деловую активность женщин. Возможно, это обусловлено спецификой протестантской морали и философией прагматизма и индивидуализма. Но важно отметить, что создание образов сильных женщин существенно облегчает формирование реальных жизненных сценариев. Толерантность западного мышления проявляется в том, что женщине "позволяется" выиграть сразу пять призов: карьеру, славу, любовь, материальную независимость и зрительские симпатии!

Таким образом развитие женского предпринимательства в постсоветских странах ограничивается тремя проблемами: 1) не сформирован позитивный образ бизнес-леди как вариант гендерной идентичности; для большинства населения характерна нетерпимость к такой социальной роли; 2) модель успешности в делах перекрывается парадигмой "удачного замужества", активно пропагандируемой масс-медиа; 3) в украинской культуре нет традиций эгалитарной семьи, предоставляющей женщине право на личностную, профессиональную (финансовую, политическую) самостоятельность.

Женщины, участвующие в бизнесе, вынуждены интерпретировать свою идентичность: а) "подстраиваясь" под патриархатные образцы идеологизированного прошлого ("берегиня", мать-хранительница); б) модернизируя социалистические конструкты ("активистка", "ударница", "горит на работе" и т.д.); в) копируя модели западной культуры; г) изобретая собственные формы саморепрезентации, состоящие из обломков гендерных стереотипов прошлого и настоящего.

Поэтому сегодня особенно важным и информативным представляется изучение конкретных жизненных историй тех украинок, которые, несмотря на неблагоприятные условия, все же приняли решение заняться бизнесом. Наше исследование не претендует на полноту охвата **всех** жизненных ситуаций. Однако позволяет увидеть **как** женщины-предпринимательницы "вписывают" в свой жизненный сценарий реальность бизнеса. Цель данной работы - попытка выявления ценностных и гендерных моделей достижения "успеха", взаимозависимости между брачным статусом и достижениями в бизнесе, влияния типа брачной модели на самооценку своих достижений. В качестве методологии выбран текстуальный анализ нарративных интервью. Были опрошены женщины от 25 до 45 лет, профессионально занятые в бизнесе от 3 до 7 лет и маркирующие себя как "успешные".

Согласно социологическим исследованиям [13], причины, способствующие приходу в бизнес, можно разделить на 3 группы. К первой принадлежат предпринимательницы "по убеждению", в основе мотивации которых находится интерес именно к этому виду деятельности, предоставляющему широкие возможности; осознанное намерение добиться успеха, сделать карьеру.

Ко второй, наиболее многочисленной группе, относятся те, кто пришел в бизнес "по случаю". Выбор этой сферы деятельности был сделан либо спонтанно, либо под влиянием определенным образом: *"попались хорошие люди, которые могли чему-то научить"*; *"все родственники вокруг так делили"*.

Третью группу составляют женщины, первоначально пришедшие в бизнес как бы "поневоле", вынужденные открыть свое дело в силу различных причин, неблагоприятных

внешне, но, в действительности, стимулировавшими деловую активность субъектов: *"мне тогда не на что жить было, если бы не начала торговать - вообще бы с голоду умерла"; "у меня сын тогда проиграл крупную сумму, включили "счетчик", я все продала: участок, квартиру, мебель... Ну, а потом как-то надо было подниматься"*.

Самоописания субъектов, несмотря на все различия в форме и содержании высказываний, показывают, что для большинства открытие своего дела было следствием давних,

стр. 72

глубинных, психологических мотиваций и потребностей, отчасти и духовного развития: желанием репрезентировать себя в новом качестве, достичь более высокого круга общения (*"устроить личную жизнь с приличным человеком"; "резко изменить свою жизнь"; "чего-то добиться, надоело быть на вторых ролях"; "хочу быть независимой"; "хотелось проверить свои способности..., потому что считала себя не хуже других"; "всегда завидовала сильным женщинам, которые сами своей судьбой управляют"*),

Даже те, кто в числе причин назвал неблагоприятные факторы (безработицу, развод, растрату, угрозу со стороны криминальных структур и др.), тем не менее, оказались психологически подготовленными к этой деятельности предшествующим опытом жизни, семейным воспитанием. Их профессиональный сценарий включал опору на некую традицию, какие-то существовавшие в прошлом события, достижения: *"а у меня это лучше (всегда хорошо) получалось"; "я всю жизнь в торговле проработала", "у меня навык хороший, связи, знание людей"; "я еще при советской власти понемногу товар возила"; "всегда мечтала о собственной школе или лицее, где бы я воспитывала детей, как я считаю, и приглашу тех преподавателей, кого хочу"*.

Это можно интерпретировать, с одной стороны, как поиск гендерных ресурсов "во вне себя", бессознательная попытка ссылкой на прошлое, на прецедент легитимировать свое "успешное" настоящее; с другой стороны, как отказ от дискретного видения своего жизненного и профессионального пути, как стремление упорядочить уже известные события, обозначить между ними некую "цепочечную" связь, даже в случае их весьма виртуальной взаимозависимости. Особенно это заметно в тех примерах, где начало собственного дела обосновывается не финансово-материальными причинами, и даже не идеями престижа, власти, славы, морального, или творческого призвания, а соображениями духовно- психологического характера: *"после разводи с мужем хотелось что-то изменить в своей жизни, кардинально"; "в то время сериал прошел "Просто Мария... Я тогда впервые над собой задумалась, потому что тоже из бедной семьи"* (т.е. не на "идею бизнеса", а на идею "себя в бизнесе"), *"бабушка так делала"* (ссылка на авторитет, наиболее близкий духовному самоощущению). Следует отметить зазор, существующий между теми событиями, которые реально предшествовали и обусловили открытие своего дела, и моментом формирования позитивного образа "себя в бизнесе", который может основываться на символических фактах, "воображаемой" (в терминологии Ж. Лакана), личной и семейной истории. В этом контексте необходимо отметить некоторые наблюдения. 1) Почти половина интервьюируемых имела "семейную легенду", главным действующим лицом которой выступал предок женского пола, т.е. женщины обладали позитивной моделью женской профессиональной (социальной) активности (*"хотелось иметь свое дело, самой все решать, у меня бабушка еще этим до революции занималась"*). 2) Часто упоминался факт своей замеченной еще в детстве отличительности, непохожести на других (более высокое интеллектуальное развитие, ярко выраженный волевой характер, экстрасенсорные способности, творческие таланты, отсутствовавшие у сверстниц): *"я очень контактная, мне легко с людьми ладить, договариваться"; "у меня хороший вкус, я умею людей убеждать"*. 3) Все без исключения опрошенные обладали высокой самооценкой и определенными достижениями в прошлом (в спорте, искусстве, в профессиональной сфере), что облегчило им принятие своей

сегодняшней "успешности": *"еще когда спортом занималась, привыкла первые места брать, так и в бизнес пошла".* 4) Ни особое "гендерное" тщеславие, ни противопоставление себя мужчинам (супругу) не характерны для социального (брачного) сценария этих женщин, хотя иногда именно личные романтические неудачи и подтолкнули их открыть свой бизнес; в этих случаях деловая активность способствовала не только экономическому, но и морально-психологическому "выживанию" (*"у меня муж тогда "загулял", я решила: что ж мне, себя хоронить? Взяла у его друга денег на "раскрутку", и пошло-поехало... Муж потом назад просился - я не пустила. Хватит, надоел!"*).

Вообще в анализируемых историях трагедия разрыва интимных связей, развода, обмана чаще звучит лишь пунктирно, упоминаются эти моменты не для того, чтобы вызвать чувство сопереживания, жалости, а для того, чтобы выразить степень своего удовлетворения от преодоления личных невзгод. Респондентки, состоявшие в браке (зарегистрированном или гражданском), по отношению к мужчине проявляли значительную толерантность, высоко оценивая не столько его материальные возможности, сколько моральную,

стр. 73

эмоциональную, хозяйственную поддержку с его стороны. Сексуальность получала отражение в категориях "здоровья", "семьи", "любви", собственно "любовника", "романа", "желания", однако практически никогда не выдвигалась на первое место.

Доминирующими в биографиях респонденток оказались: а) тема "силы", самоутверждения (*"Я могу!", "Я это сделала"*, т.п.); б) мотив трудного, но постоянного преодоления препятствий, победы в результате собственного упорного труда (*"Сначала ничего не получалось, а потом - раз! - и получилось!"*), при этом подчеркивается самостоятельность, отсутствие чьего бы то ни было покровительства; в) дискурс моделирования отношений в близком окружении, принятие своей роли делового лидера и, как следствие, "переформулирование" типа связей с родителями, детьми, подчиненными, новыми знакомыми, друзьями из прошлого, чиновниками. Для респонденток характерно повышенное чувство ответственности по отношению к родителям, близким друзьям, как бы с целью создания "тихой пристани", оберегаемой от проникновения "чужих" (*"Наконец-то я себе построила такую жизнь, какую хотела!"*); при этом выражено стремление сохранить личную автономию; г) достаточно представленной оказалась тема бедности (разнообразные описания того, как трудно женщина или ее семья жила раньше, как долго она поднималась к своему нынешнему положению, и как, наконец, достигла желаемого). С одной стороны, "заслуженность" успеха, а не случайность удачи - один из способов легитимации предпринимательства в глазах общественности: крайняя бедность "оправдывает" желание "добиться успеха" и, таким образом, нейтрализует комплекс "гендерной вины" за нарушение стандартов социоролевого поведения. С другой стороны, яркое и красочное описание нищенской жизни, характерное для многих нарративов, пропуск целого ряда событий, произошедших в период между "бедностью" и нынешним "богатством", могут указывать, что такая репрезентативность является чисто знаковой, как бы "списанной" с западных моделей успешности, мифологизирующих истории о том, как чистильщик сапог становится миллионером. Представленность этих образов свидетельствует не только о влиянии западной культуры, но и о том, что женщины не находят адекватных конструктов среди национальных архетипов и соединяют "советские" реалии с американскими мифологемами.

По семейному положению респондентки распределились следующим образом: около половины состоят в законном браке, при этом часть из них начала заниматься бизнесом до замужества, часть - позже. Никакого скачка процента разводов в связи с повышением материального уровня не наблюдалось. Примерно 25% женщин состоят в

гражданском браке; нежелание регистрировать отношения могло исходить как от женщины, так и быть взаимным: *"Нам сейчас некогда этим заниматься", "На меня сейчас заказы посыпались, когда тут замуж выходить!"*. Браки сохраняются в тех случаях, когда остается только внешняя "видимость" традиционности при феминистском содержании, либо когда они трансформируются в смешанную эгалитарную модель. В морально-психологическом плане бизнес-леди демонстрировали высокую степень защищенности, внутренней стабильности и проявляли "склонность к культурной трансгрессии". Как заявила одна из опрошенных: *"Женщина-предприниматель уже не вполне женщина (т.е. женщина, нарушившая "правила для женщин"), еще не совсем предприниматель (т.е. не легитимирована культурным сознанием в качестве и профессионала, и женщины одновременно)"*.

Рассмотрим несколько интерпретативных моделей жизненной истории украинских бизнес-леди¹.

Сценарий N 1: Таня, 33 года. Хозяйка трех пунктов обмена валют, состоит в гражданском браке, в бизнес пришла "по убеждению". *"Я в школе занималась бегом с препятствиями, в сборную входила, на спартакиаде второе место заняла... в 20 лет все бросила... Но с тех пор, видимо, страсть к препятствиям осталась"*. Перед нами нарративная реконструкция позитивного опыта прошлого, обеспечивающего возможность нынешних достижений. *"А начинала я вообще с нуля... Я из деревни, из бедной семьи..."*. История финансового возрождения конструируется по американскому типу "self-made-of-men" ("человек-сделавший-себя-сам"). *"Я прямо на базаре стояла, деньги меняла, тогда можно было... потом другое время пришло, я все официально зарегистрировала..."*; *"Муж? ...У нас хорошие отношения, но он в этом не разбирается, все дела веду я, он только за мной вечером приезжает... Я дома совершенно не готовлю, некогда"*. Семейные отношения построены по эгалитарному типу. *"А вот эти все разговоры про то, что работы нет, денег нет,*

¹ Имена всех героинь изменены.

стр. 74

я терпеть не могу... Работы - сколько угодно! Просто люди не хотят работать". В приведенном высказывании собственная успешность маркируется через знания и труд (по принципу "работай как муравей, чтобы быть уподобленным пчеле"). Такие категории как "Деньги", "Финансовый успех" визуализируются в архетипах "новые престижные друзья", "поездки за границу", "отдых на Корсике", чувстве творческой свободы, могущества, но и одновременно ответственности перед многими другими людьми - служащими, клиентами, компаньонами, членами семьи. До некоторой степени это образ трудоголика, однако, с удовольствием использующего возможности, предоставляемые финансовой состоятельностью и социальным статусом.

Сценарий N 2: Лика, 30 лет, совладелица частного предприятия по производству бумаги и хозяйка типографии, разведена с первым мужем, со вторым живет в гражданском браке, в бизнес попала "по случаю". Она закончила строительное училище, затем - режиссерское отделение Института культуры: *"Но ...эти все места уже давно заняты, и я пошла секретаршей..."*. На работе познакомилась со своим нынешним мужем, уже давно занимавшимся бумажным производством. Окончив курсы для компьютерных пользователей и бухгалтеров, быстро разобравшись в деле, стала помощницей мужа, затем - исполнительным директором, а вскоре получила собственное дело. *"Мы оба были страшно закомплексованы... мы даже не умели спокойно разговаривать друг с другом"*. Сначала Лика убедила мужа в необходимости посещения психотерапевта (*"для укрепления семьи"*), потом сама поступила на психфак университета, чтобы *"самой себе помочь"*. Параллельно с этим учит французский язык, культивирует "французские манеры".

На вопрос о степени риска в ее бизнесе ответила следующим образом: *"Снимать кино - бизнес куда более рискованный и криминальный. А в нашем деле такой же риск, как при переходе улицы... Можно, конечно, прогореть и потерять все, но у тебя же есть голова, мозги..."*. Налицо концепция интеллектуального планирования бизнеса, уверенность в "законности" своих успехов, исходящая из опыта прошлого ("захотела - и добилась"). *"Если у меня большие сомнения возникают, я иду к своей ясновидящей..."*: ясновидение не легитимировано традиционной культурой, но обращение к нему может оказаться полезным, и она легко "преступает" табу.

Лица выросла в семье, где гендерные позиции родителей были противоположны традиционному образцу: мать играла доминирующую роль, отец - подчиненную. Это послужило основой для формирования собственной идентичности по "смешанному" типу: при внешней мягкости и женственности респондентка использует мощную волю и интеллект в преодолении жизненных трудностей, бизнес для нее не является окончательным выбором, она легко "вписывает" себя в разнообразные, "воображаемые" в будущем, культурные среды и срезы, причем каждый из своих потенциальных социальных проектов задумывает как "обреченный на успех". *"А вообще, у меня мечта - открыть собственную киностудию и снимать свое кино. Но это стоит очень дорого, поэтому, наверное, будет нескоро. Но я представляю какое кино я бы сделала!"*. Опыт семейного воспитания заставляет респондентку искать применение своим многообразным талантам, одним из которых является "умение вести бизнес". Такой тип саморепрезентации можно охарактеризовать как свободный от предрассудков, не приемлющий гендерных ограничений в профессии. Первый брак расторгнут именно вследствие высоких "доминантных" амбиций мужа, в то время как второй, весьма толерантный, супруг создал почти идеальные условия для развития ее предпринимательских талантов. Однако нельзя не отметить, что выбор был сделан женщиной: *"Я поняла, что он мне подходит"*.

Сценарий N 3: Марина, 36 лет, замужем, имеет ребенка, занята в компьютерном бизнесе, открыла свое дело "как бы" вынужденно. *"Я ушла с фирмы потому, что у меня родился ребенок, а нам в течение года трижды зарплату понижали... Да и вообще, надоело работать на чуждого дядю..."*. Потеря рабочего места произошла вроде бы по семейным обстоятельствам, что вроде бы говорит о наличии патриархатной модели ценностей, особенно если учитывать, что респондентка в течение пяти лет прошла путь от рекламного агента до одного из членов Совета Директоров. Однако проскальзывает еще одно замечание - о недовольстве "чужим дядей". В свое время, закончив сложный технический вуз с "красным дипломом", Марина отказалась от аспирантуры, мотивировав это следующим образом: *"Очень надо за сто гривен мозги сушить!"*. Итак, несмотря на то, что героиня выросла в культурной харьковской семье (мать - переводчица, отец - служащий техни-

стр. 75

ческой администрации, дед - генерал армии), ключевым в ее сознании является концепт "Деньги", страх потерять привычный уровень достатка и комфорта. Называя своих родителей *"неприспособленными"*, неспособными *"вписаться"* в ситуацию рынка, она говорит, что полагаться может только на себя: *"Когда в институте перестали платить зарплату, поняла: все! Больше здесь делать нечего! У меня родители без пяти минут пенсионеры, мне их кормить надо!"*. Стремление к высоким заработкам обосновывается ответственностью перед членами семьи, т.е. традиционно поощряемой моральной стратегией. Однако о том, что героиня происходит из обеспеченной семьи и не имеет поводов беспокоиться о куске хлеба, умалчивается. С одной стороны, респондентка заявляет: *"Я богатого мужа не искала, деньги я и сама всегда смогу заработать!"*. С другой, очень гордится успехами своего супруга, когда ему удается получить высокую прибыль в своем деле, с удовольствием говорит о его дорогих подарках.

В этом случае наблюдается смешанная (переходная) модель брака, в силу личных обстоятельств не столь гармонично "вписанная" в сознание индивида, как в предыдущих случаях. Открыв собственное дело, являясь основным "добытчиком" в семье, она все же пытается сохранить патриархатную иерархию в семье, хотя бы внешне, "для людей", потому что "так принято". Респондентка гордится помощью мужа в домашних делах, хотя подчеркивает, что основная нагрузка по хозяйству лежит на ней, как "на женщине". В профессиональной сфере она репрезентирует отцовскую модель активности (в родительской семье "добытчиком" был отец), в личной - материнскую (мать "заправляла" домом, уступая социальное лидерство отцу). Однако совместить противоположные стратегии довольно сложно; сделав свой выбор в пользу бизнеса, женщина испытывает "вину" от своего несоответствия традиционному образцу.

В приведенных жизненных историях, представляющих своего рода кейс-стади, исследованы конструируемые женщинами субъективные образы феминности как интерпретация собственной судьбы, профессионального, брачного статуса. Чем шире и гибче такие модели, тем выше шансы на достижение успеха.

Достижения женщины в бизнесе (как впрочем, и в любой другой сфере деятельности) во многом обусловлены ее настроенностью на успех. Реализация себя в бизнесе может рассматриваться таким образом как форма "культурной трансгрессии", как способ перехода гендерных границ и утверждения своего права на гендерную свободу.

Мотив самоутверждения, самореализации, стремление к комфорту и финансовой независимости в большинстве случаев являются ведущими, однако, бизнес-леди иначе воспринимают как саму структуру бизнеса, так и свое место в нем. В ситуациях "высокой неопределенности", риска, экстремальности наряду с маскулинной стратегией конкурентного лидерства [14], женщины выбирают более продуктивные и гибкие стратегии планирования, "сотрудничества", "компромисса" и др. Они более толерантны и в отношении не легитимированных в культуре способов получения знания, основанных не на логике и рациональности, а на интуиции, сенсорике, мантрических ритуалах и т.д., что также можно интерпретировать как "трансгрессивный культурный прагматизм". С точки зрения женщины, бизнес - не экстремален, а лишь непредсказуем, так как в его основе находятся не принципы, знаки и категории, а связи и контакты между людьми. Человеческие отношения не подвластны законам жесткой бинарной логики, однако их можно корректировать и развивать, и в этом отношении женщина эффективно реализует культивируемые воспитанием навыки общения и обаяния, нередко добиваясь результатов более высоких, чем мужчина.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. См.: *Наумова Т.В.* Становление среднего класса в реформированной России // Социально-гуманитарные знания. 1999. N 4; *Зенович М.* Этика предпринимательства: модно ли блефовать в бизнесе? // Деловой мир. 1992. N 173; и др.

2. См.: *Буря П., Карпов В., Шаповалов А.* Ситуация занятости в Украине и тенденции ее развития // Экономика Украины. 1993. N 10; *Покритан А.* Про характер виробничих відносин у сучасній Україні // Економіка України. 1999. N 10; др.

3. См.: *Васильченко В.* Масове безробіття, його можливі наслідки і заходи щодо запобігання // Україна: аспекта праці. 1996. N 1; *Саенко Ю.* Феномен і особливості бідності в Україні // Україна: аспекта праці. 1997. N 7; др.

стр. 76

4. Образы женщин в современной российской журналистике. 1997-1998. *Вып. 2.* Москва: Ассоциация журналисток, 1998.

5. *Ротаенко Г.* Знаки внимания без признаков понимания // Гендерные исследования. Харьков: Харьковский Центр гендерных исследований. 1999. N 2.

6. См.: *Лавриненко Н.В.* Женщина: самореализация в семье и обществе (гендерный аспект). Киев, 1999.

7. Фуко М. История безумия в классическую эпоху / Пер. И. Стафф. СПб, 1998.
8. Клименкова Т. Женщина как феномен культуры. Взгляд из России. М.: Преображение, 1996.
9. Daly M. Gyn/ecology. Methacthics of Radical Feminism. Boston, 1986.
10. Грошев И. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений // Проблемы теории и практики управления. 1998. N 8.
11. См.: Клецина И. Гендерный подход в системе психологического образования // Гендерные исследования: Феминистская методология в социальных науках. Харьков, 1998.
12. См.: Bell Hooks, Teaching to Transgress. Education as the Practice of Freedom. NY, L: Roullcdege. 1994 и др.
13. См.: Корель Л.В. Бизнес-леди. Новые возможности или новые ограничения? // ЭКО. 1998. N 7;
- Чирикова А.Е. Психологические особенности личности российского предпринимателя // Психологический журнал. 1998. Т. 19. N 1.
14. О различных стратегиях разрешения конфликтных кризисных ситуаций см.: Скотт Дж. Конфликты и пути их преодоления. Киев, 1991. стр. 77

Чирикова А., Лапина Н. Женщина в российской власти: мотивация и стили лидерства⁶

На протяжении последних десятилетий не утихают споры о том, почему в высшей иерархии власти во всем мире так мало женщин. По оценкам аналитиков, представительство женщин на руководящих постах в исполнительной власти в среднем в разных странах мира находится на уровне 8 - 10%, и лишь в Скандинавии этот показатель существенно выше: 25 - 40%¹. В парламентах доля женщин выше, чем в исполнительной власти, и варьирует от 21,2% в странах Европы до 41,4% в Скандинавии². Традиционно исследователи гендерных проблем склонны интерпретировать этот факт наличием "стеклянного потолка", преодолеть который женщинам непросто. Существует ли "стеклянный потолок" в России, и если существует, то что собой представляет и насколько преодолим?

В России, согласно Реестру государственных должностей федеральных служащих, мужчины на рубеже XX и XXI веков занимали 94% высших, 85% главных и 68% ведущих должностей, в то время как женщины находились на должностях, не предполагавших принятия решений. Так, группа "старших" работников, представленная начальниками несамостоятельных структурных подразделений, их заместителями, консультантами и советниками, наполовину состояла из женщин. Еще выше доля женщин в "младшей" группе, где они составили 80,6%. За последнее десятилетие представительство женщин в структурах российской власти немного выросло. Однако говорить об изменении сложившегося порядка, когда женщины преобладают на нижних этажах власти, и их число

¹ Кочкина Е. Политическая система преимуществ для граждан мужского пола в России, 1917 - 2002 гг. - В кн.: Гендерная реконструкция политических систем. - СПб.: Алетейя, 2004. - С. 495.

² Айвазова С. Российские выборы: гендерное прочтение. - М.: ОАО "Московские учебники и Картолитография", 2008. - С. 225.

стр. 144

⁶ Чирикова А., Лапина Н. Женщина в российской власти: мотивация и стили лидерства /А. Чирикова, Н. Лапина // Общество и экономика, 2009, №6. С. 144-176

Алла Чирикова, доктор социологических наук, главный научный сотрудник
Института социологии РАН

Наталья Лапина, доктор политических наук, ведущий научный сотрудник
Института научной информации по общественным наукам РАН

уменьшается по мере продвижения по иерархической лестнице, пока преждевременно.

Субъекты РФ при всех региональных различиях в целом повторяют тенденции, закрепившиеся на федеральном уровне. Вплоть до последних лет доля женщин в структурах региональной власти оставалась неизменно низкой, составляя 6 - 9%. На городском уровне женщины представлены лучше, чем на региональном. Однако среди мэров городов их доля не превышает 8 - 10%.

В этой связи возникает вопрос: что стоит за низкой проницаемостью структур власти для женщин? Гендерные стереотипы или нежелание самих женщин делать карьеру во власти? Предубежденность мужчин-руководителей или стремление не допустить женщин на руководящие позиции? Особенности корпоративной культуры или консерватизм властных институтов? Поскольку схожие явления наблюдаются в различных странах, хотелось бы понять, какие из перечисленных барьеров являются сугубо национальным явлением, как они действуют в различных политических системах и насколько преодолимы.

Проведенные нами ранее исследования региональной власти (1997 - 2006 гг.)¹, а также изучение закономерностей женского лидерства в экономике², позволили сформулировать *предварительные гипотезы исследования*. Среди них выделим следующие:

* трудности, возникающие на пути карьерного продвижения женщин во власти в России, являются не просто результатом дискриминации, а сложного комплекса факторов, среди которых существенную роль играют собственно установки женщин-лидеров на продвижение;

* женский тип лидерства во власти является не менее эффективным, нежели мужской, однако он строится на других социально-психологических принципах;

* женщина-руководитель во власти в России в определенных ситуациях имеет преимущества перед мужчиной за счет психологических

¹ Лапина Н., Чирикова А. Региональные элиты РФ: Модели поведения и политические ориентации. - М.: ИНИОН, 1999; Лапина Н. Региональные элиты России. - М.: ИНИОН, 1997; Лапина Н., Чирикова А. Стратегии региональных элит: экономика, модели власти, политический выбор. - М.: ИНИОН, 2000; Лапина Н., Чирикова А. Регионы-лидеры: экономика и политическая динамика. - М.: Ин-т Социологии РАН, 2002; Лапина Н., Чирикова А. Путинские реформы и потенциал влияния региональных элит / Аналитический доклад. - М.: Институт социологии РАН, 2004.

² Чирикова А. Женщина во главе фирмы. - М.: Институт социологии РАН, 1998; Лапина Н. Российское предпринимательство: опыт социологического анализа. - М.: ИНИОН, 1993.

качеств, позволяющих ей действовать эффективнее в ситуации неопределенности.

Изучая место и роль женщин во власти, мы стремились анализировать не только эту проблему, но и наиболее важные процессы, происходящие сегодня в российской власти, как они видятся самим женщинам-руководителям.

Препятствия на пути интеграции российских женщин в политику и власть. Среди основных факторов, тормозящих продвижение женщин в политику и

власть, исследователи называют: специфику российского политического режима; особенности состава политической элиты; представления в обществе о власти и роли женщин; электоральные предпочтения российских граждан.

В научной литературе сложились различные представления о российском политическом режиме. Одни авторы полагают, что в 1990-е годы в России сложился демократический режим, который с приходом В. Путина к власти трансформировался в авторитарный¹, другие определяют российский политический режим как патронажно-клиентелистский, основной акцент делая на его закрытости и клановости². Соответственно, в зависимости от того, какой точки зрения придерживаются авторы, логика формирования элиты выглядит по-разному. В первом случае политическая элита времен Б. Ельцина представляется как "открытая" в противовес "закрытой" элите времен В. Путина (О. Крыштановская). Во втором предполагается, что постсоветская элита, как в 1990, так и в 2000-е годы, функционировала на основе принципов "клиентелы и протекционизма" (М. Афанасьев, Б. Макаркин). Но какого бы взгляда на политический режим исследователи ни придерживались, они признают, что как в ельцинской, так и в путинской системе власти женщины занимали маргинальные позиции. Этому способствовали характерная для России слитность политики и экономики, когда элита "концентрирует в своих руках не только

¹ Чаще всего "демократизм" Ельцина сравнивается с "авторитаризмом" Путина в работах представителей политической оппозиции либо аналитиков, которые критически оценивают существующий политический порядок. Лидер политической оппозиции Б. Немцов пишет: "В 1990-х и 2000-х годах в России действовали различные модели государства: в 1990-е годы граждане пользовались реальным правом избирать свою власть, существовали свободная пресса, политическая конкуренция. В 2000-е гг. мы имеем нечто обратное временам Ельцина: цензуру, зачистку политической системы, запредельную власть все более коррумпирующейся бюрократии" // Немцов Б. В отличие от Путина Ельцин не боялся сильных людей // www.politcom.ru/article/php?id=3812.

² Афанасьев М. Клиентелизм и российская государственность. - 2-е изд. - М., 2000. стр. 146

политическую власть, но и право распоряжаться основной частью богатства и ресурсов общества"¹; непубличная система принятия решений².

Еще одним серьезным тормозом на пути женщин во власть специалисты считают специфику российской политической жизни с ее повышенными рисками. В России процесс организации избирательных кампаний непрозрачный, учитывая размах теневых денег, которые "вбрасываются" в избирательную кампанию, конкуренция между женщинами и мужчинами изначально ведется в неравных условиях. Потенциальных кандидатов-женщин отпугивают "грязные технологии". Женщине - по мнению психолога О. Маховской - претят грязные технологии, агрессивный стиль ведения избирательных кампаний, в целом "доминирующий политический стиль". В результате женщины уступают ведущие места мужчинам, предпочитая роль непубличного лидера.

Состав политической элиты отражает соотношение различных групп влияния в обществе. В 1990-е годы большую роль в назначении высокопоставленных чиновников играли бизнес-структуры, продвигавшие во власть всех уровней "своих людей"³. С приходом к власти В. Путина на первые позиции выдвинулись представители силовых структур. Анализ путинской элиты приводит социолога О. Крыштановскую к выводу, что в России в 2000-е годы сложилась "милитократия"⁴. Женщины не вписались ни в модель корпоративных назначений, поскольку не были интегрированы в политико-экономические кланы, ни в путинскую "вертикаль власти". Лишь близость к первым лицами государства или региона обеспечивает им продвижение на

высокие позиции. Но даже те женщины, которым удалось сделать политическую карьеру, часто ощущают себя внутри власти "маргиналами". Женщины-депутаты не допу-

¹ Старостин А. Эффективность деятельности административно-политических элит: критерии оценки и анализ состояния в современной России. - Ростов-на-Дону: Изд-во СКАГС, 2003. - С. 109.

² "Неформальные коммуникации, - пишут И. Мальцева и С. Рошин, - построены на мужских интересах, мужских пристрастиях, мужском образе жизни, поэтому женщины не могут войти в эту систему". И хотя эти выводы сформулированы применительно к бизнесу, они в полной мере могут быть отнесены и к власти. С этой оценкой солидаризируется И. Хакамада. Она убеждена, что приход женщин во власть дестабилизирует "кулуарную политику", важным элементом которой является "излюбленная мужская забава" - баня. В результате нежелания мужчин отказываться от привычного образа жизни гендерный дисбаланс в политике консервируется. // Мальцева И., Рошин С. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. - М.: ГУ-ВШЭ, 2006. - С. 95; Хакамада И. Особенности национального политика. Серьезные игры. - М.: Олма-Пресс, 2002. - С. 122.

³ Гаман-Голутвина О. Политические элиты России. - М., 2007.

⁴ Крыштановская О. Анатомия российской элиты. - М.: Захаров, 2005. стр. 147

щены к ресурсной базе, которой пользуются мужчины, и, как правило, не участвуют в решении бюджетных и финансовых вопросов¹. Женщины остаются "в тени" мужчин, считает И. Хакамада. А если они и появляются на высотах власти, то, как правило, для создания имиджа. В тех сферах, "где нет нужды заботиться о публичном имидже, женщин нет"².

В литературе отмечается, что тормозом на пути продвижения российских женщин в большую политику является сохранение в российском обществе традиционалистских ценностей³. Социологические исследования фиксируют, что в последние годы в массовом сознании россиян усилились этатистские настроения, возросло стремление к сильному политическому лидерству⁴. Традиционализм массового сознания является не только тормозом на пути женщин в политику, но и фильтром, который "отбраковывает" женские типы, которые вызывают отторжение социума. Успешные, яркие, состоявшиеся женщины, считает эксперт, в России на выборах победить не могут и, прежде всего, потому, что за них не проголосуют сами женщины. Это еще одна российская особенность, на которую обращают внимание исследователи: *в нашей стране женщины не голосуют за женщин*⁵.

Важным фактором, влияющим на восприятие женщин-политиков, является отношение россиян к власти. Традиционно в России власть ассоциируется с силой. "Власть, - писал Б. Ельцин в "Записках президента", - всегда воспринималась как образ какой-то невероятной, тотальной силы"⁶. Россияне, признают исследователи, склонны принять лидерство авторитарного типа. Для них важны такие характеристики, как "сила" и

¹ Борисова Н., Горшков А. Политический потенциал мужских и женских сообществ в современной России // Вестник Пермского университета, серия "Политология". - Пермь, 2008. - Выпуск 1. - С. 38.

² Хакамада И. Особенности национального политика. Серьезные игры. - М.: Олма-Пресс, 2002. - С. 119, 122.

³ Борисова Н., Горшков А. Политический потенциал мужских и женских сообществ в современной России // Вестник Пермского университета, серия "Политология". - Пермь, 2008. - Выпуск 1. - С. 37.

⁴ Российская идентичность в социологическом измерении: Аналитический доклад. - М., Ин-т социологии РАН, 2007. - С. 37 - 39.

⁵ Анкета, проведенная в 2002 г. Институтом социологии РАН, показала, что большинство российских женщин рассматривали избрание президентом РФ женщины как нежелательную перспективу, 61,2% опрошенных предпочитали президента мужчину. - Женщина новой России: какая она? Как живет? К чему стремиться? - М.: Ин-т социологии РАН, 2002. - С. 14.

⁶ Ельцин Б. Записки президента. - М., 1994. - С. 129.
стр. 148

"воля", эти качества представляются более важными, чем "интеллектуальность" и "дипломатичность"¹.

Что способствует карьерному продвижению женщин в российской власти: взгляд исследователей и политиков. Среди факторов, способствующих карьерному продвижению женщин, называются: институциональные основания; социально-психологические мотивы и индивидуальные стратегии женщин.

Некоторые исследователи обращают внимание на то, что в современной России происходит укрепление институтов власти: растет роль партий, в перспективе может возрасти политическая роль парламента. Изменения, как считает А. Зудин, продолжатся, они будут "осторожными, консервативными, но последовательными".² В этой логике новый российский президент Д. Медведев ориентирован на работу с формальными институтами власти, а не с неформальными группами, как это было при В. Путине. Если действительно институционализация власти будет нарастать, изменятся критерии, в соответствии с которыми происходит набор в элиту. А следовательно, сформируется новый баланс между "лояльными" и "компетентными" кадрами, который на сегодняшний день оценивается как 70:30³. Потенциально эти изменения могут создать основания для продвижения женщин во власть. Постепенно меняются и стереотипы внутри власти: на смену "мужской культуре", которая доминировала до сих пор во власти, считает эксперт, **приходит культура, в которой гендерные отличия теряют свое значение.**

Определенные сдвиги происходят на уровне массового сознания. В 1990-е годы в России начался процесс легитимации принципа гендерного равноправия в общественном мнении. Важную роль в нем, по мнению исследователей, играло участие женщин в президентских выборах⁴. Вопрос о возможности избрания женщин на высокие посты широко обсуждался в 2007 г. В качестве возможного кандидата тогда наиболее часто называли имя В. Матвиенко. В 2007 г. более 50 благотворительных и молодежных организаций России создали Комитет поддержки консолидации женского

¹ Шестопад Е., Пищева Т., Гиковский Е., Зорин В. Образ В. В. Путина в сознании российских граждан // Полис. - М., 2004. - №3. - С. 21.

² Зудин А. Пока по расписанию: политическое строительство во время кризиса // НГ-Сценарии, приложение к "Независимой газ." - М, 2008. - 23 дек.

³ Крыштановская О. Российская элита на переходе: Публичная лекция. - http://www.polit.ru/lectures/2008/07/31/rus_elita.html

⁴ В президентских выборах 2000 г. принимала участие Э. Памфилова, получившая чуть более 1% голосов избирателей; в выборах 2004 г. участвовала И. Хакамада, за ее кандидатуру проголосовали 3,8% избирателей. - Айвазова С. Российские выборы: гендерное прочтение. - М.: ОАО "Московские учебники и Картолиитография", 2008. - С.93 - 94.

стр. 149

движения в России. Комитет развернул широкую деятельность по привлечению внимания общественности к тому факту, что женщины, составляющие самую большую

группу населения, лишены конституционного права - быть избранными в представительные органы власти. Проведенный "Левада-Центром" накануне президентских выборов опрос общественного мнения показал, что 68% россиян одобрительно относились к участию женщин в политике; 67% респондентов положительно оценивали приход женщин на высокие государственные посты. Среди лиц, одобрявших продвижение женщин на высокие государственные посты, было 53% мужчин и 72% женщин¹. Данные этого социологического опроса явно контрастировали с результатами исследования Института социологии РАН, которые приводились выше. Это свидетельствует о том, что и внутри традиционалистского массового сознания происходят сдвиги, которые пока слабо отражаются на политическом поведении граждан.

Большую роль в завоевании женщинами высокого статуса играет социально-психологическая установка женщин на успех. Специалисты связывают это с тем, что в современном российском обществе сложился серьезный дисбаланс между позициями мужской и женской частью населения. Психологический тонус мужской части населения снижен, и "в обычных условиях у мальчиков очень мало возможностей развивать в себе мужские качества". Женщинам, чтобы выжить, воспитывать детей, достойно жить приходится проявлять гиперактивность². В литературе отмечается, что все большее число девушек в России стремятся получить хорошее образование³ и нацелены на самореализацию в профессиональной сфере⁴.

Эксперты обращают внимание на человеческие качества, которые способствуют успеху женщин на руководящих постах. Среди них чаще всего называют: гибкость, умение приспосабливаться к любой ситуации, способность к диалогу. Женщины - это посредники и переговорщики, считает И. Хакамада. Их большое преимущество состоит в умении сдер-

¹ Анализируя результаты опроса, С. Айвазова подчеркивает, что российские женщины "начинают осознавать факт дискриминации своего пола в сфере политики". - Айвазова С. Российские выборы: гендерное прочтение. - М.: ОАО "Московские учебники и Картолитография", 2008. - С. 121.

² Алешина Ю., Волович А. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины // Вопросы психологии. - М., 1991. - №4. - С. 80 - 82.

³ Заславская Т. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья первая) // Социологические исследования. - М., 2006. - №4. - С. 26 - 36.

⁴ Гербач Ж. Гендерная трансформация современной российской армии: социальные предпосылки // Полис. - М., 2009. - №1. - С. 50 - 55.
стр. 150

живать свои амбиции¹. В этом смысле интересны выводы, к которым пришли некоторые исследователи, изучавшие российских предпринимателей и топ-менеджеров-женщин. Женщины-топ-менеджеры придерживаются особого стиля руководства. А основными деловыми качествами считают: умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывать позиции других сторон; умение действовать в ситуации конфликта². А вот что думает по поводу "женских" качеств президент России Д. Медведев: "Женщины-министры как минимум симпатичнее, и тем самым украшают любое заседание правительства. Они обладают такими качествами, как внимательность, концентрация на отдельных проблемах"³.

Экономический кризис, масштабы социально-экономических проблем, которые в новых условиях предстоит решать власти, ставят на повестку дня вопрос о женском лидерстве. Принявшие участие в исследовании эксперты обращают внимание на такие качества женщин, как способность принимать решения в кризисной ситуации. "Женщина - антикризисный менеджер будет особенно востребована на низовом уровне власти, - считает политолог В. Мохов, - поскольку нужно адаптировать социально-экономические

преобразования к нуждам населения". И, добавим, решать текущие вопросы в условиях кризиса. "На местном уровне, - продолжает исследователь, - женщина играет роль буфера между властью и населением". Социологические исследования отчасти подтверждают это мнение: опрошенные в 2002 г. женщины были готовы поддержать женщину-руководителя на местном уровне, считая, что женщины менее коррумпированы и лучше понимают житейские проблемы, с которыми сталкиваются женщины в повседневной жизни⁴.

Некоторые российские эксперты считают, что по своим человеческим качествам женщины настолько отличаются от мужчин, что их приход во власть мог бы качественно изменить российскую политику. И. Хакамада убеждена, что в 1994 г. в России не началась бы чеченская война, будь женщина министром обороны. А В. Мохов полагает, что если бы в современной России во власти было больше женщин, политика была бы более социально ориентированной. Это говорит о том, что **в политиче-**

¹ Хакамада И. Особенности национального политика. Серьезные игры. - М.: Олма-Пресс, 2002. - С. 138, 154.

² Интересно, что в мужской среде основными деловыми качествами признаются: готовность к изменениям; способность к нововведениям; умение при необходимости навязать свою позицию; умение извлекать выгоду. - Чирикова А. Женщина во главе фирмы. - М.: Институт социологии РАН, 1998.

³ <http://zabinfo.ru/modules/php?op=modload&name=News&file=article&sid=43637>

⁴ Женщина новой России: какая она? Как живет? К чему стремится? - М.: Ин-т социологии РАН, 2002. - С. 17.
стр. 151

ском и научном сообществах существуют некие идеализированные представления о женщинах-политиках. При этом не учитывается встроенность женщин-руководителей в существующую систему власти, а также идеологический фактор, в соответствии с которым руководитель-либерал, независимо от гендерной принадлежности, будет реализовывать жесткую политику в социальной сфере.

Итак, анализируя место и роль российских женщин в политике современной России, аналитики подчеркивают некоторые особенности российской практики. Россия была одной из первых стран мира, предоставивших женщинам политические права. Однако это не помешало проведению в жизнь на протяжении практически всего XX века по сути дискриминационной политики в отношении женской части населения. Страна, в которой в начале прошлого столетия сложилось мощное женское движение, вступила в XXI век, не имея в качестве субъекта политического и гражданского процесса влиятельных женских организаций¹. Одним из наиболее ярких российских противоречий признается тот факт, что как и в советское время, в современной России накопленный женщинами культурный, социальный и человеческий капитал остается невостребованным в политике.² Другим существенным противоречием является разрыв между макроуровнем власти (большой политикой) и микроуровнем власти (в рамках семьи)³. В России женщины слабо представлены на высоких позициях в институтах власти. В этом отношении бизнес в России в отличие от власти демонстрирует гораздо меньше препятствий для продвижения женщин на высокие позиции. Аналитики сходятся во мнении, что женщины будут играть все более важную роль в развитии новой российской экономики (если исключить стратегически важные отрасли)⁴.

¹ Борисова Н., Горшков А. Политический потенциал мужских и женских сообществ в современной России // Вестник Пермского университета, серия "Политология". - Пермь, 2008. - Выпуск 1. - С. 38.

² Хасбулатова О. А. Обзор опыта советской государственной политики в отношении женщин. - В кн.: Гендерная реконструкция политических систем / Ред.-сост. Степанова Н., Кочкина Е. - СПб.: Алетейя, 2004. - С. 413 - 414.

³ Уникальность российской ситуации, на взгляд С. Айвазовой, состоит в том, что на уровне семьи в России господствует матриархат, а в публичной сфере женщины лишены власти. - Айвазова С. Гендерные исследования в политологии: "одна из центральных проблем - это нежелание женщин голосовать за женщин". - В кн.: Гендерные исследования в России: состояние и перспективы. - М.: Университет Калгари - Горбачев-Фонд, 2001. - С. 23; Канакьянова Р. Современные тенденции преодоления гендерной асимметрии в государственном управлении // Власть. - М., 2006. - N12. - С.16 - 20.

⁴ Заславская Т. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья первая) // Социологические исследования. - М., 2006. - N4; Чирикова А. Мужчина и женщина во главе фирмы: сравнительный анализ делового поведения // Российское стр. 152

Относительно перспектив продвижения женщин во власть мнения российских экспертов разделились. Одни считают, что объективные условия складываются таким образом, что в перспективе представительство во власти будет нарастать снизу. Другие аналитики, наоборот, весьма скептически оценивают перспективу достижения гендерного баланса во власти, ссылаясь на инерцию общества, силу традиций и стереотипов. Сдержанно-оптимистично оценивает перспективы продвижения во власть женщин О. Крыштановская. Социолог отмечает, что в элите медведевского призыва "будет немножко больше женщин, потому что в окружении Д. Медведева достаточно много его одноклассниц, однокурсниц, которые сегодня занимают вторые-третьи позиции и будут наверняка расти в ближайшее время"¹. Сам российский президент подчеркивает необходимость формирования новой российской элиты, которая подбиралась бы по принципу не лояльности, а профессионализма. Одна из первых задач, которую Д. Медведев поставил в момент прихода к власти, - формирование кадрового резерва, из которого будут черпаться новые кандидаты на высокие должности. "Очень важно, - говорит глава государства, - чтобы этот резерв не превратился в подразделение ЦК КПСС. Это не должен быть список лиц, близких к президенту или правящей партии, список любимчиков"². К началу 2009 г. Администрацией президента РФ была обнародована "золотая сотня" кандидатов на высокие государственные должности, но тогда же выяснилось, что на долю женщин в ней приходится всего 12%. Руководитель государства высказал недовольство по этому поводу, а вскоре назначил на должность министра сельского хозяйства Е. Скрынник. В отличие от О. Крыштановской, С. Айвазова более скептична в своих оценках перспектив феминизации российской власти. Д. Медведев, с ее точки зрения, демонстрирует понимание "женской" темы, но для него проблема гендерного равноправия не стоит на повестке дня. Сложно не согласиться с исследователем, учитывая, что в начатой Д. Медведевым политической реформе места гендерной теме так и не нашлось.

Определяя перспективы феминизации российской власти, следует признать: в России массовый приход женщин во власть вряд ли будет связан с подъемом демократического движения (которого в стране не существует) и борьбой женщин за свои политические права. Если в среднесрочной перспективе женщины будут продвигаться во власть, то это будет

предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. - М.: Ин-т социологии РАН, 2000. -С. 140.

¹ Крыштановская О. Российская элита на переходе: Публичная лекция. - [http:// www.polit.ru/lectures/2008/07/31/rus_elita.html](http://www.polit.ru/lectures/2008/07/31/rus_elita.html)

² Цит. по: Билевская Э. 28 президентских "панфиловцев" // Независимая газ. - М., 2009. - 5 марта.
стр. 153

либо результат их назначения первыми лицами страны, региона, города, либо результат завоевания ими позиций во власти на низовом уровне.

Женщина во власти в России: региональные практики. В рамках проведенного нами исследования изучались два российских региона: Тамбовская область и Пермский край. В ходе исследования были взяты интервью у женщин-руководителей областного и городского уровней власти, кадровиков администраций и региональных экспертов.

Выбор субъектов РФ в качестве исследовательского поля определялся полярностью регионов. Тамбовская область - сельскохозяйственный регион с характерным для него традиционным патриархальным укладом. В экономическом отношении - это слабая территория, зависящая от поступлений из федерального бюджета. Пермский край, напротив, обладает богатыми природными ресурсами и диверсифицированной экономикой. Среди субъектов РФ регион известен развитой политической культурой и демократическими традициями. При всех различиях между регионами, в них наблюдается известное сходство относительно представленности женщин во власти: в исполнительной власти Тамбовской области и Пермском крае женщины занимают ответственные посты в исполнительной власти, но слабо представлены в региональном парламенте. Российские данные были сопоставлены с материалами интервью, полученными во Франции у женщин-политиков, а также мужчин, руководителей административных и партийных структур.

Использование техники глубинного интервью давало возможность рассмотреть происходящие во власти процессы изнутри; оценить, насколько тенденции, просматриваемые в статистических материалах, отражаются в субъективных оценках респондентов; попытаться на основе полученных в ходе интервью оценок представить сценарии развития ситуации во властных институтах двух стран. Исследование представлений, намерений, поведенческих стратегий женщин-политиков позволяло выявить не только произошедшие и происходящие перемены во власти, но и понять, каких изменений можно ожидать в перспективе; какие преобразования во власти принимаются ее действующими субъектами, а какие не находят сторонников. Непосредственное взаимодействие с лидерами власти позволяло ознакомиться не только с официальной точкой зрения, но и с теми позициями, которые официально не озвучиваются. Это давало возможность оценить гораздо более широкий спектр представлений о возможностях продвижения женщин во власти.

Для реализации поставленных задач нами были разработаны две схемы интервью: схема для руководителей кадровых служб и экспертов, и схема интервью для женщин-руководителей и политиков. При анализе

стр. 154

материалов интервью мы использовали не только модель "типизации позиций" респондентов, но и сделали попытку проанализировать разнообразие подходов, что позволяло выйти за привычную схему анализа "по повторяемости оценок". Это давало возможность увидеть исследуемые проблемы в комплексе и оценить границы вариативности исследуемых ситуаций и позиций.

Среди исследователей российской власти сложилось традиционное мнение, что занятие руководящих позиций во власти осуществляется преимущественно по степени близости назначенца к первым лицам власти. Поэтому мало обладать профессионализмом, чтобы попасть во власть, необходимо, в первую очередь, понимать, что ждет от тебя "первое лицо власти" и соответствовать этому, во-вторых, необходимо сохранять лояльность команде даже тогда, когда ее действия расходятся с твоими собственными

представлениями о правомерности тех или иных действий, совершаемых командой. Только в этом случае ты можешь рассчитывать на карьерный рост во власти.

Соответствуют ли данные суждения реальному положению дел? Как женщины сегодня оказываются на высших постах во власти? Есть ли это результат их собственного выбора или следствие желаний первых лиц? Что движет женщинами, когда они соглашаются занять руководящие посты во власти: честолюбие или желание хорошо сделать свое дело, реализовать себя, доказать себе и окружающим, что у них получится это не хуже, чем у мужчин?

Материалы исследования позволяют говорить о том, что модели появления женщин на руководящих должностях весьма различны. Однако они являются результатом не целенаправленных усилий самих женщин, а следствием решения вышестоящего руководителя. Вот как наметившуюся тенденцию описывает одна из наших респонденток: *"Женщину для работы во власти всегда выбирает конкретный работодатель. Принцип "хочу и буду" здесь не срабатывает. Возможную претендентку выбирает либо руководитель подразделения, либо руководитель города или края. Либо это может быть конкурсной процедурой. Однако в ходе конкурса мнение руководителя все равно является определяющим. Чем выше уровень власти, на котором должна работать женщина, тем большее значение приобретает не только выбор вышестоящего руководителя но и общественные стереотипы, которые не всегда приветствуют продвижение женщин во власти. Не все руководители могут через это переступить. Хотя в последние годы они заметно смягчаются"*.

Личные истории попадания женщин на высшие руководящие позиции в исполнительной власти позволяют говорить как минимум о двух различных моделях карьерного продвижения. **Первая модель - "модель**
стр. 155

постепенного роста", для которой характерно *"постепенное завоевание зон влияния за счет профессионализма и эффективности управленческих шагов внутри власти"*. В основе данной модели опора при продвижении на успешный и длительный опыт работы внутри структур исполнительной власти или аффилированных с ней структур. Однако претендентки, движущиеся по модели постепенного роста, как правило, все равно остаются зависимыми от выбора лидера и не проявляют карьерного рвения, даже при наличии выраженных профессиональных достижений. Однако сама инициация со стороны вышестоящих начальников никогда не бывает случайной и должна быть заработана успешной профессиональной деятельностью, что сами женщины хорошо осознают: *"Каждое мое новое перемещение по горизонтали или вертикали всегда следовало за инициативным предложением извне. Я в принципе ведомая. Но на пустом месте предложения ко мне не возникали. Моя карьера не развивалась только по восходящей линии. После школы я пришла работать в библиотеку простым библиотекарем. И поставила там работу. На любом посту я находила возможность быть довольной собой и ставить себе высокие планки. Меня всегда привлекали интересные креативные вещи. У меня на любой должности было стремление отстроить горизонтальные и вертикальные отношения. На протяжении всей жизни я начинала не с руководящей должности, а потом постепенно до нее дорастала. Однако каждый раз я самостоятельно отыскивала себе следующую ступеньку"*, - замечает в своем интервью вице-мэр города Перми Н. Кочурова.

Вторая модель, построенная на привлечении претенденток извне - **модель парашютирования"** предполагает наличие у претенденток *"развитого социального капитала, опыта управления и общественного признания"*. В основе данной модели - опыт общественной деятельности, в том числе опыт управления различными социальными центрами и общественными фондами, который обеспечивает хорошее знание претендентки первыми руководителями региона или города. Данная карьерная модель

может реализовываться по-разному, с различными временными параметрами. В одном случае данная модель может реализовываться быстро - когда претендентки, пришедшие извне, имеют хороший опыт и уровень образования, в другом, она может разворачиваться медленно. В России этот путь менее востребован. Данная модель реализуется лишь в единичных случаях, но похоже, что и в России она могла бы быть реализована, если бы деятельность общественных организаций не была бы столь суженной.

В России, по мнению экспертов, довольно трудно говорить о преобладании той или иной модели. Скорее можно утверждать, что в России модели попадания женщин во власть продолжают оставаться достаточно

стр. 156

случайными и индивидуальными. Это делает процесс продвижения российских женщин во власти достаточно зависимым от персонального выбора первых лиц (в сфере исполнительной власти) или финансовых ресурсов (в сфере законодательной власти).

Анализируя причины, по которым российские женщины-руководители не ставят перед собой специально задачу карьерного роста во власти, респондентки упоминают в первую очередь о том, что зависимость любого карьерного роста во власти от непосредственных руководителей чрезвычайно высока. Именно поэтому собственные позиции или желания женщин занимать ту или иную должность весьма часто просто не берутся в расчет.

Нередко ситуация складывается так, что сами назначаемые не вправе, в силу уважения, отказать вышестоящему начальнику, что предопределяет их движение вверх на высокие руководящие должности.

Вот что о своем назначении на должность министра рассказывает одна из наших респонденток, для которой авторитет руководителя оказался решающим при согласии на назначение: *"Меня просто не спросили, когда назначали на должность. Я не могла обмануть ожидания премьера правительства, которого я уважаю. Мне было очень комфортно на моем старом месте, когда я работала руководителем агентства. Я как раз дошла до такого состояния, что мне нужен был вздох, чтобы я все это вывела на накатанный путь. В любом случае я бы премьеру никогда в жизни "нет" не сказала. Он хорошо понимал, что большое уважение и авторитет в моих глазах не позволят мне отказать. Дело было так. Я зашла к нему в кабинет, и он спросил: "Я Вам предлагаю... Я в ответ - у меня есть варианты? Он ответил: "Нет, вариантов нет, документ подписан". Так я стала министром".*

Не менее важным для женщины является не только авторитет руководителя, но внутреннее понимание тех функций, которые надо будет исполнять на новом месте. Иногда этот факт, наряду с другими, становится решающим, и женщина соглашается попробовать себя на новой должности, несмотря на опасения и страхи, неизбежно сопровождающие новое высокое назначение: *"Мое назначение прозвучало для меня в разговоре с губернатором как факт решенный. Все думали, что я не откажусь. Не знаю, почему так было решено. Хотя это были слезы, и все прочее... Известную роль сыграла симпатия к самому губернатору. Я подумала, раз меня приглашают, то, значит, будут помогать. Следовательно, риски моей работы будут минимизированы",* - вспоминает министр образования и науки Тамбовской области Н. Астафьева.

стр. 157

Женщины, действующие в рамках первой модели, говорят о решающей роли именно профессиональных качеств в их карьерном росте, который им помогает побеждать сложившиеся привычные практики назначения на руководящие должности исключительно мужчин: *"Стеклоплатформа во власти существует, но я его специально не пробивала. Пришла работать завхозом в городскую администрацию, постепенно сама пробилась до заместителя вице-мэра. Хотя специально такой задачи не*

ставила. Просто работала и все. Мужчины, как правило, рекомендуют мужчин на руководящие должности. Поэтому женщине, чтобы оказаться на высоком посту, надо быть действительно профессионалом".

Однако, как бы не настаивали сами женщины на определяющей роли профессиональных ресурсов при их продвижении во власть, нельзя забывать о роли личностных особенностей и полученного образования, которые наряду с социальным капиталом, нередко являются чуть ли не самыми главными, когда женщина начинает работу во власти.

Хорошее образование сегодня, по оценкам самих женщин, очень помогает в работе, так как ситуация неопределенности предъявляет особые требования к прогнозным навыкам, которые формируются тем успешнее, чем более хороший уровень образования женщиной получен. Если хорошее образование дополняется расположением ближайшего руководителя и необходимыми личностными ресурсами, тогда попадание женщины на руководящую должность во власти практически предопределено: *"Мне повезло, у меня был продвинутый руководитель, который ценил профессионализм. Помимо этого, у меня был высокий уровень образования, полученный в престижном вузе. В 24 года я уже стала начальником отдела областного управления. Моя карьера отличалась постепенностью. На следующем шаге я перешла в экономическое управление, где и работаю. Важную роль сыграло то, что мой руководитель- женщина была достаточно продвинута. В советские времена были важны лояльность и принадлежность к партии. У меня ничего подобного не было. Только профессионализм, сформированный образованием, опытом и характером, что и оценила мой руководитель".*

Те женщины-руководители, которые не обладают характером, профессиональным любопытством, склонностью к решению трудных задач, настойчивостью, не умеют наладить отношения с подчиненными и с вышестоящими руководителями, не могут удержаться во власти, даже если им удалось на время завоевать одну из высших ступенек во властной иерархии: *"Я очень долго и трудно принимала решение о переходе во власть. В тот период времени начал формироваться комитет по банкротству. Меня спросили: не хотите ли Вы попробовать? Я ответила: не хочу. Долго думала. А потом говорю себе: попробую... По натуре я на-*

стр. 158

стойчивая, привыкла добиваться поставленных целей. Впоследствии во власти мне это очень пригодилось. Если бы не мой характер, никакой профессионализм меня бы не спас".

Вторая модель попадания во власть, или **модель парашютирования**, как правило, возможна в том случае, если женщина смогла накопить социальный капитал, добилась общественного признания. Данная модель в большей степени характерна для продвижения женщин в законодательную власть региона, хотя нельзя сказать, что претендентки с такими характеристиками не попадают в исполнительную власть. Вот как свой путь в законодательную власть описывает заместитель председателя городской думы города Тамбова О. Старцева: *"Я пришла в Думу в 2001 году. До этого я 9 лет возглавляла Центр социального обслуживания населения Советского района. В 1992 году у меня был житейский опыт, но не было знаний. Еще у меня было большое желание себя реализовать. Поначалу в Центре не было ничего. Ни людей, ни помещения. А проблемы были непростые. Центр выдавал 200 рублей компенсации на хлеб. Ради этих денег люди в 4 утра занимали очередь. В 7 часов утра нам уже срывали дверь с петель, хотя рабочий день начинался в 9 часов. Эти годы меня настолько закалили, что потом я уже могла решать любые человеческие проблемы. В 2001 году, когда к нам приезжал Починок, он сказал, что это, наверное, лучший Центр в России. То, что планировала, я все сделала. История моей работы в центре привела меня во власть, но о работе во власти сама я никогда не помышляла. Когда мне предложили баллотироваться в Думу, то я*

отказывалась до последнего дня. Пока мне не сказали, что это надо. И отказы с моей стороны не принимались".

Модель парашютирования в исполнительную власть из других сфер занятости, например, из бизнеса, также имеет место. Причем закономерность отсутствия инициативы со стороны женщин и большая роль случайности при высоком назначении сохраняется и в этом варианте. Губернатор Пермского края сам вышел из бизнеса. Поэтому закономерно, что своих бывших соратников, хорошо зарекомендовавших себя в бизнесе, он пригласил работать во власть, несмотря на то, что они не имели непосредственного опыта работы во властных структурах, но обладали хорошим опытом управления: *"Я попала во власть совершенно случайно. Не хотела. Всегда считала, что это грязное дело. Всегда держалась от власти на дистанции. Госслужба никогда не была моей целью, но сложилось иначе... Я дала согласие стать министром торговли"*, - делится своим опытом попадания во власть бывший министр торговли, а ныне министр сельского хозяйства правительства Пермского края Е. Гилязова.

Таким образом, можно говорить о том, что **в России именно законодательная власть является более закрытой для женщин, и это пока**
стр. 159

не воспринимается женщинами как недопустимая ситуация. Может быть, именно поэтому российским женщинам не удалось пока переломить ситуацию, прежде всего в партиях, и партии до сих пор остаются лишь формально наиболее вероятным каналом продвижения женщин в законодательную власть.

Итак, в России сложно говорить о преобладании определенной модели продвижения во власть. Тем не менее, выделим три определяющих момента:

1) На сегодняшний день в нашей стране преобладает бюрократический путь наверх, идет ли речь о постепенном выращивании кандидатов на высокие посты внутри бюрократических структур или кооптации в них. Результатом такой политики, как отмечают многие исследователи, в России 2000-х годов стало усиление позиций бюрократического сегмента элиты¹.

2) Одной из наиболее характерных особенностей России является приход во власть представителей бизнеса. В ближайшем будущем эта тенденция, скорее всего, получит дальнейшее развитие, поскольку продвижение успешных кадров из бизнеса во властные структуры рассматривается нынешним российским руководством как способ решить проблему дефицита кадров.

3) Партии в России не превратились в эффективный социальный лифт. В нашем исследовании эта особенность выявилась особенно ярко, хотя бы потому, что основным объектом нашего изучения являлись представители исполнительной ветви власти, которая не формируется по политическому принципу. В перспективе эта ситуация может измениться, так как властью предпринимаются усилия, направленные на превращение партий в каналы вертикальной мобильности. Именно так следует рассматривать новый порядок выдвижения на губернаторский пост кандидатов от партии, одержавшей победу на региональных выборах, а также создание "Единой Россией" собственного кадрового резерва.

Мотивация женщин во власти. Размышляя о том, что послужило толчком для карьерного роста, российские женщины в своих интервью, как правило, говорят об отсутствии стремления сделать карьеру. При этом ими специально подчеркивается важность самореализации и сознание того, что им удалось реализовывать поставленные задачи. Мотивация достижений у женщин во власти ярко выражена, что свидетельствует, ес-

¹ Гаман-Голугвина О. Политические элиты России. - М., 2007; Гаман-Голугвина О. Российская элита в годы президентства В. Пугина // Два президентских срока В. В. Пугина: динамика перемен. - М.: ИНИОН РАН, 2008. - С.72 - 96.
стр. 160

ли следовать их собственным оценкам, об их преимущественно деятельностно-ориентированной мотивационной структуре.

Можно доверять или не доверять высказанным мнениям респондентов, но нельзя не согласиться с тем, что при попытке описать свой собственный "мир внутренних побудителей", они опираются, прежде всего, на "мотивацию самореализации", оставляя далеко позади материальные мотивы и мотивы личной выгоды, которые, кстати, далеко не всегда осознаются. Хотя в данном случае нельзя полностью исключить эффект эспектации, согласно которому респондентам хочется произвести хорошее впечатление на интервьюера и выглядеть достойно в его глазах.

Какая внутренняя мотивация заставляет женщин напряженно работать? Что такое власть для женщин как сфера деятельности, если они согласны, ради сохранения себя во власти, жертвовать семейными обязанностями, иногда личным счастьем? Попытаемся найти ответы на эти вопросы, проанализировав мотивационную структуру женщин, занимающих высокие посты в российской исполнительной и законодательной власти городского и регионального уровней.

Исполнительная власть. Перечисляемые женщинами в ходе интервью мотивы можно условно разбить на несколько групп. Первый и основной мотив - самореализация. Второй - мотивация достижения, желание доказать себе, что все задуманное получилось. Третий мотив - интерес к работе. Четвертый, не менее важный мотив, - доказать первому лицу, что его выбор при назначении на руководящую должность был правильным. И лишь потом женщины упоминают о мотивах материального преуспевания и социального статуса. Нельзя исключить, что женщины не считают возможным обсуждать эти мотивы в процессе интервью. Несмотря на то, что в ходе диалога женщины-руководители пытались отделить одни мотивы от других, складывается впечатление, что столь сложная деятельность, как выполнение функций руководства, чаще всего полимотивационна по своей структуре и внутренне подвижна, а следовательно, разделение мотивов на значимые и незначимые для личности весьма условно.

Лидирующие позиции в оценках женщин занимают мотивы самореализации и профессионального интереса. По мнению женщин, власть представляет уникальные возможности для самореализации, которую трудно достичь, даже занимаясь бизнесом: *"Такой самореализации, какую можно достичь во власти, в бизнесе достичь намного сложнее. Главное, что меня мотивирует во власти - колоссальнейшая сложность любой задачи. У бизнеса более практичная и определенная цель, там легче. Здесь мне надо придумать решение задачи таким образом, чтобы при этом реализовывались не только коммерческие, но и социальные функ-*

стр. 161

ции. Если предприятие в бизнесе убыточное, то его надо закрыть, во власти этого сделать нельзя".

Просто выживать во власти ради карьеры женщинам, как правило, неинтересно, поэтому они ищут и находят здесь пространство для самореализации, внедряя для этого новые подходы, которые не всегда легко реализовать. Вот как свою деятельность на посту вице-мэра комментирует одна из респонденток: *"Для меня любое место, которое я занимаю, не должно быть скучно, а работа не должна быть однообразной. Как я строю социальную политику? У меня к социальной сфере субъектный подход. Мы создаем условия, причем, каждое учреждение должно доказывать свою способность быть субъектом. Мы используем этот подход в отношении всех бюджетных учреждений,*

включая самые скромные организации. Это не всегда просто, но возможно". Власть для многих женщин выступает как уникальный институт, который позволил им раскрыть прежде не реализованные возможности. *"Я очень довольна своей работой во власти. Я, наверное, не реализовалась в жизни, будучи женой военного. Хотя всегда работала, но той реализации, которую я хотела, я на прежних работах не получала. А здесь я реализовываюсь и могу себя за это уважать"*.

Поддерживает профессиональный интерес у женщин не только чрезвычайная сложность решаемых задач, но и необходимость их креативного решения. Креативность как ресурс повседневной управленческой деятельности выгодно противостоит рутинизации, которая нередко сопровождает работу в других сферах деятельности. Власть же, как это ни парадоксально, предоставляет возможность решения творческих задач чрезвычайной сложности. *"Мое попадание во власть является достаточно случайным. На третьем курсе учебы в институте меня взяли на работу в Пермский финансово-юридический колледж. В октябре 2001 года мне предложили поработать юристом в комитете социальной защиты. Я согласилась, потому что на старом месте мне было скучно. Я хотела реализовать себя, я хотела делать то, что трудно, но обязательно добиться результата"*, - вспоминает свой приход во власть вице-премьер правительства Пермского края.

Наряду с самореализацией и профессиональным интересом важное место женщины отводят собственно мотивации достижения. Ориентация на результат является определяющей для многих наших респонденток. Именно поэтому они согласны брать на себя сверхзадачи, лишь бы дело, которым они занимаются, двигалось вперед: *"Для меня в работе важно чувство под названием: "Я это сделала". Оно определяющее. Я хочу видеть результат. Я должна все время видеть, что цели реализуются,*

стр. 162

проект продвигается. Это важно и для людей, которые со мной рядом", - говорит вице-премьер правительства Пермского края.

Характерно, что, как свидетельствуют материалы интервью, женщинам чрезвычайно важна не столько внешняя, сколько внутренняя оценка собственной успешности (*"Я хочу сказать, прежде всего себе, что я это сделала. К внешней оценке я отношусь спокойно. Мне надо двигаться вперед"*). Благодаря успешному решению поставленных задач женщины начинают уважать себя и поддерживать уважение к себе близкого окружения.

Особое место в мотивационной иерархии у женщин занимают дети, в глазах которых они не хотят выглядеть проигравшими: *"Для меня важно, что результаты моего труда видят мои дети. Это и есть мой мощнейший мотивационный фактор. Я не могу проиграть, потому что тогда моя семья будет знать, что я не справилась с задачей"*, - говорит женщина-министр.

Важное место в мотивационной структуре женщин занимает желание доказать вышестоящему руководителю, назначившему женщину на должность, что она оправдала его доверие. Может быть, именно поэтому женщины такое значение придают оценке своей деятельности первыми лицами, которые нередко являются для них не только непосредственными руководителями, но и харизматическими лидерами.

Но нельзя абсолютизировать мотивы самореализации и профессионального интереса. **Хотя в интервью женщины не часто упоминали фактор материальной заинтересованности, на деле материальная мотивация играет важную роль.** Думается, не следует недооценивать значение мотивов материальных, связанных с размерами зарплаты или гарантий занятости. Материальная составляющая деятельности во власти важна для женщин, и, как правило, они ею удовлетворены. *"Зарплата у нас хорошая. В два-три раза выше среднего. В Москве в федеральных структурах больше получают, но мы не обижаемся. Материальный стимул есть"*.

Хороший уровень оплаты труда нередко служит женщинам дополнительным толчком для карьерного роста, хотя бы ради того, чтобы создать "подушку безопасности" от возможных потрясений в семейной жизни. *"Я долго прожила в этом городе и знаю, что женщины во власти стремятся расти не из амбиций. Они реальные люди, ходят по земле и знают, что к 40 годам неразведенных семей остается очень мало. При разводе никакой суд не оставит женщине половину имущества, если она разводится с мужем-бизнесменом. Все имущество мужа, как правило, записано непонятно на кого. Женщине лучше самой пробиваться в жизни. Сегодня так думают немало женщин во власти"*, - убеждена советник вице-губернатора.

стр. 163

Среди материальных мотивов важное место занимают гарантии занятости, которые предоставляет государственная служба. Многие из женщин говорят о том, что гарантии очень важны для них, и они не хотели бы рисковать ими ни при каких условиях. Тем более, что женщинам нередко приходится нести ответственность за своих близких.

Законодательная власть. Структура мотивов женщин-депутатов в законодательной (представительной) власти региона и города приближена к мотивации женщин, работающих в исполнительной власти. В этом случае женщины особо подчеркивают возможность иной самореализации, чем на основном месте работы, например, в бизнесе. Особое значение для них имеет возможность расширить свой социальный капитал, познакомиться и пообщаться с большим кругом интересных людей. Респонденты заявляют также, что дополнительным мотивом является для них возможность помочь нуждающимся людям. Респонденты часто подчеркивают, что их участие в законодательной власти нацелено не на получение привилегий, а на помощь региону и городу в решении насущных проблем.

В то же время складывается впечатление, что женщины в законодательной власти часто "отодвинуты от игр". Хотя бы потому, что они занимаются в ней, как правило, социальными вопросами, которые традиционно в России рассматриваются как бы обособлено от проблем "большой политики", от важных интересов истеблишмента и иногда вызывают явное непонимание у законодателей. *"У меня сельский округ. Я работаю в комитете социальной политики, который отодвинут от всяких игр. В нем одни расходы, а доходов нет. И одни проблемы, которые трудно решаются. Ситуация в округе очень непростая относительно социальных вопросов. Особенно в здравоохранении и образовании. Положение там во многом аховое"*, - убеждена депутат Законодательного собрания Пермского края, ректор Медицинской академии И. Корюкина.

Однако женщины-депутаты несколько более ориентированы на реализацию обещаний, сформулированных в ходе предвыборной кампании. Это вполне объяснимо. Депутат проходит через процедуру выборов, для женщин, имеющих ограниченные административные и финансовые ресурсы, это всегда непросто. Кроме этого депутаты-женщины чаще лично ведут свою кампанию, а став депутатами, больше общаются с избирателями чем мужчины. Такой "женский подход" встречается с большими трудностями. Глава региона фактически назначается федеральным центром, главной целью регионального руководителя и его команды является реализация поставленных Кремлем задач. В этих условиях мотивация удовлетворения нужд населения уходит на второй план, и о ней вспоминают лишь когда появляется угроза масштабных социальных конфликтов.

стр. 164

Несмотря на акцентирование альтруистической мотивации, некоторые из депутатов-женщин все же признают, что законодательная власть дает им возможности для реализации собственного бизнес-проекта. При этом они настаивают на том, что достижение прагматических целей - второстепенная, а не основная мотивация,

поддерживающая интерес к работе во власти. *"У меня есть в задумке мега-проект. Он связан с построением центра бизнес-образования. Это должна быть система непрерывного образования, которая начинается в школе с начальных классов. Я педагог по образованию, хочу его реализовать, это мое самое большое желание. Для этого надо наладить контакты с властью, надо сделаться публичным человеком, тогда и спонсоры появятся. Не скрою, что прагматический мотив присутствовал, когда я сюда избиралась. Но когда начала работать, поняла - депутатская деятельность мне нравится сама по себе, безотносительно к моим бизнес-задачам"*.

Другим важным мотивом прихода женщин в законодательную власть служит желание помочь отрасли или учреждениям, которые они возглавляют. Для этого они объединяются с другими представителями отрасли, чтобы продвинуть отраслевые интересы при утверждении бюджета. *"Я пошла во власть, потому что в городскую Думу избирались еще три главных врача. Я подумала, что вместе мы сможем отстаивать интересы медицины. Сегодня нельзя замыкаться внутри своего учреждения, если хочешь двигаться вперед"*, - убеждена депутат Тамбовской городской думы.

Картина мотивации женщин-руководителей, полученная в ходе интервью, в известной степени идеализирована. Скрытые мотивы, прежде всего связанные с материальными интересами или интересами продвижения собственного бизнеса, респондентками либо не озвучивались, либо озвучивались в усеченном варианте. А следовательно, о них можно только догадываться. Тем более, что из исследований, посвященных российской власти, хорошо известно, что в современной России власть и бизнес тесно взаимосвязаны, а доступ к власти открывает большие возможности для личного обогащения¹. Не исключено, что оценки самими женщинами-руководителями своей мотивации отличаются от ее реального содержания. Но не следует категорически утверждать и обратное: что в своих высказываниях женщины склонны к сознательному искажению внутренних побудительных мотивов. Истина располагается где-то посередине. Тем не менее в восприятии многих экс-

¹ Крыштановская О. Анатомия российской элиты. - М.: Захаров, 2005; Региональные элиты Северо-Запада России: политические и экономические ориентации / Спб.: Алетейя, 2001.

стр. 165

пертов главный мотив руководителей исполнительной власти и депутатов, особенно пришедших из бизнеса, состоит в реализации партикулярных - групповых или личных коммерческих интересов. Правда, если обратиться к интервью, наши респонденты настаивают на ведущей роли профессионального интереса и достижительной мотивации даже в ущерб возможности зарабатывать деньги. По их мнению, во власти в известном смысле это труднее сделать, чем в бизнесе, если речь идет о легальных доходах.

Существует еще одна важная особенность мотивации российских политиков, вытекающая из слабости политических институтов. На сегодняшний день российская власть не формируется по политическому принципу, а партии не являются политическими институтами в полном смысле этого слова, как на Западе, где они имеют свою идеологию и общественно-политический проект, который они намерены осуществить в случае прихода к власти. Именно поэтому отличительной чертой мотивации российских представителей власти (за исключением некоторых депутатов, представлявших демократическую волну конца 1980 - начала 1990-х годов) является отсутствие в их структуре мотивации собственно политической составляющей.

В итоге подчеркнем: мы далеки от иллюзии, что описанные нами мотивы единственно существующие. Мы отдаем себе отчет в том, что смысл тех или иных мотивов нередко бывает скрыт и для самых добросовестных исследователей.

К каким формам власти тяготеют женщины? Власть на практике может осуществляться в различных формах и опираться на разные типы ресурсов. Согласно классификации, разработанной Рейвелом и Френчем, власть может иметь различные формы. Она может быть статусной, харизматической и экспертной. Статусная власть опирается на ресурс положения, достигнутого во властной иерархии. Харизматическая власть предполагает наличие у лидера особых психологических качеств. Экспертная власть строится на признании за лидером высокого уровня знаний и накопленного опыта¹.

В ходе исследования, опираясь на оценки самих женщин и экспертов, мы попытались реконструировать те формы власти, к которым тяготеют российские женщины-управленцы и политики. Анализ включал в себя два аспекта: форму власти, которую женщины используют в отношении своих подчиненных, и форму власти, являющуюся предпочтительной для них самих. В ходе исследования выяснилось, что эти два век-

¹ French J. jr., Raven B. The Bases of Social Power / Studies in Social Power. Ed. by D. Cartwright. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1959. стр. 166

тора в большинстве случаев разнонаправлены. Это означает, что нет совпадения между тем, какую форму власти реализуют сами женщины, и тем, какой тип власти они предпочитают, будучи подчиненными. Во многих интервью звучала тема важности для женщин экспертного потенциала: *"Экспертный подход сегодня самый работающий, он экономит время и спасает от ошибок. Остальные формы власти - и статусная, и харизматическая - небезопасны, а ведь во власти надо выжить"*.

В процессе принятия решений женщины готовы использовать не только свой собственный опыт, но и прислушиваться к мнению внешних экспертов: *"Я тяготею к экспертной форме власти. Для меня важен мой собственный опыт управления. Но с помощью эксперта проверяешь правильность своего понимания. Сегодня страшно неправильно выбрать внутренние ориентиры"*, - говорит министр образования и науки Тамбовской области Н. Астафьева. Выделяя в качестве доминирующего экспертный потенциал власти, женщины тем не менее подчеркивают важность харизмы. Для респонденток харизма служит необходимым эмоциональным сопровождением и статусной, и экспертной власти. В своих руководителях - губернаторах и мэрах - женщины более всего ценят харизму. Именно харизма является необходимым условием подчинения женщины своему начальнику, а опыт и статус занимают вторую и третью позиции.

Некоторые из женщин-респондентов свидетельствуют о том, что статусный ресурс власти также очень важен, потому что *"губернатор - это губернатор"*. Но только статусной власти явно недостаточно. Для мужчин же статусная власть является определяющей. Именно поэтому харизма не выделяется мужчинами как необходимое качество лидера.

Один из руководителей региона утверждает: *"Мужчины опираются на другие формы власти, например, статусную. Если они добились успеха, то хотят, чтобы с этим успехом считались окружающие"*.

Преимущественная опора мужчин на формальный авторитет, по сравнению с женщинами, хорошо согласуется с данными, согласно которым мужчины рассматривают свою деятельность как серию сделок с подчиненными: выдачу вознаграждения за удачно выполненную работу или применение наказания за неадекватное исполнение задания. Мужчины сами чаще женщин используют власть, которую дает им их положение или формальный авторитет. Женщины-руководители час то утверждают, что в основе их стиля руководства лежит превращение интересов подчиненных в общие цели рабочего коллектива, поэтому статус не играет для них определяющей роли¹.

Итак, проделанный анализ позволил убедиться в том, что женщины являются сторонницами для себя смешанных стратегий власти, с преобладанием экспертного потенциала, хотя и признают, что эмоциональная составляющая власти очень важна для них. Это связано и с тем что "эмоциональный накал" российской власти остается чрезвычайно высоким. Власть сегодня наполнена не только деловыми, но и эмоциональными отношениями, которые иногда оказываются важнее всего остального. Однако человеческая эмоциональность в больших количествах, по мнению психологов, может не только помогать, но и мешать эффективному управлению властными институтами.

Женщина во власти: правила выживания и принципы деятельности. В литературе и повседневной жизни сложилось устойчивое представление относительно равнодушия и коррумпированности чиновников. Но если судить по высказываниям наших респондентов, картина представляется иной: для женщин, занимающих высокие посты во власти, важны этические императивы. Если исходить из этого, то допустимо предположить, что присутствие женщин во власти может внести в этот институт новые принципы.

Рассмотрим шесть правил выживания женщин во власти, которые можно сформулировать на основе интервью. Из высказываний респондентов следует, что *первое правило* выживания женщин во власти - "*откажись от интриг*". Идет ли речь о подчиненных или о руководителях. "*Я стараюсь со своими руководителями выстраивать только откровенные отношения. Власть наполнена постоянными интригами, кто-то кого-то подсиживает. Я всегда стараюсь в глаза выяснять отношения, с руководством в том числе. Со своими сотрудниками я поступаю так же. Откровенность выступает для меня защитой от интриги*", - говорит одна из респонденток.

Второе правило выживания во власти: "*опирайся на собственную команду*". Для многих женщин-руководителей создание собственной команды - важнейшая цель, и с ее помощью они упрочивают свои позиции во власти. Респондентки согласны много сил потратить на создание команды и повышение профессионализма ее членов. "*Я не умею работать одна. Команда - это собрание единомышленников, и они мне нужны. Это как веточки - по одной сломаешь, а вместе - сила. Они - моя защита*". Важным для женщины является возможность выслушать оценки со стороны команды собственных и чужих успехов и ошибок.

Третье правило: "*не конфликтовать и уметь договариваться с окружающими*". Женщины осознают, что во власти надо уметь договариваться как с подчиненными, так и с вышестоящими начальниками. Преп-

де чем вынести важный вопрос на обсуждение они предпочитают предварительные согласования с руководителями других подразделений. "*При продвижении решения важно уметь договариваться. Если меня интересует финансирование, я его с начальником финансового управления обязательно согласую до вынесения вопроса на совместное обсуждение. Я заранее обговорю все с замами, прежде чем вопрос выносить на совещание. А на самом совещании, в первую очередь, пытаюсь убедить руководителя*". Женщины придерживаются консенсусной практики принятия решений, когда решение заранее обсуждается и согласовывается. Редко, в отличие от мужчин, они готовы использовать силу или давление. При этом важно, что модель согласования не означает для них отказа от собственных принципов, следование которым не только не

помешало, но даже помогло многим из респонденток в продвижении по карьерной лестнице.

Четвертое правило: "верить в то, что делаешь". Признавая, что нагрузки и ответственность высоки, женщины-руководители утверждают, что именно вера в собственные силы и в силы первого лица - губернатора или мэра - позволяет им выживать на верхних этажах властной иерархии. Большое значение имеет способность убеждать и находить сторонников.

Пятое правило выживания во власти: "оказать помощь людям, если это возможно". Несмотря на устоявшееся представление о черствости бюрократа и нежелании чиновника замечать людей, женщины-руководители стремятся опровергать этот тезис. Они доказывали, что именно возможность помочь простым людям выступает важным мотивом их деятельности во власти. *"Самое страшное - сказать человеку "нет", - убеждена советник вице-губернатора.* Нередко респондентки, особенно в малых городах, говорили о том, насколько им в повседневной работе мешает негативный образ власти, сложившийся у населения. Тем не менее, они стараются работой доказывать, что власть понимает проблемы населения и может помочь людям, когда для этого есть основания.

Было бы иллюзией думать, что этого правила придерживаются все российские женщины-руководители. Тем не менее можно полагать, что среди них есть люди, действительно желающие поддержать население и готовые выстраивать позитивный образ власти. Российская бюрократия неоднородна, и ее представители могут придерживаться различных принципов. Нельзя исключать того, что среди женщин встречается меньше, чем среди мужчин, тех, кто действует исключительно в соответствии со своекорыстными и жесткими установками российской бюрократии.

Респондентами высказывалось и мнение, что *шестое правило* выживания во власти - *"не подстраиваться под власть"*. Утверждалось, что не всегда женщины борются любой ценой за сохранение своего места

стр. 169

во власти. Иногда они могут предъявлять свои требования к власти и оставаться на своих этических позициях даже тогда, когда эти позиции вступают в противоречие с интересами представителей власти. *"Для меня самый большой минус - это когда нарушаются этические нормы", -* говорит член регионального правительства.

Выше уже отмечалось, что женщина-руководитель всегда ориентирована на первое лицо. В этом смысле может показаться парадоксальным стремление наших респонденток, если они уверены в верности своей позиции, доказать вышестоящему руководителю его неправоту. *"Я сегодня считаю себя профессионалом в детской политике. Я сижу на этой теме уже три года. Если решения высшего руководства делают хуже ребенку, я буду обязательно отстаивать свою позицию. Но делать это буду не агрессивно, спокойно, плавно, последовательно. Я не отступлю, если я права, -* убеждена Е. Бергер, министр социального развития Пермского края.

Есть еще одна острая тема - тема коррумпированности власти. Наши респонденты настаивали на неприемлемости для них участия в коррупции. Не беремся судить, насколько эти утверждения соответствуют действительности. Думается, в них есть некоторая доля неискренности. Но, на наш взгляд, очевидно одно - женщины часто привносят во власть больше человечности, готовности к диалогу и компромиссу, и это немало.

Примечательно, что полученные нами результаты близки к результатам западных исследований относительно особенностей женского стиля руководства. Так, в книге Ж. С. Тронто "Границы морали: политическая аргументация в пользу "этики заботы" отмечается, что женщина приносит в политику особое отношение к Другому, выраженное во внимании, сострадании, желании помочь, ответственном отношении к поставленным задачам. На взгляд исследователя, это может изменить политику изнутри, сделать ее

менее холодной и воинственной, какой она была на протяжении столетий, пока в ней доминировали мужчины¹.

Особенности мужского и женского лидерства: так ли велики гендерные различия? В научной среде давно ведется дискуссия об отличиях женского стиля управления от мужского². Сотрудница Школы менеджмента при Университете штата Калифорния Дж. Розенер, изучавшая особенности женского стиля руководства фирмой, утверждает: "Первые

¹ Tronto J.C. Moral boundaries: a political argument for an Ethic of Care. - N.Y.: Routledge, 1994. -240 p.

² Чирикова А. Е. Женщина во главе фирмы. М. Институт социологии РАН. 1998., Мишель-Альдер С. Стиль женского руководства. Лекция. Высшая коммерческая школа. МВЭСМ. 1991, стр. 170

женщины-управляющие принимали правила поведения, характерные для мужчин, и это приводило их к успеху. Однако вторая волна женщин-руководителей высшего эшелона достигла успеха не путем использования мужского стиля, а создавая и разрабатывая свой специфический женский стиль управления. Женщины-управленцы второго поколения достигают успеха не вопреки, а благодаря свойствам характера и особенностям поведения, считавшимся прежде женскими и недопустимыми в руководителях"¹. Констатация этого факта как нельзя лучше демонстрирует, что женщины не только овладевают уже сложившимися технологиями успешного менеджмента, но и вырабатывают собственные, которые адекватны условиям, в которых существуют власть и бизнес. Исследование, проведенное Международным женским форумом, показало: в стилях управления между мужчинами и женщинами имеются как различия, так и совпадения².

Традиционно женщины приписывают свою власть не статусу, а таким личностным характеристикам, как повышенная интуиция, умение устанавливать контакты с людьми, трудолюбие. В этом отношении не являются исключением оценки, данные в ходе нашего исследования высокопоставленными женщинами из власти. *"Женщины более усидчивы и рациональны. Они делают самую тяжелую кропотливую работу во власти. Мужчины более ленивы, чаще, чем женщины, позволяют себе ничего не делать на работе"*. Исследование показывает, что психологически женщины в большей степени, нежели мужчины-руководители, склонны к коллективному принятию решений, охотнее стимулируют участие сотрудников в общем деле. *"Мне ближе согласовательный стиль управления. Я всех соберу, все мнения выслушиваю, а потом решаю. Согласовательный стиль сейчас самый эффективный"*, - убеждена одна из респонденток. Если продолжить перечень достоинств, женщины охотнее мужчин делятся информацией, считая, что такой обмен создает обстановку доверия в коллективе. Женщины-руководители поощряют самоутверждение сотрудников, что мотивирует их эффективно исполнять поставленные задачи. Многие принявшие участие в опросе женщины-руководители подчеркивали вклад своих подчиненных в успех общего дела. При этом они нередко приуменьшали собственную роль. Моральная поддержка подчиненных и их поощрение - важные особенности женского менеджмента. Привлечение подчиненных к принятию решений не является единственным методом женского руководства. Опыт показывает: когда этот метод не работает, женщины успешно принимают решения единолично.

¹ Rosener J.B. Ways Women lead. Harvard business rev. - Boston, 1990 - Vol. 68 N6, p. 74 - 85.

² Женщины в бизнесе. М. ИНИОН РАН 1993. С.39 стр. 171

Как показывают материалы интервью, к своим достоинствам женщины относят способность к кропотливой, требующей повышенного внимания и усердия работе. *"Женщине больше чем мужчине присуще желание докапываться до мелочей, многое делать самой. Это дает определенные преимущества впоследствии. Когда имеешь результат, ты знаешь, как он достигался. В этом случае не только время сокращается, но и мозги тренируются. А мужчине это неинтересно"*. Дело, однако, не только во внимании к мелочам, но в умении видеть более мелкую сетку проблем, владение более мягкими способами их решения. *"Женщина мягче, она может создавать более гибкую систему, жизненную и устойчивую по своей сути"*.

Однако внимание к мелочам как достоинство женского менеджмента признается не всеми женщинами-руководителями. Некоторые из них убеждены, что речь скорее идет о недостатке, снижающем управленческий потенциал. Эти респондентки убеждены: самые высокие позиции во власти женщине не под силу. *"Мужчины меньше вникают и быстрее принимают решение. Женщины делают это медленнее, они утопают порой в мелочах. Стратегического мышления им явно не хватает, а во власти нужны стратегия и принципы. Женщины в силу своего характера подвержены сомнениям, они очень боятся ошибок. Это замедляет процесс. Я убеждена, что глава администрации, его заместители - это мужская роль. Мужчина с этим справляется лучше"*.

К недостаткам женского менеджмента участницы исследования также относят повышенную эмоциональность, хотя можно присоединиться к мнению эксперта В. Пенькова, что интуиция и эмоциональность нужны всем руководителям: *"Интуиция и эмоциональность важны, они нужны всем, и мужчинам, и женщинам. Но когда интуиция доминирует над всем остальным и в результате возникает миллион терзаний, то это не идет на пользу делу. Эмоциональность тоже очень ценна и нужна. Но когда эмоциональное вытесняет рациональное, это нехорошо. Зная женщин, представителей бизнеса и властных структур, я понимаю, что успеха достигают те из них, кто находит некую золотую середину"*.

Некоторые участники исследования справедливо полагают, что поиск недостатков и преимуществ по гендерному признаку - малоперспективная задача. *"Различия в управлении между мужчинами и женщинами не стоит рассматривать как преимущества или недостатки. Все зависит от степени внутренней свободы. Мне кажется, что значимость гендерной специфики переоценивается. В целом я не нахожу гендерной составляющей в своей работе"*, - убежден руководитель департамента внутренней политики администрации Пермского края С. Неганов.

Исследование, проведенное нами несколько лет тому назад, фактически подтвердило вывод о том, что специфику мужского и женского ли-

стр. 172

дерства не стоит переоценивать. Эффективный менеджмент не имеет пола. Руководитель, чтобы достигать успеха, должен обладать двойным репертуаром управленческих технологий - и мужским, и женским. Более того, если руководитель обладает лишь ярко выраженными мужскими либо женскими стилями лидерства, то вероятность того, что он достигнет успеха в управлении меньше, чем если бы он реализовывал смешанный стиль управления¹.

Сделанные ранее выводы нашли подтверждение и в ходе настоящего исследования. Частота высказываний, свидетельствующих о том, что биологический пол не так важен при руководстве, за прошедшие пять лет существенно возросла. Если раньше такой точки зрения придерживалась одна четверть респондентов, то теперь более половины респондентов были убеждены, что делить менеджмент на мужской и женский, вряд ли правомерно. *"Я бы не делила профессионалов на женщин и мужчин. Для меня существует понятие "умный" или "неумный" человек. Для управленца все равно, какой у него*

биологический пол. Когда работаешь в команде, не обращаешь внимания на то, мужчина это или женщина, просто есть партнеры, идет работа. Важно: можно с этим человеком работать или нельзя".

Некоторые из респонденток прямо говорили о том, что иногда они теряют внутреннее ощущение собственного пола при принятии решений: *"Я внутренне ощущаю себя и мужчиной, и женщиной, хотя интуиция у меня явно женская"*, - замечает молодая женщина, руководитель высокого ранга.

Важно, что описывая женщин во власти, респонденты напоминают не только о присутствии мужских черт в женской структуре руководителя, но и о приобретении мужчинами женских черт. "Брутальность", по мнению самих мужчин, может не только помогать, но и мешать управлению, когда нужна высокая гибкость, иногда она провоцирует неприятные женские черты (*"Капризы связывают с женщинами. Но они свойственны и мужчинам во власти. Начальничество предполагает после одного года неэффективного управления скатывание в капризы"*). Некоторые из экспертов идут еще дальше, свидетельствуя о том, что во власти и бизнесе на руководящих постах все больше появляется мужчин, психология и способы достижения успеха которых представляют собой психологический микс из мужских и женских черт характера: *"Я знаю много мужчин с женскими чертами, которые достигают успеха. Я могу назвать десятки таких фамилий в бизнесе и во власти. Они умеют расположить к себе, понять состояние другого, а потом воспользоваться всем этим, получив свою*

¹ Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний. // СОЦИС. 2003. N1. стр. 173

выгоду. Биологический пол во власти и бизнесе постепенно стирается. Нужны люди с разными психологическими умениями, - и мужчины, и женщины одновременно", - убежден один из наших экспертов.

Отличается ли лидерство во власти от лидерства в бизнесе? Могут ли женщины-руководители в бизнесе быть успешными, перейдя на работу во власть? Возможно, что эти ниши лидерства требуют от женщин разных психологических черт?

Материалы интервью дают возможность предположить, что, несмотря на имеющиеся различия, лидерство во власти и бизнесе имеет схожую природу, хотя управление во власти - еще более сложная и интересная задача, чем управление в бизнесе. *"Власть сложнее бизнеса. В бизнесе задачи более конкретные, но работать во власти интереснее. Правда, результат во власти очень растянут и ответственность другая. Прозрачности меньше, хотя о ней много говорят"*, - убеждена вице-мэр одной из областных столиц.

Несмотря на имеющиеся сложности и отдаленность результата, власть притягивает женщин не меньше бизнеса. Некоторые из женщин, пришедших во власть из бизнеса, убеждены, что власть более открыта эксперименту и инновациям, нежели бизнес, поэтому она дает возможность для внутреннего роста. Однако наряду с преимуществами власть имеет свои недостатки, которые делают работу в этой сфере труднее, чем в бизнесе. Таких основных недостатка два: неповоротливость власти и слабая ориентация на результат.

Но не только скоростью принятия решений и ориентацией людей на результат власть отличается от бизнеса. Одно из самых существенных отличий - это отличия в субкультуре, в способах подбора персонала, в требованиях эффективности: *"Власть предъявляет требования к корпоративности и преданности. Бизнес требует эффективной экономики: он существует для зарабатывания денег, и если доходов нет, такой бизнес никому не нужен"*, - убеждена одна из предпринимательниц, которая смотрит на власть из своей профессиональной ниши и не находит в ней преимуществ по сравнению с бизнесом. С позицией представительницы бизнеса солидаризируется

начальник Контрольно-аналитического управления правительства Пермского края П. Блусь: *"Власть в результативности проигрывает бизнесу. У бизнеса есть четкое целеполагание и эффективность, даже возможность ее измерить. У власти этого нет. У нас губернатор, вышедший из бизнеса, пытается выстроить систему измерителей эффективности власти по законам бизнеса. К этому можно относиться с пониманием или непониманием, соглашаться или нет, но такие подходы оживляют власть. Они вполне завтра могут принести результат"*.

стр. 174

Несмотря на то, что каждая из ниш имеет свои преимущества и ограничения, некоторые из экспертов справедливо напоминают, что разделение власти и бизнеса как сфер управления сегодня в лучшем случае неправомерно, но женщине в бизнес вписаться все же легче, чем во власть. *"Традиционное разграничение сферы власти и бизнеса является ошибочным. Власть сегодня - это бизнес. Дивидендов во власти более чем достаточно. Чем власть все же отличается от бизнеса? В бизнесе при всех сложностях, формальностях и неформальностях, вызревает некая конкурентность. В сфере власти конкурентность отсутствует. Взамен нее существует закрытость и плановость. А женщины более успешны в конкурентной среде..."*.

Таким образом, проведенное нами исследование подтверждает, что между лидерством во власти и бизнесе различия выражены сильнее, чем собственно гендерные различия. Власть как сфера управления, по мнению респонденток, интереснее бизнеса, но она имеет существенные структурные ограничения - низкий темп принятия решений, сниженную эффективность, слабую нацеленность на результат, что большинством респондентов расценивается как менее конкурентная среда, в которой пока еще господствует клановость. Но здесь важно другое - как бы не были велики институциональные отличия между властью и бизнесом, женщины, пришедшие из бизнеса во власть и имеющие лидерский потенциал, оказываются во власти не менее эффективны, чем в бизнесе.

Анализ стилей лидерства мужчин и женщин во власти и бизнесе позволяет убедиться в том, что специфика женского лидерства по сравнению с мужским, существует, но ее не стоит переоценивать. Гораздо больше оснований говорить о том, что эффективный менеджмент во власти все в большей степени теряет черты биологического пола. Эффективные руководители вынуждены сегодня овладеть двойным репертуаром управленческих технологий, и они вполне справляются с этой задачей. Преимуществом женского менеджмента по-прежнему остается опора на интуицию, умение работать с "мелкой сеткой проблем", внимание к людям.

* * *

Сегодня процесс завоевания женщинами высших постов на всех уровнях власти в России становится все более заметным. Не только массовое сознание, но и сами женщины начинают верить в то, что им под силу те рубежи деятельности, которые еще 15 - 20 лет назад были признаны исключительно мужской сферой приложения сил.

Однако, как показало проведенное исследование, какие бы усилия не предпринимались женщинами, чтобы достичь успеха в политической карьере, эффект гендерной сегрегации в политике в России пока сохраняется.

стр. 175

Институты власти продолжают оставаться достаточно инерционными, несмотря на то, что за их окнами меняются экономические и политические режимы, идет процесс переосмысления многих представлений о роли мужчин и женщин в современном обществе, являющихся ранее незыблемыми. И это не случайно. Перемены в сознании политических игроков нельзя произвести быстро, они иногда накапливаются годами, чтобы потом дать неожиданный эффект. Похоже, что сегодня мы стоим на пороге таких

перемен, которые завтра могут кардинальным образом изменить привычные представления о женских возможностях во власти и характере женского лидерства.

Важно, что изучение женщин на руководящих постах во власти позволяет сделать обобщения более общего характера, об особенностях властных институтов в современной России. Таких принципиальных выводов может быть сформулировано три:

1. Карьерный рост в институтах власти продолжает зависеть от института личных связей. Хотя нельзя не заметить, что теперь претенденты на руководящие позиции должны обладать не только лояльностью, но и определенным запасом профессионализма. Руководители во власти все больше стремятся к безопасности, а профессионализм в сочетании с лояльностью служит лучшим средством для закрепления своих позиций во власти.

2. Сегодня ярко выраженным во власти остается так называемый феномен "власти для своих". Это означает, что только статусного положения во власти явно недостаточно. Не менее важно для руководителей во власти вписаться в неформальные сети, для того чтобы обладать не статусными, а неформальными ресурсами власти. Женщины, в отличие от мужчин, не столь успешны в выстраивании неформальных связей, что во многом предопределяет наличие "стеклянного потолка во власти". Высокий эмоциональный накал власти свидетельствует о том, что действуют властные игроки исходя не из рациональных оснований, а опираясь на внутренние корпоративные правила, следование которым нередко является важнее, чем социальный результат

3. Обмен кадрами между властью и бизнесом идет сегодня достаточно интенсивно. Однако власть постепенно превращается во все менее конкурентного игрока в регионе, что вынуждает губернаторов искать претенденток на руководящие посты среди женщин. Стили лидерства во власти и бизнесе принципиально отличаются между собой тем, что в бизнесе важно достичь прагматического результата, а во власти предпочтительнее решение политических задач большой сложности, которые не всегда прагматически ориентированы.

стр. 17

Крейдлин Г.Е. Мужчины и женщины в коммуникации: гендерный аспект кинесики⁷

Мужчины и женщины в коммуникации: гендерный аспект кинесики¹

1. Гендер и гендерные роли как параметры невербальной коммуникации

Характер протекания, структуру и содержание диалога обуславливают и определяют разнообразные постоянные и переменные коммуникации, среди которых заметную роль играют параметры "гендер" и "гендерные роли [участников коммуникации]". Под гендером традиционно понимается социально и культурно нагруженный пол, а гендерные роли - концепт гораздо менее разработанный. Под гендерными ролями участников диалога я буду понимать общественные и культурные ожидания, связанные с коммуникативным поведением полов, а также способы, которыми эти ожидания реализуются в актуальном коммуникативном семиотическом взаимодействии.

Проблемы определения и распределения гендерных ролей, формулировки и обоснования принципов их взаимодействия имеют огромное значение для организации общества и человеческой комму-

¹ Настоящая работа продолжает серию работ автора по гендерной невербальной семиотике (см. [4; 5], а также [6; 7; 8; 9]).

⁷ Крейдлин Г.Е. мужчины и женщины в коммуникации: гендерный аспект кинесики // Г.Е. Крейдлин // Вопросы философии, 2004. №2. С. 81-88.

КРЕЙДЛИН Григорий Ефимович - доктор филологических наук, профессор кафедры русского языка Института лингвистики Российского государственного гуманитарного университета (Москва).

стр. 81

никации. По всей видимости, первоначально гендерные роли определялись в соответствии с типовым социальным местом, отводимым им данной культурой. Для европейской женщины это был дом, а мужчинам предназначался внешний мир. Вследствие этого женщине, которая чуть ли не все время проводила дома, не очень нужны были такие качества характера, как честолюбие, агрессивность, инициативность или предприимчивость. Мужчине же приходилось вести постоянную и агрессивную борьбу за "место под солнцем", за существование свое и своей семьи, и он всегда настраивался на победу над соперниками, вследствие чего должен был развивать в себе и совершенствовать необходимые для этого черты личности.

Коммуникативное поведение женщины в русской культуре связано с возлагаемыми на нее заботами о жизни и благополучии в семье и доме, с воспитанием детей и другими женскими обязанностями. Мужчинам, которые в большей степени ориентированы на работу и на обеспечение материальных условий жизни, свойственно большее внимание к работе, службе, вообще к тому, что происходит вне дома. Отсюда различие в тематике и содержании бесед у мужчин и у женщин. Кроме того, для мужчин, в отличие от женщин, "характерна погруженность в ход своих мыслей, они не замечают того, что творится вокруг, им присуща своего рода психологическая глухота" (ср. [2]). О специфике ориентации в жизненном пространстве мужчин и женщин свидетельствуют также различные для мужчин и женщин невербальные средства выражения когнитивной деятельности и экспрессивности - разные иконические метафорические жесты, особое проксемное поведение, взгляды, телодвижения и позы.

Современная жизнь во многом изменила ролевые признаки полов и взаимоотношения между полами. Оказались разрушенными казавшиеся вечными и неизблемыми гендерные стереотипы, в частности, изменилось отношение к функциям и личностным характеристикам, которые европейские культура и общество закрепляли за женщиной. Уходят представления о социальной пассивности женщины, ее полной зависимости от мужчины, абсолютной привязанности к дому и детям, об отсутствии у женщины стремления подниматься вверх по общественной лестнице. "Новый уклад жизни, - замечает в одной из своих публицистических статей французский социолог Элизабет Батинтер, - ведет к возникновению новых психологических и социальных характеристик обоих полов. И мужчины и женщины стремятся сегодня к реализации "второй половины" своей натуры, которую их веками учили подавлять. В результате происходит смешение мужских и женских качеств, полное отрицание неравенства полов и их строго взаимодополняющего характера" [1].

Как было показано, европейские и североамериканские женщины сегодня не менее, чем мужчины, ориентированы на решение социальных задач (task oriented), что отражается на моделях их поведения. Новые жизненные условия приводят к резкой смене формы, содержания и стиля коммуникации полов, и я имею в виду здесь не столько даже речевую коммуникацию, сколько коммуникацию невербальную.

* * *

Изучение невербальных знаков - жестов, мимики, взглядов и других, а также тех признаков, которые влияют на невербальную коммуникацию и невербальное взаимодействие ее участников, имеет длительную историю. Первые работы, посвященные жестам (например, работа Балвера [13]), появились еще в XVII в. И тогда и в более позднее время на жесты смотрели как на знаки, способствующие проникновению в естественную историю языка и природу человеческого мышления и чувства². Кстати,

метаязык сегодняшней семиотики отражает именно жестовые семантические прототипы, ср. термины *знак, жест, индекс, символ*.

В XIX в. Э. Тайлор [28] и В. Вундт [30], исследуя жест и его природу, много писали о переходе от спонтанного и индивидуального жестового выражения к кодифицированной невербальной семиотической системе. Однако для большей части этого периода было типичным ослабление внимания к невербальным знакам и кинетическим переменным ситуации³. Исследование происхождения языка стало пользоваться у ученых дурной славой. Жестами пренебрегают в это время психологи, судя по всему из-за того, что жесты считались слишком тесно связанными с намеренными действиями и с существующими культурными и социальными конвенциями, чтобы участвовать в понимании иррационального и бессознательного. Забыли о жестах и лингвисты - по той главной причине, что жесты казались им исключительно индивидуальными выражениями. Во всяком случае, исследователи не видели возможности объединить жесты в какую-либо достаточно строгую систему типа фонетической или грамматической, а именно такие системы тогда в основном интересовали лингвистов⁴.

Впоследствии, однако, внимание психологов, лингвистов, а также культурологов и специалистов в области теории коммуникации к науке о жестах и жестовом поведении человека - кинесике и, шире, к проблеме невербального знакового коммуникативного поведения начинает резко возрастать. Это не в последнюю очередь объясняется ростом интереса к тому, как именно жесты управляют коммуникативным взаимодействием людей и влияют на него. Оказалось, что контроль над сообщениями, посылаемыми руками и лицом, и выражаемыми при этом

² Об этом широко писалось и говорилось, например, во Франции (см. в частности Дидро [15]).

³ О понятии кинетической переменной см. [3].

⁴ См. в этой связи [11].

стр. 82

мыслями и чувствами является одним из решающих типов контроля над коммуникативной деятельностью человека.

Можно выделить, по меньшей мере, четыре разновидности контроля, который осуществляется над невербальным коммуникативным поведением. Во-первых, это разделяемые обществом в целом или какой-то достаточно представительной его частью культурные конвенции (например, в русской культуре на свадьбах и именинах не принято выглядеть грустным, а на похоронах - веселым). Во-вторых, это наследственные, родовые обычаи или же привычки, воспитываемые в семье (например, ребенка могут учить не хмуриться и не смотреть исподлобья на взрослых, с которыми он играет или разговаривает, ему велят не размахивать руками перед собеседником, не держать руки в карманах и т.п.). В-третьих, это социальные и профессиональные требования (так, в профессиональное мастерство дипломатов, продавцов, врачей, актеров и представителей целого ряда других профессий входит умение управлять своим лицом и телом). Наконец, в-четвертых, это контроль над телесным выражением, в частности мимикой лица, вызванный требованиями актуальной ситуации, так сказать, текущего момента, например, контроль, связанный с преследованием некой коммуникативной цели или с решением какой-то задачи, возникшей прямо в ходе актуального диалога: нужно скрыть что-то от партнера, сдержать смех, зевоту от скуки, "натянуть (надеть) на лицо маску" и пр.

Во всех случаях, когда человек пытается управлять своим телом или лицом, его усилия направлены на разные части тела неравномерно. Так, при управлении лицом контролю прежде всего подлежит нижняя его часть, поскольку именно она является проводником наиболее сильных эмоций и их жестовых или параязыковых проявлений (улыбки, смеха, крика, плача, стоны и др.). Наибольшие усилия человека направлены при

этом на отдельные части лица - нижнюю часть щек, линии около носа, но в особенности на рот, прежде всего на губы и язык.

Попытки сформулировать универсальные и частные закономерности употребления мимических и жестовых выражений, а также намерения эксплицитно представить правила невербального коммуникативного поведения и диалогического взаимодействия отчетливо показали, что даже внутри одной культуры эти закономерности и правила существенно модифицируются под действием многих факторов - как неизменных, например, пол человека или его происхождение, так и меняющихся, таких как возраст, место жительства, физическое или психическое состояние собеседников, социальный статус и общественное положение, отношение человека к партнеру по коммуникации, стилевые особенности акта коммуникации (ср. *партийный, воинский, командный, дружеский* и пр. *стили*) и др.

Из-за сложности одновременного учета влияния всех этих многочисленных и разнородных признаков, а также весьма запутанной зависимости их значений друг от друга акцент в исследовании невербального коммуникативного поведения явно сместился от многофакторного к однофакторному анализу, т.е. к изучению влияния на коммуникацию только одного конкретного параметра или одной переменной. И среди первых объектов анализа был параметр "гендер".

2. Мужское и женское невербальное коммуникативное поведение

О том, что невербальное коммуникативное поведение женщин отличается от аналогичного поведения мужчин, довольно хорошо известно. Можно вспомнить мужские и женские голоса или назвать разные у мужчин и женщин голосовые приемы выражения эмоций, разные у мужчин и женщин мануальные жесты, позы и телодвижения, например, разные сидячие позы или походки.

В основе всех этих семантически нагруженных невербальных знаков, или жестов в широком, родовом, смысле слова (т.е. собственно жестов рук, ног и головы, а также выражений лица, поз, знаковых телодвижений и комплексных форм - манер), лежат движения тела и его частей, имеющие универсальную биологическую основу. Так, в случае **рукопожатия**⁵ люди всех культур независимо от пола протягивают собеседнику руку; исполняя жест **кивок**, кивают головой в направлении "верх-низ"; а исполняя жест **наступить на ногу**, наступают на ногу. Из-за своей исконно биологической природы физиологические, чисто утилитарные незнаковые движения тела интерпретируются одинаково - независимо от времени и места функционирования жестов, построенных на их основе. Тем самым, поскольку жесты покоятся на ярко выраженном биологическом фундаменте (хотя, разумеется, общество и культура способны существенно изменить влияние биологических факторов), релевантность гендерного противопоставления в лексической системе русского, английского, французского и других языков тела априори очевидна.

Хотя гендер и связанная с ним проблематика сейчас активно изучаются, невербальные проявления гендерных различий даже внутри какой-то одной культуры остаются плохо описанными, а значение и употребление от-

⁵ Здесь и далее, как это принято в невербальной семиотике, жесты как единицы языка жестов выделяются прямым полужирным шрифтом, названия (номинации) жестов как единицы естественного (русского) языка - курсивом. Если жест не имеет стандартного названия в данном языке, то он сам или его номинация берется в кавычки.

дельно мужских и отдельно женских жестов той или иной культуры остаются по большей части неопределенными и необъясненными.

Ниже мне хотелось бы остановиться на некоторых коммуникативно важных различиях в жестовом поведении женщин и мужчин как носителей разных языков тела, но

сначала я сформулирую основной тезис, который здесь принимаю и готов защищать (см. о нем подробнее в работах [6; 7; 8]).

Описывая гендерное коммуникативное поведение, следует говорить не о половых или гендерных невербальных коммуникативных различиях, как это до сих пор делается, а о двух стилях коммуникативного поведения, мужском (маскулинном) и женском (фемининном), и соотносить невербальные стереотипы не с полами, а с невербальными стилями поведения (хотя, очевидно, у женщин преобладающим является фемининный, а у мужчин - маскулинный тип, а потому далее я позволю себе иногда говорить просто о поведении женщин и мужчин). 'Маскулинность' и 'фемининность' при таком представлении являются признаками, определяющими гендерные роли и действия коммуникативных партнеров.

3. Гендерные противопоставления в классе жестов

Гендерные различия в употреблении жестов особенно заметны. Первые два примера мной уже не раз приводились; остальные примеры гораздо менее известны или (большая часть) совсем новые.

1. В случае умственного затруднения или недоумения мужчины разных географических и культурных регионов потирают рукой подбородок или чуть тянут вниз мочки ушей, трут лоб, щеки или тыльную сторону шеи, а находящиеся в тех же самых интеллектуальных и психологических состояниях женщины пользуются совсем другими жестами. Например, они, "несколько приоткрыв рот, прикладывают указательный палец к нижним передним зубам либо приставляют его к подбородку" [23, 208]. Китайские мужчины, приветствуя другого на расстоянии, обычно машут вытянутой рукой, что китайским женщинам не свойственно: выполняя то же движение, они держат руку близко к телу [27, 237 - 238].

2. Мужской обценный жест в Греции - это **moutza** (англ. **hand push**) - выдвигание вперед открытой в сторону адресата ладони, наподобие русского жеста "**стоп!**". **Moutza** восходит к античности, когда грязь и фекалии бросали в лицо военнопленным, желая оскорбить их и унижить. А в Западной Африке мужской жест, имеющий такую же форму, означает буквально "ты мог бы иметь любого из пяти отцов" и понимается как оскорбление: 'ты ублюдок'. Женщины этого жеста не исполняют.

3. В соответствии с существующими в европейской культуре нормами общественного поведения в диалоге у мужчин принято избегать различных невербальных проявлений эмоции смущения: смущаясь, мужчина отворачивается, закрывает лицо руками, закрывает глаза, затыкает уши и др. Однако и адресат, увидев, что его собеседник смутился, должен сделать вид, что ничего не заметил (например, отвести взгляд, посмотреть в сторону) и продолжать разговор.

4. Мужчина европейской и североамериканской культур не должен также "проявлять слабость", "быть сентиментальным" и выражать на людях такие "слабые", "женские" эмоции, как нежность (см. хотя бы русское выражение *телячьи нежности* с явно отрицательными коннотациями). Напротив, невербальные проявления на людях "сильных", "мужских" чувств вроде гнева или ярости вполне допускаются. Как отмечает родоначальник кинесики Р. Бирдвистел, мужчины-американцы, представители среднего класса, живущие в Новой Англии (в частности, в штатах Массачусетс, Вермонт или Мэн), улыбаются на улицах значительно меньше, чем американцы, живущие на юге [10]. Таким образом, по Р. Бирдвистелу, если мы встречаем на улице какого-либо южного американского города не улыбающегося нам знакомого, то с нашей стороны будут правомерными вопросы: "Что произошло?" или "Почему вы сегодня такой мрачный?". В то же время идущего навстречу и широко улыбающегося мужчину из Новой Англии уместнее уже спросить: "Что вы увидели забавного?" или "Что вам так смешно?".

5. Социальная дифференциация мужчин и женщин сказывалась также в традиционных жестах и формулах приветствий. В Древней Руси **большим обычаем** - поклоном до земли - приветствовали духовное лицо или, например, богатого

односельчанина, а **малым обычаем** - поклоном в пояс - обменивались ровни, причем жена всегда кланялась мужу. Женщины кланялись мужчинам, а те могли им не отвечать.

6. Формы и способы приветствия у мужчин и женщин разных культур тоже разные. Так, узбекское приветствие друг друга у мужчин сопровождается **рукопожатием**, а у женщин - **похлопыванием по плечу**, при этом такое мануальное приветствие обязательно сопровождается открытой, широкой улыбкой. В Иране женщина вообще не должна пожимать руку мужчине, и относится это не только к рукопожатию как к знаку приветствия, но и, например, к рукопожатию спортсменов во время ритуала их награждения мужчинами.

7. Жестовая лексема **сжать локоть 1**, жест, обращенный к женщине, предполагает приложение со стороны исполняющего этот жест мужчины силы, большей, чем нужна для исполнения жеста **взять за локоть**; жест **сжать локоть 1** является симптома-
стр. 84

тическим эмблематическим жестом (о симптоматических жестах см. [3]) и выражает сексуальное желание; ср.: *"Он делал счастливое лицо и улыбался всякий раз, когда его спрашивали, как поживает самая прочная супружеская пара в Париже. Отшучивался, нес какую-то забавную ерунду и не отпускал при этом мой локоть, сжимая его изо всех сил"* (Ф. Саган). А еще один мужской жест **сжать локоть 2**, адресатом которого может быть уже человек любого пола, требует, вообще говоря, применения еще большей силы и выражает желание жестикулирующего предотвратить, по его мнению очевидную и немедленную, реакцию адресата жеста на действия или слова третьего человека, например, удержать таким способом адресата жеста от произнесения каких-то слов, которые, если бы были высказаны, могли бы причинить зло адресату или каким-то другим лицам.

8. Итальянские ученые (см. [14]) изучали жест **наклон головы набок (head canting)** у 1498 фигур на картинах 11 выдающихся мастеров живописи с XIV по XX в. Целью работы было определить назначение и способ использования жеста у художников, относящихся к разным школам и направлениям живописи, для эмоциональной и эстетической характеристики своих персонажей.

Наклон головы набок относится к разряду знаков, имеющих следующую форму: голова человека наклоняется набок, и человек принимает позу, в которой линия от центра лба до носа и центра подбородка не перпендикулярна плечам. Этот жест относят к единицам, выражающим уступчивость и покорность [20], к знакам, свидетельствующим о "различии или перепаде силы" ('power differential' - [17; 18], обозначающим просьбу о защите [24]), говорящим о том, что носитель хочет снискать расположение и покровительство другого, как бы уменьшая свой собственный рост.

Отношение рассматриваемого знака к различиям по полу достаточно противоречиво. Так, в статье [19] изучалось невербальное поведение молодых пар на вечеринке, в том числе и употребление данного жеста, а в статье [26] представлены результаты исследования более 1200 фотопортретов старшеклассников и студентов колледжей. Статистический анализ, выполненный в обеих работах на совсем разном материале, показывает, что **наклон головы набок** - жест преимущественно женский. Между тем в более поздних исследованиях, например [22], где описывается, как люди сами, не дожидаясь указаний фотографа, усаживаются перед фотокамерой, чтобы сфотографироваться на официальные документы, и [29], где анализируются позы, которые добровольно принимали перед фотокамерой выпускники художественных и специализированных, профильных школ (Art and Science Schools), не обнаружено каких-либо статистически значимых гендерных расхождений в численном использовании жеста⁶.

Итальянские исследователи невербального поведения на картинах тем не менее выдвинули в качестве рабочей гипотезы, что **наклон головы набок** является в большей

степени женским жестом⁷. Мужские фигуры на выбранных картинах составили 55 % от общего числа фигур, а женские - 45 %. В результате оказалось, что относительная частота использования жеста у женщин составила чуть более 12,8, а у мужчин - 7,2, т.е. гипотеза подтвердилась. Особенно заметным гендерный эффект был на картинах художников с ярко выраженным пристрастием к мифологическим сюжетам и тайнствам (Караччи, Ван Эйк, Мартини), напротив, у художников, облеченных полномочиями и предпочитающих рисовать парадные портреты (Гольбейн, Модильяни, Веласкес, Рембрандт), гендерный эффект не был столь отчетливым. У мастеров, которые работали преимущественно в церквях и рисовали святых, деву Марию, Христа, ангелов, изображали библейские и мифологические сцены, произведения содержат больше **наклонов головы**, чем у художников, работавших над светскими портретами. У первых полотна выражали чувства жалости, покорности человека, его преклонение перед Христом, в то время как для светских портретов более характерным является изображение знатного лица и демонстрация его красоты и мощи.

Позже, в XIX в., у художника появилась некоторая свобода в выборе объекта для живописи. Короли и знать, богатые и занимающие высокое положение люди перестают входить в число лиц, которым обязательно следует оказывать предпочтение; новыми героями картин становятся крестьяне, ремесленники и просто знакомые и друзья художника. При изображении простых людей на картинах мощи и власти нет, зато есть непосредственное отражение статуса персонажа, его характера и чувств, и тут количество изображений жеста **наклона головы набок** оказывается намного большим.

9. В работе [25] была предпринята попытка определить, на жестовые касания каких форм и значений реагируют мужчины и женщины западной культуры (хотя стиль общения в явном виде в указанной работе фиксирован не был, из текста ее ясно, что речь идет о неформальном дружеском общении). Когда незамужних и неженатых студентов попросили ответить на вопросы, как они относятся к тому, что представители противоположного пола применяют к ним такие жесты-касания, как **pat** 'по-

⁶ По данным работы [29], учащиеся из художественных школ больше улыбались и наклоняли голову, чем учащиеся из спецшкол. Этот факт авторы интерпретируют как свидетельство более высокой самооценки учащихся спецшкол.

⁷ Заметим, что все художники, чьи картины были подвергнуты анализу, - мужчины, и это обстоятельство следовало бы учесть авторам данной работы.

хлопать', **stroke** 'погладить', **squeeze** 'прижать к себе' и **brush** '<слегка> коснуться, задеть', что они при этом испытывают и что, по их мнению, может означать использование этих жестов, ответы девушек и юношей были совершенно разными. Для девушек существенным было место касания - в большей степени, чем способ касания, а для юношей способ касания был важнее места касания. Студентки выделяют в касаниях такие смыслы, как 'любовь' и 'дружба', когда местом касания были руки, голова, лицо, плечи и верхняя часть спины. Они резко отрицательно отнеслись к касаниям груди и гениталий и сразу отделили жестовые касания, обозначающие любовь и дружбу, от касаний, выражающих сексуальное желание. Для юношей, однако, смыслы 'приятное ощущение', 'любовь', 'теплота отношений' и 'сексуальное влечение' выражаются более или менее одинаково, т.е., по существу, одними и теми же касаниями. В итоге девушки оказались намного чувствительнее, чем юноши, к различиям в тактильных формах выражения указанных смыслов. В любовном невербальном стиле общения, который сочетается с очень близкими, интимными отношениями между партнерами, и в сексуальном контакте жесты-касания передают смыслы 'сексуальное желание' и 'любовь'. Способы касаний (ср. слова и сочетания *нежные, ласковые прикосновения, поцелуи, интимные касания, поглаживания*) и места касаний не должны вызывать у партнеров

чувства дискомфорта. Любовные и особенно сексуальные касания должны быть приятны обоим партнерам и доставлять им обоюдное удовольствие/наслаждение, и эта информация входит в смысл соответствующих жестов.

10. Физическая реализация одних и тех же жестов у мужчин и женщин даже одной культуры, вообще говоря, разная. Из многих факторов, обуславливающих физическую реализацию жеста, я рассмотрю только два.

А. Временной фактор.

У большинства жестов руки имеется подготовительная фаза, во время которой рука движется к стартовому положению с относительно небольшой скоростью⁸. Обычно большинство жестов руки появляются перед речевым сообщением, а не вместе с ним, и среднее временное запаздывание речи составляет примерно 1 - 1,2 с (вариативность запаздывания составляет от 0 до 2,5 с). Заканчивается же исполнение жеста спустя приблизительно 1 - 1,5 с после того, как в коммуникативном акте появляются его лексические спутники.

По моим данным, запаздывание у русских женщин в среднем больше, чем у мужчин, а речь чаще появляется вместе или почти вместе с жестом (среднее расхождение во времени появления у десяти испытуемых составило не более 0,5 с).

Б. Сложность движения.

В невербальной семиотике предлагалось несколько более или менее равноправных способов оценивать сложность жеста руки. В частности, ее можно измерять общим числом векторных поворотов руки, совершаемых при воспроизведении жеста, т.е. количеством смен направлений в геометрии движения руки. Большинство русских эмблематических жестов состоят из двух и более ортогональных векторных компонентов, что отличает их от более простых (в этом смысле) иллюстративных жестов.

Среди русских иллюстраторов особо выделяются жестовые, или кинетические, ударения, назначением которых являются организация и структурирование речевого потока. К ним относятся, например, "**сечение вниз ребром ладони**", "**ритмичное поднимание и опускание руки с открытой ладонью вниз**" (или, реже, "**с пальцами, сомкнутыми в кулак**"), "**отведение руки в сторону**". Русские кинетические ударения - это жесты-иллюстраторы, как правило, более простые по форме, чем эмблемы: они представляют собой движения-удары, которые имеют один векторный компонент (или, самое большее, два, исполняемые с одинаковой силой в противоположных направлениях). Кроме того, в отличие от русских жестовых ударений и даже от русских иллюстраторов вообще русские эмблемы имеют более широкую амплитуду, причем у мужчин амплитуда эмблем больше, чем у женщин.

Рассмотрим, например, русскую лекторскую речь и совершаемые в ней мужчинами и женщинами кинетические ударения. Оказывается, что эти жесты не только разные по форме, но являются также коммуникативно не равноправными и семантически и стилистически противопоставленными. По полученным экспериментальным данным, для русского мужского стиля лекторского поведения в большей степени характерно резкое и широкое по амплитуде движение руки вниз, а для женского стиля - более плавное отведение руки в сторону. Жест "**сечение**" может интерпретироваться как 'завершенность, а потому откладывание или отбрасывание проблемы в сторону', как 'отсечение сомнений' или как выражение 'предельности признака', причем большая резкость движения ребра ладони вниз иконически соответствует большей степени решительности и идее окончательной завершенности. Более резкое "**сечение**" нередко сопровождается такими словами, как *всё*, *хватит*; а менее резкое движение - словами *несомненно*, *абсолютно*, *вот*

⁸ Это наблюдение и его анализ, сделанные на материале иконических жестов, впервые изложены в работе Хадара и Баттерворфа [16, 154].

⁹ О различных семиотических классах жестов - эмблемах, или эмблематических жестах, иллюстраторах, или иллюстративных жестах, и регуляторах, или регулятивных жестах, см. подробно в работе [3].

стр. 86

так и подобными. Более мягкому, так сказать, женскому, движению соответствуют слова *допустим, по всей видимости, предположим, но вот я не знаю*. Это движение, тем самым, вводит в разговор альтернативу, что, как уже было не раз показано, отличает также и женский стиль речевого ведения диалога.

4. Гендерные противопоставления в классе поз

1. Существуют мужские позы, жесты рук и походка. Мужскими являются такие русские позы и жесты, как **сидеть, развалиться в кресле; стоять, широко раздвинув ноги; чесать в затылке; потирать руки; стукнуть кулаком по столу**, различные обценные жесты. Примерами мужских жестов служат также обращенный к мужчине иконический знак, изображающий контур женской фигуры, кинема **погладить бороду** или - для тех мужчин, у которых нет бороды, - **потирать челюсть (подбородок)**, а также широко распространенный, хотя и не повсеместно, жест **поцелуй кончиков пальцев**. Женский стиль кинетического поведения тоже отражается в особых позах, походке и жестах, таких как **поправить волосы; чуть наклонить голову; сидеть, сомкнув колени; ходить, покачивая бедрами**. Э. Монтегю в связи с половыми различиями в жестовом поведении пишет: "<...> возможно, самый известный в западной культуре мужской жест- это почесывание в затылке. Женщины так себя обычно не ведут" [23, 207].

2. Весьма популярными в разных культурах являются вербально выраженные оценки невербального поведения типа *неприлично*, которые соотносятся, главным образом, с этикетным поведением, а также с половыми различиями и сексуальной сферой. Невербальное диалогическое взаимодействие мужчины и женщины особенно чувствительно к этическим нормам и отклонениям от них, и прежде всего это относится к позам. Позы и связанные с ними положения и ориентации рук, ног, головы и туловища по-разному отражают принадлежность к определенному полу, а этические оценки поз, учитывающие гендерные различия, составляют основу нормативного этикетного поведения. Это ясно видно, даже когда наблюдаешь диалогическое поведение мужчин и женщин одной культуры, но в особенности заметны расхождения в позах во время коммуникации таких разнополых пар, в которых собеседники являются представителями разных культур.

Наблюдения над "живыми" диалогами, эксперименты и психологические измерения, которые проводились исследователями в разных странах Запада, показали, в частности, что взрослые мужчины, когда они сидят, чаще, чем сидящие женщины, меняют позу и положение ног, и особенно часто это происходит у мужчин при их первом знакомстве и беседе с женщиной. Психологи и антропологи (см., например [12; 21]) утверждают, что мужчины и женщины чувствуют себя более комфортно и активно в разговорах с человеком того же пола, чем противоположного, и это проявляется и в вербальном, и в невербальном поведении. Например, в беседах с лицом того же пола человек с большей легкостью принимает свободные позы, а движения его рук и туловища имеют большую амплитуду. Позы у женщин при этом, как правило, менее открытые, чем у мужчин, а мануальные жесты менее крупные по объему, что, по-видимому, объясняется, с одной стороны, ролью и статусом женщины в обществе (социальные действия и общественная роль мужчины требуют большого пространства и свободы, тогда как от женщины ожидается физически не навязчивое, сдержанное и скромное поведение), а с другой стороны, умением женщины сравнительно быстро приспосабливаться к изменяющимся социальным условиям и к текущей ситуации, а также лучшей, чем у мужчины, способностью находить контакт с другими людьми. Все эти выводы, подчеркну еще раз,

были сделаны исследователями и при анализе экспериментальных ситуаций, т.е. в лабораторных условиях, и на основе наблюдений за реально происходившими актами общения, т.е. в условиях "полевых".

3. Мужчины и женщины часто маркируют позами свое отношение к партнеру по диалогу. Поза женщины имеет четко выраженную фронтальную ориентацию по отношению к человеку, который ей приятен, и боковую ориентацию (т.е. угол между плечами партнеров близок к прямому) к человеку, который ей очевидным образом не нравится, а мужчины в беседах с мужчинами, которые им безразличны или по какой-то причине неприятны, часто несколько наклоняют туловище в сторону. А. Мехрабиан полагает, что данное телодвижение семиотически значимо и означает 'напряженность отношений' [20]. По моим собственным наблюдениям, когда у нас женщина беседует с рядом стоящим мужчиной, который вызывает у нее интерес, руки ее открыты и чуть отодвинуты от тела, при этом женщина, как правило, *приветливо улыбается*. Напротив, если собеседник-мужчина ей не нравится, то руки прижимаются к телу, улыбки на лице нет вообще или, как говорят, *улыбка вымученная* или *кривая*. Поза, которую женщина принимает в разговоре с таким мужчиной, носит явно выраженный закрытый характер, или, говоря на языке психологов, "обращена вовнутрь".

4. Когда мужчина и женщина **идут, взявшись за руки**, этот жест и поза значат одно, а когда женщина идет рядом с мужчиной и берет **его под руку**, то такое невербальное поведение значит уже совсем другое.

стр. 87

5. Заключение

В настоящей работе мы рассмотрели некоторые важные проблемы невербальной коммуникации мужчин и женщин разных культур, обращая внимание на сходства и различия в их интерактивном поведении и на факторы, обуславливающие такое различие. Представленный материал может послужить основой для системного анализа и создания типологии гендерного невербального коммуникативного поведения, а также построения основания теории гендерной невербальной семиотики.

Литература

1. *Батинтер Э.* Он и она: изменение социальной роли мужчины и женщины в западном обществе // Курьер ЮНЕСКО. 1986. Апрель. С. 14 - 17.

2. *Земская Е. А., Китайгородская М. В., Розанова Н. Н.* Особенности мужской и женской речи // Русский язык в его функционировании: Коммуникативно-прагматический аспект. М., 1993. С. 90 - 136.

3. *Крейдлин Г. Е.* Невербальная семиотика. М., 2002.

4. *Крейдлин Г. Е.* Женское и мужское невербальное интерактивное поведение (межкультурный аспект)//Gender-Forschung in der Slawistik. Beitrage der Konferenz Gender-Sprache-Kommunikation-Kultur (28 April bis 1. Mai 2001). Institut für Slawistik. Friedrich Schiller-Universität Jena. Wiener Slawistischer Almanach. Sonderband 55. 2002. P. 55 - 68.

5. *Крейдлин Г. Е.* Просодика, семантика и прагматика невербального коммуникативного поведения: жесты, позы и знаковые телодвижения женщин и мужчин // Доклады Второй междунаро. конф. "Гендер: язык, культура, коммуникация" (Москва, 22 - 23 ноября 2001 г.). М., 2002. С. 14 - 25.

6. *Крейдлин Г. Е.* Мужчины и женщины в диалоге 1: невербальные гендерные стереотипы // Компьютерная лингвистика и интеллектуальные технологии. Труды Международ. конф. "Диалог-2003" (11 - 16 июня 2003 г.). М., 2003. С. 337 - 345.

7. *Крейдлин Г. Е.* Мужчины и женщины в диалоге II: невербальная агрессия как тип поведения // Моск. лингвист. журнал. 2004 (в печати).

8. *Крейдлин Г. Е.* Мужчины и женщины в диалоге III: культурно-универсальные и культурно-специфичные особенности невербального коммуникативного поведения //

Доклады Третьей междунаро. конф. "Гендер: язык, культура, коммуникация" (27 - 28 ноября 2003 г.) / Моск. гос. лингвист. ун-т (МГЛУ). М., 2004 (в печати).

9. *Kрейдлин Г. Е.* Невербальные элементы в речи русских эмигрантов в Финляндии // Труды Междунаро. конф. "Диалог - 2004". М., 2004 (в печати).

10. *Birdwhistell R. L.* Introduction to kinesics: An annotation system for analysis of body motion and gesture. Louisville, 1952.

11. *Bolinger D.* Some thoughts on "Yep" and "Nope" // American Speech. 1946. N 21. P. 90 - 95.

12. *Breed G. R.* The effect of intimacy: Reciprocity or retreat? // British journal of social and clinical psychology. 1972. V. 11. N2. P. 135 - 142.

13. *Bulwer J.* Chirologia: Or the natural language of the hand and Chironomia: Or the art of manual rhetoric / Ed. J.W. Cleary. Carbondale; Edwardsville, 1974 (1st edition - 1644).

14. *Costa M., Menzano M., Ricci Bitti P. E.* Head Canting in Paintings: An Historical Study // Journal of Nonverbal Behavior. 2001. 25:1.

15. *Diderot D.* Lettre sur les Sourds et Muets // Diderot's early philosophical works / Ed. M. Jourdain. Chicago, 1916 (1st edition - 1751).

16. *Hadar U., Buttenthorth B.* Iconic gestures, imagery, and word retrieval in speech // Semiotica. 1997. V. 115. N 1 - 2. P. 147 - 172.

17. *Henley N. M.* Status and sex: Some touching observations // Bulletin of the psychonomic society. 1973. N2. P. 91 - 93.

18. *Henley N. M.* Body politics: Power, sex, and non-verbal communication. Englewood Cliffs; N.J., 1977.

19. *Kendon A., Ferber A.* A description of some human greetings // Comparative ecology and behavior of primates / Eds. P. M. Michael, J. H. Cook. London, 1973. P. 591 - 688.

20. *Key M. R.* Paralanguage and kinesics. Metuchen; N.J., 1975.

21. *Mehrabian A.* Relationship of attitude to seated posture, orientation, and distance // Journal of personality and social psychology. 1968. N 10. P. 26 - 30.

22. *Mills Y.* Self-posed behavior of females and males in photographs // Sex Roles. 1984. N 10. P. 633 - 637.

23. *Montagu A.* Touching: The human significance of skin. N.Y., 1971.

24. *Morris D.* Manwatching: A field guide to human behavior. London, 1977.

25. *Nguyen T., Heslin R., Nguyen M.* The meanings of touch: Sex differences // Journal of communication. 1975. N 25. P. 92 - 103.

26. *Regan Y. M.* Gender: displays in portrait photographs // Sex Roles. 1982. N 8. P. 33 - 43.

27. *Stephenson J., Pine N., Zhang Liwei, Xie Man.* Some gestures commonly used in Nanjing, PRC // Semiotica. 1993. V. 95. N 3/4. P. 235 - 259.

28. *Tylor E.* Researches into the early history of mankind. 3rd ed. London, 1878.

29. *Wilson A., Lloyd B.* Gender versus power: self-posed behavior revisited // Sex Roles. 1990. N 23. P. 91 - 98.

30. *Wundt W.* The language of gestures. The Hague, 1973 (1st edition - 1900).

стр. 88

Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса⁸

Канун XXI века, определяемого футурологами как "век женщины", характеризуется активным освоением ими сферы политики и бизнеса. В настоящее время представительницы "слабого пола" возглавляют большие и успешные организации.

⁸ Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса /О.К. Самарцева, Т.А. Фомина // Социологические исследования, 2000. №11. С. 57-62.

Женщины демонстрируют высокую степень адаптации к меняющимся экономическим условиям и целеустремленность. Дж. Рознер утверждает: "первые женщины-управляющие принимали правила поведения, характерные для мужчин, и это приводило их к успеху. Однако вторая волна женщин-руководителей высшего эшелона достигает успеха не путем использования мужского стиля, а создавая и разрабатывая свой специфический "женский стиль" управления" [1]. Женщины выработали собственные технологии, адекватные неопределенным условиям, в которых существует современный бизнес. Изучение стилей женского руководства все больше привлекает внимание российских исследователей. Особенно интересны в этом направлении работы А.Е. Чириковой [2], в основе которых лежит использование качественных подходов и гибких методик.

В настоящем исследовании ставились задачи изучения особенностей стилей управления, которые демонстрируют женщины-предприниматели, проводился сравнительный анализ особенностей стилей женского управления по сравнению с мужским, с одной стороны, с другой, измерялись некоторые другие интегральные характеристики организационной культуры фирм, руководимых женщинами, которые дополнялись характеристиками ценностной картины мира женщин и мужчин. Авторами были использованы тестирование и метод формализованного интервью. Для измерения женского стиля управления использовались два теста. Первый известен как "управленческая решетка" Блейка и Моутон [3]. Она представляет собой инструмент измерения эффективности руководства по двум критериям: интерес к производству и интерес к людям. Второй - разработан на основе подхода В.В. Радаева, который определил критерии стиля управления. Для изучения особенностей организационной культуры в организациях, которые возглавляют мужчины и женщины, характеристик ценностных ориентации, использовались методика Рокича и тест неоконченных предложений.

Для анализа отношений между руководителями и подчиненными использовались 4 концептуальные переменные, предложенные В.В. Радаевым: бюрократизм, патернализм, фратернализм и партнерство. Для построения основных стратегий были взяты следующие переменные: определение дистанции с подчиненными, характер принятия решений, технология проведения принятых решений, организация текущего контроля за ходом исполнения решений, способ организации труда, форма ответственности за принятые решения, степень формальности отношений, вовлеченность в проблемы подчиненных [4].

Согласно концептуальной схеме В.В. Радаева, основой взаимодействия в рамках бюрократизма является административная иерархия. Для каждого работника четко определены функциональные обязанности. Отлаженная процедура текущих проверок

стр. 57

САМАРЦЕВА Ольги Кузьминична - старший преподаватель кафедры социологии, по литологии, управления Самарского государственного университета.

ФОМИНА Татьяна Алексеевна - ассистент кафедры теории и истории управления Самарского муниципального института управления.

призвана осуществлять контроль за работой. Контакты между руководителем и подчиненными деперсонифицированы и не выходят за рамки служебных вопросов.

В рамках патернализма четко выражена иерархичность отношений. Руководитель принимает единоличные решения, от подчиненных ожидается лояльность по отношению к руководителю, который поддерживает единство в организации через утверждение личного влияния. В случае необходимости исполнители могут замещать друг друга. Ответственность за провалы - коллективная. Взаимоотношениям придается личностный характер, хотя иерархия строго соблюдается; внерабочие проблемы подчиненных также входят в сферу заботы руководителя.

Стратегия фратернализма предполагает большую степень сглаживания иерархии в отношениях, принятие решений происходит коллегиально с обсуждением и разъяснением

их смысла подчиненным. Подчиненным предоставляется значительная самостоятельность в выполнении работы. Регулярных проверок не предусматривается. Работа организована гибко, возможна помощь руководителя и других участников. Отношения подчеркнута неформальные, нет деления проблем на рабочие и нерабочие.

В рамках партнерства иерархия явно не выражена. Решения принимаются на основе общего обсуждения, в котором каждый работник участвует в соответствии со своей квалификацией и вносит предложения исходя из своей компетенции. За каждым работником четко закреплены его функции, в которые руководитель не вмешивается, текущий контроль не предусмотрен. Но конечная ответственность за определенную работу возлагается на конкретного работника. Несмотря на коллегиальность отношения деперсонифицированы, внеслужебные проблемы не должны мешать выполнению работы.

В бюрократических отношениях руководитель принимает на себя роль начальника, в патерналистских ведет себя скорее как хозяин, при реализации фратерналистских стратегий претендует на роль лидера, а в отношениях партнерства становится координатором.

Среди существующих подходов к пониманию организационной культуры мы остановились на интегральном подходе в исследовании национального в культуре организаций Г. Хофштеда и Д. Болинже. Они исходят из того, что, во-первых, нормальное осуществление производственного процесса предполагает, что каждая организация обладает своей степенью социально одобряемого неравенства статусов сотрудников при постановке задач, отборе средств их реализации и процедур согласования, разрешения конфликтов и т.д. Данный срез организационной культуры соотносится с параметром "дистанция власти". Во-вторых, в различных организациях способ организации работы предполагает либо четкое определение только целей деятельности без конкретного предписания способов и путей их достижения или же значительную регламентацию правилами и процедурами. Данный аспект организационной культуры соотносится с параметром "стремление к избежанию неопределенностей". В-третьих, производственный процесс характеризуется предпочтительным использованием индивидуального или коллективного труда, что ярко проявляется в образцах поведения и культивируемом стиле управления. Данная характеристика организационной культуры связана с параметром "индивидуализм-коллективизм". И, наконец, в-четвертых, культура организаций может быть ориентирована на оценку, вознаграждение и продвижение сотрудников, которая может быть направленно связана или вообще не связана с конкретными результатами их деятельности, а также другие факторы мотивации труда, значимость которых для организации производится по параметру "мужественность-женственность".

В выборку исследования вошли 43 женщины-директора, представляющих сферу малого и среднего бизнеса. Более подробное описание выборки будет дано при описании результатов исследования. Для последующего сравнительного анализа выборка была расширена, и в нее были включены 578 мужчин-директоров, также представляющих сферу малого и среднего бизнеса. Измерение проводилось с использованием тех же методик.

стр. 58

Полученные результаты и их анализ

А). Основные характеристики предприятий и социологический портрет их лидеров.

Проведенный анализ обследованных предприятий и их лидеров показал, что выборка исследования характеризуется следующими переменными. Обследованные организации представляют собой в основном малые и средние фирмы с численностью персонала не более 50 человек, принадлежащие частному лицу или нескольким лицам и имеющие юридический статус общества (товарищества) с ограниченной

ответственностью или акционерного общества. Большинство фирм (61%) было создано в 1992-1993 гг. Все предприятия имеют собственное производство.

Весьма показательна тенденция, свидетельствующая о том, что женщины несколько опережают мужчин не только в традиционных сферах деятельности (швейное производство), но и в "интеллектуальном бизнесе". Бизнес у мужчин имеет более солидный возраст по сравнению с женщинами.

Руководящие посты занимают женщины, имеющие, в подавляющем большинстве, высшее образование, как и у мужчин. Данная характеристика не имеет гендерной специфики. Самую большую группу по возрасту среди женщин-руководителей составляет группа 30-39 лет. Доля каждой более старшей возрастной группы меньше по сравнению с предыдущей. Показательно, что возрастная структура мужчин, занимающих лидирующие позиции в бизнесе, несколько смещена к границам возрастных групп - мужчины-руководители или моложе (чаще всего), или несколько старше женщин-руководителей.

Продвижение мужчин и женщин на руководящие посты в бизнесе происходило из разных должностных уровней. Так, женщины, ставшие руководителями, и до занятия бизнесом занимали в основном позиции топ-менеджеров или средних менеджеров на государственных предприятиях, в то время как мужчины, кроме позиций руководителя, представлены также специалистами-инженерами.

Б). Женщины и мужчины: совпадения и различия в стилях управления. Анализ данных показал, что среди женщин-руководителей в проявляемых стилях отмечается смещение в сторону фратерналиста (лидер) и партнерства (координатор), которые отличаются меньшей дистанцией власти, нежели патернализм (хозяин) и бюрократизм (начальник). Но партнерству в женском варианте больше присущи формальные отношения, фратернализму - неформальные. Интересным отличием женского стиля управления от мужского является то, что женщины гораздо чаще демонстрируют смешанные стратегии, такие как "координатор-начальник" и "хозяин-лидер". Представленность таких стратегий мы наблюдали в половине случаев из общего количества тестируемых. Исследование мужских стилей управления с использованием той же методики показало, что мужчины склонны придерживаться одной стратегии в поведении. Демонстрация смешанных стилей была зафиксирована лишь в одном случае из десяти.

Результаты измерения с использованием "управленческой решетки" Блейка и Моутон показывают, что вопреки сложившемуся стереотипу о сосредоточенности на формировании отношений между людьми на работе среди женщин-руководителей соотношение между распространенностью ориентации на задание (60%) и распространенностью ориентации на человека (40%) то же самое, что и среди мужчин. В целом, наблюдается смещение в сторону большего интереса к работе и меньшего интереса к человеку.

Анализ результатов измерения показал, что при определении дистанции с подчиненными женщины-руководители склонны придерживаться бюрократического или фратерналистского стиля поведения (в 60% случаев), что предполагает два варианта поведения: либо обозначение четкой дистанции власти, либо отсутствие акцента на иерархической структуре в построении отношений с подчиненными вообще. Мужчины в этой ситуации придерживаются преимущественно патерналистского стиля поведения, или реже - фратерналистского.

стр. 59

Процедура принятия решений женщинами, в основном, проводится с ориентацией на фратерналистские нормы поведения, т.е. сопровождается процессом активного обсуждения предлагаемых решений с подчиненными. Женщины отличаются повышенным бюрократизмом по сравнению с руководителями-мужчинами. Обращает на себя внимание тот факт, что мужчины при принятии решений более ориентированы на

партнерство, нежели женщины, что само по себе является достаточно парадоксальным фактом.

Способ организации труда в женском варианте выглядит, в большинстве случаев, как четкое распределение функций по исполняемому решению, которые могут передаваться в случае необходимости, в ряде случаев даже руководитель может помочь в исполнении какого-либо задания. В данном случае женщины вновь проявляют себя в большей степени бюрократами, нежели мужчины. Последние, в свою очередь, и здесь стремятся к партнерству, как и в случае с другими управленческими ситуациями.

В организации текущего контроля за ходом исполнения решений женщины-руководители предпочитают использовать бюрократический стиль поведения, предполагающий регулярное проведение текущих проверок, которые дают представление руководителю о текущем состоянии дел. Мужчины и здесь ориентируются на партнерство, в первую очередь, а затем на патернализм. В соответствии с четким распределением обязанностей организована и ответственность за работу. Здесь женщины-руководители демонстрируют два основных стиля поведения: бюрократический и партнерский, для которых характерно возложение конечной ответственности за определенный участок работы на конкретного исполнителя, даже вне зависимости от того, содействовал ли кто-либо ему при выполнении задания. Мужчины в данном случае избирают одинаковые с женщинами управленческие стратегии.

Результаты тестирования позволили выделить три типа женского стиля управления: наиболее распространенный (в рамках собранного массива) и два полярных. Попытаемся описать типологию выделенных стилей через "портретный жанр".

В). Типы женского лидерства: три неоконченных портрета. Портрет первый: женщина-лидер, демонстрирующая ориентацию на задание. Эффективности производства уделяется основное внимание при достаточном, хотя и меньшем, акценте на человеческом факторе. Иерархия в отношениях старательно сглаживается. Отчетливо выражено стремление принимать решения коллегиально. Женщина-руководитель считает необходимым обсуждать их содержание, разъяснять подчиненным заложенный в них смысл, заручиться их осознанной поддержкой. Тем самым она претендует скорее на роль лидера, а не хозяина или начальника. Подчиненным предоставляется значительная самостоятельность, дело во многом строится на доверии. Работа организована гибко, предполагается взаимная помощь и поддержка как со стороны лидера, так и со стороны рядовых участников. Любой неуспех есть общая беда всего коллектива. Отношения носят подчеркнуто неформальный характер. Строгого деления проблем подчиненных на рабочие и вне рабочие нет.

Портрет второй: женщина-руководитель, имеющая опыт руководящей работы в партийных организациях в прежние времена, по выделенной типологии относящаяся к чистому типу начальника. Заботится об эффективности выполняемой работы, но обращает мало внимания на моральный настрой подчиненных. В основе взаимодействия в рамках данного типа отношений лежит административная иерархия. За каждым работником четко закреплены его функциональные обязанности. Начальникам положено принимать решения, подчиненным - их исполнять, строго следуя букве распоряжений. Контроль за работой представляет собой отлаженную процедуру текущих проверок. Ответственность за провалы несет соответствующий исполнитель. Контакты между начальником и подчиненными в основном формальны (деперсонифицированы) и ограничены делами чисто служебного свойства.

Портрет третий: самая молодая (в выборке) женщина-руководитель. Она сосредоточена на установлении хороших, теплых взаимоотношений, но мало заботится об эффективности выполнения заданий. Возможно, такое положение вещей обусловлено

стр. 60

ее возрастом и отсутствием опыта. В означенной выше типологии она принадлежит к типу координаторов. В организации иерархичные отношения явно не выражены. Решения принимаются на основе общего обсуждения, где каждый вносит предложения в соответствии с квалификацией и сферой компетенции. Подчиненные должны понимать смысл решений и выполнять их в ходе самостоятельной работы. Она не приказывает, а координирует общие действия. За каждым четко закреплены соответствующие функции, причем руководитель в них не вмешивается, текущий контроль как правило не предусмотрен. Но конечная ответственность за отведенный участок работы возлагается на конкретного работника. Невзирая на коллегиальность, отношения деперсонифицированы, переведены на служебно-контрактную основу. Никто не считает обязательным налаживание внеслужебных связей или вникание в чьи-то личные дела.

Г). Особенности организационной культуры фирм, возглавляемых женщинами, и их ценностные ориентации. Измерение параметров организационной культуры, исходя из изложенных выше концептуальных подходов, проводилось по 4 основным параметрам: **дистанция власти, стремление избежать неопределенности, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность.** В 50% из обследованных организаций, возглавляемых женщинами, **дистанция власти** довольно мала. Стремление сохранять большую дистанцию с подчиненными наблюдается в 33% случаев.

По параметру "**мужественность-женственность**" среди предприятий малого и среднего бизнеса, где руководителем является женщина, было выделено 40% организаций с "мужским лицом", 20% - с "женским лицом". Не наблюдается ярко выраженного доминирования "мужских" или "женских" ценностей по этому параметру в 40% организаций. Проведенное исследование зафиксировало среди руководителей-женщин большую степень приверженности мужским ценностям, таким как активность, независимость, решительность и др., чем среди мужчин-руководителей. При этом можно заметить, что для мужчин-руководителей более характерна смешанная ориентация и на мужские и на женские ценности организационной жизни в равной степени. В жесткой предпринимательской среде наличие таких качеств как доброта и открытость, по оценке респондентов, препятствует достижению целей в бизнесе. Предпочтение отдается энергичности, организаторским способностям, профессионализму, инициативности. Возможно, в силу сопротивления стереотипу женской мягкости женщины-руководители считают необходимым в большей мере демонстрировать ориентацию на мужские ценности в организации.

По параметру "**индивидуализм-коллективизм**" среди организаций, возглавляемых женщинами, преобладающей является ориентация на коллективизм (70%), что практически не отличается от ситуации в фирмах, работающих под руководством мужчин. Возможно, распространенность коллективистских ценностей связана и с влиянием на организационные ценности национальной культуры.

По параметру "стремление избежать неопределенности" были получены следующие данные: у женщин-руководителей в 70% организаций присутствует подобное стремление, поэтому здесь можно наблюдать попытки регламентации поведения со стороны руководителя. Интересно заметить, что в организациях, возглавляемых мужчинами, картина прямо противоположная: в 53% случаев частые ситуации неопределенности воспринимаются руководителем как нормальное явление и не наблюдаются попытки их избежать.

Изучение структуры ценностных ориентации с использованием методики Рокича показало следующие результаты. Женщины, как и мужчины, отдали предпочтение таким терминальным ценностям, как здоровье и счастливая семейная жизнь. Но у женщин в лидирующую группу включена ценность любви, у мужчин - свободы. Среди инструментальных ценностей у женщин лидирующую позицию заняли ценности дела: ответственность, образованность и честность как этическая норма. Мужчины же

выделили независимость. В качестве активных средств деятельности отвергаются такие ценности как исполнительность.

стр. 61

Проведенное исследование, опирающееся на небольшую выборку, позволяет заключить, что полоролевая конструкция при восприятии и анализе менеджмента в российских фирмах явно нуждается в концептуальном пересмотре. Переосмыслению в первую очередь должны быть подвергнуты устоявшиеся как в массовом сознании, так и в среде аналитиков представления, что женщина обладает **меньшими лидерскими возможностями при управлении фирмой по сравнению с мужчинами-руководителями**. Как показывают результаты исследования, женщина обладает гораздо большим репертуаром управленческих стратегий по сравнению с мужчиной-руководителем и пользуется ими более избирательно. Мужчины при этом активно используют традиционно женские технологии, демонстрируя порой более женские модели управления, чем сами женщины-руководители. Следует согласиться с А.Е. Чириковой в том, что женщины демонстрируют достаточно вариативные модели деловых стратегий, которые опираются не на полоролевые особенности, а на требования эффективности.

О чем могут свидетельствовать полученные результаты? Прежде всего они дают возможность предложить, что идет слияние мужских и женских технологий, причем женщины овладевают мужскими технологиями более динамично, чем мужчины женскими. Это может привести к тому, что женщины в скором будущем, с их большей гибкостью и склонностью к компромиссам, займут большее пространство лидерства в России, чем это можно было предположить, сохраняя традиционные представления о женских перспективах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. М.: Институт социологии, 1998. С. 47.
2. Чирикова А.Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности. М.: Институт социологии РАН. 1997.
3. Robert R., Tane S. Blake and Mouton: The Managerial Grid. Houston: Gulf, 1964.
4. Радаев В.В. Четыре способа утверждения авторитета в фирме // Социологический журнал. 1994. N 5.

стр. 62

Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как ТОП-менеджеры российских компаний⁹

К началу третьего тысячелетия сформировалось и укрепилось понимание того, что российская экономика в будущем должна стать менее иерархичной, более гибкой и подвижной. Согласно последним исследованиям, лучший менеджер новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих работников. И в реализации нового подхода огромные преимущества имеют женщины.

Причины не востребоваемости женщины как топ-менеджера в России связаны не только с трудностями управления предприятиями в современных условиях, но и с феноменом *культурной инерции*, благодаря которому сдерживается вытеснение патриархальных стереотипов; это не может не влиять на общий уровень освоения женщинами высших позиций в менеджменте в России. Важную роль играет также традиционная незаинтересованность директорского и политического истеблишмента

⁹ Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как ТОП-менеджеры российских компаний /А.Е. Чирикова // Социологические исследования, 2003. №1. С. 73-82.

искать и находить новые стратегии в формировании и развитии новых направлений менеджмента российских предприятий. Экономическое положение России делает эту задачу не просто важной, но ключевой при условии ориентации на нетрадиционные ресурсы "выживания" российских предприятий.

Тем не менее, наличие серьезных сдерживающих факторов прихода женщин в высший иерархический слой предприятия не отменяет актуальности следующей исследовательской задачи: анализа того, как женщины - топ-менеджеры акционерных предприятий преодолевают сложности периода адаптации к рынку и помогают своим предприятиям наращивать потенциал экономического роста.

Тенденции изменения соотношения

Вопрос о том, какова доля женщин в общем количестве топ-менеджеров российских компаний, не столь прост и однозначен. Состояние национальной статистики таково, что о реальной представленности женщин и мужчин на руководящих должностях в компаниях можно судить лишь по отдельным выборочным исследованиям или на основе экспертных оценок.

ЧИРИКОВА Алла Евгеньевна - кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН.

Исследование проводилось при поддержке Программы RSS (1081/1999) Института "Открытое Общество" и при поддержке РГНФ (00-003-0134а)

(с) 2003 г.

стр. 73

Традиционно сложилось представление, согласно которому наиболее феминизированная страна по уровню лидирующего положения женщин в топ-менеджменте компаний - США. По оценкам исследователей, еще 15-20 лет назад на 50 тыс. высших постов, занимаемых мужчинами, только одна тысяча приходилась на женщин. Сегодня это положение меняется. Растет список крупных компаний, где президентами, генеральными директорами, руководителями филиалов являются женщины. Среди них Американская фондовая биржа, "Кока-Кола", "Контрол Дейта", "Галф Ойл" и др. [1, с. 53].

"Ценностный переворот" в массовом сознании относительно возможностей женщины как крупного менеджера произошел в США за относительно короткий период времени. Согласно данным, которые приводил М. Росман в 1985 г., 47% опрошенных мужчин из 348 работающих в администрации предприятий согласились бы работать под руководством женщин, хотя за два десятилетия до этого положительный ответ дали только 27%. В 1989 г. на анкету "Уолл Стрит Джорнел" из 1500 опрошенных по специальной выборке (мужчины в ней составили 88%), 79% мужчин и 82% женщин ответили, что не видят никаких препятствий для работы с женщиной-руководителем [2, с. 1-11].

По результатам отдельных выборочных исследований, в начале 90-х годов доля женщин в составе директорского корпуса США составила всего 4,5%. Одновременно наблюдалась большая дифференциация в занятии женщинами высших управленческих позиций на предприятиях в зависимости от отраслевой принадлежности - от 0 до 16,8% [3]. Наибольшая концентрация женщин-директоров наблюдалась в косметической, пищевой, фармацевтической, швейной отраслях. Такие отрасли промышленности, как информатика и электроника, также начинают переходить в руки женщин, хотя и не столь активно, как указанные выше. С начала 90-х годов продолжается активное проникновение женщин на позиции руководителей, и в сравнении с Северной и Центральной Европой доля женщин в управлении предприятиями США остается достаточно высокой [4, с. 149].

Взгляд на подобные процессы в российском директорском корпусе позволяет сделать вывод о том, что рыночные реформы способствовали, с одной стороны,

стабилизации численности женщин в составе директоров для отраслей, где женщины традиционно занимали руководящие позиции, а с другой, привели к появлению "женской прослойки" в директорате тех предприятий, где требовалось кризисное управление. По данным Института социологии, полученным в 1996 г., доля женщин в директорском корпусе составила 8- 11%, а в ряде отраслей с традиционно мужской занятостью (строительство, транспорт) - 1%. К 2000 г., согласно данным Министерства труда и социального развития РФ, доля женщин-директоров составляла уже 15,1%, но их директорский стаж был меньше, чем у мужчин [5]. Общая тенденция - завоевание новых сфер деятельности женщинами-директорами все-таки обозначилась. И это не случайно. Женщины согласны брать на себя "груз" кризисных предприятий, причем таких, которые не привлекательны для крупных бизнесменов.

Мужской и женский стили руководства: так ли сильны различия?

Большинство зарубежных исследований не обнаруживает различий между мужчинами и женщинами в эффективности руководства, но выявляет ситуационную специфику его проявлений - в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других - женщины [6, р. 2].

Традиционный взгляд состоит в том, что женщины выбирают ориентированное на *отношения* руководство, поскольку по природе более эмоциональны, а мужчины демонстрируют ориентацию на *задачу*, т.к. чаще характеризуются настойчивостью и целеустремленностью. Однако российские психологи предполагают, что соответствующие качества не взаимоисключают друг друга, и приписывание преобладания той или иной ориентации в стратегии руководства только одному полу неправомерно: оно обуславливается личностными особенностями или ситуационным запросом, а совсем не половыми характеристиками [7, с. 53].

стр. 74

Замечено, что мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при решении простых задач, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Имеет значение также уровень руководства: на высших уровнях предпочтительнее мужчины, на средних - женщины [8, с. 17].

В объяснении этого факта, по мнению Г. Турецкой, можно учесть такие факторы как: а) предубеждение женщин против использования мужского стиля, связанное с давлением полоролевых стереотипов; б) потенциально более высокие *социальные умения* женщин; в) усвоение определенных поведенческих стратегий с детства в процессе воспитания; г) биологические различия между полами; при этом половина возможных тактик руководства применяется с одинаковой частотой и мужчинами, и женщинами [9, с. 12, 10].

Другой подход к определению стиля руководства в отечественной социальной психологии - выделение его *директивного, коллегиального и попустительского* компонентов, предложенное А.Л. Журавлевым. Им выявлены различия в способах взаимодействия руководителей разного пола с коллективами. У женщин преобладают комбинированный и промежуточный стили, которые обеспечивают им большую социально- психологическую эффективность [11, с. 74].

Я склонна разделить позицию, согласно которой принципиальных отличий в мужском и женском стиле руководства нет, есть некоторые особенности, обусловленные разницей психологической структуры личности у мужчин и женщин. По крайней мере, именно такой вывод может быть сделан на основе систематического изучения женского руководства¹. Несмотря на большую "ситуативность" женского менеджмента по сравнению с мужским, женщина эффективно реализует не только стратегии выживания, но и стратегии развития, выстраивая более осторожные отношения со своими партнерами и избегая слишком "рисковых" стратегий [11, с. 112]. Свыше 70% мужчин-менеджеров,

работающих под началом женщин, удовлетворены женским руководством и не хотели бы смены управления. Более 40% из них к числу его недостатков относят жесткость, а совсем не мягкость, как это принято считать. Сравнительный анализ мужского и женского руководства позволяет говорить о том, что женщины-директора не только не проигрывают мужчинам как менеджеры, но иногда действуют более успешно. За счет чего им удается достигать этого?

Как показали данные исследований, женский менеджмент чаще опирается на комбинированные стратегии и включает в себя больший набор "техник", нежели это наблюдается у мужчин-менеджеров. Полученные нами результаты подтверждают данные, полученные ранее Т. Фоминой и О. Самарцевой с использованием этой методики, но на меньшей выборке [21, с. 74]. В проявляемых женщинами стилях управления, согласно нашим данным, отмечается смещение в сторону фратерналиста (*лидер*) и партнерства (*координатор*), которые отличаются меньшей дистанцией власти, нежели патернализм (*хозяин*) и бюрократизм (*начальник*). Но партнерству в "женском" варианте больше присущи формальные отношения, фратернализму - неформальные.

Исследование с помощью теста Блейка-Моутона показало, что не наблюдается существенных различий между мужчинами и женщинами по такому параметру, как ориентация на людей или на задачу, что подтверждает приведенную нами выше точку зрения.

Как следует из полученных результатов, женщинам больше присущ стиль в руководстве, основанный на вознаграждающих и эмпатийных стратегиях, в то время как мужчины - сторонники принуждающего и экспертного стилей. Однако ни те, ни дру-

¹ Исследование проводилось в два этапа - в 1997-1998 и в 2000-2001 гг. в 6-ти регионах России. В первом случае изучались женщины и мужчины - руководители частных фирм, во втором - женщины и мужчины - директора бывших государственных предприятий. Исследование проводилось с использованием метода интервью (1-й этап), на 2-м этапе помимо интервью использовались тесты. Объем выборки - 1-й этап - 120 человек, 2-й этап - 89 человек. 715 человек исследовались с помощью тестовых процедур. стр. 75

гие не являются явными последователями того или другого типа. Как правило, эффективные менеджеры неосознанно пытаются реализовать комбинированные стратегии руководства.

Исследование показало, что в общем ряду проранжированных качеств, которые, по мнению респондентов, позволяют им достигать успехов в управлении предприятием, пять из выделенных девяти присутствуют и у мужчин, и у женщин - представителей той и другой группы менеджеров. Относительно совпадающими качествами у мужчин и женщин- директоров являются умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска, постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям, умение эффективно использовать навыки и способности других людей, противостоять давлению и нажиму, отстаивать свою позицию.

Эти выводы свидетельствуют о том, что успешные модели менеджмента осуществляют те из руководителей, которые независимо от своего пола имеют психологический репертуар типов поведения, характерных и для мужчин и для женщин. Это означает, что и мужчины, и женщины имеют практически равные психологические возможности для управления предприятием.

Образ женщины и мужчины-менеджера в оценках руководителей предприятий

Привычный тезис о том, что женское руководство воспринимается весьма настороженно как мужчинами, так и женщинами, не нашел подтверждения в ходе проведенного исследования. По традиции исследователи достаточно осторожно оценивают способность женщин достигать высших иерархических позиций в

организации, объясняя это, прежде всего, **нежеланием завоевывать эти позиции самими женщинами, а также действием сильно выраженных полоролевых стереотипов.** Женщины, в свою очередь, склонны переоценивать достоинства мужчин и недооценивать достоинства других женщин и самих себя. Некоторые исследователи отмечают, что у женщин как членов низкостатусной группы менее развито чувство идентификации со своей группой.

Как показывают данные исследований, полученные в 1997- 1998 гг. и дополненные позже, реальная картина в оценках как женщин, так и мужчин имеет принципиально иной вид. Хотя некоторые из выделенных качеств присутствуют в оценках и тех, и других, - свыше 70% женщин топ-менеджеров частных фирм оценивают свои менеджерские качества **не ниже** мужских, а 30% респонденток убеждены в своем **преимуществе** перед мужчинами в умении управлять людьми. Около 70% предпринимательниц считают, что технологии управления, вырабатываемые женщинами, более адаптированы к условиям неопределенности, характерной для России переходного периода. Высокий уровень самооценки женщинами своих качеств руководителя практически совпадает с оценками, которые дают им подчиненные мужчины.

Опрос мужчин - вице-президентов фирм, которыми руководили женщины, показал высокий уровень удовлетворенности последних техникой женского менеджмента. Особенно успешно, по мнению мужчин, женщины действуют в кризисных ситуациях, стратегия их делового поведения отличается **меньшей амбициозностью и непредсказуемостью.** Свыше 80% мужчин - вице-президентов не хотели бы смены женщины- руководителя на мужчину ни при каких обстоятельствах.

По оценке мужчин, женщины-менеджеры отличаются важными качествами: они умеют управлять командой и персоналом, опираясь на технику "знаков внимания", сочетают в себе качества директивного и инструктивного лидера, владеют "мягкими" конфликтными технологиями. Около трети опрошенных мужчин, находящихся в непосредственном подчинении женщин руководителей, к слабым сторонам женского менеджмента относят **склонность к коллективным решениям и сниженный потенциал риска.** По мнению 40% опрошенных мужчин, женщины уступают мужчинам в честолюбии, что не позволяет достигать им больших высот в бизнесе. Убежденность мужчин (40%) в преимуществах мужского менеджмента над "мягким" менеджментом жен-

стр. 76

щин также базируется на уверенности в том, что женщины - "худшие стратеги" и не умеют принимать необходимые решения столь быстро, как того требует ситуация. Материалы интервью с женщинами-предпринимателями показали, что видение женского менеджмента как более замедленного не отвечает реальности и не поддерживается самими респондентками.

Интервью, проведенные с мужчинами и женщинами- директорами в 200-2001 гг., практически подтвердили выявленные ранее закономерности. Осуществленный здесь новый исследовательский поворот - оценки директорами руководителей, находящихся в их подчинении, - с одной стороны, показал низкий уровень чувствительности как мужчин, так и женщин-директоров к половой принадлежности руководителей, с другой, позволил вскрыть в оценках директоров широкий спектр преимуществ женского менеджмента. Около 60% женщин и более 80% мужчин мужчин-директоров **не выделяют пол как значимый фактор при рассмотрении качеств руководителей.** Обращает на себя внимание тот факт, что директора-мужчины бывших государственных предприятий в исследовании оказались более удовлетворенными женским менеджментом, чем мужчины - представители частного бизнеса. В то же время женщины-директора имели менее позитивный образ женщин-руководителей по сравнению с представительницами частного бизнеса. Видимо, первые имеют в своих управленческих командах большую долю

"старых фигур", нежели вторые, которые могли подбирать команды "с чистого листа"; это и обусловило более осторожные оценки возможностей женщин-руководителей, подчиненных женщинам-директорам.

Гендерная нечувствительность директоров вызвана многими факторами, но, прежде всего, она - результат управленческого опыта. Именно опыт управления дает возможность убедиться, что при отборе руководителей неправомерно ориентироваться исключительно на половую принадлежность. Иногда вывод о равных возможностях мужчин и женщин-руководителей является результатом глубокой рефлексии процессов, происходящих не только на своем, но и на других предприятиях.

Исполнительный директор АО "Фосфор" Борис Сысов, подмечая весьма тонкие различия между мужчинами и женщинами-руководителями, разрушает своими оценками стереотипные представления в отношении женского менеджмента. *"Я не смотрю, когда оцениваю руководителя, женщина это или мужчина. Тот груз проблем, который может решать женщина, иногда не под силу мужчине... Мужчины бывают хуже женщины. Для меня важен подход к делу. Азарт, видение перспективы, умение рисковать. У меня есть знакомые руководители-мужчины. Так я вам скажу - лучше, чтобы на их месте была бы женщина. Иногда мужчина должен показать, кто здесь начальник. Женщина более искренняя"*.

Весьма представленной в исследовании была позиция мужчин-директоров, которые убеждены не только в способности женщин хорошо выполнять управленческие функции, но и в их явных преимуществах перед мужчинами (более 30%). Стили их руководства не уступают в эффективности мужским, однако некоторые психологические различия все же существуют. Вот как видит женщину-руководителя, ее преимущества и недостатки Валерий Распутин, генеральный директор АО "Конфа" (Ростов-на-Дону): *"Женщины-руководители в легкой промышленности прекрасно справляются с работой. Я всю жизнь проработал с женщинами. Женщины более добросовестные, более дисциплинированы, более усидчивые. Но с другой стороны - иногда бывают в панике, не могут на себя взять ответственность в принятии решения. Тогда я им подставляю плечо. Если у меня есть выбор между мужчиной и женщиной руководителем, то я скорее выберу женщину"*.

Наряду с директорами, которые признают идею равных возможностей мужчин и женщин-директоров как общий принцип, вне зависимости от характера работы, материалы интервью позволяют выделить группу директоров, которые связывают способность успешно выполнять функции руководства мужчиной или женщиной со спецификой выполняемой работы: *"Мой выбор руководителя, мужчины или женщины, зависит бы от тех функций, которые несет данный специалист, - считает генераль-*

стр. 77

ный директор хлебозавода, президент ассоциации хлебопромышленников Самарской области. - *Каждый должен быть на своем месте. Например, техника. Как бы женщина ни была грамотна, но все равно она не технарь. Женщины должны быть в команде - у меня женщин 50% в команде. Но все они выполняют те задачи, которые получают у женщин лучше"*.

Парадоксально, но сторонниц гендерного равенства при отборе кандидатов в свою команду среди женщин-директоров меньше, чем среди мужчин-директоров. Особенно последовательно такую позицию в своем интервью высказала архангельский директор Галина Симонян: *"Женщина как директор лучше мужчины. Потому что женщина более реально относится к делу. Она прагматик. Мужчины более ленивы и осторожны"*. Подобная позиция разделяется почти третью опрошенных женщин-руководителей, хотя большинство из них все же не акцентирует пол руководителя. В то же время даже те, кто настаивает на гендерной нечувствительности, убеждены, что мужчины как руководители требуют больше управленческих усилий со стороны женщины-директора, чем женщины.

Именно в таком направлении размышляет Лариса Боровикова, одна из представительниц архангельского директорского корпуса: *"Я женщину лучше чувствую, я понимаю ее логику. А логика мужчин мне иногда непонятна. Когда мужчины управляют долго женским коллективом, они меняются - перестают быть агрессивными и начинают уживаться с персоналом. Это повышает их возможности как менеджеров"*.

Обращает на себя внимание тот факт, что более половины опрошенных женщин-директоров не чувствуют дискриминационного отношения к себе со стороны мужчин-директоров. Около трети из них убеждены в том, что принадлежность к своему полу не только не мешает, но даже помогает им в контактах с директорами мужчинами.

Материалы исследования позволяют заключить, что среди директоров предприятий гораздо больше сторонников гендерного равенства при отборе в свою команду и при последующей работе, чем это можно было априорно предположить. В "мужских командах" женщины гораздо чаще занимают руководящие позиции, чем это принято считать. Одновременно исследование позволяет убедиться в том, что в мнениях мужчин-директоров достаточно последовательно представлена **идея традиционных сфер, приемлемых для женского руководства**, в результате чего женщины занимают в командах привычные, традиционно сложившиеся позиции. Весьма неожиданно, что женщины-директора признают меньшую "управляемость" мужчин-руководителей подразделений в команде в сравнении с женщинами. Видимо, последнее связано с тем, что все-таки осуществление директорской функции требует от женщины больших внутренних усилий, чем от мужчины, что делает ее более чувствительной к тем факторам, которые повышают сложность управления ситуацией.

Женщина-директор в частной жизни

Актуальность анализа особенностей совмещения работы и семьи женщинами-руководителями продиктована тем, что, в отличие от мужской модели, в которой требования работы и требования семейно-бытовой сферы предъявляются последовательно, в женской модели *две роли осуществляются одновременно*. Это провоцирует появление ролевых конфликтов и ролевой перегрузки [12, с. 164].

Основным источником стресса для деловых женщин, как следует из работ американских исследователей, является "некачественное" исполнение ролей хозяйки и матери, несмотря на то, что члены семьи не воспринимают его как неудовлетворительное [13, р. 34]. Интеграция деловой и семейно-бытовой сфер у деловых женщин чаще происходит по "мужской" модели: они позволяют работе вторгаться в семейную сферу, тогда как у традиционно-ориентированных работающих женщин, наоборот, семья вторгается в рабочую сферу [14, р. 15].

Особенности совмещения работы с семейно-бытовой сферой у женщин среднего управленческого звена изучались при сопоставлении субъективной оценки самих жен-

стр. 78

щин с оценками членов их семей [15, р. 32]. Было обнаружено завышение женщинами своих стандартов в хозяйственной сфере, а также преувеличенное переживание чувства вины из-за эмоциональной вовлеченности в работу, недостаточности времени, уделяемого семье, вследствие сверхурочных работ. Брачные партнеры участниц исследования, в свою очередь, отмечали, что в большинстве случаев даже не замечают обстоятельств, провоцирующих эти переживания у женщин. Это позволяет психологам, специально изучавшим этот вопрос [16, с. 54], сделать вполне обоснованное предположение - **женское чувство вины в подобной ситуации необоснованно, спровоцировано только завышенными стандартами, которыми руководствуются деловые женщины как в работе, так и в семейно-бытовой сфере**.

Анализ особенностей совмещения работы и семьи женщинами-руководителями², в сравнении с другими женщинами, занятыми разными типами работы, требующими разного уровня вовлеченности в дело, позволяет утверждать, что первые считают себя в

наибольшей степени реализовавшимися в обеих сферах - семье и работы. Результаты исследований на российской выборке подтвердили многие закономерности, отмеченные в работах зарубежных исследователей. Самый неожиданный вывод, ломающий привычные представления о женщине-руководителе, состоит в том, что, достигая высокого делового статуса, она не жертвует ради карьеры семьей. Именно среди "инновационных" женщин (в основном руководителей) высока доля лиц, состоящих в браке и имеющих детей. У женщин других типов не происходит *одновременного развития в обеих сферах*: "вынужденно-активные" женщины в большей степени реализуются в семье, а "профессионально-активные" - в работе. Таким образом, у российских женщин-руководителей наблюдается более или менее **гармоничное совмещение сфер работы и семьи** как на уровне установок, так и в реальной жизни. При этом они все же чуть выше оценивают степень своей реализованности в работе, чем в семье, хотя оценки достаточно высоки в обоих случаях.

Возникает вопрос - как удается "сверхзагруженной" женщине-руководителю сохранять семейные отношения без ущерба для работы? Если проанализировать исследования зарубежных авторов, то их интерпретации решения этой проблемы могут быть описаны моделью "минимизации ролей". В этой парадигме женщины идут на отказ от каких-либо ролей (например, сознательная бездетность) или на совмещение ролей при соответствующей организации бизнеса (например, семейный бизнес) [17, с. 17]. Интересно то, что и российские исследователи склонны согласиться с моделью минимизации ролей, когда речь идет о российских женщинах, однако без учета достигнутого ими иерархического статуса [18, с. 254-256].

Чаще всего российские женщины развивают в деловой сфере стратегии *суперженщины* и *управления временем*, в семейно-бытовой - *отсекания дополнительных обязанностей* и *управления временем*. Наименее охотно женщины идут на снижение своих стандартов. Однако преобладание тех или иных стратегий зависит от типа исследуемых женщин. Женщины инновационного типа, глубже вовлеченные в деловую активность, имеют более разработанные механизмы преодоления ролевой перегрузки. Наиболее рациональную, по утверждению западных исследователей, стратегию *планирования* инновационные женщины применяют чаще других [19, с. 165].

Исследования Г. Турецкой позволяют утверждать, что семья, связанные с ней хозяйственные заботы, межличностные отношения внутри родственного круга ограничивают деловую активность женщин разных типов в равно малой степени. Наоборот, семья и личная жизнь способствуют развитию деловой активности, обеспечивая компенсацию неизбежных в работе нагрузок, так называемые тылы, необходимость которых признают все женщины. При этом женщины-руководители проявили особую способность находить в семейно-бытовой сфере не ограничение, а стимул для работы

² Г. Турецкая относит их в своем исследовании к женщинами инновационного типа, в отличие от женщин с вынужденным или с профессиональным типом активности.
стр. 79

и реальную поддержку. Эта способность отличает их от представительниц других типов женской деловой активности. Я не случайно остановилась на анализе результатов, полученных Г. Турецкой. Знакомство с ними мне кажется важным по двум причинам: во-первых, они наглядно показывают, что интенсивность руководящей деятельности не оказывает однозначного негативного воздействия на ситуацию в семье; во-вторых, эти данные еще раз позволяют убедиться в том, что женщина-руководитель способна эффективно совмещать семейные и деловые функции в том случае, если члены семьи согласны "разделить" с ней груз забот руководителя. Материалы наших интервью позволяют убедиться в том, что тяготы этого груза в большинстве случаев не сказываются

столь негативно на семейных отношениях, как это принято думать. Более того, около половины респонденток убеждены в том, что позиция директора способствует гармонизации семейных отношений в том случае, если продвижение по карьерной лестнице согласовывается с семьей.

Нельзя сказать, что принятие семьей карьерного роста женщины происходит быстро и не сопровождается напряженностью в семейных отношениях, однако постепенно женщине удается переломить настроение внутри семьи и даже вызвать к себе уважение. *"Муж очень долго переживал мое директорство, - рассказывает Людмила Пермиловская. - Хотя денег он всегда больше получал. Года три он не хотел с этим мириться. Потом свыкся, теперь уважает"*.

Проведенное исследование позволяет расширить и уточнить те модели приватной жизни и поведения, которые позволяют женщине-руководителю сочетать рабочие и семейные функции. Прежде всего, обращает на себя внимание тот факт, что перечень стратегий, используемых женщиной в процессе семейной и деловой жизни, не ограничивается уже упоминавшимися четырьмя. В нашем исследовании лишь небольшое число женщин-руководителей (около 20%) использовали скорее не стратегию *суперженщины*, а модель *доминирующего лидерства в семье*, неизменно подчеркивая вынужденность выбранной позиции и осознанное желание от нее отказаться. Эта стратегия могла касаться как отдельных сторон семейной жизни, так и всего ее пространства: *"Около 30 лет я на руководящей работе. Стараюсь не поддаваться чувству, но появляется ощущение, что я во всем права. И это даже дома проявляется. Я и дома все на себя взяла. Это директорство мне мешает"*.

Можно предположить, что доминирующая позиция в семье свойственна тем женщинам, которые обладают исходно высоким потенциалом лидерства как некоторой характерологической чертой. Поэтому ведущая роль в семье - результат не директорской позиции, а, скорее всего, стремления реализовать лидерские качества и в этом пространстве жизни. Вполне возможно, что директорская позиция может служить гармонизации семейных отношений хотя бы потому, что позволяет реализовывать лидерские качества женщины вне семьи, способствуя тем самым снижению конкуренции за лидерство в семье.

Как показало исследование, наиболее распространенной моделью поведения российских женщин-руководителей в семье стала стратегия *снижения стандартов*. Среднюю позицию по отношению к крайним стратегиям: *суперженщины* и *снижения стандартов* занимали модель *отсекания* и модель *планирования*.

В ходе исследования отчетливо выделилась еще одна важная стратегия - *переключения*, или модель *разделенной ответственности*. Ее реализация может происходить в том случае, если члены семьи добровольно соглашаются с принятием женщиной лидирующего положения на предприятии и компенсируют отсутствие у нее возможности заниматься семейными делами в полном объеме. В основе выделенной стратегии - попытка женщины расти по карьерной лестнице, получая добровольное согласие членов своей семьи на "продвижение" и осознание последними необходимости брать на себя существенную часть ее семейных функций. Такой семейный договор приводит иногда не к ухудшению семейных отношений, а к их улучшению. *"В принципе, очень многое остается за бортом в семейной жизни из-за директорства. Тем не менее, если сравнить мои возможности и то, как я себя ощущала какое-то время назад, в чисто человеческом плане, как мать, женщина, - то я все равно расту. Если я вижу,*

стр. 80

что что-то им не под силу, обязательно подставляю плечо. Отношения в семье у нас стали не хуже, а лучше, потому что теперь все друг другу помогают".

Описанная модель разделенной ответственности может быть использована, как показывают данные интервью, только в том случае, если в семье сохраняются теплые

эмоциональные отношения, существует взаимное приятие членами семьи друг друга. В случае более конфликтного характера отношений в семье, женщины-руководители вынуждены прибегать к *модели прагматичной коррекции семейных отношений*. Эта модель упоминалась нечасто, но она существует, и ее нельзя не принимать во внимание. Реализуя ее, женщина ставит в прямую экономическую зависимость поведение более слабых в данном плане членов семьи и таким образом заставляет их считаться с собой и своей работой. Несмотря на высокий потенциал конфликта подобных отношений, экономическая зависимость - не столь редкое явление в семье, как это можно предположить.

Не исчезает и традиционная модель семейных отношений, когда за женщиной, несмотря на занятие директорской позиции, сохраняются все ранее исполняемые семейные функции. Такая модель осуществляется достаточно редко и вызывает серьезную перегрузку женщины. К ее реализации женщина прибегает не только по настоянию мужа, но прежде всего из-за детей, которые хотят видеть в ней "настоящую маму", несмотря на ее занятость. *"Дома нормально относятся к тому, что я стала директором, - замечает Татьяна Карельская. - Но все как было, так и осталось. Полы мою, посуду тоже. Все, что мое - то мое. Но времени, конечно, работа стала отнимать больше. Жалко младшую дочку. Ей все равно - директор мама или нет. А старшие, я чувствую, - уважают, им это льстит"*.

Итак, роль женщины-руководителя в семье, как правило, скомпенсирована усилиями близких, что требует серьезной перестройки моделей семейного поведения. Легче процесс адаптации женщины-директора к изменившимся возможностям реализации себя в семье идет там, где существует "добровольный семейный договор" на занятие ею лидерской позиции. Несмотря на то, что женщине, как правило, приходится сужать круг своих семейных обязанностей, уровень уважения ее в семье не только не падает, но повышается. Наиболее страдающей стороной в этом случае остаются дети - дошкольники и младшие школьники, но и они со временем привыкают к такому положению дел.

Можно говорить о том, что исследование не подтвердило широко распространенный тезис о том, что занятие руководящей позиции женщиной на работе однозначно негативно влияет на ее семейную жизнь. Хотя данный сценарий не исключается, можно говорить скорее о позитивном влиянии такой позиции на отношения в семье - она позволяет гармонизировать их в том случае, если существует взаимный договор о перераспределении обязанностей или есть члены семьи, которые могут помочь в выполнении семейных задач.

Будущее за эгалитарной моделью менеджмента

Анализ гендерных различий в менеджменте российских предприятий, проведенный в ходе данного исследования, еще раз позволил убедиться в том, что эти различия, по разным причинам, нередко преувеличиваются. Материалы интервью и тестов, в которых приняли участие мужчины и женщины - директора, члены управленческих команд, рядовые работники, дают основание для утверждения, что успешный менеджмент не имеет половой специфики и определяется реальным социально-экономическим положением предприятия. Антикризисные стратегии мужчин и женщин-директоров практически не различаются между собой, однако женщины большее внимание отводят "фактору персонала", демонстрируя выраженные патерналистские ориентации по отношению к своим работникам. Отличия в стилях лидерства между мужчинами и женщинами проявляются прежде всего в большей приверженности женщин-руководителей к комбинированным стратегиям, объединяющим различные модели лидерства, в сравнении с мужчинами, которые, как правило, остаются сторонниками определенной модели менеджмента и не смешивают ее с технологиями другого типа.

Исследование подтвердило, что работники предприятий вполне удовлетворены "женским менеджментом", в то время как члены управленческих команд оценивают эффективность женщины-руководителя не столь однозначно. Женщины - члены управленческих команд менее удовлетворены женским руководством, нежели мужчины-руководители. Сами женщины-руководители имеют достаточно позитивную Я-концепцию, демонстрируя одновременно неудовлетворенность "мягкостью" своих технологий как менеджера. Персонал предприятий не оценивает женщину менеджера как менее волевого лидера и не согласен с тем, что женщина-руководитель отличается "психологической податливостью". Как мужчины, так и женщины-директора, согласно данным, полученным с помощью теста Блейка-Моутона, ориентированы прежде всего на задачу, а не на человека при решении управленческих задач и не демонстрируют в данном случае выраженных гендерных различий.

Это означает, что российские менеджеры XXI века, вероятнее всего, будут в меньшей степени подвержены гендерным стереотипам; это предполагает распространение эгалитарной модели менеджмента в России, где мужчины и женщины будут занимать равновесные позиции, если последним удастся справиться со своими же стереотипами. Может быть, это покажется слишком позитивным прогнозом, но, как представляется, не только века, но и десяти лет достаточно, чтобы убедиться в том, что женщина - не худший менеджер, чем мужчина, и умеет достигать поставленные цели. Если захочет...

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Женщины в бизнесе. М.: ИНИОН РАН, 1994.
2. *Rossmann M. Breaking Down Barriers: Nine Stories // Rossmann M. The International Businesswoman of the 1990s. A guide to success in the global marketplace. Women in business: A world of opportunity. N.Y. etc., 1990.*
3. *Lublin J.S. Rights Law to Spur Shifts in Promotions // Wall Street Journal. 1991. December, 30.*
4. Социол. исслед. 2000. N 11. С. 149.
5. Гендерное равенство в России. Доклад. Министерство труда и социального развития РФ. М., 2001.
6. *Nieva V.F., Gutek B.A. Women and Work. A Psychological Perspective. N.Y., 1982; Powell G.N., Maniero L.A. Gross-Current in the River of Time Conceptualizing the Complexities of Women's Career//Journal of Management. 1992. V. 18.*
7. *Турецкая Г. Социально-психологические типы деловой активности женщин. Канд. диссертация. М.: Институт психологии РАН, 1999.*
8. *Eagly A.H., Karaus S.J., Makhijani M.J. Gender and Effectiveness of Leaders: A Meta-analysis // Psychological Bulletin, 1995. V. 17. N 1.*
9. *Eagly A.H. Gender and Emergency of Leaders: A Meta- analysis // Journal of Personal and Social Psychology. 1991. V. 4 (19).*
10. *de Brin A.J. Sex and Gender Differences in Tactics of Influence // Psychological Reports. 1991. V. 68 (2).*
11. *Журавлев А.Л., Хащенко В.А., Хащенко Н.Н. Влияние фактора пола на стиль руководства производственным коллективом // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива. М.: ИПАН, 1989.*
12. *Турецкая Г. Женщина и работа. Совмещение работы и семьи различными категориями работающих женщин // Социол. исслед. 2001. N 1.*
13. *Biernat M., Wortman C. Sharing of Home Responsibilities Between Professionally Employed Women and Their Husbands //Journal of Personal and Social Psychology. 1991. V. 60 (6).*
14. *Pleck J. The Work-Family Problem: Overloading the System // Outsiders on the Inside: Wornens and Organizations/Ed. by Forisha B.L., Goldman B.H. N.Y., 1981.*

15. *Emmons C., Biernat M., Tiedje L., Lang T., Wortman C.* Stress and Coping Strategies of Professional Women with Children // *Stress between Work and Family*. Ed. by Eckenrode J., Gore S. N.Y., 1990.

16. *Турецкая Г.В.* Деловая активность женщин и семья // *Социол. исслед.* 2001. N 2.

17. *Powell G.N., Maniero L.A.* Cross-Current in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Career // *Journal of Management*. 1992. V. 18 (2).

18. *Деркач А., Калинин И., Синягин Ю.* Стратегии подбора и формирования управленческой команды. М.: РАГС, 1999. С. 254-256.

19. *Дизель П.М., Мак-Кинли Р.У.* Поведение человека в организации. М., 1993.

20. Женское предпринимательство: мотивация, положение, перспективы. Итоговый доклад для Комиссии ЕС. М.: ИНИОН РАН, 1992.

21. *Самарцева О., Фомина Т.* Особенности женского менеджмента // *Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент*. М.: ИС РАН, 2000.

стр. 82

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЯ ДЕНЕГ И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Дейнека О.С. Динамика макроэкономических компонентов образа денег в обыденном сознании¹⁰

Представлены результаты эмпирического изучения образа денег у экономических агентов на макроэкономическом (политическом) уровне. Предпринята оригинальная попытка рассмотреть функции денег с использованием базиса гармоничного целого и соотнести их с результатами, полученными методом семантического дифференциала. Сравнивается отношение к двум видам валют - рублю и доллару. Выявлены основные тенденции изменений в "денежном" менталитете россиян за период с 1999 до 2001 гг.

Ключевые слова: образ денег, отражение функций денег, гармоничное целое, динамика, семантический дифференциал, экономические агенты.

В период трансформаций в России значение и необходимость экономико-психологических исследований на макроэкономическом уровне все настоятельней подчеркивается в работах психологов и экономистов, обратившихся к психологическим аспектам экономики [3, 9, 13, 22, 23, 26]. Особенно подчеркивается необходимость экономико-психологического исследования феномена денег.

Проникнув в политику и образовав ее специфические формы (денежную, финансово-кредитную, налоговую, тарифную, политику доходов и заработной платы и т.д.), деньги стали не только экономическим, но и политическим и политико- психологическим феноменом. Именно в психологии людей лежат причины таких макроэкономических или политических явлений, как "денежные расстройства", "финансовые извращения", "инфляционные психозы" [2], "финансовые паники" [39].

Деньги - индикатор политической стабильности, они реагируют на политические перемены колебаниями курса валют и акций и тем самым измеряют переживаемую людьми "стоимость" политической нестабильности и экономического риска.

Власть денег связывают прежде всего с их универсализмом. Так, по выражению А. Шопенгауэра, "всякое другое благо может удовлетворять лишь одно желание... Одни деньги - абсолютное благо: они отвечают не какой-нибудь потребности *in concrete*, а потребности вообще, *in abstracto*" [30]. По словам К. Маркса, "все то, чего не можешь ты, могут твои деньги: они могут есть, пить, ходить на балы, в театр, могут путешествовать, умеют приобрести себе искусство, ученость, исторические редкости, политическую власть - все это они могут тебе присвоить; все это они могут купить; они - настоящая сила" [17]. Г. Зиммель называет деньги абсолютным средством, которое "психологически становится абсолютной целью для большинства людей" (цит. по [18]). С. Московичи, одновременно предостерегая и иллюстрируя несколько гипертрофируемую, но явственно выраженную: "монетарно монотеистскую" тенденцию развития современного общества, говорит о социальной машине, создавшей нового бога, о деньгах как единственном современном культе. Как "орудие воздействия человека на человека в целях совместного создания реальности" [18], деньги, словам А.И. Юрьева, "обладают исключительным политическим могуществом" [31].

В нашем исследовании была предпринята попытка изучить макроэкономические компоненты образа денег.

Под образом денег будем понимать комплексную, социально-детерминированную систему представлений о деньгах и отношений к ним и финансовой системе страны. образу, как продукту репрезентации явления в обыденном сознании, свойственно сочетание осознаваемых и неосознаваемых компонентов, взаимосвязь рационального и

¹⁰ Дейнека О.С. Динамика макроэкономических компонентов образа денег в обыденном сознании /О.С. Дейнека // психологический журнал, 2002. №2. С. 36-46.

эмоционального контекстов отражения. Обоснование такого рода исследования связано с рядом причин. Во-первых, макроэкономическая дискредитация денег, порожденная политико-экономическими ошибками и ситуацией кризиса отечественного рынка в канун перехода в третье тысячелетие - феномен, требующий экономико-психологического анализа. Во-вторых, в настоя-

стр. 36

О. С. Дейнека - Доктор психол. наук, профессор кафедры политической психологии Санкт-Петербургского государственного университета

щее время крайне мало примеров реализации макроэкономического подхода к проблемам психологии денег [35, 36, 38], поскольку в обобщении данных на макроуровне, анализе того, как страны, классы, группы используют, расходуют и сберегают деньги в определенных условиях, скорее заинтересованы экономисты. Психологов же в большей степени привлекает изучение индивидуальных различий и различий малых групп в отношении к деньгам (см., например [28, 32-34]).

Однако социальные и экономико-политические процессы невозможно объяснить вне "социально-психологической ткани общества" [1]. Именно за психологией закрепляет классик немецкой социологии Г. Зиммель привилегию изучать феномен денег и на нее возлагает надежду в поиске детерминант их необъяснимого всемогущества в рыночном обществе [40].

Психология способна предоставить определенные возможности для объединения макро- и микроэкономического уровней анализа, феномены которых и в экономике, и (пока) в экономической психологии изучаются, как правило, по отдельности. Если на языке экономики макросистема не может быть описана категориями микроэкономики, и наоборот [3], то образ экономической реальности, являясь целостным и гетерогенным, в индивидуально-своеобразной семантической организации значений в упрощенном виде содержит компоненты обоих уровней.

В нашу задачу входило изучение того, как в обыденном сознании отражаются деформации функционирования денег, насколько образ денег чувствителен к трансформациям в обществе. Наша цель доказать, что имидж государства как хозяйствующего субъекта в значительной степени отражается в статусе его денежной единицы. Идеальной перспективой изменения современного статуса рубля является такой ход экономических преобразований, который бы позволил стать рублю надежной и весомой денежной единицей в Европе.

МЕТОДИКА

Для изучения образа денег и факторов его формирования использовались метод семантического дифференциала (СД), моделирование (разработка схемы соотнесения функций денег с принципами гармоничного целого), экономический анализ ситуации в области денежной политики. Таким образом была предпринята попытка соотнесения объективных и субъективных характеристик феномена денег.

Теоретический анализ сложных и малоизученных психических и психологизированных явлений целесообразно производить с позиций системного подхода. По выражению Дж. Катаны, деньги - психологизированное явление [37] - и их психологическая "насыщенность" в настоящее время уже доказана зарубежными и отечественными исследованиями [9, 16, 28, 34, 39]. Действительно, универсальный и, казалось бы, безликий платежный инструмент имеет ряд объективно-экономических функций, но они должны поддерживаться некоторыми "правилами игры", за которыми стоят люди. При эффективном выполнении своих основных функций (мера стоимости и средство обращения, средство накоплений и сбережений и средство платежа) деньги стимулируют экономический и социальный прогресс. При нарушении эффективного

функционирования денег неизбежны сбои в экономике и социальном благополучии и развитии общества.

Для системного описания денег через их функции использовался базис гармоничного целого в сочетании с общенаучным базисом (пространство, время, информация и энергия) [4, 5]. По мнению В.А. Ганзена, объединение базисов методом наложения повышает эффективность анализа явлений, поскольку каждая форма анализа обнаруживает новые отношения.

Системное описание объективно-экономических функций денег дополнялось анализом данных семантического дифференциала (СД), содержащих субъективные компоненты феномена денег. Так как исследовались экономические и экономико-политические понятия, три универсальные шкалы Ч. Осгуда - оценки, силы и активности - были дополнены шкалой выгоды-риска, разработанной И.М. Луцхиной и апробированной нами. Возможность такого расширения семантического пространства на базе отдельных семантических классов обоснована экспериментальными исследованиями, обнаружившими чувствительность факторных структур к кругу шкалируемых понятий [20, 21]. В качестве стимульного материала предъявлялись понятия "деньги", "рубль", "доллар".

Первый эксперимент был выполнен в апреле 1999 г., а второй - в апреле 2001г. В первом исследовании приняли участие 68 слушателей специального факультета и студентов старших курсов вечернего отделения СПбГУ (50% мужчин, средний возраст испытуемых 29 лет). В 2001 году в исследовании участвовало 65 студентов старших курсов отделения заочного обучения (28% мужчин, средний возраст 26 лет).

Использовались методы непараметрической статистики. Значимость различий выявлялась с использованием критерия Ван-дер-Вардена. Корреляционный анализ производился по Спирмену. Факторный анализ выполнялся методом главных компонент с ротацией Варимакс. Корреляционному и факторному анализу данные подвергались в два этапа: первый осуществлялся традиционно с целью выявления взаимосвязей между исследуемыми понятиями (по суммарным для каждой шкалы СД показателям), а второй - для выявления структурных связей внутри каждого понятия (т.е. по данным семантического профиля понятия) во избежание потерь какой-либо полезной информации.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ 1999 г. И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Итак, системное описание позволило нам выработать концептуальную и классификационную опору для анализа реальной ситуации в экономике, а работа с СД предоставила эмпирические данные об образе денег на макроэкономическом уровне в обыденном сознании. Рассмотрим их в сочетании.

Схема возможного соотнесения основных функций денег с принципами гармоничного целого приведена на рис. 1. Рассмотрим подробнее пять принципов гармоничного целого применительно к анализу феномена "деньги", сопровождая их краткие характеристики комментариями и оценками текущей экономико-политической ситуации.

1. Согласно принципу **повторяемости**, части объединяются в целое на основе сходства; части целого обладают различными признаками,

стр. 37



Рис. 1. Схема соотношения функций денег с принципами гармоничного целого.



Рис. 2. Суммарные показатели в семантическом пространстве координат шкал а - "оценки-выгоды" и б - "активности-силы".

среди которых выделяется ведущий - признак целого. Повторяемость соотносима с **временными** компонентами феномена.

Повторяемостью определяется **функция сбережения и накопления**. Элементами, осуществляющими данную функцию, являются наличные деньги (например, твердые валюты), вклады в сберегательные банки и ценные бумаги.

Деньги нашей страны в 1999 г. изменялись во времени быстрее, чем допускала зона совпадения внутренних и внешних границ их адекватного образа. Отражался не рубль как таковой, а некоторый динамичный баланс рубль/доллар с учетом инфляционных влияний на фоне постоянной политической нестабильности. В связи с избыточной изменчивостью, непредсказуемостью экономической ситуации функция сбережения и накопления для рубля была минимизирована.

Очевидно, что инфляция - мощный фактор прогресса. До перестройки экономика почти не использовала этот естественный фактор саморегулирующейся экономической системы. Функция накопления была гипертрофирована. Товарной массы не хватало. В тот период было наиболее оптимально "укрощать" деньги, например, используя механизм ипотеки, т.е. предоставляя жилье в рассрочку. В настоящее время инфляционные процессы активны и слабо предсказуемы, а в условиях нарастающей или скачкообразной инфляции экономические агенты обычно не сберегают деньги, во всяком случае в течении длительных периодов времени.

Если денежная единица страны не реализует функцию средства накопления, то инвестиционное поведение становится неадекватным. Не стимулируются вложения в производство как относительно долгосрочные вложения. А там, где затруднено воспроизводство, самовосстанавливаемость экономической системы, нет полноценного развития экономики.

Стратегическое экономическое развитие страны возможно только при накоплении капитала, а это в свою очередь требует ряда регуляторных мероприятий, среди которых называют выравнивание доходов сверхбогатых и остального большинства, контроль финансовых потоков сверхприбыльных фирм, пресечения воровства в крупных размерах.

Сбережение, резервирование, временная перспектива - характеристики психологии благополучия и богатства. Психологии бедности свойственны текущие временные

предпочтения [б], когда живут сегодняшним днем, не обременяя себя ответственностью за будущее детей и внуков, страны.

Как отразилась в образе "денег" и прежде всего "рубля" функция сбережения или резервирования платежеспособности?

"Рубль" в семантическом пространстве понятий "деньги", "рубль", "доллар" оказался в отрицательной зоне (рис. 2). Только по шкале оценки он несколько выдвинулся ($M = 0.53$, $\sigma = 1.18$) в положительную зону. Причем наиболее низкой оказалась именно сила, весомость, устойчивость рубля, которая может быть ассоциирована с его стабилизационной составляющей ($M = -0.50$, $\sigma = 1.13$), а также с функцией сбережения и накопления (что согласуется с перечнем дескрипторов шкалы силы).

Результаты корреляционного анализа внутри понятия "рубль" показали, что его "слабость" высоко значимо связана с "отсталостью" ($p < 0.1$) и "зависимостью" ($p < 0.1$), т.е. репрезентация на уровне обыденного сознания в первую очередь высветила экономико-политические причины несостоятельности "рубля", которые кроются в экономическом отставании и недостаточной самостоятельности переходной России. Действительно, с экономической точки зрения слабость национальной валюты означает, что страна охотно покупает иностранные товары и нуждается в иностранной валюте, а у нее купить почти нечего, и ее валюта иностранцам не нужна. Что касается

стр. 38

инфляции и низкой обеспеченности рубля производительным трудом, то они вступают в обыденном сознании как вторичные сугубо экономические причины.

Обратимся также к структурным качествам гармоничного целого, воплотившимся в повторяемости. Различные денежные формы должны нести в себе ведущий признак целого, но они часто не обладают теми же качествами. Так, банковский счет и наличные деньги, кредитные карты и "живые" деньги в нашей стране плохо воспринимаются как нечто взаимозаменяемое, как части целого, принимающего разные формы. Распадаясь на ряд составляющих, деньги плохо сохраняют объединяющий признак их потенциальных возможностей. Это связано со слабым доверием денежным инновациям и ответственным за них экономическим агентам. По данным, полученным нами с помощью опросника Фэнэма, у россиян преобладало желание иметь наличные деньги и недоверие к другим денежным формам, например, кредитным картам [7].

В качестве одного из инструментов восстановления пластичности целого и соответствия между свойствами границ феномена денег и его образа можно рассматривать своевременную индексацию доходов населения.

2. Принцип **соподчиненности** служит для объединения частей в целое на основе различия, благодаря чему выделяется главное, второстепенное и дополнительное, и означает упорядоченность частей или групп как элементов целого. Соподчиненность соотносима с энергетическим аспектом анализа явления.

Соподчиненностью определяется функция денег как **средства обращения**, которое охватывает движение денег в процессе выплаты, получения, передачи, купли, продажи [11]; деньги как средство обращения олицетворяют всеобщую покупательную способность [21].

Нарушение принципа соподчиненности проявляется прежде всего в гиперкапитализации, т.е. нарушении баланса в соотношении "капитал обращения/капитал производства" в сторону увеличения суммы капитала обращения [12]. В последнюю также включается стоимость недвижимости и предметов роскоши. Превышение этой суммой половины годового бюджета государства приводит к выходу из-под контроля государства управляющих сил капитала сферы обращения. Рост капитала в сфере обращения неизменно уменьшает капитал сферы производства (они связаны как сообщающиеся

сосуды). Результатом гиперкапитализации является сверхинтенсивная эксплуатация природно-сырьевых ресурсов и человеческого капитала.

Затянувшаяся проблема российского рынка, которая проявилась в период августовского кризиса, - разорванность функционирования денежного и товарного элементов классического обращения "товар-деньги-товар" и "деньги- товар- деньги". Промышленность жила без денег из-за непосильной ставки кредитования, а банки без оптимального кредитования не имели обратной -сколько надо денег экономике. Дефицит денег и доминирующий бартер, взаимозачеты в отечественной промышленности стали одним из источников криминальной экономики, разрушающей в свою очередь нормальное функционирование налоговой системы. Парадоксальные симптомы нерегулируемого, коррумпированного и однобоко-посреднического рынка, таким образом, - необеспеченность денег товаром (отечественным товаром вследствие коллапса своей промышленности) и дефицит денег (отечественный товар продвигался в русле взаимозачетов). Дефицит денег в обращении сочетался с рублевым "навесом" в банках, поскольку инвестирование в производство в рублях сопряжено с огромными финансовыми рисками в нестабильной экономико-политической обстановке.

Находят ли эти дисбалансы и разрывы в обращении денег отражение в их образе? В иерархии элементов феномена "деньги" по объективным и субъективным индикаторам прослеживается уничтожение рубля. Рубль, безусловно, выполняет свою основную функцию оценки труда, по крайней мере, на микроэкономическом уровне, хотя и не всегда адекватно (например, различия в бюджетной и коммерческой сферах превышают таковые в экономически сбалансированных странах). Однако, в обращении рубль сам по себе не признается, его соотносят с долларом. Все значимые денежные операции предполагают пересчет на доллары даже на уровне домашнего хозяйства.

По данным СД, контраст и масштаб различий двух действующих в реальной экономике денежных единиц - рубля и доллара - неправомерно велик. С экономической точки зрения - это неизбежное следствие современного варианта "биметаллизма" (параллельное обращение золотых и серебряных монет). Он обязательно порождает различия в движении курсов двух находящихся в обращении видов денег и денежные расстройства. Согласно "закону Грэхема" (английского банкира XVI в.), "плохие" деньги вытесняют "хорошие", т.е. из обращения исчезают деньги, ценность которых по отношению к "плохим" деньгам и официальному курсу повышается, они "припрятываются дома, в банковских сейфах, в тихих гаванях за рубежом" [3].

Судя по дескрипторам, которые показали наиболее выраженные оценки для понятия "рубль", он отражается как слабый, а также колеблющийся, отсталый, суетливый, неуверенный, зависимый и тревожный. Для "доллара" в основном

стр. 39

Таблица 1. Первичные статистики данных шкалирования для понятия "рубль" (из комплекса семантического профиля приведены только негативные признаки с отрицательными величинами, выходящими за единицу)

Дескрипторы	1999 г.		2001 г.	
	<i>M</i>	σ	<i>M</i>	σ
Отсталый	-1.36	1.62	-1.25	1.67
Зависимый	-1.07	2.17	-1.09	2.11
Тревожный	-1.04	1.73	-0.87	1.93
Слабый	-1.57	1.77	-0.68	1.85
Неуверенный	-1.18	1.89	-0.52	2.00
Колеблющийся	-1.21	1.91	-0.48	1.89

Таблица 2. Первичные статистики данных шкалирования для понятия "доллар" (из комплекса семантического профиля приведены только негативные признаки)

Дескрипторы	1999 г.		2001 г.	
	<i>M</i>	σ	<i>M</i>	σ
Жесткий	-0.82	1.54	-0.62	1.92
Несправедливый	-0.36	2.08	-0.13	1.77

представлены противоположные характеристики. В семантическом профиле "рубля" 27 дескрипторов дали отрицательные значения, 7 из которых вышли за -1 (см. табл. 1), а в профиле "доллара" только 2 отрицательных значения (см. табл. 2).

3. Принцип **уравновешенности** служит для согласования противоположных сторон целостного объекта, проявляется в уравнивании частей и целого в силовом поле. Уравновешенность соотнесем с пространственными компонентами системы "деньги" и, конкретно, денег страны.

Уравновешенностью определяется функция **платежа**, которая связана с оплатой налогов, получением и возвратом кредитов, выплатой зарплаты, пособий, оплатой коммунальных услуг, торговлей.

В экономической теории функции обращения и платежа некоторыми авторами не разводятся [11, 19]. Другие исследователи их отделяют, но подчеркивают, что эти две функции денег тесно переплетаются. При этом все чаще деньги в виде платежного средства замещают средства обращения, поскольку движения денег и товаров не совпадают во времени (кредит) или обслуживаются на уровне межбанковских расчетов, т.е. безналичных платежей [2, 15].

С функцией платежа связано понятие платежеспособности, под которой понимают способность государства, юридического или физического лица своевременно и в полном объеме выполнять свои финансовые обязательства, вытекающие из заключенных договоров, предусматривающих денежную форму расчетов [15].

В нашей несбалансированной денежной системе функция платежа была нарушена. Денежная система "болела" долговыми обязательствами, невыплатами. Ей были свойственны асимметричность в бюджетной сфере, нарушение равновесия ее организации на всех уровнях, а именно: учреждения, региона, страны. Взаимозачеты и дефицит денег, денежные суррогаты, а, главное, неконтролируемость или слабая контролируемость распорядителей деньгами на разных уровнях не позволяли и в настоящее время не позволяют функции платежа реализоваться полностью для рубля.

Невыполненные долговые обязательства или их обесценивание в силу задержек и выплат в рублях повлияли на то, что "рубли" воспринимался как "несправедливый" ($M = -$

0.70, $\sigma = 1.75$), не "безопасный" ($M = -0.46$, $\sigma = 2.08$), не слишком "гуманный" ($M =$

-0.07, $\sigma = 2.17$) и "поверхностный" ($M = -0.64$, $\sigma = 1.63$).

4. Принцип **соразмерности** - это принцип согласования частей в целом по их метрическим характеристикам. Соразмерность соотносима с информационными компонентами феномена.

Соразмерностью определяется функция денег как **эквивалента обмена**, измерителя стоимости и ее отражения субъектом хозяйствования. (На макроуровне абстрагируемся от субъективированности стоимости, связанной с собственной системой ценностей каждого человека, о которой говорит С. Московичи [18]).

Посредством каких объективных показателей представлена соразмерность? Это прежде всего цены, это заработная плата (цена за труд). В странах, где выше стоит труд, (а значит выше и цены), при высоких зарплатах деньги в соответствии с теорией обмена скорее приближены к оптимальному соотношению вклад/отдача.

Связность и полнота (характеристики соразмерности) финансовой системы страны нарушены, в частности, в звене ценообразования прежде всего разрывами в цепях кругооборота национального дохода и обилием посредников. В цене товаров в России

всего 8-10% цены труда. В силу этого отсутствует поддержка в сознании "весомости" денег объективным критерием. Экономические процессы оказываются слишком независимыми от конкретного труженика. Покупательная способность рубля, таким образом, искусственно занижена. Неудивительно, что цены в нашей стране и в США, европейских странах на основные ресурсы - продукты питания, бензин, металл, дерево и пр. - плохо соотносятся. Если же полностью опереться на мировые относительно ста-

стр. 40

бильные валюты как средство платежа, можно потерять экономическую, а затем и политическую независимость. Экономическая безопасность требует использования своей денежной единицы, которая в настоящее время все еще воплощает в себе "зависимость", "несамостоятельность" ($M = 1.07$; $\sigma = 2.18$). Вследствие этого испытуемые продемонстрировали сомнения в "практичности" ($M = -0.41$; $\sigma = 2.26$), "выгодности" ($M = -0.29$; $\sigma = 2.30$), "прибыльности" ($M = -0.54$; $\sigma = 1.90$).

Гипертрофированная открытость системы "деньги страны", вывоз капитала препятствуют соразмерности в этой системе. В Китае также реализуется политика открытости и экспортная модель развития экономики, но это способствует накоплению значительных валютных резервов внутри страны благодаря переспециализации экспорта на продукцию с высоким удельным весом добавленной стоимости, т.е. готовой продукции [25].

Важно иметь в виду, что соразмерность обеспечивает активность механизмов антиципации; в данном контексте речь идет о механизмах экономического, финансового предвидения, которое возможно лишь при пропорциональности и ритмичности функционирования финансовой системы.

5. Единство требует согласования структуры целого и его функций или, другими словами, цели и средства.

Эта интегральная характеристика гармоничного целого соотносима, вероятно, с функцией **мировых денег**. Индикаторами гармоничности являются связность и ограниченность, устойчивость и развитие системы, в данном случае - системы национальной валюты, а также общемировой платежной единицы.

Гармоничным может быть только нечто идеальное, но можно говорить о более и менее гармоничных системах. Более гармоничные обладают повышенной устойчивостью во времени (длительностью существования) и способностью к большему распространению, а также к эффективному функционированию. В то же время, устойчивые системы обладают хорошей изменчивостью, легче адаптируются к изменившимся условиям [4]. Финансовая стабильность может рассматриваться как признак и условие гармоничности экономической политики.

Деньги страны пока нельзя назвать системой, близкой к гармоничной. Более того, результаты корреляционного и факторного анализа данных СД показали, что "рубль", образно говоря, - все еще "не деньги". Суммарные оценки шкалирования для понятия "рубль" объединились в отдельный и самый весомый фактор (вес 12.5) и не дали корреляций ни с суммарными оценками "доллара", ни с таковыми для понятия "деньги". Этот факт свидетельствовал об отражении оторванности отечественной денежной единицы от мировых денег в смысле ее престижа, состоятельности, конкурентоспособности. По сравнению с "долларом" "рубль" скорее воспринимается как "плохие" деньги.

"Доллар", естественно, оказался более гармоничным, чем "рубль". Тем не менее, проявилось неоднозначное отношение к нему. Показатели по шкалам силы, активности и выгоды для "доллара" сравнительно высоки, а показатель по шкале оценки ниже единицы

(рис. 2). Именно эта шкала содержит дескрипторы, ассоциируемые с морально-нравственной стороной явления. Поэтому она продемонстрировала результаты, свидетельствующие об определенной доле обиды и защитной агрессии по отношению к "доллару", очень велики сомнения по поводу его "безопасности", "справедливости" и "гуманности".

Судя по наибольшей разнице между показателями по шкале выгоды и по шкале оценки, отношение к "доллару" неоднозначное. Шкала оценки, видимо, в большей степени затрагивает макроэкономический уровень отражения денег, а шкала выгоды в большей степени касается отражения денег на уровне своего кармана. Такая двухуровневость проявилась не только в отношении к "доллару", но и в отношении к "рублю". Несмотря на низкий статус "рубля" в обыденном сознании, наибольшее согласие (наименьший разброс) испытуемых обнаружилось в связи с его "полезностью" и "спасительностью".

Итак, "денежный менталитет" населения в целом непатриотичен, и это закрепилось в лексике (есть твердые валюты и "деревянный" рубль), но в нем обнаружены ростки патриотизма. Прежде всего, это проявилось в показателях по шкале оценки, по которой "рубль" дал более высокую (по сравнению с другими шкалами), а "доллар", наоборот, относительно низкую среднюю. Именно эта шкала содержит дескрипторы, ассоциируемые с морально-нравственной стороной явления. Предпочитая иметь в кармане доллар как более весомую и надежную денежную единицу, испытуемые тем не менее осознают его небезопасность на макроэкономическом уровне. Согласно результатам корреляционного анализа, хороший "доллар" должен быть "безопасным", "созидательным", "справедливым" и "перспективным".

Экономико-психологический подтекст мировых денег состоит в сравнении труда в своем отечестве с чужим трудом. Но поскольку соотносимость с мировыми деньгами реализуется не через товары, а через мировые деньги, она корректируется и деформируется интересами бизнеса и политики. Деньги - вид товара, их стоимость создается производством, но цена денег устанавливается на рынке, причем на рынке денег, а не товаров.

стр. 41

Рынок товаров в настоящее время оторван от рынка денег. На рынке денег их стоимость устанавливается теми, кто ими распоряжается, а не оплатой за выполненную работу. На валютных торгах продаются деньги на какую-то сумму, и после этих сделок цена денег становится и произвольной, и производной от мировых денег. (Адекватное сравнение денег страны с мировыми деньгами затруднено еще и потому, что из страны вывозится, по данным ЦБ, сумма в 2.5 млрд. долл. в месяц.)

Мировая валюта опирается на американский доллар. Но одна точка опоры не может обеспечить абсолютную надежность системе "мировые деньги" (с учетом фиксируемой многими специалистами тенденции падения уровня реальной обеспеченности доллара), поэтому была введена евро. Основываясь на средневзвешенные курсы валют нескольких развитых европейских стран со сбалансированной экономикой, новая единая платежная единица призвана повысить стабильность и, значит, гармоничность системы мировых денег.

Образ денег и экономическое сознание. Обобщая результаты первого исследования, отметим, что экономико-политический статус государства в значительной степени отражается в его денежной единице. Она - некий конкретный (и относительный) показатель благополучия экономики и доходности страны. В выполненном нами исследовании проявилось недоверие к денежной единице своей страны и нашло отражение отсутствие ее авторитета в контексте мировых денег.

Оторванность денег от производства, т.е. от их стабилизационной базы, вызывает характерные деформации в экономическом сознании населения. Когда в деньгах

минимизирована и/или вовсе потеряна доля реального (производящего) труда, тогда доминирует представление о них, как о явлении, которое порождает самое себя.



Рис. 3. Суммарные показатели в семантическом пространстве координат шкал а - "оценка-выгода" и б - "активность-сила" в 1999 и в 2001 гг.

Психологическими последствиями этого феномена становятся: во-первых, гипертрофированная вера в финансовые игры, случай, финансовую удачу, мгновенное обогащение; во-вторых, избыточная потребительская активность (деньги нужно сейчас же потратить), сниженный финансовый самоконтроль хозяйствующего субъекта на всех уровнях (от семьи до правительства), спровоцированный минимизацией стабилизационной составляющей денег; в-третьих, усиление ощущения непредсказуемости, неподвластности человеку (его контролю) экономических процессов и вызванная этим перманентная тревога, переходящая в безысходность.

На уровне правящей элиты, в соответствии с закономерностями теории обмена, соотношением вклад/отдача, "легкие деньги" (полученные посредством неоправданной приватизации, путем займов, слабо контролируемого бюджета) породили такое отношение к деньгам, которое опасно психологической ориентацией на сиюминутный экономический интерес, а не на будущее, на неоправданные траты и разворовывание, а не на сбережение и накопление, на личные и локальные выгоды, а не доходность экономики страны в целом. Стихия первичного накопления капитала в основном при торговых операциях и махинациях с бюджетными деньгами притупила чувство ответственности и экономической безопасности. Все это тормозило и продолжает тормозить вложения в производственно-технологическую базу экономики страны.

Отсутствие стабилизационной базы в деньгах трансформируется через инфляцию в психологию расточительной бесхозяйственности. Даже такие компоненты изменившегося экономического сознания, как возросшая значимость денег и усиление мотива сбережения [7, 9], не играют пока существенной роли на макроэкономическом уровне. Их благотворное влияние на оздоровление экономики весьма ограничено из-за того, что рубль не воспринимается как средство сбережения и накопления.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ 2001 г. И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты повторного эксперимента, проведенного в 2001 г. на сходной выборке, сохранили общую картину репрезентации в обыденном сознании образа денег. По-прежнему присутствует "дискриминация" рубля по сравнению с долларом. Это наглядно представлено в уровневых показателях (рис. 3) и подтверждено корреляционным и факторным анализом. "Рубль" создал отдельный и наиболее весомый фактор в факторной структуре исследуемых понятий и оказался мало связан с "деньгами", в то время как образ "доллара" по всем шкалам обнаружил высокие корреляцион-

стр. 42

ные связи с образом "денег" (по шкале оценки $R = 0.63$ при $p < 0.01$; по шкале активности $R = 0.55$, $p < 0.01$; по шкале силы $R = 0.37$, $p < 0.1$ и выгоды/риска $R = 0.42$, $p < 0.01$).

В то же время выявлены некоторые позитивные сдвиги в образе отечественной денежной единицы, представленной в обыденном сознании. Как видно на рис. 3, средний показатель по шкале оценки укрепил свои позиции в положительной зоне семантического пространства, а показатели остальных шкал расположились вокруг нуля. Эти сдвиги можно рассматривать только как позитивную тенденцию, ибо статистически значимых различий между средними суммарными показателями для понятия "рубль" в 1999 и 2001

гг. не обнаружено ни по одной из четырех шкал СД. А вот меры разброса () сравнимых данных показали для шкал оценки, силы и выгоды статистически значимые различия, т.е. по отношению к "рублю" в 2001 г. проявилось меньше единодушия, его образ стал менее унифицированным или более индивидуализированным. Действительно, перемены в экономико-политической жизни на уровне обыденного сознания все сложнее классифицировать на плохие и хорошие, правильные и неправильные, полезные и вредные.

И еще одно существенное изменение: если данные 1999 г. однозначно показывали, что "рубль - это не деньги", то теперь в структуре образов исследуемых понятий появилась высоко значимая корреляционная связь "рубля" с "деньгами" по шкале оценки ($R = 0.35$ при $p < 0.1$). Ростки патриотизма в денежном менталитете, обнаруженные нами в предыдущем исследовании лишь в тенденции, приобрели спустя два года более конкретные формы, подкрепляясь изменениями в обществе.

Как можно объяснить выявленную тенденцию улучшения статуса "рубля"?

Деньги вообще играют все большую роль в нашей жизни, значит, это касается и конкретно российских рублей, обслуживающих текущие обыденные финансовые операции. В настоящее время имеется достаточно материалов о продолжающемся возрастании значимости денег для россиян, их влиянии на все сферы жизни. В данном исследовании представлено еще одно экспериментальное подтверждение этой тенденции, выявленное с помощью метода СД. Для "денег" и "доллара" получены статистически значимые различия в сторону увеличения по шкале активности.

Попробуем дополнить эти результаты качественно- смысловым анализом семантического профиля исследуемых понятий.

В данных таблиц 1 и 2 просматривается тенденция меньшей критичности к "рублю" и большей терпимости к "доллару" в политическом контексте. Как видно из табл. 3, существенно увеличилась "предпочитаемость" ($p > 0.1$) "денег", "доллар" стал более "передовым" ($p > 0.1$), а "рубль" - несколько более "тяжелым" ($p < 0.5$).

По мере оживления отечественного производственного сектора рубль в восприятии экономических агентов немного потяжелел, несмотря на продолжающееся постепенное падение его официального курса (который в значительной степени представляет собой искусственную, управляемую величину). Наши сомнения в том, что дескриптор "тяжелый" ("легкий") в большей степени мог вызывать личностно- ситуативные ассоциации (допустим, можно представить добываемый тяжелым трудом рубль), были опровергнуты данными корреляционного анализа, согласно которому "тяжелый" ассоциируется с "прибыльным", "практичным", "энергичным", "упрямым", "решительным". Таким образом, применительно к деньгам психосемантика дескриптора "тяжелый" в большей степени соответствовала их весомости. Выявлена также слабая, но все же значимая связь "рубля" и "денег" по шкале силы ($R = 0.25$ при $p < 0.5$).

Несмотря на сложный часто неоднозначный характер социально-экономических трансформаций, происходит адаптация населения к ним. Ей способствует то, что их вектор остается стабильным, анализируются экономические ошибки, декларируется стремление к общественному согласию, реанимируется чувство национального достоинства и укрепляются позиции во внешней политике. Мы полагаем, что выявленная позитивная тенденция в отношении к деньгам своей

Таблица 3. Первичные статистики данных шкалирования, обнаружившие статистически значимые различия в результатах исследований 1999 и 2001 гг.

Дескрипторы	1999 г.		2001 г.	
	<i>M</i>	σ	<i>M</i>	σ
деньги				
Приятный	2.22	1.22	2.89	0.42
Предпочитаемый	1.81	1.66	2.63	1.08
Передовой	1.37	1.57	2.19	1.07
Суетливый	0.50	1.63	1.38	1.96
Тяжелый	0.52	1.91	1.59	1.57
доллар				
Активный	1.89	1.47	2.68	0.86
Выгодный	2.07	1.24	2.71	0.71
Тяжелый	0.96	1.60	1.78	1.80
Передовой	1.39	1.62	2.43	0.95
Современный	2.00	1.39	2.68	0.72
рубль				
Тяжелый	0.00	1.86	1.14	1.95

стр. 43

страны даже в большей степени связана с политическими изменениями, чем с экономическими.

Подводя итоги второго исследования, кратко охарактеризуем макроэкономические компоненты образа "рубля".

Социальная память 1999 года еще хранила свежие воспоминания о событиях августовского кризиса. В течение последних двух лет не было резких скачков инфляции, денежных реформ и де-фолтов. Безусловно, это позитивно отразилось на принципе **повторяемости (временной компонент)** российских денег и соответственно преломилось в их образе. Проявил себя основной стабилизационный фактор - оживление производственного сектора, - и субъективно "рубль" стал более весомым, что нашло отражение в его индексировании по признакам шкалы силы.

Шкала активности, воплощающая в исследовании динамику, энергию, волю, "характер" денег, практически не дала позитивного сдвига (см. табл. 1). Слишком высокая разница в доходах населения, сложившаяся в период рыночных трансформаций, способствует гиперкапитализации. Платежеспособность населения утрированно асимметрична в сторону предпочтения дорогих импортных товаров и дискриминации дешевых отечественных. Рост благосостояния нации (доля среднего класса в составе взрослого населения страны - менее 10%) остается важной задачей экономической политики, и здесь может быть ценен опыт современного Китая. Для усиления **энергетических компонентов** денег, соблюдения принципа **соподчиненности** в их образе необходимо повышение уровня благосостояния нации.

Наметились сдвиги в сторону **уравновешенности (пространственный компонент)** денежной системы и это отразилось прежде всего на шкале оценки. Меры, связанные с совершенствованием налоговой и кредитно-финансовой систем, с политикой заработной платы и пенсионного обслуживания, а также устранение сильных диспропорций в бюджетах центра и регионов, находятся пока на стадии выработки и принятия законов, но они уже нашли отражение в образе "рубля", хотя элементы недоверия к нему тоже сохранились.

Соразмерность, информационные компоненты образа денег в большей степени отражаются в шкале выгоды. Семантический профиль этой шкалы не представляет пока

значимо улучшенного образа "рубля". Он остается "зависимым", пока основной экспорт страны носит сырьевой характер, а также не очень "выгодным", "прибыльным" и "практичным".

Все функции денег в сбалансированной экономике тесно взаимосвязаны. Мы разводим их, преследуя научно-аналитические цели. Психосемантические конструкты исследуемых понятий подчиняются своей логике структурирования.

Так, факторная структура "доллара" представлена шестью факторами. Самый весомый (вес 10.7) содержит дескрипторы шкалы выгоды, а также шкал силы и активности, которые олицетворяют волевые качества, а именно: "практичный" (0.676), "прибыльный" (0.624), "выгодный" (0.597), "современный" (0.609), "уверенный" (0.561), "сильный" (0.584), "самостоятельный" (0.548), "передовой" (0.581), "решительный" (0.557), "перспективный" (0.541). Его можно назвать "Фактор рациональной воли" или "Уверенной выгоды". Кроме "Фактора оценки" (вес 7.5), дескрипторами шкалы оценки создан еще и "Фактор моральности денег" (вес 5.5), в который с наибольшими нагрузками вошли признаки "гуманный" (0.725), "справедливый" (0.701) и "созидательный" (0.657). Отдельно представлены "Фактор самодостаточной агрессивности" доллара (вес 9.1) и "Фактор риска" или "безопасности" (вес 3.6). Шестой фактор (вес 1.8) содержит всего два признака с противоположным знаком "тяжелый" и "быстрый".

Факторная матрица "рубля", описывающая 50.7% дисперсии, представлена восьмью факторами. В полученной структуре отражаются проблемы и противоречия "рубля", сочетаются макро- и микроэкономические компоненты его образа. Первый самый весомый фактор (вес 19.8) объединил признаки шкал активности и силы, а именно: "активный" (0.811), "уверенный" (0.766), "сильный" (0.725), "самостоятельный" (0.766), "решительный" (0.663) и еще семь признаков, но его ядром можно назвать признак шкалы выгоды "практичный" (0.687), т.к. он коррелирует (при $p < 0.01$) со всеми остальными признаками. Фактор отвечает на вопрос, каким должен быть "практичный" и "предпочитаемый" рубль. "Фактор оценки" (вес 7.2) свидетельствует, что на уровне личного кармана рубль "приятный", "положительный", если он "полезный". Моральная сторона денежной системы отражена в двух факторах. Один из них (вес 6.5) создан дескрипторами "глубокий" (0.765), "справедливый" (0.552) и "быстрый" (0.593). Действительно, когда деньги за труд задерживаются или любые другие долги не возвращаются, это воспринимается как несправедливость и поверхностность обменных отношений. В другом факторе (вес 2.8) моральная сторона денег связана с их подкрепленностью реальными материальными благами (в него вошли признаки "тяжелый" и "гуманный"). Впрочем, и в других факторах присутствует нравственная компонента. "Фактор риска" (вес 5.5) банально интерпретирует как "безопасные" и "безмятежные" только "настоящие" деньги. А самый скромный фактор (вес 2.2), которым вполне можно пренебречь, допускает, что "прибыльный" рубль может быть "пагубным", если он "уступчивый".

Образы денег и конкретных валют в обыденном сознании обладают внутренней связностью, своей эмоциональной целостностью, они адекватны макроэкономической ситуации. Характеризуя стихийно-рациональный тип социально-политических представлений Г.Г. Дилигенский в развитие заключений американских авторов П.М. Снайдермена и Ф.Э. Татлока отмечает, что даже при отсутствии когнитивной согласованности, т.е. логической системы знаний, политические представления обладают аффективной согласованностью [10]. Эта характеристика, безусловно, применима и к представлениям о деньгах на макроэкономическом уровне.

ВЫВОДЫ

1. Образ денег в обыденном сознании содержит макроэкономические компоненты. Их мож-

стр. 44

но связать с основными функциями денег и с тем, насколько адекватно они осуществляются.

В образе "рубля", полученном в 1999 г., так или иначе проявились деформации всех функций денег, а именно: "рубль" не выполнял функцию сбережения и накопления; выявлял денежные расстройства, связанные с гиперкапитализацией; нес на себе отпечаток болезни денежной системы, вызванной долговыми обязательствами; функционировал в системе обремененной разрывами в цепях кругооборота национального дохода и обилием посредников; был крайне далек от гармоничного целого.

2. Обыденное экономическое сознание оказалось довольно чувствительным к экономико-политическим изменениям в обществе. Образ "рубля" незначительно, но все же облагородился за два последних года. Несмотря на плавное перманентное падение официального курса рубля, согласно эмпирическим данным 2001 г. он стал субъективно более весомым. На его образ позитивное влияние оказало прежде всего оживление реально действующего производственного сектора экономики страны. Кроме того, сказались некоторые стабилизационные меры, принятые в социально-экономической сфере жизни: резко сократились количество невыплат и задержек заработной платы в бюджетном секторе. Определенную роль, по-видимому, сыграли такие политические факторы, как выравнивание статуса страны во внешней политике, внимание к проблемам национальной безопасности.

В то же время образ денег страны показал, что далеко не все проблемы денежной политики сняты в течении последних лет, а оздоровление денежной системы - одна из важнейших государственных задач. В этой связи важно учитывать, что оторванность денег от производства, т.е. от их стабилизационной базы, вызывает характерные деформации в экономическом сознании населения, представление о них, как о явлении, которое порождает самое себя. Психологическими последствиями этого феномена становятся: во-первых, гипертрофированная вера в финансовые игры, случай, финансовую удачу, мгновенное обогащение; во-вторых, избыточная потребительская активность (деньги нужно сейчас же потратить), сниженный финансовый самоконтроль хозяйствующего субъекта на всех уровнях (от семьи до правительства); в-третьих, усиление ощущения непредсказуемости и неподвластности контролю человека экономических процессов и вызванная этим перманентная тревога, переходящая в безысходность.

В настоящее время в отечественных социально-экономических и политических науках переживается период подведения итогов и переосмысления позиций и принципов экономического развития страны. Основная тенденция обобщений научной мысли может быть сведена к двум актуальным выводам. Во-первых, отечественная экономика нуждается в демократическом, но волевым, ответственном и компетентно управляющем государстве, которое будет пользоваться авторитетом и уважением населения. Во-вторых, экономике России необходима адекватная хозяйственная идеология, которая бы учитывала, что лишенное смысла, идеалов, духовности, хозяйствование нарушает временную перспективу. Бездуховная экономика - краткосрочная. Необходимость придания гуманистического смысла экономическому развитию страны с опорой "на сконцентрированную волю ее духовной целостности" [24, 29] все чаще отстаивается отечественными учеными и публицистами и осознается некоторыми зарубежными авторами [14, 27].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Брушлинский А.В., Шихирев П.Н. О пользе вечных истин // Предисловие к кн.: Московичи С. Машина, творящая богов. М., 1998.

2. Бункина М.К., Семенов В.А. Макроэкономика. Основы экономической политики. М., 1997.

3. Бункина М.К., Семенов В.А. Экономика и психология. На перекрестке наук. М., 1998.

4. Ганзен В.А. Восприятие целостных объектов. Л., 1974.
 5. Ганзен В.А. Системные описания в психологии. Л., 1984.
 6. Дейнека О.С. Психологические проблемы адаптации личности к рыночным условиям // Вест. Санкт-Петербургского университета. 1997. Сер. 6. Вып. 4. N 27.
 7. Дейнека О.С. Экономическая психология: социально- политические проблемы. СПб., 1999.
 8. Дейнека О.С. Экономическая психология. СПб., 1999.
 9. Дейнека О.С. Экономико-психологические последствия политики переходного периода // Общество и политика: Современные исследования, поиск концепций / Под ред. Большакова В.Ю. СПб., 2000.
 10. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология. М.,1996.
 11. Долан Э.Дж., Кэмпбелл К.Д., Кэмпбелл Р.Дж. Деньги, банковское дело и денежно-кредитная политика. М.-СПб., 1993.
 12. Жанузаков Б.Б. Социальная экономика как будущее человеческой цивилизации. Алматы, 1993.
 13. Журавлев А.Л. Взаимодействие социально- психологических и социально-экономических феноменов в изменяющемся обществе / Под ред. Журавлева А.Л., Шороховой Е.В. М., 1999.
 14. Козловски П. Принципы этической экономии. СПб., 1999.
 15. Коноплицкий В., Филина А. Это - бизнес: Толковый словарь экономических терминов. Киев, 1996.
- стр. 45

-
16. Малахов С.В. Основы экономической психологии. М.,1992.
 17. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 42. С. 131.
 18. Московичи С. Машина, творящая богов. М., 1998.
 19. Пасс К., Лоуз Б., Дэвис Л. Словарь по экономике. Collins. СПб., 1998.
 20. Петренко В.Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании. М., 1983.
 21. Петренко В.Ф., Митина О.В. Семантическое пространство политических партий // Психол. журн. 1991. Т. 12. N 6.
 22. Попов В.Д., Хвесюк Н.Г. Экономическая психология (корпоративное управление отношениями собственности). М.,1999.
 23. Психология и экономика. Труды 1-N Всероссийской конференции РПО по экономической психологии / Под ред. Посыпанова О.Г., Спасенникова В.В. Калуга, 2000.
 24. Рубанов В. О национальной идее и будущем России // Международная жизнь. 1999. N 3.
 25. Рязанов В.Т. Рыночная трансформация в России и Китае // Исслед. проект "Россия и мы". Санкт-Петербургский институт стратегических исследований (www.iss.spb.ru/)
 26. Соколинский В.М. Психологические основы экономики. М.,1999.
 27. Сорос Дж. Кризис мирового капитализма. М., 1999.
 28. Фенько А.Б. Проблема денег в зарубежных психологических исследованиях // Психол. журн. 2000. Т. 21. N 1.С. 50-62.
 29. Христианские начала экономической этики // Сб. материалов международной Интернет-конференции. М., 2001.
 30. Шопенгауэр А. Афоризмы житейской мудрости. СПб., 1997.
 31. Юрьев А.И. Историческая психология России - политическая трагедия-98 // Теоретические и методические вопросы исторической психологии. СПб., 1999.
 32. Deineka O.S. Attitudes to money and entrepreneurship // Psychology in a changing Europe. The first East-West Conf. in General Psychology / Ed. by Foreman N. Leicester, 1996.

33. Fumham A. Many sides of the coin: the psychology of money usage // Personality and Individual Differences. 1984. V. 5.
34. Lewis A., Webley P., Fumham A. The new economic mind: the social psychology of economic behavior. New York, 1995.
35. Fumham A., Kirkcaldy B.D., Lynn R. National Attitudes to Competitiveness, Money and Work Among Young People: First, Second and Third World Differences // Human Relations. 1994. V. 47. N 1.
36. Hitchcock J., Munroe R. Coins and countries: the value- sized hypothesis // J. of Social Psychology. 1976. V.100.
37. Katona G. Psychological Analysis of Economic Behaviour. New York, 1963.
38. Lynn R. The Secret of Miracle Economy: Different national attitudes to competitiveness and money. London, 1991.
39. Maital Sh. Mind, market and money: psychological foundation of economic behavior. New York, 1982.
40. Simmel G. The Philosophy of Money. London, 1990.

Зарубина Н.Н. Влияние денег на социальное конструирование времени. Динамика нелинейности¹¹

Возникновение и развитие денежных отношений в экономике значимым образом повлияло на социальное конструирование образов мира. По выражению С. Московичи, деньги предстали в качестве "материальной идеограммы, изображающей во внешнем мире самые разнообразные движения нашего внутреннего мира" [1, с. 137]. Это влияние стало предметом исследований социологов на протяжении полутора столетий - от К. Маркса и Г. Зиммеля до Г. Дебора, Ж. Бодрийера и Э. Гидденса. С момента появления социокультурной максимы модерна "время-деньги" влияние денег на социальное

При финансовой поддержке РФФИ (грант N 07 - 06 - 00186).

ЗАРУБИНА Наталья Николаевна - доктор философских наук, профессор МГИМО (У) МИД РФ.

стр. 51

конструирование времени стало одной из проблем, имеющих не только теоретическое, но и прикладное значение. Так, в период рыночных преобразований в России одной из основных для всего общества стала проблема быстрого обогащения, "быстрых денег". Вопрос о том, *как* заработаны деньги, трансформировался в "*за сколько времени*" можно заработать определенные деньги. В социальном и культурном плане оказались обесценены формы деятельности, которые требуют длительных усилий, и денежная отдача от которых "отнесена" в будущее. Напротив, высоко привлекательными стали занятия, приносящие быструю прибыль. На поверхности лежат объяснения таких установок присущей переходному периоду нестабильностью финансовой и валютной систем, которая делает рискованными долгосрочные проекты любого рода, побуждая быстро тратить или вкладывать деньги. Однако представляется, что у них есть и более глубокие социокультурные основания, для понимания которых надо исследовать влияние денег как социокультурного феномена на социальное конструирование и осмысление времени. О социокультурной природе ориентации на "короткие" деньги свидетельствует факт изменения отношения, например, к образованию. Время, потраченное на приобретение профессиональной квалификации, имеет тенденцию к сокращению,

¹¹ Зарубина Н.Н. Влияние денег на социальное конструирование времени. Динамика нелинейности / Н.Н. Зарубина // Социологические исследования, 2007. №10. С. 57-61.

поскольку от современного образования, как и любой другой формы инвестиций, ожидают быстрой прибыли. Ориентация на "быстрые" деньги парадоксальным образом изменяет ценность времени труда и досуга: когда прибыль соотносится с единицей затраченного времени, оно стремится к сокращению, к сжатию в точку.

Неинструментальное циклическое время традиционного общества

Конструирование социального времени определяется комплексом культуры. Специалист в области цивилизационных исследований А. Абдель-Малек считал именно специфику социального времени базовым отличием цивилизаций Востока и Запада [2, р. 171 - 172]. Аналогичные различия парадигм социального времени присущи традиционным обществам, обществам модерна и постмодерна.

Медиевист А. Я. Гуревич, базируясь на сравнении традиционного и буржуазного отношения ко времени, отмечает, что традиционные общества не знают *утилитарной и инструментальной* ценности времени и в этом смысле безразличны к нему, не ценят его именно в качестве потребляемого и практически используемого объекта. Однако они проявляют ко времени собственный интерес, вкладывая в него собственные ценности и смыслы [3, с. 43 - 44].

Конструкт времени в традиционных обществах оказывался производным от имманентных свойств природного окружения и бытия человека, поэтому время рассматривалось как сакральная, неизменная, стабильная составляющая, неотделимая и неотчуждаемая от человека. Здесь "время-господин. Поэтому можно сказать, что концепция времени развивалась как неаналитическая, унитарная, симбиотическая, объединенная и объединяющая. В ее контексте у человека не могло "быть" или "не быть" времени; время-господин существования не могло быть предметом потребления. Напротив, время управляло человеком и господствовало над ним" [2, р. 181]. Затраты времени были соразмерны потребностям человека, и было естественно, что те, кому придавалось наибольшее значение, забирают максимум времени. Так, время молитвы, время созерцания, обряда, праздника имело не меньшую, а порой и большую социальную ценность, чем время труда, поскольку первое использовалось для спасения души, выполнения символических обязанностей, латентно способствовавших социальной интеграции. Мерой ценности продукта было не затраченное на его производство рабочее время, а его полезность, красота, добротность, на которые не жалели времени. Характерно, что в период становления буржуазного общества с промышленным товарным производством сокращается количество праздников по сравнению с традиционными обществами. Исследователи XX в. обращали внимание на то обстоятельство, что в развивающихся

стр. 52

странах Востока праздников существенно больше, чем на Западе, и объясняли это субстантивной рациональностью восточных культур.

Вследствие неутилитарности традиционное время не знало *деления на абстрактные и универсальные отрезки*, отличные от естественных периодов природного и социального бытия - времени года и суток, работы и отдыха, повседневности и праздника, этапов жизни человека, семьи, рода и т.д. Универсальное абстрактное деление времени не было возможным в традиционных обществах не просто в силу отсутствия специальных механизмов, но, прежде всего, потому, что стабильная, всегда соотношенная с реальными потребностями человека деятельность не вызвала социально значимой необходимости подобных операций. Историко-социологические исследования В. Зомбарта свидетельствуют, что для традиционных обществ характерно не количественное, а качественное восприятие реальности, в том числе тех ее областей, которые для культуры модерна непременно связаны с точными расчетами. В первую очередь речь идет о *калькуляции времени* и об обороте денежных средств, например, в торговле и ссудном деле: "Это специфически современное представление, что счета необходимо должны

"сходиться". Во все предшествующие времена, при новизне числовой оценки вещей и цифрового способа выражения, обходились всегда только весьма приблизительным описанием соотношения величин. <...> Недостатку счетных навыков соответствует... чисто качественное отношение хозяйствующих субъектов к миру благ. Производят еще не меновые ценности (определенные чисто количественно), но исключительно потребительные блага, т.е. качественно различаемые вещи" [4, с. 16].

Социальное время традиционных обществ не воспринимается как полезное, инструментальное благо, которое должно быть строго учтено и сосчитано. Его всегда и на все хватает, потому что оно является неотъемлемым имманентным свойством бытия. Общим свойством всех форм времени традиционности являлся их *циклический характер*, которому присуща относительность последовательности временных промежутков: прошлое, настоящее и будущее в сознании людей сосуществовали и обладали одинаковой онтологической реальностью. Символический обмен, доминирующий в традиционных обществах, связывал настоящее в равной степени и с будущим, и с прошлым, делал прошлое актуальным, постоянно присутствующим в настоящем [5, с. 45].

Наиболее значимым для закрепления циклического представления о времени в традиционных обществах оказалось отсутствие ориентации на экономический рост. Конечно, ни в коем случае нельзя отрицать стремления традиционного хозяина к увеличению благосостояния, к богатству. Однако исследователи показали, как это стремление, во-первых, реализовывалось внехозяйственными "авантюристическими" или "политическими" методами (М. Вебер). Во-вторых, имело, в конечном счете, потребительские цели, а значит, не выходило за пределы качественного восприятия и всегда соотносилось с потребностями человека, в традиционных обществах весьма стабильными. Хозяйствование, включая рыночный обмен, было направлено не на рост продукта или прибыли, а на сохранение и воспроизводство уровня благосостояния.

Деньги в обществе, где преобладало мелкое аграрное производство, рассматривались не только как низшая и неблагородная в сравнении с землевладением форма собственности, но и - что особенно важно - как средство обмена, циклического обращения, но не роста. Хозяйство велось не столько ради получения денег, сколько деньги были нужны для ведения хозяйства, они должны были потребляться, а не накапливаться [3, с. 283, 289]. Представлений о прямой связи денег, выражающих меновую стоимость товара, со временем, здесь еще нет, как нет и представлений о том, что посредством денег, воплощающих ценность товаров при обмене, выражается соотношение ценности социального времени, потраченного на их производство и потребление. Поэтому нет и представлений о ценности времени, способного приносить деньги.

Первой сферой деятельности, в которой деньги обнаружили одновременно свою способность к росту и непосредственную связь со временем, явилось банковское дело и ростовщичество. Однако именно в резком моральном осуждении этих форм деятельности нашли отражение представления о принципиальной невозможности и недопустимо-

стр. 53

сти утилитарного отношения ко времени, о том, что это творение Бога (богов), предназначенное в равной степени для всех людей, не может быть источником наживы индивидов. Ростовщичество, взимавшие ссудный процент, занимались "торговлей временем", то есть продавали то, что ими не создано и им не принадлежит, являясь исключительно собственностью Бога. Ростовщичество рассматривалось как кража у Бога, наиболее страшная и постыдная из всех возможных краж. Поэтому прибыль, извлекаемая не из производства и торговли реальным товаром, а из способности денег прирастать, обращаясь во времени, рассматривалась в европейском средневековье как один из самых тяжких грехов [3, с. 155 - 156].

Однако открытая банкирами способность денег прирастать, обращаясь во времени, весьма существенным образом повлияла на развитие новой парадигмы социального времени, "времени купцов", пришедшей на смену традиционному "времени землепашцев". В этой новой, сложившейся в Западной Европе в конце средних веков, модернистской парадигме времени оно обретает такие фундаментальные социальные характеристики, как *инструментальное назначение, утилитарную ценность, имеющую денежное выражение, линейность*, а также ряд производных от них свойств.

"Время - деньги": инструментальный императив общества модерна

Становление модернистской парадигмы времени, по мнению А. Абдель-Малека, основы *практического* видения времени как "инструмента действия, а не понятия о месте человека в истории" [2, р. 179], были заложены в учении Аристотеля. Здесь время представляет собой не имманентное свойство бытия, неотделимое от конкретного содержания, а его форму, существующую независимо от наполнения, а потому поддающуюся анализу, объективным оценкам, измерению.

Развитию точного измерения времени в Западной Европе в средние века способствовало, наряду с усовершенствованием астрономии и механики, становление товарно-денежной экономики, прежде всего, торговли и производства, ориентированного на рынок. Поскольку, по выражению К. Маркса, единственным качеством денег является их количество [6, с. 172], распространение денежного обращения в условиях рынка порождает и распространение представлений о *калькуляции*, количественном исчислении, как базовой и универсальной интеллектуальной процедуре [7, р. 152]. Точное знание времени, затраченного на производство продукта, стало необходимым атрибутом развития мануфактурного и фабричного производства. Ориентация на рынок, меновые стоимости позволила приравнять время труда к зарабатываемым деньгам. Время напрямую стало рассматриваться как инструмент приращения денег, максима "время - деньги" стала одной из основ буржуазной культуры.

Связь с универсальными деньгами рынка обусловила и специфические характеристики социального времени капиталистических обществ. Открытие связи денег и времени ускорило распространение представления о калькуляции как основе *рационального использования* времени. Выходящее за рамки натурального хозяйства производство потребовало *объективного*, более не связанного с естественными ритмами человеческой жизни или природными циклами, измерения времени труда и ускорило внедрение механизмов измерения отрезков времени. Эти отрезки - сутки, часы, затем минуты, в необратимом движении и ритмичной смене задавали *объективную, отчужденную от человека регулярность*. Появление часов на городских башнях в XIII-XV вв. обеспечило *универсализацию* этой регулярности. Происходил процесс постепенного движения от очеловеченного, проживаемого, конкретного и локального времени естественного цикла к объективному, разделенному на абстрактные и универсальные промежутки времени массового производства и рынка.

Время товарного производства и рынка, утвердившись в мировом масштабе, приобретает черты, которые, по существу, присущи и деньгам как мере меновой стоимости и средству обмена. Поскольку его единственным содержанием оказывается производство

стр. 54

товара - меновых стоимостей, оно утрачивает качественные характеристики и отныне представляет собой лишь накопление количественно равных отрезков [8, с. 87]. Происходит универсализация времени производства и экономического роста, главным свойством которого становится главное свойство денег - количественная исчислимость. В контексте рыночного обращения деньги, являющиеся выражением меновой стоимости, позволили приравнять друг к другу разные формы труда, установить регулярную и универсальную связь между различными сферами человеческой деятельности. В условиях

универсальных и стабильных рыночных денежных связей универсальное время рынка интегрирует индивидуальное время каждого участника экономической жизни.

При этом деньги стали выражать *соотношение ценности времени*, затраченного в разных сферах деятельности, позволили сравнивать разные формы социального времени. Денежное обращение позволяет оценить индивидуальное время каждого участника рынка в контексте совокупного общественного экономического времени, иерархически выстроить виды хозяйственной деятельности по их меновой полезности и доходности.

Время осознается уже не как объективная данность, имманентное свойство бытия, а как *ценность*, обретаемая личностью, принадлежащая ей и сознательно используемая. Уже в XIII в. в проповедях Бертольда Регенсбургского время интерпретируется как один из "талантов", данных человеку Богом, которые истинный христианин обязан правильно использовать. Открытие способности денег умножаться в процессе обращения во времени совпадает с возведением времени в ранг важнейшего достояния общества и человека. Если человек традиционного общества, благосостояние которого от времени не зависит, не считает необходимым время беречь, спешить, "гнаться" за временем, которое от него никуда не уходит, сохраняя свой привычный темп и ритм, то человек нового времени осознает неумолимый бег времени, за которым надо поспеть, в единицу которого надо вместить как можно больше полезных и плодоносных операций. Ведь растрченное впустую сегодня время уже не принесет в будущем тех плодов-денег, которые могло бы принести. Эти новые принципы поведения формулирует в XVIII в. Б. Франклин: "тот, кто мог бы ежедневно зарабатывать по десять шиллингов и тем не менее полдня гуляет или лентяйничает дома, должен - если он расходует на себя всего только шесть пенсов - учесть не только этот расход, но считать, что он истратил или, вернее, выбросил сверх того еще пять шиллингов" [Цит. по: 9, с. 71].

Время, проведенное не в рациональной деятельности, направленной на добывание денег, воспринимается как потраченное впустую. Погоня за деньгами заставляет отказываться от "бесплодной" траты времени на раздумья и рефлексии, на поиски смыслов, на созерцание и внутреннее самосовершенствование. Сколь бы плодоносным в духовном, интеллектуальном, эмоциональном плане ни оказывалось уделенное им время, с позиций утилитарного конструкта социального времени оно будет рассматриваться как потраченное впустую, если его плоды не конвертировать в деньги.

Отсюда следует ряд социокультурных установок общества модерна, суть которых в императиве "окупаемости" затраты времени. Например, время, потраченное на учебу, должно окупиться высокооплачиваемой работой. Сегодня мы можем наблюдать тенденцию к сокращению времени обучения, стремление как можно скорее начать профессиональную карьеру, а само обучение все больше утрачивает характер разностороннего университетского образования, от которого отказываются в пользу "компетентностных", то есть "применимых" знаний и навыков. Характерно также, что молодые люди легко принимают необходимость проводить большую часть своего времени в офисе (на работе), считая это время продуктивным, но протестуют против требований тратить такое же или даже меньшее время на образование (выполнение домашних заданий, подготовку к экзаменам и т.д.), воспринимая это как избыточную нагрузку.

Показательно, что П. Бурдье придает большое значение именно факторам времени и денег в процессах взаимной конвертации видов капитала [10, с. 534]. Чтобы приобрести культурный или социальный капитал, необходимо иметь деньги, позволяющие освободить время для обучения или для общения и поддержания социальных связей. Образование оказывается недоступным тем, кто не может освободить достаточно длитель-

стр. 55

ный период времени от необходимости зарабатывать деньги. Аналогично, не имеющие денег лишены и свободного времени для того, чтобы поддерживать знакомства,

оказывать услуги, проявлять заботу и участие - то есть делать все то, что обеспечивает приобретение, сохранение и накопление социального капитала.

Как показал Г. Зиммель, деньги обладают способностью *сжимать время*, потому что они "переворачивают" телеологическую цепочку и превращают средство в цель [7, pp. 211, 220]: желающий получить любую внеэкономическую ценность - например, образование или полезные связи, должен, прежде всего, обеспечить необходимые для этого деньги. Таким образом, сжатие времени порождает спешку, стремление совершить за минимальное время максимальное количество полезных действий. В результате гонки за деньгами социальное время уплотняется и ускоряется, становится дефицитом, превращаясь в постоянно действующий фактор беспокойства.

Доминирующим мотивом человека в отношении времени становится его рациональное использование для достижения поставленных целей. В разных сферах деятельности полезный результат достигается за разное время, поэтому можно сказать, что в обществе вообще и в экономике в частности одновременно развивается сразу множество "стрел времени" (И. Пригожий) как векторов рациональной деятельности субъектов. Работают и "длинные", и "короткие" деньги, необходимые в разных сферах хозяйственной деятельности. Деньги являются инструментом "определения величины ценности экономического времени" [11, с. 93], с помощью которого можно выявить связь между продолжительностью деятельности и ее полезностью.

При этом деньги как выражение полезности, т.е. востребованности продукта деятельности в социальном масштабе выражают *иерархию ценности* не только экономического, но и социального времени. Размер денежного вознаграждения за ту или иную работу можно рассматривать как отражение ценности времени, поглощаемого той или иной формой деятельности. В результате сегодня нередко придается больше значения количеству времени, за которое заработана та или иная сумма, чем способам, которыми она заработана. Поэтому *быстрое* обогащение воспринимается как более предпочтительное, чем медленное, даже если первое связано с асоциальными практиками, а второе - с институциональными средствами (Р. Мертон).

Еще одним свойством модернистской парадигмы времени рынка становится его *линейность и необратимость*, в противоположность цикличности традиционного времени. Возникновение линейного времени модерна обусловлено развитием представлений о деятельности людей как о рационально телеологически ориентированном процессе, а также становлением науки нового времени как знания о природе, рассматриваемой с точки зрения детерминизма, однозначных и линейных причинно-следственных связей. Поскольку вложение денег сегодня осуществляется ради *будущей* прибыли - пусть даже это весьма близкое будущее, происходит и смещение временной ориентации человека с прошлого на настоящее и будущее. В результате время отчуждается от реальной человеческой жизни и переводит историю людей в отчужденную историю производства и капитала. К. Маркс, исследуя отчуждение, показывает, как время человеческой жизни утрачивает содержание и качество, которые заменяются количеством заработанных денег, - не важно, идет ли речь о заработной плате работника или о доходе предпринимателя: "Чем ничтожнее твое бытие, чем меньше ты проявляешь свою жизнь, тем больше твое имущество, тем больше твоя отчуждаемая жизнь, тем больше ты накапливаешь своей отчужденной сущности" [6, с. 275 - 276]. Качественное содержание конкретного этапа личной биографии или общей истории утрачивает ценность по отношению к перспективам роста денег. Можно сказать, что и прошлое, и настоящее, в котором реально живет человек, дискриминируется во имя будущего. Так, постсоветский рыночный неофит и фундаменталист склонен интерпретировать времена массового героизма, единения народа, духовного и нравственного подъема лишь как времена бедности и лишений. Временной вектор обретает культурную императивность, согласно которой пропорционально росту денег в будущее переносится и более совершенное состояние экономики, социума, индивида.

Императив экономического роста, за которым стоит и сущностью которого является рост денег, приводит к навязыванию времени рынка и товарного производства обществу, которые сохраняют модель традиционного циклического времени. Как подчеркивает Г. Дебор, "Победа буржуазии - это победа глубинного исторического времени, так как оно является временем экономического производства, постоянно снизу доверху преобразующего общество. Пока сельскохозяйственное производство остается основным трудом, циклическое время, все еще присутствующее в глубинах общества, питает объединенные силы традиции, которые вот-вот затормозят движение. Но необратимое время буржуазной экономики искореняет такие пережитки по всему миру" [8, с. 84].

Однако линейность социальной конструкции времени экономического роста в условиях рынка относительна и выражает лишь ее самые общие свойства: строгая линейная перспектива времени рынка, соответствующая вектору экономического роста, является такой же абстракцией, как абстракция "экономического человека". Если за вектор времени принимать не социальный императив роста, а реальные отношения детерминации, то оказывается, что "экономику пронизывают временные потоки в виде стрел времени, направленных из прошлого в будущее и из будущего в прошлое" [11, с. 101]. Это объясняется неоднозначностью причинно-следственных связей в условиях рынка, воздействием разного рода непредвиденных факторов и возникновением непредвиденных последствий экономической деятельности в условиях свободного рынка. Это позволяет исследователям утверждать, что время рынка имеет тенденцию к образованию "временных петель обратной связи" [11, с. 89], выражающих неоднозначность детерминации и влияние прошлого опыта на принятие экономических решений.

Виртуальные деньги и нелинейное инструментальное время постмодерна

Трансформации представлений о времени в современном обществе уже стали предметом анализа ряда исследователей: Г. Дебора, Э. Гидденса, З. Баумана, Ж. Бодрийяра и др. Они отмечают, что наиболее существенное влияние на трансформацию социальных конструктов времени оказала сформировавшаяся на рубеже XX-XXI вв. *двойственность денег*: наряду с деньгами реального производства и рынка в условиях глобализации возникли виртуальные деньги и виртуальная финансовая экономика.

Виртуальные деньги представляют собой деньги "семиотические", то есть чистые знаки, освободившиеся от любой референции в реальной действительности, в том числе и от реальности рынка и меновых стоимостей. По Ж. Бодрийяру, виртуальные "холодные деньги" превращаются в *симуляции* денег реального производства и уже не означают движение меновых стоимостей и соотносимую ценность времени, затраченного на разные виды социальной деятельности: "Нет больше никаких референций производства, значения, аффекта, субстанции, истории, нет больше никакой эквивалентности реальным содержаниям... Победила другая стадия ценности, стадия полной относительности, всеобщей подстановки, комбинаторики и симуляции" [5, с. 52]. Симуляция денег отражается на всех социальных конструктах общества постмодерна, в том числе на конструировании социальных смыслов времени. Она принципиальным образом трансформирует его модернистскую парадигму, возвращаясь к цикличности традиционного времени на новом уровне.

Виртуальные деньги глобальной экономики, способные прирастать независимо ни от каких реальных факторов, создают симуляции экономического роста, прогресса, благополучия. По Ж. Бодрийяру, в условиях тотальной симуляции формируется специфическая *атемпоральность*, утрата значимости временного измерения. Она проявляется в том, что вектор социального времени, связанный с экономическим ростом, утрачивает прежнюю значимость, поскольку сам экономический рост становится

водства или оборота меновых стоимостей. Ориентация на максимизацию денежной прибыли, служащая основой линейного времени производства и рынка, теперь утрачивает вектор, направленный в будущее, определяемое ростом, поскольку максимальная прибыль может быть извлечена и из деструктивных практик, связанных с возвратом в прошлое реальных секторов экономики.

В значительной степени атемпоральность постмодерна связана с еще более сильным, чем в условиях классического рынка, размыванием устоявшихся причинно-следственных отношений. Стрела времени, определяемая детерминацией экономического роста, направлена в будущее до тех пор, пока существует однозначная связь причины и следствия. Однако рост симулятивных виртуальных денег не детерминирован реальными экономическими причинами. Поэтому его, как и любые симулятивные процессы, можно рассматривать сквозь призму известной постмодернистской концепции "смерти Автора". Линейные векторы времени, еще связанные с динамикой реальных экономических процессов, становятся частным случаем развития, которое принимает в целом нелинейный характер и утверждает естественность и неуничтожимость случайных и непредсказуемых флуктуации, делающих настоящее состояние не определяемым прошлым и не влияющим на будущее [12, с. 180].

С этим связан такой отмечаемый исследователями постмодерна аспект атемпоральности, как доминирование ориентации на *накраткосрочность*, утрата временной перспективы: "Сегодня условия изменяются внезапно, попирая любые разумные представления и не следуя твердой логике или внятным схемам. Возникает ощущение разъединенного времени, идущего от неожиданного эпизода к непредвиденному и угрожающему способности человека составить из отдельных фрагментов целостное повествование. Представители старшего поколения помнят, что в годы их юности люди строили жизненные планы с расчетом на длительную перспективу, долгосрочными были и их обязательства, и отношения с окружающими; сегодня, однако, даже они задумываются о том, осталось ли какое-то реальное содержание в идее долгосрочное™" [13, с. LV].

Важнейшим фактором, влияющим на социальное конструирование времени, является информационный характер развития современного общества. Как показал Э. Гидденс, высокие телекоммуникационные технологии делают фактор времени незначимым при передаче любых объемов информации на любые расстояния, что приводит к уплотнению времени, его практическому свертыванию в точку. Благодаря этому операции с виртуальными финансами становятся практически независимыми от времени, а в масштабах экономики планируемое, ориентированное в будущее время производства дополняется "реальным временем" финансовых транзакций. Последнее оказывается гораздо более дорогостоящим и прибыльным, а первое, соответственно, обесценивается, поскольку прибыль от производства, ожидаемая в будущем, в условиях быстро и непредсказуемо меняющейся ситуации, менее надежна и привлекательна. Особенно чувствительно это обесценивание времени производства в нестабильных и переходных обществах, где привлекательность "быстрых денег" оказывается деструктивной для реального производства и всех видов деятельности, не приносящих быстрой отдачи. Наиболее ценными оказываются такие формы деятельности, которые приносят максимальные деньги за минимальный промежуток времени, и этот промежуток имеет тенденцию к сокращению. "Длинные деньги", работающие в течение длительных сроков, превращаются в подлинный социальный дефицит.

Таким образом, в условиях развития виртуальных денег время сохраняет обретенную в эпоху модерна инструментальную ценность, однако по-новому

расставляются смысловые акценты: время по-прежнему имеет ценность потому, что деньги имеют способность прирастать в процессе оборота во времени, но особую ценность имеет обретаемая в виртуальной реальности вневременность денег, то есть возможность разрывов как в получении прибылей, так и в их утрате. Такое предельно сжатое время с разрывами изменяет весь баланс экономического времени общества: его полезность определяется не произведенными ценностями, имеющими денежный эквивалент, а виртуальными деньгами, что ведет к обесцениванию всех других форм экономического времени.

стр. 58

Сжатие времени, абсолютизации "сейчас" и его безусловным приоритетом над прошлым и будущим способствует превращению *потребления в элемент системы* экономического роста за счет постоянного производства симулякров устаревания товаров и услуг. Необходимость поддержания и постоянного воспроизводства потребностей в их растущем многообразии требует, чтобы сокращалось само время пользования товарами и услугами, сводясь к моментальному удовлетворению потребности и ее забвению, освобождающему место для следующего неудовлетворенного желания. Таким образом, суть современного потребления все больше сводится не к длящемуся во времени процессу, а к виртуальному культивированию желаний и предвкушений будущего удовлетворения, мгновенно забываемому и сменяющемуся новыми потребительскими грезами [13, с. 118 - 119].

Такая потребительская ориентация способствует "свертыванию" социального времени, закручиванию его в спираль: будущее переживается в настоящем и тут же утрачивает значимость, возвращаясь на новый виток. Постоянное скольжение по этой временной спирали поддерживается развитием *кредитных денег*, все более легким и массовым доступом к ним. Кредит делает доступным товар, который, по существу, не заработан: с одной стороны, позволяет *сейчас* достичь цели при реальном отсутствии средств, с другой стороны, переносит в будущее расплату за удовлетворение потребности в прошлом. Таким образом, "жизнь в кредит" представляет собой забежание вперед во времени посредством получения незаработанных денег, пребывание в настоящем для собственно удовлетворения потребности, а затем - возврат в прошлое для осуществления платежей за блага, которые уже потреблены и пережиты [5, с. 17].

Автор концепции "общества спектакля" Г. Дебор рассматривает нелинейное социальное время в обществе потребления как *псевдоциклическое* зрелищное время, которое одновременно является и временем потребления образов (рекламы, массовой культуры и т.п.), и образом потребления времени (чередования труда и досуга, рабочего времени и отпуска, зрелища и ожидания зрелища и т.п.). Обретенная в эпоху классического модерна история как время народа и время индивидуальной биографии отчуждается сначала в абстрактное "товарное" время производства, а затем в "зрелищное время" общества спектакля, где образы опосредуют социальные связи и вся полнота товарного мира предстает перед потребителем сразу, как всеобщая эквивалентность того, чем общество может быть. Деньги являются одним из агентов производства виртуальной реальности, которые отчуждают подлинную реальность от человека: "Спектакль есть другая сторона денег - всеобщего абстрактного эквивалента всех товаров. Но если деньги подчинили себе общество как репрезентация главной эквивалентности, то есть обмениваемости многообразных благ, чье потребление оставалось несравнимым, спектакль представляет собой их развившееся современное дополнение... Спектакль есть деньги, на которые мы *только смотрим*, ибо в нем тотальность потребления уже заместила тотальностью абстрактного представления" [8, с. 37].

Время спектакля является псевдоциклическим, поскольку сам человек остается неподвижным зрителем разыгрываемого перед ним зрелища: "Тогда как циклическое время было временем неподвижной иллюзии, переживаемой реально, время зрелищное

является временем трансформирующейся реальности, переживаемым иллюзорно" [8, с. 89]. Здесь уже нет логики и детерминации процесса развертывания жизни, будь то индивидуальная биография или общая история, ибо общество спектакля ориентировано на "продажу "полностью экипированных" блоков времени, каждый из которых представляет собой единый унифицированный товар" [8, с. 88]. Единое время распадается на несвязанные повествования, повторение которых диктуется не смыслом, которым наделено время, подобно цикличности возврата особо значимых событий в жизни традиционных обществ, а внешней логикой спектакля, основанной на равнозначности и взаимозаменяемости удовлетворенных потребностей, получаемой информации и т.д. Все события, свидетелем которых становится зритель "спектакля", оказываются лишь чередой "неподтвержденных рассказов, неконтролируемых статистических данных, неправдопо-

стр. 59

добных объяснений и невразумительных размышлений,.. отстраняемых на мифологическую дистанцию" [8, с. 128].

Время, потраченное на отдых, развлечения и проч., имеет не большую и не меньшую ценность, чем время, потраченное на работу, учебу. Безразличие симулятивного экономического роста ко времени реального производства приводит к тому, что оно утрачивает свой социальный приоритет перед временем досуга. Когда деньги не связаны со стрелой социального рабочего времени, совпадающей с вектором развития производства, все формы социального времени оказываются уравненными в своем значении. Ж. Бодрийяр утверждал, что в условиях тотальных симуляций уже нет разницы между временем производства и временем досуга, поскольку "всякий труд сливается с обслуживанием - с трудом как чистым присутствием/занятостью, когда человек расходует, *предоставляет* другому свое время... Производится ли при этом что-нибудь или нет - не имеет значения по сравнению с этой личной зависимостью" [5, с. 67]. Это уравнивание осуществляется благодаря деньгам как универсальному коду, которым "помечается" любая форма времени - оплаченный отпуск, оплаченное (пособием) время безработицы, а также досуг, учеба, повышение квалификации и т.д. Целью трудящихся является уже не "справедливая" оплата труда, а максимальная плата за минимальное время [5, с. 74]. Ж. Бодрийяр на этом основании полагал, что в современных условиях исчезает отчуждение в марксовом смысле противопоставления человеку его рабочего времени как непосредственно, так и в овеществленной форме, поскольку не отчужденного времени уже просто нет.

Тотальное отчуждение времени также является одной из важнейших причин атемпоральности современного общества: люди стремятся это не принадлежащее им и противостоящее им время сжать, "убить", изгнать из своей жизни. Стремление к сжатию времени носит амбивалентный характер: преуспевающим актерам всегда не хватает времени, они стремятся уплотнить его, чтобы произвести в единицу как можно больше полезных и плодоносных действий. И чем за меньший промежуток времени получена максимальная денежная прибыль, тем выше и социальная ценность этого времени. Время аутсайдеров ничего или почти ничего не стоит, они страдают от избытка времени, которое не приносит плодов в виде денежной прибыли, и поэтому тоже стремятся сжать и уплотнить время, чтобы создавалась видимость его большей продуктивности. Избыточное социальное время как раз и расходуется как псевдоциклическое время "спектакля", время зрелищ и разнообразных форм потребления, которые являются способом заполнить избыточное время, придать ему видимость содержательности. Как подчеркивает Г. Дебор, "спектакль" есть не что иное, как "смысл целостной практики определенной социально-экономической формации, ее способ *распределения времени*" [8, с. 25]. При этом все меньшую ценность имеет время, затраченное дополнительно к созданию продукта на его отделку, усовершенствование, на оттачивание профессионального мастерства, на углубление знаний. "Время спектакля" заполняется массовой, стандартной продукцией,

созданной и потребляемой по принципу макдональдизации, то есть эффективности на единицу времени. Эксклюзивное качество, "ручная работа", связанная с нерегламентированной тратой времени, представляет особо ценный и дорогостоящий продукт, потребление которого становится социальным маркером особо высокого статуса, на уровне которого единица времени стоит очень дорого.

Таким образом, динамику социального конструирования времени можно в целом охарактеризовать как нелинейную. От наполненного реальным содержанием, неразрывно связанного с человеком и важнейшими экзистенциальными аспектами его бытия, принципиально неинструментального циклического времени традиционных обществ социальное время эволюционирует в модернистскую буржуазную концепцию, квинтэссенцией которой является максима "время-деньги". Это линейное время, стрелы которого в масштабах общества имеют единый вектор экономического роста. Главной характеристикой модернистской концепции времени является его инструментальность, наиболее полным выражением которой является денежная эффективность.

стр. 60

Деньги, можно сказать, превращаются в фактор отчуждения от человека времени его жизни.

Инструментальность времени сохраняется и в постмодернистской парадигме его социального конструирования, однако линейный вектор экономического роста становится частным случаем, подчиненным псевдоциклическости, выраженной во времени, заполненном симулятивной деятельностью и потреблением. Значимой характеристикой постмодерна становится *атемпоральность*, независимость от времени, фактором которой является утрата вектора экономического роста, свертывание его в точку извлечения максимальной прибыли в виртуальных деньгах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Московичи С.* Деньги как страсть и как представление // *Московичи С.* Машина, творящая богов. М.: Центр психологии и психотерапии, КСП+, 1998.
2. *Abdel-Malek A.* Civilisations and Social Theory. N.Y.: The Macmillan Press, V. 1. 1981.
3. *Гуревич А. Я.* Категории средневековой культуры. М.: Искусство, 1984.
4. *Зомбарт В.* Буржуа. М.: Наука, 1994.
5. *Бодрийяр Ж.* Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2000.
6. *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года // *Маркс К.* Социология. М.: КАНОН-пресс-Ц, Кучково поле, 2000.
7. *Simmel G.* The Philosophy of Money. L., 1978.
8. *Дебор Г.* Общество спектакля. М.: Логос, 2000.
9. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // *Вебер М.* Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
10. *Бурдье П.* Формы капитала // *Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики / Сост. и науч. ред. В. В. Радаев; Пер. М. С. Добряковой и др.* М.: РОССПЭН, 2004.
11. *Бирюков В. В.* Время как фактор развития экономики в рыночных условиях. СПб.: СПбГУЭФ. 2000.
12. *Кравченко С. А.* Социология модерна и постмодерна в динамически меняющемся мире. М.: МГИМО-университет, 2007.
13. *Бауман З.* Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.

стр. 61

Веннерлинд К. О чем молчит презренный металл? Семиотика денег и общественный контроль ¹²

Деньги представляют собой один из наиболее загадочных институтов любой экономической системы - от Лидии и Древней Греции до современных обществ, где используется безналичный расчет. Центральное положение денег при капитализме обусловило внимание обществоведов к их природе, роли и функциям. Эти исследования, не завершенные до сих пор, дали нам понимание экономического смысла денег, даже несмотря на то, что монетарный анализ теряет популярность среди специалистов по микроэкономике¹. Мы достигли *перформативности* (*performativity*) - научились находить наиболее эффективные уравнения затрат и выпуска для того, чтобы деньги могли выполнять свои экономические функции. Но, несмотря на прогресс в понимании этих функций, не относящиеся к мейнстриму экономисты понимают, что существует много важных особенностей денег и их использования, которые необходимо изучить, а именно их политические, культурные и социальные контекст и содержание.

Деньги существуют не в вакууме, а являются частью сложной сети структурных общественных условий, в рамках которых действуют и взаимодействуют люди. Деньги представляют собой общественное отношение, поскольку они играют роль посредника во взаимодействиях между людьми². Это общественное отношение не только меняет свои характеристики в зависимости от прав собственности и механизмов обмена, которые, в свою очередь, выступают их условием и структу-

К. ВЕННЕРЛИНД, преподаватель Колумбийского университета (США)

Wennerlind C. Money Talks, but What Is It Saying? Semiotics of Money and Social Control // Journal of Economic Issues. Vol. 35, No 3. September 2001. P. 557 - 574. Печатается с разрешения Ассоциации эволюционной экономики.

¹ Современные неоклассики считают изучение денег не слишком важным, поскольку в рамках микроэкономической спецификации их теории деньги считаются удобным, но не необходимым инструментом. См.: *Hahn F. On Some Problems of Providing the Existence of an Equilibrium in a Monetary Economy // Theory of Interest Rates / F. Hahn, F. Brechling (eds.). L.: Macmillan, 1965.*

² Джеффри Ингхэм убедительно показал, почему деньги должны рассматриваться как общественное отношение. См.: *Ingham G. Money as Social Relation // Critical Realism in Economics: Development and Debate / S. Fleetwood (ed.). L.: Routledge, 1999.*

стр. 65

рируют их существование. Деньги также имеют различный смысл для разных людей, в зависимости от целей и идеалов, которыми обусловлены их действия. Очевидно, взаимное согласование, координация действий индивидов в современном обществе происходит в границах, заданных функциями денег, но понять смысл (*meaning*), который люди сообщают посредством денег, намного сложнее. Какую информацию передают деньги и как люди интерпретируют этот денежный дискурс? Исследование социального смысла денег должно помочь глубже понять денежные отношения и динамику денежных кризисов, увидеть, как действия третьих лиц искажают, изменяют или проясняют коннотации денежного дискурса.

Некоторые экономисты, не относящиеся к мейнстриму, например институционалисты и представители австрийской школы, обращали внимание на то, что коммуникативная роль денег в современном обществе изучена недостаточно. Предпринимались также попытки расширить анализ денег, используя заимствованные из

¹² Веннерлинд К. О чем молчит презренный металл? Семиотика денег и общественный контроль /К. Веннерлинд // Вопросы экономики 2010. №2. С. 65-82

лингвистики методы *семиотики* - исследований смысла в знаковых системах. В данной работе сделана попытка прояснить смысл и опыт, передаваемые деньгами и их использованием, при помощи семиотического метода.

Семиотика

В наиболее широком смысле под семиотикой понимается традиция исследования того, как посредством знаков и символов взаимодействуют смысл, опыт и знание. Семиотики считают, что данный подход оправдан, так как позволяет лучше понять, как устроены человеческие сообщества, которые в семиотике считаются искусственно созданными системами общих символов и смыслов. Люди сообщают друг другу смыслы и созидают совместный опыт, используя знаки и символы в различных областях жизни, в том числе в искусстве, музыке, архитектуре, жестах, одежде, организации пространства и материальном имуществе. По существу, смысл можно придать любому событию, действию или объекту, который пробуждает в нас мысли, идеи или эмоции³. Именно тот факт, что все человеческие общества объединяет использование символов как значимой формы дискурса, сделал семиотику важным направлением исследований в общественных науках. Поскольку главной формой коммуникации между людьми остается разговорный и письменный язык, чаще всего семиотика применяется в лингвистике. Тем не менее она нередко используется в антропологии, психологии, социологии, а также, как мы увидим ниже, и в экономике.

К ключевым работам в этой области относятся труды швейцарского лингвиста Фердинанда де Соссюра⁴, американского прагматиста

³ *Applebaum H. Symbolic and Humanistic Anthropology // Perspectives in Cultural Anthropology. Albany: State University of New York Press, 1987.*

⁴ *Saussure F. Course in General Linguistics. L.: Duchworth, 1983 (рус. пер.: Соссюр Ф. Курс общей лингвистики. М.: КомКнига, 2006).*

стр. 66

Чарльза Пирса⁵ и немецкого герменевта Ханса-Георга Гадамера⁶. Несмотря на важные различия между семиотическими теориями, их объединяют следующие общие темы.

Во-первых, семиотики пытаются установить - или сформулировать - существование смысла, опыта и знания, сообщаемых посредством символов, чтобы передачу информации в определенной культуре можно было изучать осмысленным образом.

Во-вторых, семиотики рассматривают, как сложные отношения смысла/опыта между одним знаком и остальными влияют на знаковые системы. Эти отношения в общем случае представляют собой отношения противопоставления и подчинения. С этой точки зрения смысл символа можно понять только в рамках контекстов, создаваемых совместно с остальными знаками символической системы. Иными словами, предмет семиотических исследований становятся системы символов. Эти символы выражают идеи и смыслы посредством самодостаточной сети элементов, которые что-то значат только в отношении друг друга⁷.

В-третьих, знаки нередко имеют несколько смыслов. Часто различают *денотацию* (буквальный смысл) и *коннотацию* (социокультурные ассоциации). Большая часть исследований в семиотике посвящена раскрытию неочевидных и передающихся бессознательно коннотативных смыслов - более глубокого и порой скрытого дискурса символической коммуникации. Это заставляет семиотиков изучать метафоры как главные средства порождения коннотаций. Метафорическое содержание знака позволяет ему взаимодействовать со смыслом и опытом, который не является непосредственно близким или очевидным (commonsensical), встраивая знак в похожую, но близкую смысловую модель (pattern of meaning).

Вообще задача методологии семиотики не состоит в том, чтобы определить единственно истинный смысл или проникнуть в сущность или природу символа. Часто ищут множество смыслов - денотативных и коннотативных, которые соединяются в символе. К примеру, символ может концентрировать смысл таким образом, что он представляет много идей: отношения между объектами, отношения между субъектами, действия, взаимодействия и трансакции. В семиотическом процессе редко удается раскрыть коннотативные смыслы, которые не были бы частью официального интерпретативного дискурса либо дискурса здравого смысла, или "публичного транскрипта"⁸. Но в отдельных случаях методы семиотики позволяют узнать скрытые коды в наших

⁵ Peirce C. The Collected Papers of Charles Sanders Peirce / C. Hartshorne, P. Weiss (eds.). Cambridge: Harvard University Press, 1931 - 1958 (рус. пер.: Пирс Ч. С. Избранные философские произведения. М., 2000).

⁶ Gadamer H.-G. Truth and Method. N. Y.: Crossroads Publishing Company, 1985 (рус. пер.: Гадамер Х.-Г. Истина и метод. М.: Прогресс, 1988).

⁷ Silverman K. The Subject of Semiotics. Oxford: Oxford University Press, 1983. P. 6.

⁸ Джеймс Скотт называет публичным транскриптом (public transcript) открытое и официальное взаимодействие между начальниками и подчиненными. Он сосуществует со скрытым транскриптом, в котором отражаются подлинный опыт и значения отношений власти. См.: Scott J. Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts. New Haven: Yale University Press, 1990.

стр. 67

представлениях об общественной жизни и выявить ранее неизвестные отношения власти. Раскрытие коннотативного смысла может поставить под вопрос доминантный смысл символа, подрывая универсализирующую, нормализующую и легитимирующую функции знаковой системы⁹. В этом смысле семиотика осуществляет радикальную критику идеологической составляющей культурного порядка.

Семиотика и деньги

Экономисты применяют семиотику для изучения коммуникативных свойств цен, рынков и денег. Существуют важные сходства между лингвистическим дискурсом и денежным обменом. Наиболее очевидная общая черта: это символические системы, которые служат для передачи социальных знаний между людьми. Если слово передает идеи и смыслы в речи или письме, то с помощью денег анонимные владельцы собственности взаимодействуют в рамках рыночного обмена. Более того, как слово не имеет смысла вне языка, так и деньги нельзя понять вне денежной культуры. Следовательно, и то и другое самодостаточные (self-contained) дискурсивные системы, в которых смысл и опыт восприятия символа должны интерпретироваться при помощи отсылок к системе, в которой этот символ функционирует. Не существует ни внелингвистической, ни внеденежной реальности, которая помогла бы понять эти символы.

Кроме того, как слово может передавать различный смысл в зависимости от контекста, в котором оно используется, так и деньги передают различный опыт в зависимости от того, какое отношение они опосредуют. В общем, денежный символ - не то же самое, что сами деньги¹⁰. На самом деле деньги способны передавать множество смыслов в зависимости от того, как их символ встроены в реальность.

Применение семиотики в австрийской экономической традиции

Своим семантическим исследованием денег Стивен Горвиц¹¹ продолжает австрийскую традицию *герменевтики*, в которой анализируется семантическая функция рыночной цены. В рамках этой интерпре-

⁹ Универсализация, нормализация и легитимация являются основными функциями идеологии, согласно Терри Иглтону. См.: *Eagleton T. Ideology: An Introduction*. London: Verso Books, 1991. Ch. 2.

¹⁰ Как писал Карл Полаanyi, "ни один предмет не является по существу деньгами, но любой предмет при соответствующих обстоятельствах может функционировать в качестве денег". См.: *Polanyi K. The Semantics of Money-Use // Primitive, Archaic and Modern Economies / G. Dalton (ed.)*. N.Y.: Anchor Books, 1969. P. 175 (рус. пер.: *Полаanyi К. Семантика использования денег // "Великая трансформация" Карла Полаanyi: прошлое, настоящее, будущее / Под общ. ред. проф. Р. М. Нуреева*. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. С. 156).

¹¹ *Horwitz S. Monetary Exchange as an Extra-Linguistic Social Communication Process // Individuals, Institutions, Interpretations: Hermeneutics Applied to Economics / D. Prychitko (ed.)*. Avebury: Aldershot, 1995.

стр. 68

тации денежные цены сообщают о вкусах и предпочтениях и в то же время сигнализируют о возможности получить прибыль. Обе эти роли абсолютно необходимы обществу, чтобы решать проблему рассеянного знания¹² и поддерживать стабильный либеральный порядок. В этой общественной форме деньги играют роль лингвистического механизма. Как утверждает Горвиц, "примерно так же, как устное и письменное слово делает возможным взаимопонимание между людьми в обществе в целом, деньги и денежные цены упорядочивают возможные взаимодействия между экономическими агентами на рынке"¹³.

Вклад Горвица состоит в следующем. Во-первых, он обращает внимание на коннотативный смысл денег, предложенный Зиммелем¹⁴. Во-вторых, используя теорию Гадамера, он пытается найти генеалогические сходства между деньгами и языком, подчеркивая метафорическую связь между этими средствами коммуникации. Интересно, что теория, которую разрабатывает Горвиц, имеет неожиданного предшественника в лице Давида Юма, который пока остается непризнанным исследователем семиотики денег.

В работе "Философия денег" Зиммель доказывает, что одна из ключевых коммуникативных функций денег состоит в распределении доверия среди анонимных индивидов, которое создает необходимую основу для формирования больших рыночных сетей. Доверие понимается здесь как "вера в то, что все остальные тоже примут денежный товар как средство обращения"¹⁵. Зиммель утверждает, что, участвуя в рыночном обмене, индивиды с помощью денег выражают свое доверие и уверенность. Это участие выступает публичным выражением того, что данный индивид разделяет доверие остальных к социальному порядку. Следовательно, чем больше людей готовы доверять деньгам¹⁶, тем выше заинтересованность общества в воспроизводстве и поддержании этого социального механизма. Участники создают образ анонимного "другого" как в достаточной степени безопасного и заслуживающего доверия торгового партнера. Эта передача смысла позволяет сформировать общий опыт, объединяющий множество анонимных агентов и, следовательно, делает возможной рыночную торговлю без полной информации о намерениях и необходимости прямого взаимодействия. Горвиц совершенно правильно отмечает, что, несмотря на интеллектуальные связи Зиммеля с австрийской школой, следующие поколения

¹² Фридрих фон Хайек считал, что нескоординированное общество, пытаясь распределить редкие ресурсы, сталкивается с проблемой, что издержки и предпочтения никому не известны полностью. Следовательно, чтобы проблема рассеянного знания была решена, цены должны свободно распространять соответствующую информацию между рыночными агентами. См.: *Hayek F. The Use of Knowledge in Society // Individualism and*

Economic Order. Chicago: University of Chicago Press, 1948 (рус. пер.: Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок. М.: Изограф, 2000. Гл. 4).

¹³ Horwitz S. Op. cit. P. 154.

¹⁴ Simmel G. The Philosophy of Money. L.: Routledge, 1978.

¹⁵ Horwitz S. Op. cit. P. 195.

¹⁶ Необходимость доверия очевидна для фидуциарных денежных систем. Но, согласно Зиммелю, доверие выступает исходной предпосылкой и для металлических денег. "Во-первых, проверка металлического содержания денег невозможна в ходе ежедневных сделок... Во-вторых, необходима уверенность в том, что полученные деньги можно будет потратить и они будут иметь ту же стоимость" (Simmel G. Op. cit. P. 178).

стр. 69

герменевтов в значительной степени проигнорировали описанный им семиотический смысл денег.

Горвиц, опираясь на работы Гадамера¹⁷, детально рассмотрел и другое сходство между языком и деньгами - они возникают как спонтанные средства для передачи опыта. Гадамер наиболее важной характеристикой языка считает то, что он позволяет достигать понимания между теми, кто его использует, и что это понимание возникает при отсутствии единой властной инстанции, которая контролирует его распространение.

Обмен знаниями при помощи языка формирует общий опыт и понимание мира, которое полностью определяется использованием языка. Все, что мы способны познать, может быть познано посредством языка. "Всякое понимание - истолкование, а всякое истолкование разворачивается в среде языка"¹⁸. Горвиц находит здесь параллели с рыночной системой, в которой денежные цены передают всю информацию, необходимую для решения проблемы рассеянного знания. Следовательно, деньги, как и язык, есть самодостаточная и замкнутая на себя система: "Мы не можем думать иначе, как словами, данными нам в языке, и на рынке мы не можем действовать иначе, как через денежные цены того, что мы хотим обменять"¹⁹.

Горвиц показывает, что язык возникает независимо от намерений, над ним отсутствует контроль рациональной системы или общественного плановика. Не люди рационально или инстинктивно выбрали язык, а язык возникает на протяжении длительного времени в ходе инновации, имитации и обучения. Этот процесс культурной эволюции Хайек не считает результатом масштабного социального планирования, он возникает как непреднамеренный и незапланированный результат взаимодействия всех членов общества. Определяя новые правила и соответствующее им поведение, группа выбирает такие, которые позволяют добиться экономической и социальной жизни лучшего качества. Но элемент сознательного действия как таковой не исчезает полностью. И здесь снова присутствует связь с деньгами, поскольку денежная система не была создана по рациональному плану. Скорее набор правил и традиций, регулирующих обмен, спонтанно возник в процессе эволюции общества.

Основываясь на работах Зиммеля и Гадамера, Горвиц утверждает, что деньги символизируют доверие, и детально рассматривает общие черты языка и денег как дискурсивных систем. Семиотический анализ Горвица соответствует теоретическим положениям и идеологическим традициям австрийской школы. Но у его идей есть еще один предшественник. На самом деле о роли денег в формировании доверия между анонимными индивидами говорил еще Юм в тот момент, когда только появлялись фидуциарные деньги²⁰. В "Трактате о чело-

¹⁷ Gadamer H. -G. Op. cit.

¹⁸ Gadamer H. -G. Op. cit. P. 350 (рус. пер.: Гадамер Х.-Г. Указ. соч. С. 452).

¹⁹ Horwitz S. Op. cit. P. 165.

²⁰ Под фидуциарными деньгами понимаются деньги, не обеспеченные запасом золота или серебра. В середине XVIII в., когда были написаны основные работы Юма, в Англии не было фидуциарных денег как таковых, но в качестве денег широко использовались многочисленные обязательства банков, в том числе основанного в 1694 г. Английского банка, которые и назывались "банкнотами". - *Примеч. пер.*
стр. 70

веческой природе"²¹ Юм, предвосхищая аргументацию Зиммеля, предложил семиотический анализ денег и раскрыл их важную роль в формировании доверия между индивидами. Юм считал, что деньги - спонтанно возникший общественный институт, который формирует социальные связи, необходимые для распространения и универсализации рыночных транзакций²².

Согласно Юму, общество не может раскрыть весь свой потенциал без развитых рынков. Поскольку бартерная торговля имеет множество недостатков и существенно ограничивает возможности торговли между анонимными индивидами, Юм полагал, что люди, вовлеченные в подобные взаимодействия, должны выработать механизм, позволяющий эти ограничения преодолеть. Небартерные сделки, в которых одна сторона поставяет товар в обмен на обещание, ненадежны, так как устные обещания сами по себе ни к чему не обязывают, учитывая, что ни природа, ни разум, ни здравый смысл не заставляют нас их выполнять. Юм утверждал, что необходим некий внутренний механизм, который поощрял бы индивидов ограничивать свою жадность и выполнять обещания²³. Он предположил, что эту проблему решает соглашение, в котором символ станет гарантом выполнения обещаний. Такая символическая коммуникация повышает уверенность в том, что обещания будут выполняться и небартерный обмен будет осуществлен. Сначала символ будет иметь силу только для определенных людей, как долговая расписка. Однако по мере роста числа агентов, которые понимают общественные выгоды этого механизма, через расширение конвенции постепенно и без специальных внешних установлений символ становится анонимным и начинает функционировать как деньги. Так символ превращается в универсального представителя и посредника, в обещание передать определенное количество любого товара тому, кто предъявит этот символ. Участники символической системы теперь дают всему обществу обещание принимать символ в качестве всеобщего эквивалента. Чем успешнее символ передает необходимое для построения больших торговых сетей доверие в обществе, тем тяжелее становятся наказания за невыполнение обещаний, которое выражается в отказе от использования денег.

Итак, в своем анализе Юм сделал акцент на важной способности денег формировать доверие между анонимными индивидами, создавая условия для расширения общественных связей. Юм также полагал, что деньги представляют собой конвенциональную знаковую систему, которая, как и язык, формируется в течение жизни многих поколений²⁴. Представление об автономно развивающемся обществен-

²¹ *Hume D. A Treatise of Human Nature / L. Selby-Bigge (ed.). Oxford: Oxford University Press, 1978 (рус. пер.: Юм Д. Трактат о человеческой природе. М.: Мысль, 1965).*

²² Эти идеи детально рассмотрены в: *Wennerlind C. The Link Between David Hume's "A Treatise of Human Nature" and His Fiduciary Theory of Money // History of Political Economy. 2001. Vol. 33, No 1. P. 139 - 160.*

²³ *Hume D. Op. cit. P. 518 - 519.*

²⁴ Юм писал: "Таким же образом, то есть путем соглашений между людьми, но без посредства обещания мало-помалу образуются языки. Точно так же золото и серебро становятся общими средствами обмена и признаются достаточной платой за вещи, в сотни раз превыша-

стр. 71

ном механизме коммуникации похоже на то, которое предложил бы и Гадамер. Аналогичные выводы Горвица, Гадамера и Зиммеля показывают, что эта форма семиотического анализа восходит к XVIII в., когда фидуциарные деньги впервые получили широкое хождение, и, следовательно, укоренена в практике исследований, служащих обоснованием фидуциарного денежного стандарта.

Юм и австрийцы изучают, как деньги формируют доверие между агентами в обществе. Однако их анализ в известном смысле ограничен, поскольку не связан с действительным историческим развитием капитализма. Основываясь на предпосылке, что всем людям внутренне присущ интерес к участию в денежной системе, они делают вывод, что такая система формируется и утверждается в гармоничном процессе. Эта предпосылка означает, что все люди внутренне заинтересованы в том, чтобы стать частью новой общественной формы, с новой системой прав собственности²⁵, механизмами обмена²⁶ и деньгами. Другими словами, все агенты должны усвоить этику и нормы поведения в новом коммерческом обществе. Но реальное историческое развитие капитализма было сопряжено с большим насилием, чем Юм и австрийцы были готовы признать. Предполагаемая заинтересованность населения в новых механизмах обеспечивается принуждением; для формирования доверия к деньгам необходимо сильное государство с драконовскими законами²⁷. Для некоторых деньги стали не добровольным, а вынужденным общественным отношением. Власть, страх и смерть выступают не менее важными смыслами и характеристиками денег²⁸.

ющие их по ценности". См.: *Hume D.* Op. cit. P. 490 (рус. пер.: *Юм Д.* Указ. соч. С. 640).

²⁵ Анализ новой системы прав собственности см. в: *Macpherson C. B.* *Possessive Individualism: The Political Theory of Hobbes and Locke.* Oxford: Oxford University Press, 1962.

²⁶ Анализ нового рыночного механизма см. в: *Polanyi K.* *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time.* Boston: Beacon Press, 1944 (*Поланьи К.* Великая трансформация. СПб.: Алетейя, 2002).

²⁷ См., например: *Caffentzis G.* *Clipped Coins, Abused Words, and Civil Government: John Locke's Philosophy of Money.* N.Y.: Autonomedia, 1989; *Linebaugh P.* *London Hanged: Crime and Civil Society in the Eighteenth Century.* Cambridge: Cambridge University Press, 1992; *Cleaver H.* *The Subversion of Money-as-Command in the Current Crisis // Global Capital, National State, and the Politics of Money / W. Bonefeld, J. Holloway (eds.).* N. Y.: St. Martin's Press, 1995.

²⁸ В Англии в XVII-XVIII вв. порча или подделка серебряной или золотой монеты считались серьезным правонарушением. Когда в XVIII в. роль бумажных денег возросла, были приняты законы, сурово карающие за подделку бумажных денег. В колониальной Америке, точнее, в Нью-Джерси, на бумажных деньгах даже присутствовала надпись: "Подделка означает смерть" (см.: *Angell N.* *The Story of Money.* N. Y.: Stokes Co., 1929. P. 86). Подобные правонарушения рассматривались многими как имущественные преступления (например см.: *Beattie J. M.* *Crime and the Courts in England, 1600 - 1800.* Princeton: Princeton University Press, 1986). Но на самом деле к ним относились намного серьезнее. Преступления против валюты подрывают уверенность не только в валюте, но и во всем коммерческом порядке и государственном аппарате, который поддерживает эту валюту. И суды XVIII в. сознавали серьезность этой угрозы: около 65% обвиненных в изготовлении фальшивых монет было казнено, а из числа обвиненных в серьезных имущественных преступлениях казнено 49% (см.: *Styles J.* *Our Traitorous Money Makers // An Unforgivable People: The English and their Law in Seventeenth and Eighteenth Centuries / J. Brewer, J. Styles (eds.).* New Brunswick, Rutgers University Press, 1980. P. 347). Более подробный анализ см. в: *Wennerlind C.* *The Death Penalty as Monetary Policy.* Paper

presented at the 2001 European Society for the History of Economic Thought, Darmstadt, Germany.

стр. 72

Применение семиотики в традиции институционализма

Некоторые авторы критиковали применение семиотики австрийскими теоретиками на том основании, что их интерпретация основана только на экономическом смысле денег²⁹. Алан Дайер предлагает семиотический анализ, в котором пытается избежать этой ловушки экономизма. Принимая антропологическое представление о том, что человеческие сообщества можно рассматривать как сети символических отношений, и предпосылку о том, что деньги являются ключевым символом капитализма, он утверждает, что деньги имеют более широкий общественный - семиотический - смысл³⁰.

Дайер исследует роль денег в современной экономической науке. Большинство экономистов не придают деньгам существенного значения в контексте развития капитализма, но рассматривают их как следствие других трансформаций. Со времен Просвещения экономисты создавали умозрительные стадийные теории развития, в которых от разделения труда и рыночного обмена переходили к деньгам³¹. Возражения Дайера по поводу этого силлогизма (или *истории-как-логики*) находят поддержку в работах антропологов субстантивистской традиции: полученный ими обширный эмпирический материал показывает, что разделение труда не обязательно ведет к рыночному обмену, а образование рынков не обязательно ведет к появлению денег³². Дайер считает, что современные экономисты не до конца учитывают важную роль денег в современном обществе. Многие макроэкономисты утверждают, что деньги лишь вуаль, которая практически не имеет отношения к определению реальных переменных, а микроэкономисты редко исследуют феномен денег, поскольку в их теории деньги не являются необходимым институтом.

Выступая против этой устоявшейся традиции, Дайер показывает, что деньги имели огромное значение для формирования и поддержки материальной культуры. Он утверждает, что основная функция денег состоит в формировании общего опыта, в рамках которого может функционировать капитализм. Следовательно, практика именования - или представления - объектов или опыта в терминах денег заставляет нас действовать так, как если бы эти стороны реальности обладали свойствами товаров. Дайер утверждает, что "представляя объекты и опыт как сравнимые количества меновой стоимости, деньги символически изменяют жизнь и, таким образом, опосредуют наше миропонимание"³³. Иными словами, деньги создают концепту-

²⁹ *Velthuis O.* The Meaning of Prices: From Austrian Economics Towards a Semiotic Perspective. Presented at the Duke University's History of Political Economy brown bag lunch, November 1999.

³⁰ *Dyer A.* Making Semiotic Sense of Money as a Medium of Exchange // *Journal of Economic Issues*. 1989. Vol. 23, No 2. P. 503.

³¹ *Meek R.* *Social Science and Ignoble Savage*. Cambridge: Cambridge University Press, 1976.

³² См., например: *Tribal and Peasant Economies: Readings in Economic Anthropology* / Dalton G. (ed.). Austin: University of Texas Press, 1967; *Trade and Markets in the Early Empires* / K. Polanyi, C. Arensberg, H. Pearson (eds.). Glencoe: The Free Press, 1957.

³³ *Dyer A.* Op. cit. P. 505.

стр. 73

альную среду, влияющую на наше воображение и поведение, приводя к коммодификации природы и человеческой жизни, которые, по сути своей, не являются товарами.

Попытки Дайера расширить интерпретацию денег, выйти за пределы их узкого экономического смысла, сделанный им акцент на фундаментальной значимости денег для развития современных экономик и культур стали важным вкладом в семиотический анализ денег. Тем не менее анализ Дайера неудовлетворителен в двух отношениях. Во-первых, хотя он и рассматривает деньги как наиболее важный институт культурных трансформаций, у него отсутствует определение денег, которое подразумевало бы множественность смыслов. Он забыл, что деньги не являются деньгами сами по себе и смысл денег определяется рефлексивно, исходя из их социального контекста. С уверенностью можно сказать, что существовали культуры, в которых деньги были, но все аспекты природы и жизни не рассматривались в качестве товаров. Например, в примитивных обществах, где ни труд, ни земля не торговались на рынке, деньги не имели того значения, которое они имеют сегодня. Согласно Поланьи, "в качестве архаических денег в чрезвычайных ситуациях используют один предмет как средство платежа, другой - как меру стоимости, третий - как средство накопления богатства, а четвертый - как средство обмена; это подобно тому, как если бы в языке глаголы состояли из одной группы букв, существительные - из другой, прилагательные - из третьей, а наречия - из четвертой"³⁴.

Во-вторых, не слишком оправданным представляется взгляд Дайера на деньги как на структурную метафору. Дж. Лакофф и М. Джонсон³⁵ показали, что структурные метафоры влекут за собой определенную концептуализацию мира, которую, в свою очередь, определяют наши действия. Например, они говорят о споре-как-войне и утверждают, что эта метафора обусловила наше отношение к спорам в западной культуре. Они указывают, что если эту метафору заменить на другую, в которой спор понимается как разновидность танца, то "люди будут по-другому относиться к спорам, по-другому их переживать, по-другому их вести и по-другому о них говорить"³⁶. Похожим образом, утверждает Дайер, изменение, необходимое для выхода за пределы материальной культуры, "будет изменением в семиотических кодах и символах, посредством которых экономическая и общественная жизнь станет значимой"³⁷. Он думает, что если люди откажутся символически с помощью денег кодировать окружающую их действительность, то и относиться к окружающей среде и другим людям они станут совершенно иначе.

В своем анализе Дайер упускает из виду тот факт, что символ означает что-то только по отношению к другим знакам, внутри

³⁴ Polanyi K. The Semantics of Money-Use // Primitive, Archaic and Modern Economies / G. Dalton (ed.). N.Y.: Anchor Books, 1969. P. 179 (рус. пер.: Поланьи К. Семантика использования денег // "Великая трансформация" Карла Поланьи... С. 160).

³⁵ Lakoff G., Johnson M. Metaphors We Live By. Chicago: University of Chicago Press, 1980 (рус. пер.: Лакофф Дж., Джонсон М. Метафоры, которыми мы живем. М.: Изд-во ЛКИ, 2008).

³⁶ Lakoff G., Johnson M. Op. cit. P. 5 (Лакофф Дж., Джонсон М. Указ. соч. С. 27).

³⁷ Dyer A. Op. cit. P. 508.

стр. 74

самодостаточной и замкнутой на себя системы. Из этого следует, что при капитализме деньги передают смысл и опыт только по отношению к другим символам, таким как частная собственность и рынки. Поэтому денежный знак в значительной мере сохраняет свой рефлексивный смысл по отношению к остальной системе. Таким образом, метафора денег не является структурной и не имеет обратной связи (reverse mapped). Для значимого изменения нашего отношения к природе и людям необходима трансформация *всех* важных институтов капитализма, а не только денег³⁸. Например, наше отношение к окружающей среде и другим людям, вопреки Дайеру³⁹, не изменится от изменения представлений о символическом смысле денег. Чтобы выйти за пределы

представления о том, что природа и люди - это ресурс, предназначенный исключительно для нашей пользы (Мартин Хайдеггер называл это *техническим отношением*⁴⁰); помимо денег мы должны преодолеть опыт прибыли, частной собственности, рынков и наемного труда - потребуется радикальный разрыв со всей символической системой, которая придает деньгам их смысл.

Семиотика и марксистская традиция

Семиотический анализ денег проводили и социологи. Толкотт Парсонс рассматривал деньги как "символически обобщенный посредник коммуникации"⁴¹. Он считал деньги символом, потому что они приносят пользу и что-то стоят не сами по себе, а как средство передачи стоимости, которую он отождествлял с полезностью. Символ является обобщенным в зависимости от числа людей, которые выражают свое доверие, принимая его. Даже учитывая, что в основе аргументации Парсонса лежала расширенная аналитическая модель (в ней утверждалось, что деньги символизируют полезность и доверие), Парсонс не идет дальше представлений австрийских теоретиков⁴².

Социолог Хайнер Гансманн⁴³ направил семиотику денег по более интересному пути, основываясь на марксистском анализе. Гансманн утверждал, что деньги нужно рассматривать как выражение власти, а не как аполитичную знаковую систему, ведущую к Парето-улучшению. Он говорил, что в коммодифицированном обществе бедные (dispossessed)

³⁸ Маркс критиковал Прудона и британских оуэнистов Брея и Грея за предположение о том, что капитализм можно существенно преобразовать путем замены существующих денег трудовыми деньгами или "трудовыми расписками". Он показывал, что это изменение не окажет реального эффекта на функционирование капитализма. См.: *Nelson A. Marx's Concept of Money: The God of Commodities*. L.: Routledge, 1999. P. 48.

³⁹ *Dyer A. Op. cit.* P. 509.

⁴⁰ *Heidegger M. The Question Concerning Technology // Basic Writings / D. Krell (ed.)*. N. Y.: Harper & Row, 1977 (рус. пер.: *Хайдеггер М. Вопрос о технике // Время и бытие: Статьи и выступления / Пер. с немецкого*. М.: Республика, 1993. С. 221 - 238).

⁴¹ *Parsons T. Sociological Theory and Modern Society*. L.: The Free Press, 1967. P. 306.

⁴² Более подробную критику Парсонса см. в: *Dodd N. The Sociology of Money: Economics, Reason, and Contemporary Society*. Cambridge: Polity Press, 1994.

⁴³ *Gansmann H. Money - A Symbolically Generalized Medium of Communication? On the Concept of Money in Recent Sociology // Economy and Society*. 1988. Vol. 17, No 3. P. 285 - 316.

стр. 75

вынуждены за деньги продавать свою рабочую силу, чтобы получить часть общественного богатства. Эта превращение труда в товар отнимает у бедных возможность распоряжаться своей рабочей силой.

Подчеркивая, что в основе денег лежат отношения власти, Гансманн концентрируется прежде всего на том, как деньги можно использовать для принуждения бедняков продавать свою рабочую силу. Таким образом, его анализ властного содержания, транслируемого в обществе с помощью денег, не является исчерпывающим. Деньги как капитал и средство сбережения могут рассматриваться как первичный символ и посредник общественного контроля и общественной власти при капитализме. Вопреки Марксу, полагавшему, что монетизация приводит к деперсонализации и опредмечиванию отношений, в которых люди видят друг друга как безликие вещи, с помощью анализа Маркса мы рассматриваем деньги в качестве основного средства передачи субъективных смыслов и опыта.

В разных институциональных контекстах деньги имеют различное значение. Например, капиталистические деньги не то же самое, что феодальные деньги. Прочие

сосуществующие с деньгами общественные институты представляют собой условие наличия у денег смысла и рефлексивно этот смысл определяют. Наиболее важные институты - преобладающий механизм распределения и система прав собственности, которые управляют человеческим трудом и природой. Если учесть фундаментальные различия в способах заключения сделок и формах собственности (ownership patterns) между первобытными, архаичными, античными, феодальными и современными обществами, различные виды денег становятся не до конца соизмеримыми, что делает семантически сомнительным использование *денег* как общего означающего. Только изменяя наше понимание денег сообразно другим важнейшим общественным институтам, мы сможем правильно понять, что деньги сообщают людям в процессе взаимоотношений между ними.

Деньги при капитализме действительно можно назвать *всеобщим эквивалентом*, возникающим, когда труд, природа и товары становятся исключительной частной собственностью и торгуются на внутреннем рынке. *Исключительная частная собственность* означает структуру собственности, при которой агенты имеют полные права владения, пользования, распоряжения, отчуждения, передачи и приобретения возможных денежных потоков и могут отказать всем остальным в доступе к этой собственности⁴⁴. *Внутренний рынок* - это сеть функционально связанных и в основном саморегулирующихся рынков, в которую включены все важные элементы жизни и природы⁴⁵. Включение земли и рабочей силы в сферу исключительной частной собственности, формирование внутреннего рынка и развитие всеобщего эквивалента - стороны одного симбиотического процесса (Маркс назвал его первоначальным накоплением)⁴⁶. Качественные

⁴⁴ *Christman J.* The Myth of Property. Oxford: Oxford University Press, 1994. P. 15.

⁴⁵ *Polanyi K.* The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time. P. 68 - 76.

⁴⁶ *Marx K.* Grundrisse. Translated by M. Nicolaus. Harmondsworth: Penguin Books, 1976, part VIII (рус. пер.: *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. Т. 46, ч. 1. С. 447 - 461). стр. 76

характеристики, которые определяют смысл всеобщего эквивалента для использующих его людей, возникают только в контексте труда и земли, встроенных в систему отношений исключительной частной собственности и торгующихся на внутреннем рынке. В действительности любой из этих институтов нельзя понять в отсутствие контекста, создаваемого этой экономической триадой. Таким образом, всеобщий эквивалент фундаментально отличается от докапиталистических денег, которые могли соотноситься лишь с ограниченным кругом объектов, в число которых, что особенно важно, не входили труд и земля.

Всеобщий эквивалент опосредует отношения между людьми таким образом, что основным его смыслом становится общественная власть. При капитализме, когда все стороны жизни и природы управляются экономической триадой, общественная власть дает возможность распоряжаться трудом, ресурсами и товарами⁴⁷. В этой среде деньги служат главным свидетельством общественного богатства и даруют привилегию власти над другими людьми. Деньги как таковые становятся главной репрезентацией общественной власти и позволяют своему владельцу сообщать эту власть. Маркс считал, что "с расширением товарного обращения растет власть денег... Все делается предметом купли-продажи... Общественная сила становится таким образом частной силой частного лица"⁴⁸. Описывая опыт, который дает обладание деньгами, Маркс цитирует Гете: "Когда куплю я шесть коней лихих, / То все их силы - не мои ли? / Я мчусь, как будто б ног таких / Две дюжины даны мне были!"⁴⁹.

Чтобы расширить общественную власть, деньги не должны оставаться без дела⁵⁰, их нужно использовать как капитал. Всеобщий эквивалент выступает в качестве капитала, если он используется при оплате рабочей силы и средств производства - моментов в процессе непрерывного и расширенного накопления. Накопление достигает своей цели, если производственный процесс приносит прибыль. Условием получения прибыли, в свою очередь, является подчинение - включающее контроль и надзор - наемных рабочих предписаниям работодателя в ходе трудового процесса. Степень подчинения и надзора должна быть такой, чтобы гарантировать создание рабочими излишка для работодателя. Чем выше конкуренция между работодателями в отрасли, тем выше давление с целью улучшить дисциплину и усилить контроль, чтобы продолжить процесс накоп-

⁴⁷ Конечно, труд и [природные] ресурсы также считаются товарами при капитализме. Но, как подчеркивал Поланьи, это не реальные, а фиктивные товары. См.: *Polanyi K. The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time. Ch. 6* (рус. пер.: *Поланьи К. Великая трансформация. Гл. 6*).

⁴⁸ *Marx K. Capital. A Critique of Political Economy. Vol. I / B. Fowkes (transl.). Harmondsworth: Penguin Books, 1976. P. 229 - 230* (рус. пер.: *Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23. С. 142 - 143*).

⁴⁹ *Marx K. The Economic and Philosophical Manuscripts of 1844 / M. Milligan (transl.). N.Y.: International Publishers, 1964. P. 167* (рус. пер. см.: *Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 42. С. 147*).

⁵⁰ "Если я хочу удержать их (деньги. - *К. В.*) у себя, то они незаметно превращаются всего лишь в призрак действительного богатства". См.: *Marx K. Grundrisse / M. Nicolaus (transl.). Harmondsworth: Penguin Books, 1976. P. 234* (рус. пер.: *Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46, ч. 1. С. 180*).

стр. 77

ления. Общественная власть развивается и воспроизводится путем установления дисциплины и контроля над процессом производства. Для индивида, таким образом, эта власть пропорциональна степени контроля над людьми в процессе труда. Деньги суть символ стоимости, а *стоимость*, с точки зрения капитала, есть *мера социального контроля*. Отсюда следует, что для воспроизводства и распространения общественной власти денежный капитал должен постоянно поддерживать свой контроль.

С этой точки зрения очевидной становится двойственность капиталистического накопления. С одной стороны, накопление порождает покорность в смысле дисциплины и власти над рабочими, а с другой - полезность, в форме власти капиталистов над обществом⁵¹. Мишель Фуко указывал, что это созидательное разрушение возникает в ходе процесса, в котором накопление людей и накопление капитала неотделимы друг от друга⁵². На самом деле накопление - это установление дисциплины и контроля над людьми, которых заставляют работать⁵³. Таким образом деньги одновременно сообщают о социальной власти и социальном контроле. Следовательно, денежный капитал выражает общественную форму трудового процесса при капитализме и в этом качестве деньги символизируют власть в отношениях между людьми.

Помимо исполнения роли капитала деньги являются средством сохранения стоимости, или, иными словами, средством распоряжения вещами. Они позволяют людям участвовать в обмене, не получая сразу товар, который они хотели бы потребить. Будучи средством сохранения стоимости, деньги, полученные в одной отрасли или географическом регионе, могут распоряжаться, управлять товарами и людьми повсюду, то есть как символ управления они имеют одинаковый смысл во всех контекстах товарных отношений. Это означает, что общественная власть, полученная посредством контроля над некоторой группой людей, более не ограничена теми, кого эксплуатируют непосредственно. Деньги позволяют власти, полученной в одной отрасли или регионе,

переноситься и применяться в любом другом секторе или сфере, управляемой экономической триадой. Власть заключена в денежном символе и не служит характеристикой конкретного субъекта. Следовательно, распоряжение осуществляется анонимно и мобильно, поскольку отсутствует конкретная личность, которой мы могли бы эту власть приписать⁵⁴. В процессе превращения общественного контроля в общественную власть деньги очищают себя от видимости доминирования и эксплуатации и становятся фетишизированным символом

⁵¹ Этот вопрос детально рассмотрен в: *Wennerlind C. The Labor Theory of Value and the Strategic Role of Alienation // Capital and Class. 2002. Vol. 77. P. 1 - 21.*

⁵² *Foucault M. Discipline and Punish / A. Scheridan (transl.). N.Y.: Vintage Books, 1979. P. 221* (рус. пер.: *Фуко М. Надзирать и наказывать. М.: Ad Marginem, 1999. С. 324*).

⁵³ Говоря о бесконечном накоплении, или накоплении ради накопления, мы порой представляем себе скупого владельца магазина, сидящего на сундуке с долларами и центами и держащего ружье в руке, готового пристрелить любого, кто посягнет на его богатства. Хотя случаи подобного патологического поведения не редкость, главным стимулом для неограниченного накопления выступает конкуренция за общественную власть.

⁵⁴ В противоположность безличному денежному символу символом власти феодального класса была личность сеньора. Интересно, что в странах, где на монетах до сих пор чеканится профиль монарха, мы наблюдаем смешение нового и старого способов символизации власти.

стр. 78

силы. Если общественный контроль в конкретных случаях осуществляется посредством силы, насилия и борьбы, то общественная власть, которую символизируют деньги, приобретает своего рода защитную маску, затемняющую тот факт, что общественный контроль нередко осуществляется насильственным образом.

Всеобщий эквивалент является децентрализованным, безличным и мобильным символом власти в обществах, где правит экономическая триада⁵⁵. Если мы рассмотрим внутренний рынок как дискурсивное пространство, в рамках которого определяются и переопределяются отношения собственности, то всеобщий эквивалент оказывается языком этой коммуникации. В частности, деньги опосредуют классовые отношения между теми, кто владеет, и теми, кто не владеет средствами производства и существования, между покупателями и продавцами и рабочей силы. Во всех этих отношениях деньги опосредуют и направляют взаимодействие и коммуникацию между сторонами. Те, кто распоряжается средствами производства и существования, могут отказать остальным в доступе к собственности и использовать угрозу голодной смерти, чтобы получить труд бедняков. В такой ситуации бедняки вынуждены продавать свою рабочую силу и работать с чужими средствами производства в процессе труда, где они находятся под контролем и господством капитала. Но если у бедняков будет достаточно денег, они смогут использовать их для защиты своей независимости от наемного труда. Эти добровольные/вынужденные трансакции формируют опыт господства, посредством которого участники осознают свою позицию в социальной иерархии. Деньги, конечно, играют здесь огромную роль, так как это символ, посредством которого передается гегельянский опыт раба/господина.

Поскольку борьба за власть пронизывает все отношения при капитализме, для взаимодействия классов характерны конфликты и антагонизмы. Однако пока взаимодействие классов происходит

⁵⁵ У внимательного читателя, возможно, уже возникло возражение по поводу того, что Маркс не считал деньги символом. Но критика Маркса была направлена на

фидуциарные теории XVIII в., подобные рассмотренной выше теории Юма, в которых содержанием денег считалось доверие. Маркс считал, что деньги - это форма стоимости, а содержанием стоимости является абстрактный труд. Это означает, что деньги представляют собой выражение абстрактного труда, а абстрактный труд, в свою очередь, относится к отчужденным формам работы, подчиненной общественному контролю капитала (см.: *De Angelis M. Beyond the Technological and Social Paradigms: A Political Reading as the Substance of Value // Capital and Class. 1995. No 57. P. 107 - 134*). Таким образом, Маркс критикует взгляд на деньги как символ прежде всего потому, что с его точки зрения деньги укоренены в конкретной реальности общественных отношений и не являются эфемерным отражением идей и мыслей (доверия и уверенности). Понятый в таком ключе, анализ Маркса можно распространить на все капиталистические формы денег, изготовленные в основном из металла и бумаги. На самом деле Маркс предполагал, что бумажные деньги функционируют так же, как золотые, пока "выпуск бумажных денег... ограничен тем их количеством, в каком действительно обращалось бы символически представленное ими золото (или серебро)" (см.: *Marx K. Capital. A Critique of Political Economy. Vol. I. P. 224*; рус. пер.: *Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23. С. 138*). Отметим встречающуюся у многих авторов оговорку, что теория денег Маркса распространяется только на товарные деньги (см.: *Fleetwood S. A Marxist Theory of Commodity Money Revisited // What is Money? / J. Smithin (ed.). L.: Routledge, 2000*; *Kennedy P. A Marxist Account of the Relationship between Commodity Money and Symbolic Money in the Context of Contemporary Capitalist Development // What is Money?*). Эта аргументация основана на иной интерпретации трудовой теории стоимости Маркса, чем используемая в данной работе.

стр. 79

в пространстве рынка и через механизм цен (где только и возможна санкционированная коммуникация посредством денег), классовые отношения считаются упорядоченными и относительно стабильными. Они составляют контраст с другими формами взаимодействия классов, такими как воровство, саботаж, снижение темпа работы, бойкот производителя и личное насилие. Следовательно, те, кто стоят у власти, пытаются ограничить средства коммуникации и возможности взаимодействия, чтобы существующие конфликты между трудом и капиталом можно было выразить только на особом диалекте: на языке денег.

Капитал предпочитает деньги в качестве первичного посредника классовых отношений по ряду причин. Во-первых, если взаимодействие классов будет ограничено сетью денежных отношений, то преобладающими станут интересы тех, кто контролирует наибольшую долю денежных средств. Следовательно, богатые, те, кто больше других преуспел в накоплении, обладают убедительным аргументом, почему они должны контролировать бедных, которые, в свою очередь, ничего не могут им ответить. Так происходит при каждом проявлении классовых отношений, поскольку отсутствуют легальные правила или ритуалы, которые могли бы ограничить власть денег. Капитал пытается устранить эти барьеры, чтобы создать для денег "идеальную речевую ситуацию"⁵⁶. Многие подобные стратегии осуществляются в рамках неолиберального проекта продвижения так называемой свободной торговли.

Во-вторых, деньги - частично подконтрольный язык. Учитывая, что государство контролирует и может менять правила денежного дискурса, оно не замедлит сделать это, если общественные отношения перестанут отвечать интересам группы, оказывающей наибольшее влияние на политику. Государство может манипулировать параметрами денежного дискурса, изменяя законы, касающиеся денежного обращения, или проводя монетарную политику. Например, если экономика перегрета, или, иными словами, если при определении заработной платы растет переговорная сила рабочего класса,

центральный банк может восстановить необходимую асимметрию власти, изменяя денежное предложение.

В-третьих, деньги сообщают власть на языке, понятном во всех коммодифицированных обществах. Когда обществом начинает управлять экономическая триада и отменяются специфические для каждой страны законы, регулирующие движение денежного капитала, общественная власть может распространяться повсеместно. В процессе глобализации финансовых и товарных рынков деньги быстро передают свои сообщения по всему миру. Без каких-либо помех деньги извлекают преимущество из выгодных условий в одном регионе или сфере или могут уйти, если столкнулись с сопротивлением. Глобальная денежная система позволяет деньгам сигнализировать о своем властном значении в любой отрасли или регионе по всему земному шару. Деньги делают реальнее угрозу бедности; дамоклов меч теперь висит над головами

⁵⁶ Идеальная речевая ситуация - понятие из философии Ю. Хабермаса, означающее подчинение дискуссии определенным правилам: свобода и равноправие мнений, вопросов и эмоций всех участников дискуссии, отсутствие внешнего и внутреннего принуждения. - *Примеч. пер.*
стр. 80

всех бедняков, вынуждая их продавать свою рабочую силу и подчиняться трудовой дисциплине капитализма.

Деньги формируют дискурсивное пространство, в котором существуют властные отношения, - это верно для всех сегментов общества, встроенного в рынок. Даже в секторе, на который традиционно не распространяли денежные отношения - семье, можно найти свои властные отношения, опосредованные деньгами. Хотя не деньги привнесли в семью такие отношения и это не единственный способ осуществления власти в семье, в значительной степени внутрисемейный властный дискурс теперь осуществляется посредством денег. В эпоху нукlearной семьи (до 1960-х), когда единственным источником дохода был заработок мужа, мужчины могли в значительной степени контролировать своих жен⁵⁷. Возможно, борьба за освобождение от материального контроля супругов была одной из причин вступления женщин в ряды наемной рабочей силы, хотя часто это означало двойную занятость (неоплачиваемая работа по хозяйству и оплачиваемая профессиональная работа)⁵⁸.

В широком смысле всеобщий эквивалент передает большой массив информации: предпочтения, возможности получать прибыль, доверие, господство и общественную власть. Если капитализм функционирует согласно своему предназначению и нет никакой внешней альтернативы, то символы системы, по существу, передают все необходимые знания, смыслы и опыт. В этих условиях капитализм управляет практически каждым элементом общественной жизни и вторгается в каждый уголок вселенной. Но, как утверждают марксисты, власть экономической триады не является ни тотальной, ни непобедимой. Многие сферы существования не подконтрольны логике капитала, более того, капиталистические общественные отношения постоянно оспариваются теми, кто борется с ситуацией господства. Одни вступают в борьбу в рамках денежного дискурса, другие отказываются подчиняться языку, разработанному и контролируемому иерархиями⁵⁹. Но пока эта борьба

⁵⁷ *Zelizer V. The Social Meaning of Money: Pin Money, Paychecks, Poor Relief, and other Currencies. Princeton: Princeton University Press, 1997 (рус. пер.: Зелизер В. Социальное значение денег: деньги на булавки, чеки, пособия по бедности и другие денежные единицы / Пер. с англ. А. В. Смирнова, М. С. Добряковой; под науч. ред. В. В. Радаева. М.: ГУ-ВШЭ, 2004).*

⁵⁸ Обзор работ по этой теме см.: *The Politics of Housework* / Malos E. (ed.). L.: Allison & Busby, 1980.

⁵⁹ Например, Джордж Каффентзис и Гарри Кливер (*Caffentzis G. Clipped Coins, Abused Words, and Civil Government: John Locke's Philosophy of Money; Cleaver H. The Subversion of Money-as-Command in the Current Crisis // Global Capital, National State, and the Politics of Money*) изучали, как бедняки могут исказить содержащееся в деньгах сообщение власти и этим поставить под угрозу воспроизводство капиталистического общественного контроля. Не принадлежащая к марксистскому лагерю Вивиан Зелизер изучала способы, которыми люди пытаются персонализировать деньги, чтобы они вписывались во множество общественных отношений, например дружеские сети, семейные отношения, взаимодействие с властями, деловые переговоры и даже покупки в магазине. Не рассматривая семиотику как таковую, она пишет: "Люди определяют целевое назначение различных типов денег для многих или практически всех типов общественных отношений так же, как они создают особые языки в различных социальных контекстах" (*Zelizer V. Op. cit. P. 18 - 19*). В большинстве случаев это означает, что банкноты и монеты прекращают свое обращение в качестве всеобщего эквивалента, поскольку люди откладывают их для конкретного социального обмена. Хотя Зелизер указывает на широкую распространенность этой практики, собранные ею данные демонстрируют также ограниченный потенциал этих действий для преодоления властного

стр. 81

продолжается, капиталистическую экономическую триаду нельзя признать совершенной и самодостаточной семиотической системой.

* * *

Экономисты пока до конца не поняли такие феномены, как денежные кризисы, колебание обменных курсов и финансовые паники, поскольку они концентрировались исключительно на экономических функциях и отказывались изучать метаэкономические аспекты проблемы. В нашей работе подчеркивается, что смысл денег изменяется в зависимости от того, какие общественные отношения они опосредуют. Следовательно, деньги могут сообщать множество различных смыслов и коннотаций. Семиотика особенно хорошо подходит для изучения денег, так как она обладает методологической способностью уловить их ускользающий смысл и ту роль, которую для этого смысла играет контекст⁶⁰.

Перевод с английского Д. Шестакова

содержания денег и ограниченное время действия за пределами обращения всеобщего эквивалента. Позднее при помощи интернет-сайта (wheresgeorge.com) появилась возможность проследить путь отдельной денежной купюры (по ее серийному номеру). На сайте также существует форум, на котором люди, бывшие владельцами одной и той же купюры, могут познакомиться друг с другом. В журнале "Dollars and Sense" по этому поводу отметили, что в капиталистическом обществе людей связывают "не любовь или дружба, а общий опыт обладания потертой, грязной... купюрой". См.: *Rosengarten D. Money Talks // Dollars and Sense. 2000. No 231. September-October. P. 4.*

⁶⁰ Поланьи говорит, что "деньги - это система с неполной унификацией; поиск одной цели использования денег ведет в тупик". Этим объясняются многие бесполезные попытки определить "природу и смысл" денег. См.: *Polanyi K. The Semantics of Money-Use // Primitive, Archaic and Modern Economies. P. 175* (рус. пер.: *Поланьи К. Семантика использования денег // "Великая трансформация" Карла Поланьи... С. 156*). Вместо этого мы должны пытаться изучить историческую специфику значения денег, как это сделано в: *Valenze D. The Virtue of Money: People into Pence in Eighteenth-Century Britain. Unpublished paper, 2000; Zelizer V. Op. cit.*

стр. 82

Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор денег¹³

Начав анализировать процессы **преобразования** человека эпохи НТР, прежде всего, я затронул тему воздействия "фактора труда" [Васильчук, 2001]. Но была и "вторая рука", подчас насильственно осуществлявшая тот же процесс, - деньги.

Как известно, изобличение власти денег как социального и духовного зла - одно из общих мест Библии, гуманистов мировой литературы, социологии. В то же время нобелевский лауреат Дж. Гэлбрейт уже изучил вопрос "куда девались деньги?" [Gelbraith, 1975], а один из ведущих специалистов вузовской науки показал, что куда-то уходит и все товарное производство, вместе с "экономической формацией" [Иноземцев, 1998]. Словом, стоит ли заниматься этой грязной и даже "отживающей" материей? Однако во всем мире огромная масса денег бушует сегодня, как никогда, и современную историческую роль этого фактора трудно переоценить. Особенно очевидно это в условиях российской реформы, когда решения самых насущных проблем упираются не в отсутствующие, а в **неработающие** деньги. Надо осознать, что сегодня знания того, как они могут и **должны** работать, не менее важны, чем сами деньги. Для этого наиболее существенно рассмотреть, прежде всего, типичные формы их позитивного воздействия на мир человека.

Проблема понимания социальной роли и существа денег необычайно сложна не только и не столько потому, что в разных конкретных ситуациях их роль совершенно различна. Главное в том, что сама тема "деньги" удивительно запутана в вековых спорах. Все становится гораздо проще, если увидеть, что в разные эпохи и в разных регионах действуют **четыре совершенно разные типа денег**, с разными источниками возникновения, разными главными функциями, законами и формами движения, не говоря уж об их облике и социальной роли.

Задача облегчается тем, что некоторые итоги исследования социальных функций (т.е. существа) двух новых типов денег, изменивших в XX веке лицо экономики и общества (социальных и электронных денег), уже были опубликованы [Васильчук, 1995, 1997], а основные функции третьего типа (промышленные деньги) известны еще с XIX века. Более трудная проблема возникает при осознании, что "работает" и четвертый, пока просто не замечаемый нашей наукой, тип денег, сыгравший большую роль в становлении цивилизованной экономики России и целого ряда других стран. Роль **четырех типов капитала** (промышленного, социального, информационного

Васильчук Юрий Алексеевич - доктор философских наук, профессор политической экономики, ведущий научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН.

стр. 5

и политического) как мощных "моторов" социального развития, функционирующих на основе разных денег, лишь кратко охарактеризована в отмеченной статье [Васильчук, 2001]. Там же можно найти краткий анализ ряда наиболее важных для понимания социальной роли денег проблем¹. При учете всего этого и возникает итоговая картина воздействия на человека "фактора денег". Однако роль информационных (электронных) денег здесь еще лишь намечена.

Чтобы отделить друг от друга основные типы денег и понять их роль в развитии человека, необходимо вначале рассмотреть каждый тип в идеале, в "чистом", модельном

¹³ Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор денег / Ю.А. Васильчук // Общественные науки и современность. 2001. №4. С. 5-30.

плане. Деньги различны потому, что они обслуживают движение разных типов богатства и их функции должны соответствовать этим разным процессам.

Гигантская социальная революция XX века

Даже сегодня мало кто учитывает, что главным "горючим" социальных изменений прошедшего века стали новые интересы и потребности людей. Создавая новые рынки и новые отношения, они разлагали прежние устои производства и жизненного уклада, "извлекали" огромные массы людей из привычных, обжитых, "теплых" мест. Главным мотором этих процессов и сегодня являются деньги.

"Проклятые деньги" вторглись во все поры прежних отношений и разрушили **столь желанную** людям стабильность прежнего уклада жизни. Общественные науки России пока не оценили значение того факта, что само создание основной массы потребностей семей в XX веке оказалось связанным с рыночными отношениями. Потребности получили денежную форму, форму денежных ресурсов населения, свободно выбирающих "свой товар", т.е. форму спроса конечных потребителей. В этом виде они обрели огромную гибкость, подвижность, невероятную скорость смены, развития и трансформации, мощь воздействия на человека и общество.

Кардинально изменилось богатство потребностей, **главное богатство цивилизованного человека**. При этом нередко он лишается счастья и привычного ранее покоя. Власть денег стала "размножать" острейшие желания. "Преображение" - самый точный термин, отображающий результат кардинальных изменений человека в рассматриваемой сфере, создавших целый веер принципиально различных типов потребителей, сосуществующих сегодня друг с другом. Рассмотренный ранее "фактор труда" в городах давал людям надежду и новую жизнь. Деньги губили жизнь старую.

Потребности и в натуральном хозяйстве обладали огромной властью над людьми, часто до предела мобилизуя их волю, противопоставляя друг другу и толкая на самые невероятные поступки. Если бы процесс смены и удовлетворения новых потребностей был продуктом только такого столкновения враждебных волей, то итогом стало бы увековечивание крайне жестокого общества всеобщего насилия и всеобщей нужды, общества порабощения слабых и культа силы. Длинная череда таких обществ действительно прошла в тысячелетиях истории человечества и не исчезла сегодня. И все они характеризуются медленной сменой традиционных потребностей масс и весьма вялым процессом социокультурного развития.

Современная денежная форма потребностей приняла всеобщий характер в результате двух взаимосвязанных глобальных, **вызванных "фактором денег"** социально-экономических процессов, создавших в XX веке новую, иную, чем прежде, форму и среду жизнедеятельности человека. Во-первых, это был переход от самостоятельной работы к труду по найму, в коллективе и под контролем. Во-вторых, шел мощный процесс урбанизации, развития большого города и такой же кардинальной смены быта, укладов и образа жизни.

¹ Необходимо подчеркнуть возможность и неизбежность иных подходов и оценок анализируемых процессов при учете последствий влияния ряда других факторов, невозможность разностороннего исследования в рамках данной статьи проблемы "цены" новых черт социального "рыночного" развития человека XX века (особенно актуальной для современной России) [Гордон, Клопов, 2000].

стр. 6

Еще в начале XX века даже в 9 ведущих индустриальных странах Запада лица, **работающие по найму**, не составляли большинства занятых (43%). К 1950 году круг таких стран резко расширился, а работающие по найму составили там 66% населения. К 1980 году эта цифра возросла до 81%, или 270 млн. человек. В развивающемся мире число работающих в аналогичных экономических условиях в том же

году составило 300 млн. - больше, чем на развитом Западе. Все это означало кардинальное изменение основных производственно-экономических отношений, полную перестройку экономической и классовой структуры общества, полномасштабно развернувшихся лишь к середине XX века.

Масса свободного и работающего по найму населения сконцентрировалась в городах и пригородных поселках. В 1800 году **городское население** мира составляло менее 30 млн. человек (около 3% всего человечества), в 1900 году - около 130 млн. (13,6%). Но в 1950 году горожанами были уже почти 700 млн. (28,2%), а в 1970 году - 1343 млн. (38,6%) [Брук, 1981]. Взаимосвязь двух процессов очевидна: экономически наиболее развитые регионы мира лидировали в этом процессе. Особенно быстро росло число городов-миллионеров - центров массового образования и культуры (в десять раз за 75 лет XX века), и страны с наибольшим весом крупных городов ушли далеко вперед в экономическом и социальном развитии (США, ФРГ, Япония).

Произошло кардинальное изменение, революция в образе жизни, в **социальной структуре** населения. В результате развития "средних слоев" вокруг созвездий таких городов "на Западе" уже к 1975 году образовались сливающиеся друг с другом мегаполисы: Северо-Восток США (площадь - 100 тыс. км², протяженность - 800 км, население - 45 млн.), Приозерный в США (160-900-35), Калифорнийский в США (100-800-18), Токайдо (районы вокруг Токио) (70-700-55), Английский (50-400-35), Рейнский (60-500-30). Таким образом, более 200 млн. человек сконцентрировано в пяти мегаполисах, каждый из которых связан в единое целое густой сетью автострад и автодорог и обеспечивает огромную свободу передвижения и жизнедеятельности автомобилизированному населению, огромный простор личностному развитию человека. Всего лишь за один век мир изменился кардинально: вместо полузависимых и малограмотных крестьян, трудящихся на своих наделах с детьми и другими "помогающими членами семьи", возник свободный и информированный горожанин, работающий по найму и отдающий свою зарплату семье. Как известно, в итоге сменились и политические структуры.

В основе этих процессов лежит возникновение **массового цивилизованного потребителя** все новых форм, результатов и достижений труда. Его характеризуют, во-первых, превращение семьи в духовно-эмоциональное благо *par excellence*, в единственно эквивалентную форму потребности [Васильчук, 1990]; во-вторых, внутрисемейный сдвиг спроса в пользу будущего поколения. В двух данных фундаментальных процессах и заключается **сущность цивилизованного способа потребления** в известной мере вне зависимости от конкретного содержания набора полезностей, потребляемых в то или иное время, в тех или иных странах. На этой основе, в-третьих, возвышаются сами полезности от материальных ко все более социальным, культурным и интеллектуально-духовным.

Первая черта маскируется огромным разнообразием новых потребностей, потребительных стоимостей и услуг, нетрадиционных интересов и развлечений. Этот калейдоскоп скрывает превращение потребности в семье и в любви в великое духовно-эмоциональное благо, в страдание, цель и смысл жизни огромной массы людей. Меняется привычное отношение к семье как к средству хозяйственной деятельности или продления рода, обеспечения старости и т.д.

Да, семья, как и раньше, несет и счастье, и страдание человеку. Да, традиционный институт брака переживает кризис. Но если теперь, когда зарплата одинокого мужчины открывает ему доступ ко всему миру соблазнов, он многими заботами строит семью, основанную на любви, то это значит: любовь, как Бог, действительно

пришла в его душу. Это уже не бессильная любовь раба или слепая любовь родителя. Это любовь, преобразующая человека, вновь творящая его "по образу и подобию" Бога.

Второй трансформационный процесс не только скрыт в недрах первого, но и имеет свою собственную экономическую оболочку. Между тем его великое значение, возрождающее духовность человека, обычно ускользает даже от специалистов. Различия в экономике и образе жизни новых семей свободного работника-горожанина в разных регионах земного шара в начале и конце XX века трудно преувеличить, но есть нечто принципиально общее: огромное перемещение спроса внутри самих семей от "сильных", зарабатывающих деньги членов семьи к самым "слабым" - детям. Так, в США в 1975 году эта внутри, семейная смена потребностей составила свыше 500 млрд долл., т.е. около 1/3 ВВП. Поскольку индивидуальное потребление в целом составляло тогда около 68% ВВП, это означает, что внутри самих семей обновила свой облик и содержание почти половина общенациональных расходов потребителей. Сменился "адрес" покупаемых товаров и услуг: работающие по найму мужчины, имеющие возможность вести "легкую и красивую жизнь", передают зарабатываемые деньги семье как духовно-эмоциональному центру своей жизни, а семья **вкладывает их в новое поколение**, обеспечивая ему доступ к благам цивилизации и поднимая на более высокую ступень общество.

Это внутрисемейное перераспределение средств многократно превышает все государственные программы помощи бедным и слабым. И определяющий его элемент - самопожертвование женщины, которая и в качестве замужней домашней хозяйки, и в качестве самостоятельной главы семьи выступает как "чистый донор" (особенно, если полностью учесть ценность ее домашнего труда), "чистый добытчик", отказывающийся от собственных "относительных" потребностей в пользу абсолютных, смысл которых в продлении и цивилизации детства новому поколению детей.

Общеизвестна роль преобразующей человека исторической тенденции **одухотворения потребностей** (третья черта цивилизованного потребителя). Экономическая форма, в которой реализуется этот процесс, - гибкость денежного спроса, непрерывная смена денежного спроса семей, еженедельный и ежемесячный круговорот денежного спроса, вовлекающий в потребление все новые потребительские стоимости. Такая трансформация содержания спроса означает ежедневный выбор огромной массой людей более важного и в итоге - более возвышенного: приоритет потребностей развития культуры семьи и молодежи.

Гибкость, мобильность, изменчивость денежного спроса означают непрерывное формирование все новых потребностей, отступление и смену старых, менее развитых. Процесс ускоряющейся, непрерывной смены спроса, отсеивания одних потребностей и утверждения других - процесс стихийной, массовой выработки **нового образа жизни**. Оказалось, что в центре его стоит тяга к прекрасному, воспроизводство мира "по законам красоты". Поэтому смена потребностей при помощи денег оказалась и трансформацией потребностей. Ее можно охарактеризовать как **трансформационный способ потребления**, меняющий человека и его мир. Экономике, служащую такому потреблению, можно определить как трансформационную, находящуюся в процессе превращения в нечто совершенно иное.

Следовательно, смена спроса была не просто результатом рассмотренной выше социальной революции (перехода населения к работе по найму, перемещения его в города, перестройки социальной и классовых структур). Она оказывается скрытой, незаметной, будничной причиной гигантских потрясений: меняются потребности -> меняется спрос -> изменяются структура производства и формы расселения -> преобразуются социальные структуры и институты [Васильчук, 1994]. Деньги стали фактором преобразования потребителя, укладов и образа жизни наций, их классовых и политических структур.

Сегодня эти процессы разворачиваются в гораздо больших масштабах в Китае, Индии и других регионах "третьего мира", формируя второй "золотой миллиард" человечества. Вряд ли приходится спорить, что и сегодня все тот же "фактор денег" продолжает раскручивать эти процессы, имеющие **фундаментальное** значение для развития человека XX века. Поэтому наиболее важную для нас, **главную функцию всех типов денег** надо определить как содействие формированию, социализации и цивилизации городского населения Земли, переходящего к работе в коллективах и освоению новых форм труда и быта.

Все видят, что в разных регионах даже западного мира развитие цивилизованного потребителя и его результат выглядят совсем по-разному. Однако в тени пока главное: экономическую форму этих процессов образуют **совершенно разные типы денег**, опосредующие развитие четырех различных по существу типов потребителя.

Промышленные деньги и рациональный потребитель

Рациональный потребитель как житель больших промышленных городов, пользующийся не только предоставляемыми им бытовыми удобствами, но и прошедший школьное обучение и покупающий все более широкий набор промышленных товаров, возник вначале в Англии, а затем - в Германии и Центральной Европе. Крайняя ограниченность средств требовала для удовлетворения **материальных** нужд наиболее рационального использования каждого пенса, пфеннинга или сантима. Рациональность укоренялась в массах не проповедями и пожеланиями, а ежедневной "школой денег", часто не менее жестокой, чем школа фабричного труда.

Процесс этот вел промышленный капитал, стянувший сельское население к заводам, предприятиям и шахтам и связавший их в единое рыночное хозяйство и имевший свой "ген" - **промышленные деньги**. Богатство индустриального общества выступало в форме огромного скопления товаров, производимых на базе фабрично-заводского технологического способа производства в "реальной экономике". И роль денег здесь, естественно, выполняла наиболее ценная продукция шахт промышленного капитала - золото.

Владелец золота, заплатив небольшие комиссионные, мог заказать монеты из своего металла. Фактически он и выпускал деньги, а государство, выполняя его заказ, лишь удостоверяло вес и чистоту их единицы. При инфляции золото уходило из оборота, и нехватка денег останавливала рост цен, при дефляции - выходило в оборот, обеспечивая милое сердцу капитала (и отраженное моделями экономической теории равновесия) "стабильное развитие" промышленного капитала начала XX века.

Накопление этого капитала было медленным (из средней прибыли в 12-15%). Объединение денег в дополнительные капиталы осуществляли банки, обеспечивая владельцам процент из этой прибыли, т.е. **кооперирующиеся капиталы делили прибыль**, а вся масса денег вращалась вокруг банков-гигантов и концернов ("финансовый капитал"), обеспечивая лишь очень скромную зарплату работникам.

Первое и главное воздействие "**промышленных денег**" на человека и общество, как известно, заключалось в разорении огромной массы мелких сельских производителей и дворянства, в передвижке населения в города и в переходе к работе по найму. Заработал общеизвестный **механизм экономического принуждения** - система переделки человека фабричным трудом, выработки социально развитой личности, механизм обострения социальных, экономических, политических и военных конфликтов. Тогда-то и утвердился шекспировский взгляд на роль денег.

Простой и нравственно устойчивый мир сельского прихода отступил перед жестким **рационализмом** промышленного города с его новыми требованиями к профессионализму и социальному поведению человека. В этом мире промышленные деньги позволяли надежно сопоставлять эффективность производства разных товаров, применения разных технологий, разных направлений инвестирования и накопления

мощностей. Спрос нарастал по мере расширения потребности в технике и включения в жизнь городов новых контингентов мигрантов. Предложение товарных масс само определяло спрос, создавая условия для формирования монополий.

Условие эффективности промышленного капитала достаточно очевидно. Частные капиталы и государственные монополии "индустрии дымных труб" обычно наиболее успешно развивались за счет эксплуатации и рабочих, и потребителей, боролись против зарождавшихся пенсионных систем и профсоюзных прав. Данная ступень развития экономики и общества (как и предшествовавший ей процесс индустриализации) характеризовалась **узостью рынков**, тяжелейшими кризисами, гражданскими и мировыми войнами, рождавшими демократию. Доля наемного работника в создаваемой им стоимости в тот период составляла всего лишь около 35% и обеспечивала только самые основы цивилизованного существования семьи. Трудно нарастала **"социальная составляющая"** зарплаты.

Поэтому **политическим** условием роста рынков и прогресса экономики и общества было ограничение "аппетитов" нанимателя в ходе острейшей конфронтации с рабочими, в семьях которых нарастали новые необходимые потребности. Политическую остроту и экономическую эффективность этой борьбе придали левые **классовые** теории "относительного и абсолютного обнищания пролетариата", "паразитизма и загнивания капитализма" и другие, спасавшие рынки от реального загнивания.

Именно в этих условиях проявилось главное и безусловно позитивное воздействие города и денег на человека. Мало кто видит, что в этом вопросе принципиально разошлись Ф. Энгельс (резко обличавший новый город и капитал) и К. Маркс, который характеризовал большой город как мотор цивилизационного развития и отмечал необходимую **историческую миссию** капитала. В то время промышленные деньги лишь начали эту трансформацию. Полностью она проявилась в обществе массового потребления, когда процесс "раскручивали" уже другие - социальные - деньги и совсем иной капитал.

Административные деньги и аскетичный потребитель

Однако почти до середины XX века огромная часть земного шара оставалась вне рассматриваемого процесса. Здесь потребовалось иное осмысление и иные методы развития цивилизации, целенаправленное строительство многих тысяч городов, десятков миллионов домов и рабочих мест, сотен тысяч школ и больниц, дорог, водопроводных и канализационных сетей, систем правопорядка, соцобеспечения и т.д. Лишь малая часть всего этого обещала быструю прибыль и привлекала частный капитал. А малограмотные люди сами создать все это **заведомо** не могли. Работу проделали, в основном, "государевы" деньги, организованные в госкапитал и затрачиваемые "себе в убыток". К ним лучше всего подходит термин "административные".

Административные деньги - бумажные знаки, выпускаемые государством и обеспечиваемые не золотом или валютой, а властной силой государства, исключаящего из товарооборота весь остальной денежный материал. Здесь деньги тоже дают власть над людьми, но сами они лишь **инструмент** самой власти. Законны платежи только этими **"живыми деньгами"**. Только они находятся в валютном положении, т.е. приравниваются к зарубежным деньгам. Все золото, серебро, чеки, векселя, ценные бумаги - в лучшем случае лишь суррогаты денег. Понять их легче в этом "чистом" виде, господствовавшем недавно на одной трети земного шара.

Главный центр движения административных денег - госбюджет, инструменты - госбанк и налоговый аппарат, пользователи - госорганизации, госпредприятия и население. **Главная их функция** четко выявилась в 1918 году, когда выяснилось, что без них государству невозможно наладить учет и контроль производимого в стране.

Оказалось, что эту функцию вполне могут выполнять и не золотые, а "фантомные", бумажные деньги. Их создателем, как известно, был В. Ленин, а фискально-денежная

стр. 10

миссия учета и контроля всех доходов и прибылей для определения должного налогообложения была возложена на госорганы и банки. Конечно, важны и другие функции этих денег, но они вторичны. Показательно, что даже в конце XX века бывший министр России по налогам и сборам Г. Боос уверенно заявил, что не платящему сегодня налог на прибыль предприятию нечего делать на российском рынке (вне зависимости от его значения для людей или завтрашних перспектив).

Здесь административные деньги оказываются уже **инструментом принятия и реализации решений**. Определяющим решением является выработка госбюджета, его величины, статей и средств их реализации. Эти деньги становятся и средством контроля за соответствием затрат и действий людей **должному** - принятым решениям. Отсутствие связи с золотом и примат функций информации, принятия решений и контроля за соответствием сущего **должному** заставляют сделать неожиданный вывод об их фактически "нематериальной", явно интеллектуальной природе, возникшей задолго до электронных денег. Не случайно на их основе задолго до современных электронных денег сформировалась самая широкая система безналичных денег и взаимных зачетов обязательств.

Ушли ли эти деньги в прошлое? Ведь и сегодня в России **должное** (вплоть до "вмененного дохода") все еще часто определяет динамику сущего и нагружает фискальными функциями банки, даже не пользующиеся бюджетными средствами.

Административный капитал - подходящий термин для определения занимающих господствующее положение в экономике ячеек, "полков" и "организмов" движения административных денег, аналогичных ячейкам промышленного капитала и осуществляющих массу малоприбыльных или просто **убыточных** проектов развития городов, строительства амбициозных комбинатов и дамб, создания вооружения и т.д. В ряде стран историческим результатом активизации этой убыточной формы капитала стало массовое формирование гражданина и патриота, т.е. накопление главного "нематериального" элемента новой ступени **политического капитала**, диктующего свои во многом **утопические** представления о материальной, политической и правовой культуре страны. Подобно информационному капиталу, он преимущественно "не материален", так как рождается в мире власти идей, в мире идеалов и виртуальной реальности, стремящейся воплотиться в реальный мир [Васильчук, 2001].

Мало кто понимает, что и сегодня это - сверхмощные деньги, фактически вытаскивающие частные деньги и большие частные капиталы в **теневую экономику** и даже из страны с "теневой юстицией" - термин президента В. Путина [Путин, 2001]. Работники административного капитала не несут никакой ответственности за свои действия, если не нарушают служебных инструкций. Можно на недели "заморозить" груз на таможне, на три недели опечатать склад, многократно изъять документацию, полностью парализуя фирму и фактически разоряя ее. Дело в том, что капитал, формируемый из этих денег, чаще всего не может "ужиться" с частным капиталом, не заключив соглашения, жестко фиксирующего их отношения. Причем эти условия должны фиксировать не раздел прибылей, а в первую очередь раздел продукции. Соответствующие законы и принимает Госдума. Неизбежно осознается, что это - принципиально иная "куча денег", не просто неприбыльная, а **убыточная форма их движения**, которая выживает за счет системы низких заработных плат. Для поддержания такой системы принимается закон о **минимальной заработной плате** (достаточной для содержания в городской семье кота) и "Трудовой Кодекс".

Итоговая оценка его деятельности дается не рынком, а политиками. Конечный критерий такой оценки - не прибыль, а характер, масштаб и качество "освоения средств",

т.е. не размер дохода, а **существо затрат**, издержек производства, на которые начисляется нормативная прибыль, а затем и налоги. Этому служит своя система бухгалтерского учета, не понятная западным инвесторам.

Сегодня рядом с административным капиталом частному капиталу трудно, да и не нужно ничего придумывать, изобретать, внедрять. Нужно лишь умело захватывать,
стр. 11

приватизировать накопленное. Так, Госбанк при инфляции в 20-30% может через Сбербанк выплачивать 2% годовых населению и до 200% на сторону - собственникам облигаций. Однако захваченное он или еще более сильные могут вновь "переделить". Средства не могут быть надежно укрыты в фискальных банках, а следовательно, уйдут за рубеж.

Все дело в том, что в ходе российской реформы оказалась сломанной **третья функция** административных денег, которую И. Сталин считал главной: функция обеспечения **законного перехода ценностей** из государственного сектора в негосударственный, функция законной смены собственника или владельца [Сталин, 1952]. Учет и контроль он уже рассматривал как чисто технические действия, а для принятия решений у него, как известно, были иные средства (сгубившие думающих людей, а потом и все его государство).

В качестве "**средства накопления сокровищ**" административные деньги не столько разоряют крестьянство и мелких предпринимателей, сколько (и это главное) в форме административного капитала создают новые города, железные дороги, школы, больницы, университеты и т.д., цивилизуют, поддерживают и социализируют целые регионы и неконкурентоспособные сферы, недоступные даже бесприбыльным организациям. Хотя административный капитал - затратная форма движения капитала с очень отдаленной капиталоотдачей, исторически связанная с длительными ограничениями денежных доходов населения, энтузиазм людей может делать ее эффективной. Это энтузиазм части граждан позволял государству длительное время удерживать систему примитивных форм труда и низких заработных плат.

Многие государства ООН использовали эту позитивную роль административных денег, когда не работал частный капитал. Как известно, была даже принята концепция "базисных нужд" (basic needs), обеспечение которых было объявлено заботой государств.

У нас в стране эффективность этих денег была проверена в период индустриализации, в Великой Отечественной войне, в послевоенном возрождении тысяч разрушенных городов и в космической эпопее, в преодолении неграмотности. Не будем забывать об их роли в гигантской социальной революции многих колониальных стран. Да и сегодня Россия с бюджетом в 30-50 млрд. долл. имеет количество врачей, учителей, ученых и правоохранителей, число школ и больниц, сопоставимое с их численностью в США (бюджет более 3000 млрд. долл.). Характерно, что СССР был вторым после США лидером в развитии урбанизации и почти до середины 1960-х годов - второй промышленной державой мира.

Неэффективность административного капитала так же грандиозна. Рано или поздно он попадает в руки мелких политиканов, душащих демократию и инициативу людей, и начинает наносить огромный ущерб и людям, и экономике, и природе, как это было в невероятной и опаснейшей сорокалетней **паритетной** гонке вооружений нищей России со всем цивилизованным и богатым миром или в бессмысленном торможении в СССР важнейших процессов НТР. Промышленный антиинтеллектуализм, гибель предпринимательства и господство чиновника на 'долгие годы блокировали здесь НТР [Васильчук, 1996^a]. Огромные тяготы для семей и идеологическое насилие над наукой и обществом остановили у нас переход к новым типам труда и личностное развитие человека.

Аскетичный потребитель уже в довоенных условиях стал в СССР определяющей формой цивилизованного потребителя, невольно выдвигавшего на первый план не малодоступные ценности разумного быта, а стремление "учиться, учиться и учиться!". В 1960-е годы прежде почти поголовно безграмотная Россия вышла, по данным ЮНЕСКО, на 2-3-е место в мире по интеллектуальному потенциалу и открыла космическую эру. Десятки миллионов детей "черни" смогли переехать в большие города, окончить школу и поступить в институт, найти себе применение в цехах-гигантах, в науке и искусстве. Из зон нищеты и отчуждения пришли "золотые

стр. 12

самородки" великих талантов и множество мировых звезд. Энтузиазм и гордость за свою страну возникают не на пустом месте.

Вместе с тем наши люди и сегодня часто просто не замечают **грязь и нищету** своих подъездов и самих жилищ, убогое качество еды, напитков и кинематографа, жалкое состояние транспорта и системы обслуживания. Они как бы живут в другом мире - мире спорта или науки, политических споров и разоблачений, в мире благих эмоций, противоборства воли, искусства, секса, бытовых и силовых конфликтов. Алкоголь, а теперь и другие наркотики часто искусственно вновь и вновь воссоздают им этот мир и "очищают души". Огромные таланты и рождаются, и растрачиваются в этом желанном мире, когда реальное, необходимое подменяется призрачным, иллюзорным и отчужденным от культуры и даже от общества. Аскетизм такого "спартанского" человека много лет сочетался с его воинственно-героическим отношением к **общим интересам** "народа и государства" и, соответственно, с четким делением всех людей на "наших" и "чужих". При этом энтузиазм и трагическая безжалостность к себе и близким означали укоренение огромной власти **чувства долга и преданности коллективу**. Не случайно величайшим педагогом сталинской эпохи считался А. Макаренко. Мощное **чувство собственного достоинства** элиты основывалось на мысли об исполненном долге, а осознанное отсутствие морального выбора воспринималось как высшая ступень свободы. Человек стеснялся своих чувств к жене и детям, склонялся перед старшими "по рангу" как олицетворением общих, "высших" интересов.

Аскетизм потребностей обуславливал простой, "устоявшийся" характер производства и отношений распределения, простоту экономических расчетов, привычку действовать рутинно или по указке "сверху", отказываться от "неавторизованной инициативы", считать справедливыми **уравнительность и всеобщую подчиненность**. Эта всеобщая роль исполнителя при отношении к делу как к долгу ставила дело выше человека и сочеталась с пиететом к официальному знанию как единственно верному и к государству, стоящему над человеком и обществом.

Передача права принятия решений "вышестоящим" означала отсутствие гражданственности как чувства **личной ответственности**. Последнее возникало лишь при общественном осуждении человека как "бесчестного". Мощь коллективного негодования и потеря чести (или "лица") рождали сильное, репрессирующее "виновного" человека чувство стыда, что нередко приводило даже к самоубийству либо алкогольному распаду личности. Чувство страха часто оказывало не менее сильное влияние. Однако мощь семьи уже нарастала, меняя сознание и роль денег.

"Историческая миссия" административного капитала как развития малоприбыльных, но необходимых процессов, дополнялась его ролью поиска более простых и дешевых путей и форм удовлетворения потребностей человека. Промышленный капитал непрерывно рождает все более сложные, дорогие и качественные товары и услуги. Административный вынужден, используя новые технологии, производить аналоги много проще и дешевле, доступнее бедному человеку. А это - миллиарды. Но такое положение - лишь идеал, путеводная звезда теорий "устойчивого развития". Реально же для туриста Москва сегодня - один из самых дорогих городов мира,

а путевки в отечественные санатории и пансионаты дороже отдыха на элитных зарубежных курортах, несмотря на нищету корпусов и набора препаратов, оплаты врачей и иного персонала.

Административные деньги обслуживают узкий, но стабильный потребительский во многом **предсказуемый рынок**, где население в состоянии купить лишь дешевую и простую продукцию. Но элите мощных госпредприятий "не интересно" и даже действительно стыдно зависеть от него. Сложную технически и дорогую продукцию здесь купит лишь государство. Поэтому чем мощнее ячейки административного капитала, тем сильнее запрос на великие стройки и гигантские военные заказы, тем сильнее эти ячейки замыкаются друг на друга и на военное ведомство. Шаг за шагом СССР втягивался в бессмысленную гонку вооружений практически со всем остальным

стр. 13

индустриальным миром и вел ее десятилетиями. Выявилась огромная мощь административного капитала и огромная опасность подчинения общества этой слепой стихийной силе. Возобладала идея простой "раздачи" гражданам ее ячеек.

Необходимо видеть, что сама тяга населения к должному, справедливому и честному дискредитирует реформу, построенную на сломе третьей функции административных денег. Реформа в КНР, напротив, укрепила эту функцию жестокими наказаниями коррупционерам и расхитителям, сохраняя госсектор и плановые формы движения административного капитала. Но при этом были четко, предельно жестко и благотворно определены правовые границы и гарантии законных действий частного капитала. В итоге реформа "обидела" Россию и невероятно обогатила Китай. Однако мало кто видит более глубокую причину: административный капитал КНР вступил в союз не с **промышленным** капиталом прошлого, а с построенным на социальных деньгах **социальным** капиталом.

Социальные деньги и массовый потребитель

В отличие и от административных, и от промышленных денег, социальные деньги в форме чеков начали выпускать уже сами банки, предоставляя населению кредит на покупку домов, земельных участков, автомашин и различной бытовой техники в размере, **пятикратно** превышающем их собственные резервы. Огромный внутрисемейный труд (вместе с новым уровнем заработков мужчины в отраслях массового производства) фактически вырабатывает **доверие к семьям**, уверенность банков в возврате потребительских и ипотечных кредитов [Васильчук, 2001]. А это доверие само порождает огромные потоки полноценных чековых денег, несопоставимые с имуществом семей, отданным в залог. Ведь и после погашения долгов они продолжают свою "работу", но уже в виде собственного, добавленного капитала банков.

Денежная система наполняется новой "полноценной кровью", горючим для десятков и сотен отраслей, которые, в свою очередь, делают инвестиции и заказывают технику, сырье и полуфабрикаты. Новый рекорд берут цифры национального дохода и заработков. В этом и состоит **механизм развития рыночной экономики**. Если же банковская система обслуживает не семьи и внутрисемейный труд, а лишь бюджет и бизнес, то экономика задыхается от нехватки денег в ее кровеносной системе или от заполнения ее эмиссией все новых, фактически воровских бумажных денег, по сути, являющихся просто новыми налогами на общество.

Материальным воплощением социальных денег и стали гигантские мегаполисы, изменившие весь образ жизни, быт и облик населения. Купленные в кредит дома, земельные участки, автомашины и бытовая техника позволили людям вырваться из грязных промышленных городов, из власти городского криминала и презираемых клик, поделивших сферы влияния, сформировать безопасные, культурные и ухоженные пригороды, комьюнити с цивилизованными муниципалитетами.

Автомобилизация населения как важнейшая составная часть этого процесса не просто подняла территориальную мобильность и техническую грамотность людей. Изменились самооценка и самоуважение человека, его способность быстро решать десятки дел и свежим приехать на работу, объехать десятки фирм и устроиться на новую, познакомиться с музеями и природой в радиусе сотен километров, легко освоиться в любом городе и в любой стране. А вторая машина в семье "раздвинула" возможности женщины и в сфере культуры быта, и в контроле за развитием детей, и в решении проблем саморазвития.

Картины эстакад и сотен мчащихся в разные стороны лимузинов в одних странах и гниющих под окнами старых автомашин в других точно отражают уровни возможностей их владельцев. Это качественное изменение быта означает и перестройку психики людей. **Активизация психики** - преодоление пассивности, заскорузлой малоподвижности, иждивенческой привычки к общественному транспорту, пожирающему

стр. 14

время и приучающему к очередям. Автомобиль вырабатывает ежеминутную волевою готовность, нацеленность на принятие самостоятельного решения, резко повышает "цену времени". Он прекрасный воспитатель объективности и ответственности, быстро наказывающий за нарушение правил и невнимательность. Ежедневный тест на наблюдательность и быстроту реакции создает совершенно иную социальную среду.

Резко повышается селективная коммуникабельность человека (контакт с действительно необходимыми людьми), умение действовать в сложных конфликтных ситуациях. Перестраивается даже "градопонимание" основной массы населения: происходит осмысление жизненной необходимости хороших дорог, услуг и потребительского кредита (ранее люди даже боялись "жить в долг").

Телефонизация населения сделала доступными любые необходимые деловые или личные контакты, обмен информацией и принятие быстрых решений. Возникла неизвестная прежде гибкая "информационная среда", резко расширившая возможности и человека, и общества (это также весьма трудно понять, если телефон служит лишь для поздравлений, осведомления о здоровье или болтовни со знакомыми). Эти факты сыграли большую роль в социализации человека как потребителя и гражданина, его способности выяснить существо своих действительных интересов и реализовать их в контактах с фирмами, чиновниками и соседями, налоговиками и юристами, полицией и дорожной инспекцией, больницей и школой и т.д. Права человека и судебная защита перестали существовать лишь для избранных.

Массовый кредит, предоставляемый семьям и формирующий динамичную рыночную экономику, меняет природу самих денег. Впервые с этой проблемой столкнулся академик И. Трахтенберг, сделавший вывод, что подобные процессы в принципе невозможны при капитализме [Трахтенберг, 1962]. Ведь их функционирование создавало реальную перспективу накопления огромного имущества в руках людей, работающих по найму, и преобразования всего быта семей и нового поколения людей, т.е. накопления огромных стоимостей в их рабочей силе. Получалось, что деньги сами в пятикратном размере порождают деньги и создают вне сферы производства новый источник накопления богатства, многократно превосходящий прежние и преобразующий всю жизнь людей. То была бы, с позиций советской науки тех лет, "страшная крамола". Но в экономике промышленного капитала данные процессы реализовались стихийно. Новый труд и новые деньги действовали совместно, "двумя руками" преобразуя жизнь людей. В отечественной же экономике для этого требовалось осмысление и политическое решение.

Осмысление состоит в освоении пяти исходных истин. Во-первых, социальные деньги как массовое, доминирующее явление были рождены высокими и

устойчивыми **заработками конвейерных рабочих**. Хотя они составляли менее 1/5 от числа занятых в промышленности, на их заработки сориентировались все профсоюзы, они повсеместно создавали угрозу ухода лучших рабочих при плохой организации труда. Возникли и система высоких заработных плат, и принуждение к научной организации труда. Российские специалисты все еще доказывают, что дело не в новых формах труда и конвейерных технологиях, а в стандартизации и автоматизации [Урманов, 2000], разработать которые - задача госорганов и специалистов по технике. Забыто, что в СССР были прекрасные стандарты и планомерно закупаались автоматические линии, но не было научно-организованного труда и массового гражданского производства. В КНР же мало таких стандартов (так же, как и автоматов), но страна выходит в промышленные лидеры.

Во-вторых, конвейерные методы производства оживили мелкие предприятия, **малый бизнес** стал давать до 60% ВВП. В российской науке малый бизнес еще нередко рассматривается как отсталый, а его доля остановилась где-то в районе 5-15% ВВП. Причем в этой сфере у нас стагнировало развитие массового психологически напряженного труда, второго нового типа труда, важного для развития личности и заработков человека.

стр. 15

В-третьих, необходимым фактором была **устойчивость банковской системы**, гарантируемая государством. В результате банк получил возможность предоставлять клиентам чеки на сумму, пятикратно превышающую его резервы, на многие годы и под разумные проценты. На рынке этим чекам доверяют как "живым деньгам", не требуя пачек наличных долларов. Российские же ведомства пока "отстреливают" банки и воюют с чековым обращением как с "неживыми деньгами". Считается, что это укрепляет бюджет и экономику.

В-четвертых, **родиной социальных денег** была сфера массовой конверсии военных производств. Только благодаря им военная промышленность получила гражданского покупателя сложной техники, а вместе с ним и заказы на сложное производственное оборудование. Как мировое явление этот процесс утвердился после Второй мировой войны. Упорная блокада массовой конверсии в России означала и паралич социальных денег. Административные деньги не получили союзника, развитие новых форм труда остановилось.

В-пятых, в отличие от времен Трахтенберга у наших авторов уже нет необходимости отрицать роль массового кредита населению Запада. Но на смену отрицанию пришли горькие **соболезнования** трудящимся по поводу их задолженности. Одобрятся все достижения Запада, но не массовый кредит населению [Цивилизационный... 1993]. Иной подход А. Козловского не получил пока признания [Козловский, 1968]. В результате наши политики и сегодня питают иллюзии, что можно "обустроить Россию" и даже реформировать ее города и экономику без социального капитала [Стратегия... 2001].

Социальный капитал возникает в сфере обращения одновременно с социальными деньгами. Когда банк предоставляет новые деньги в кредит населению, то одновременно накапливается и его капитал - обязательства граждан, приносящие доход. Однако необходимо понять, что уплачиваемые проценты, образующие доходы кредиторов, их "прибыль" - на деле составляют "издержки страхования" кредита, а сама реальная прибыль "скрывается" в его возвращении. Ведь банк выдавал кредит "из воздуха" своими чеками или обязательствами, основанными на доверии населения и бизнесменов и многократно превышающими его резервы. Однако вернувшись, эти погашенные кредиты становятся новым, реально заработанным капиталом банка. Поэтому чем больше задолженность населения, тем быстрее накапливается капитал, тем мощнее производство для населения, тем быстрее переход человека к новым формам труда и быта, тем крупнее банки и инвесторы. Таким образом, сами долги становятся не бременем, а капиталом². Более того, долги становятся **социальным фондом**. В эпоху

промышленного капитала "социальная составляющая" образовывалась преимущественно в самой зарплате или за ее счет. В условиях административных денег - преимущественно за пределами фонда зарплаты в форме государственных фондов. Теперь же главным социальным фондом семьи становятся разумно используемые ею заемные средства.

Сегодня различие в доступности этих средств буквально раскалывает Европу: пропасть лежит, например, между Германией, гражданин которой получает кредит в среднем по 8 тыс. долл., и Польшей с кредитом в 28 долл. Немецкая семья из 4-х человек получила в долг нового имущества на 32 тыс. долл. и, вероятно, не меньше уже оплатила. А польская или российская семья при отсутствии этих долгов вынуждены растить детей в совершенно иных, "аскетических" условиях.

Изменился сам **характер главного богатства**, определяющего благосостояние общества. Если раньше им была огромная масса производимых товаров, то теперь им стало богатство платежеспособного спроса населения, масштабы и динамизм внутренних потребительских рынков. Возникла власть массового потребителя, власть рынка. Но это уже не власть денег. Наоборот, поскольку массовый

² Понятие "социальный капитал" у Р. Патнэма и Дж. Коумена еще не связано с движением самих денег.

стр. 16

рынок создается спросом миллионов семей, то это уже **власть социума**, использующего деньги.

Массовый потребитель оказался в центре внимания мощных корпораций. Этим социальный капитал, содействуя развитию человека, как бы "наслаивается" на капитал промышленный, "облагораживает" его, во многом раздвигает границы его возможностей. В КНР он "наслоился" и на административный капитал. А возвышение потребностей готовит условия для перехода людей к умственному труду и развитию интеллектуального богатства. Культура потребления нарастает с годами "работы" социальных денег.

Но главное, образуясь в сфере обращения, социальный капитал создает **две свои "собственные империи"** в сфере производства, построенные на трех новых типах массового труда. Во-первых, это отрасли массового производства с научно-организованным преимущественно физическим трудом. Во-вторых, это индустрия общественной культуры (большая часть сферы услуг) с преимущественно психологически напряженным или умственным трудом, спрос на которые возрастает по мере становления системы высоких заработных плат, кредита населению и роста культуры потребления. Они-то и дали в 1950-1970-е годы огромный всплеск занятости, изменив всю структуру экономики города и общества [Васильчук, 1998]. Сегодня они меняют облик КНР, Индии и ряда других стран, создавая второй "золотой миллиард", вопреки теории "невозможности догоняющего развития" в современных условиях [Иноземцев, 1999].

Конечно, развитие социального капитала несет свои противоречия. Во многих исследованиях уже показана их масштабность и острота. Внутрисемейный труд часто ограничивает саморазвитие домохозяйки, а **фетишизм материальных и социальных благ**, социального статуса и семейных интересов могут деформировать жизнь людей, ограничить их интеллектуальные и духовные силы. Но для здоровья нации не это главное. Социальные деньги и новые производственные сферы служат развитию и возвышению современной семьи, величайшей опоры красоты и самопожертвования, любви и даже божественного в человеке. Образующая ими собственность новой нуклеарной семьи является **непосредственно общественной собственностью**, материальной основой реализации важнейших интересов всего общества. Она образовала основу богатства современного города и его средних слоев, создавших **демократическое** гражданское общество.

Семья играет базисную роль по отношению к обеим производственным сферам социального капитала. Во-первых, это главный потребитель их продукции, покупатель, **финансирующий** за счет своих долгов или налогов их устойчивое функционирование. Во-вторых, спрос семьи **задает параметры и стандарты** деятельности обеих сфер, часто сталкивая их между собой и ограничивая их "аппетиты". Закономерности этого были показаны теориями сервисной функции и социальных инноваций [Gershuny, 1983].

В-третьих, семья создает все более развитый **"объект" деятельности** для индустрии общественной культуры, развивающей дальше и сохраняющей многие исходные "адаптивные" характеристики и черты человека, заложенные еще в семьях. Понятливость и прочная память, трудолюбие и честность, доброжелательность и обязательность, культура общения и открытость прекрасному - такие способности и качества человека, вырабатываемые высокой культурой быта и отношений в семьях, создают принципиально новые условия для эффективной деятельности учителя и врача, писателя и артиста, гида и журналиста, священника и телекомментатора, и т.д. В-четвертых, в результате всего этого возникает **активный субъект** новых форм интенсивного и эффективного труда в обеих производственных сферах, их главный производительный капитал. Получается, что для социального капитала семья объективно играет роль, похожую на роль I подразделения промышленного и административного капиталов. В-пятых, семьи **накапливают финансовые ресурсы** и возможности социального

стр. 17

капитала своими депозитами, долгами, заложенным имуществом и невиданным ростом цены земель, на которых они селятся. В результате гигантски увеличиваются активы и обороты банковской системы, ипотечных и коммерческих банков, страховых, пенсионных фондов и т.д.

Приходится сделать вывод, что семья и ее "частное" домашнее хозяйство образуют не только основу, но мотор развития, **"ядро" всей экономики социального капитала**, цементирующее и направляющее его движение. Однако это совсем не идиллия. Так, растущие необходимые денежные расходы городских семей и тяжесть новых неудовлетворенных потребностей в 1970-1980-е годы взвалили на средние слои настоящее бремя "дорогого человека", вызвали кризис семьи, многие социальные бедствия, опасное падение рождаемости и старение населения [Васильчук, 1991]. Проблемы семьи стали центральными для развития человека и общества. Но и в этом вопросе коренным образом разошлись взгляды Маркса (видевшего величие и благородство семьи) и Энгельса, считавшего ее истоком регресса человечества. Сама мощь "марксизма" строилась на этом симбиозе его научной и политической "голов", как это было предсказано еще в 1555 году [Нострадамус, 1995].

Социальные деньги и главное богатство человека

Дорога к пониманию функций социальных денег в российской науке была прочно перекрыта двумя для многих до сих пор живыми непререкаемыми, "абсолютными истинами": **полезности** различных товаров и услуг качественно различны, а потому количественно несопоставимы; потребитель не в состоянии самостоятельно разумно определить главные **потребности** и выбрать свой товар, а зависит от всемогущей рекламы, зависти к соседям, фетишизма вещей и решений производителей-монополистов. Поэтому государству можно и нужно "сверху" постоянно решать, что нужно людям, избавляя их от "излишеств". Однако на Западе давно заработала **главная функция социальных денег - мера потребностей**, и потребителю "пришлось" научиться день за днем разумно выбирать из огромной массы все новых товаров в непривычных упаковках и сочетаниях, при непрерывном изменении их цен, качества и моды, делающих эту массу товаров как бы живым, меняющимся миром, причем **при всегда ограниченных средствах**.

Экономисты еще в конце XIX века выяснили, что потребитель **фактически** сопоставляет между собой полезность приобретения различных товаров и услуг на доллар, фунт или марку, т.е. сопоставляет не просто полезности товаров, а их **предельные полезности** как соотношения полезностей и цен товара. В итоге одни потребности отвергаются или получают низкую оценку покупателя, другие оказываются в зоне приоритетного спроса. Этот механизм создает **иерархию цен спроса**, управляющую масштабами производства товаров и их **ценами предложения**, т.е. ценами производства и стоимостями. "Расковывают" оценки потребителя социальные деньги. Поэтому в середине XX века диктат промышленных гигантов ("экономика предложения") сменился на свободном рынке Запада диктатом массового покупателя - "экономикой спроса". Однако признание этого в СССР каралось почти как измена.

Но все это лишь полдела, пока не ясны исток и природа **потребностей**, лежащих "внутри" каждой полезности. Если она диктуется извне, то трудно спорить с критикой стихии рынка и предложениями передать определение полезностей товарного мира отраслевым комитетам [Самохвалова, 2000]. Без социальных денег это не утопия.

Но такому подходу противостоят ключевое представление о потребностях как о главном богатстве самого человека и созданная в 1980-е годы **теория трудовой природы потребностей** как продукта огромного внутрисемейного труда, в первую очередь труда женщины и учебы детей. Денежная форма спроса семей, соизмеряя цены спроса товаров и услуг, формирует лишь **материальную оболочку**, в которой выступают эти выработанные потребности, объективно определяет ценность товаров,

стр. 18

их удовлетворяющих, выявляет их разумные "удельные веса" в семейных бюджетах. Выстраданные семьей потребности **принимают форму** цены спроса товара или услуги.

Работающий человек передает семье не только свой заработок, но и создаваемые им вместе с банком **деньги свободного спроса** как меру важности для нее различных потребностей и ценности тех или иных товаров, их удовлетворяющих. Иерархия цен спроса имеет "под собой" иерархию не вздорных, а **цивилизованных** потребностей, прошедших массовые тесты на рациональность и гуманизм.

Поскольку потребности, ограниченные жесткими денежными рамками, - "сгустки" наиболее сильных чувств, страстей и интересов, движущих людьми, то большинство из них нельзя "вытеснить", "навязать" или "подавить", не затрагивая всю структуру, иерархию потребностей и ценностей человека, его внутренний мир, существо его самооценки. **Сущность процесса "развертывания потребностей"** в нуклеарных семьях заключается в том, что "более сильный" сам отказывается от части своих потребностей в пользу более важной в его глазах, эквивалентной по затратам средств и труда потребности "более слабого".

Но чтобы потребности разных людей могли "добровольно" относиться друг к другу как относительные и эквивалентные (более важные) и свободно замещать друг друга, их носители должны видеть друг в друге не столько сильную, волевою противостоящую личность, сколько близкого и дорогого человека, испытывать его боль и жить его интересами, т.е. **действительно любить**. Еще не осознано обществом, что массовая нуклеарная семья 1950-1970-х годов - беспрецедентное явление в истории человечества, когда любовь стала основой возникновения и смыслом жизнедеятельности огромной массы семей, оградивших себя от общества, от многоопытных отцов и матерей, от грязной городской среды, от разрушительных для любви традиций старого общества (отметим, что современное китайское общество решает фактически именно эту проблему ограничением числа детей в семье).

Соизмерение потребностей означает одновременно и процесс их развертывания, пополнения новыми. Смена потребностей при помощи денег, в рамках определенного дохода является, прежде всего, процессом перестройки и развития **эмоционального и**

ценностного мира человека, изменения акцентов его чувственного, интеллектуального и нравственного восприятия мира, его ежедневных запросов и жизненных притязаний [Васильчук, 1990]. Все это оказывает повышательное воздействие на предельную полезность всей массы товаров, дает **импульс к созданию новых отраслей и производств**, к расширению предприятий, найму дополнительных работников и тем самым к форсированному расширению конечных и промежуточных рынков механизмами потребительского, ипотечного и инвестиционного кредита, к расширению спроса домашних хозяйств и спроса на инвестиционные товары, дает зеленый свет биржевому оптимизму. Процесс развития экономики получает самоподдерживающийся, "кумулятивный" характер.

Однако еще более существенно для развития общества воздействие процесса развертывания потребностей на **интеллектуальный мир** человека. "Сталкивающиеся потребности" при ограниченных доходах заставляют семью вновь и вновь продумывать их значение, переосмысливать окружающий мир и свое положение в нем, цели, средства и формы своей производственной и потребительской деятельности, защиты своих интересов и жизненного стиля, свои взаимоотношения с людьми и институтами. Труд общения в семьях наполняется все более сложным миром информации, миром интеллектуальным, требующим обмена мнениями, рассуждений "по делу", спора и даже конфликта. Ежедневно подтверждается, что "желание - отец мысли" (В. Шекспир). Теперь сталкиваются между собой уже не только острые эмоциональные потребности, но и все более сложные интеллектуальные соображения, формирующие здравый смысл. Высокий **эмоциональный мир** нукlearной семьи своим функционированием возвышает, актуализирует мир интеллектуальный.

стр. 19

Когда развивающийся интеллект такой семьи осваивает мысль, что ее **главное богатство** - дети и что вся деятельность семьи - благородный процесс самоотдачи человека, то **чувство собственного достоинства** получает неискоренимую "бытовую" основу и становится источником новых представлений о должном и достойном. "Где нет любви, там нет правды" (Л. Фейербах), любовь, "материализуясь" в детях, как бы расширяет и "расчищает место" не только для рассудка, но и для нравственных представлений, для деятельного освоения массой людей истин, звучащих многие века в проповедях доброты, доверия и нравственности. Эмоционально высокое порождает **нравственно высшее**. Но при этом и основа семьи - любовь не остается неизменной. Рассудок, чувство собственного достоинства и доверие самой своей сущностью способны корректировать эмоциональный мир, превращая необузданные, "слепые" страсти и чувства в разумные и нравственные, порождая, как было отмечено еще в XIV веке, "благую любовь", "зрячую" гордость, осмысленное терпение, коммуникабельность и, главное, **чувство прекрасного** в каждой из сфер человеческой души [Руис, 1991].

Денежная мера ставит богатство человеческой чувственности под ежедневный "контроль" со стороны рассудка и представлений о должном, превращает потребности в **действительное богатство**, воплощающееся затем предметно в многообразии спроса. Экономист, не учитывающий эту главную функцию денег, сохраняет прежние представления о богатстве нации как о потоке или запасе товаров. Такая система "взаимоконтроля" эмоций, представлений и здравого смысла - **мудрость**, раньше возникавшая лишь у отдельных людей и преимущественно к старости. Ведь сам ее источник - любовь свободного человека - был редкостью, а если и появлялся, то легко разрушался родителями, обычаями, средой, нищетой или полурабством. Специалисты не замечают, что ограждающаяся от всего этого нукlearная семья и ее деньги (как мера потребности) делают "процесс взаимоконтроля" гораздо более регулярным и массовым, ускоряют и "омолаживают" его. Социолог, ставящий современную семью в один ряд с

"другими малыми группами", должен принять упрек: "Вы не имеете понятия о скрытом и огромном очаровании и мощи того, что называется семьей" (Г. Гессе).

Семья получает в этом деле от общества "подсказку", помогающую правильно соотнести потребности, - **стандартный семейный бюджет**, различный для разных фаз развития семьи, в котором все полезности фактически уже выровнены специалистами на 1 долл. цены. Каждая из отраслей массового производства стремится (не только рекламой) включить в него свой продукт. Но восприятие и реализация семьей этих стандартов лишь со стороны представляется отчуждением, бездуховностью (часто такая критика фактически защищает интересы ВПК или авторитарного государства). Такую же "подсказку" получают и профсоюзы, добиваясь оплаты труда, достаточной для покрытия стандартного семейного бюджета.

В этой функции деньги выполняют труднейшую роль инструмента преодоления привычных представлений людей о ценности товаров и услуг, прежних традиций и стереотипов потребления, культуры быта. Периоды постепенного и незаметного развития этого процесса сменяются "обвальными", кумулятивными, когда одна потребность может утвердиться лишь в сочетании с целым рядом других. Вытеснение прежних представлений может блокироваться рекламой, привычками и старой структурой производства, требует подвижности всей системы цен, т.е. "революции цен" или **мощной инфляции**. Совмещение такой инфляции с разрушением старых отраслей производства (стагфляция) расчищает путь для перестройки системы потребностей и последующего подъема производства, нередко при этом потрясая основы существования большой массы людей, как это происходит в современной России. В более сложных условиях деньги, как и труд, оказываются инструментом формирования **первой и главной черты социально развитой личности** - постепенного осознания человеком своих фундаментальных жизненных потребностей, интересов и жизненных притязаний своей семьи и детей, как своего главного богатства.

стр. 20

Деньги как средство удовлетворения потребностей и смены спроса

Для удовлетворения потребностей семьи необходим непрерывный, постоянно возобновляющийся поток **реальных** (а не идеальных, как в первой функции) денег, обеспечивающий постоянное обновление и смену полезностей. Этот оборот и смена полезностей при помощи денег образуют сущность обращения и смены конечного спроса.

Поток полезностей, поступающих в семью, должен соответствовать уровню ее потребительской деятельности, уровню цивилизованности ее потребления. Это зависит от соотношения скорости развития двух самостоятельных процессов. Во-первых, от динамики **доходов** семьи, определяемой изменениями в квалификации работника, представляющего семью на рынке труда, количества и качества "продаваемого труда", полученных кредитов и изменения других доходов семьи. Во-вторых, от развития **культуры** семьи и ее потребительской деятельности, динамики массы и качества необходимых для этого товаров и услуг, изменения их цен.

Если первый процесс существенно обгоняет второй, в семьях могут появиться значительные средства, затрачиваемые на "престижное" и даже **расточительное потребление**. В цивилизованной фискальной системе налоги ложатся, прежде всего, на такие семейные расходы (превышающие определенный уровень), не подавляя доходность от инвестиций и саму инвестиционную деятельность. При опережающем развитии второго процесса (при недостаточности доходов семьи) начинает деформироваться весь ход ее потребительской деятельности. В результате страдают культура, психика и даже здоровье членов семьи.

Соотношение этих процессов отражается в **индексе экономической обеспеченности** (ЭКО), рассчитываемом как отношение дохода к потребностям и показывающем, какую часть потребностей покрывает доход или насколько он

превосходит стандартные потребности соответствующей семьи. Один и тот же факт может оказать различное влияние на составные формулы индекса ЭКО. Так, заключение брака существенно повышает доход, но и увеличивает потребности, рождение ребенка увеличивает потребности, но снижает доход (чаще всего из-за ухода с работы матери). В период быстрого развития поточно-конвейерных технологий гражданской промышленности средний душевой доход в Западной Европе, Северной Америке, Японии, Австралии резко возрастал. Так, в США с 1950 по 1970 год он вырос на 40%. Однако необходимые (и хорошо известные семьям) потребности, исчисленные Бюро трудовой статистики США, возрастали еще быстрее, и разрыв между ними и заработком мужчины в нуклеарной семье становился все более нестерпимым. В 1949 году он составил 18,7%, в 1950 - 20,8%, в 1959 - 24,5%, в 1969 - 32,7%, в 1975 году - 41%. В целом, по расчетам Н. Рыдванова, в обрабатывающей промышленности США в 1970 году средний заработок покрывал лишь 65% стандартных потребностей, в текстильной - даже 50%. Но и в таких условиях выработка новых потребностей внутрисемейным трудом общения была великим, счастливым процессом. Что же касается их удовлетворения - это тяжелейшие будни "примирения" сталкивающихся реальных нужд. Но это и **механизм принуждения к браку и большому кредиту**.

В данной функции денег процесс взаимодействия эмоций, представлений и здравого смысла переходит в сферу реальных действий, в сферу формирования и проявления **доброй воли**. Выше отмечалось, что смена потребностей в семье выступает не столько как результат столкновения противостоящих волей, сколько как продукт индивидуального, глубоко личностного, добровольного отказа от своей потребности в пользу другой, осознанной как более настоятельная. Этот общий эмоциональный (а затем интеллектуальный и нравственный) мир создает основу и источник их ежедневной общей воли, формирует центр ежедневных общих действий - **"коллективную личность"**. Меняющаяся потребность выступает как спрос уже коллективной личности, как коллективное волевое решение, в котором воплощается общий душевный мир семьи.

стр. 21

Но это лишь "идеальный случай", полуправда. Объединение в единый коллектив двух и более свободных людей с непрерывно развивающимися потребностями, людей, переосмысливающих мир интеллектуально, нравственно и эмоционально, неизбежно усиливает потребность как индивидуальное, глубоко личностное отношение, как импульс личности, осознающий свою самооценку. Принципиальное отличие современной нуклеарной семьи заключается в том, что в акте совместной воли люди должны признавать друг в друге равноправного участника общего решения. Это означает, что здесь перед нами "консенсусный" надличностный центр принятия решений - **коллектив самостоятельных личностей**, в котором возможно острое столкновение волей. Безоблачный союз сердец является в самой своей основе деятельностью конфликтной. "...Лишь семья как целое составляет личность", - писал Гегель, характеризуя патриархальную, традиционную семью. Нуклеарная семья самим процессом своего развития становится то коллективной личностью, то союзом самостоятельных, сталкивающихся личностей.

Почти каждый существенный "конечный продукт" внутрисемейной деятельности - результат "плодотворного конфликта" разных чувств, потребностей, разного понимания путей и средств, конфликта систем ценностей. Каждый такой конфликт, преодоленный любовью, здравым смыслом или совестью, восстанавливает семью и как коллективную личность, и как союз свободных людей. Каждый непреодоленный серьезный конфликт деформирует эти сущностные силы человека, глубоко ранит его. В этом естественная повседневная школа зрелости и богатства человеческих отношений, **школа человеческого благородства** (мудрости в действии), которое поднимает человека до самопожертвования, учит уважать интересы и права другого.

Многие факторы делают данный конфликт по форме то острым и даже скандальным, то скрытым, деликатным, интригующим, заставляют негодовать или страдать, "переосмысливать" себя и мир, прощать и любить, думать о спасении в разводе даже при наличии детей. В этом, крайнем случае отчетливо выявляется огромная экономическая ценность коллективной личности. Развод оказывает сокрушительное воздействие на экономический статус женщины (даже если она работает), резко снижает благосостояние детей. Разрушаются нормальные условия жизни и мужчины. Необходимость заново создавать домашнее хозяйство, лишение заботы и цивилизованного быта, стрессовые ситуации - все это снижает работоспособность и делает жизнь разведенного в среднем существенно короче. Выясняется, что нуклеарная семья 1950-1980-х годов - не только самоцель, но и важное экономическое средство цивилизованного существования человека.

Важнейшим фактором, активизировавшим конфликт в нуклеарной семье (при одном работающем), стало снижение индекса ЭКО. В США в 1949- 1975 годы этот показатель (учитывая заработки только мужчины) снизился с 80% до 60%. Доля граждан, считавших себя счастливыми, согласно опросам, также упала на 20-30% (несмотря на 40-процентный рост доходов).

Часть снижения индекса ЭКО компенсировалась добровольным дополнительным трудом женатых мужчин (которые работают в среднем на 20% больше, чем неженатые), часть - нараставшим до крайних пределов добровольным домашним трудом замужних женщин, намного превысившим работу мужчин на производстве (в среднем они были заняты до 70-80 часов в неделю в крупных городах США, Франции и Англии). И все же, если чувства живы, именно эти люди день за днем "живут настоящей жизнью и делают настоящее дело" (Г. Гессе).

В этом тяжелейшем испытании нехваткой денег формируются **сообщества волевых людей**, осуществляющих производство новых поколений, граждане, живущие не только "по законам красоты", но и по законам благородства в той мере, в какой новые поколения впитывают в себя лучшие качества родителей. Взаимодействие двух первых функций социальных денег оказалось механизмом восстановления в человеке "образа и подобия Бога". Но одновременно этот же механизм и "подал" стандартную нуклеарную семью. В 1950-е годы 70% семей в США состояло из работающего мужа,

стр. 22

неработающей жены и 2-х и более детей. К 1982 году таковых осталось 12%. В 60% семей стали работать и муж, и жена. Произошел третий по значению (после урбанизации и роста наемного труда) социальный феномен XX века - **массовый выход женщин на рынок труда**. Зарботки женщин составили более 30% доходов семьи (в США - 37%) и "достраивали" семейные бюджеты до стандартного уровня.

Самоотверженность женщин, взявших на себя двойное бремя труда, компенсировало ослабление роли индустриального конфликта. Преданность семье и личностное развитие женщины "испытывалось" муками по поводу оставленных дома безнадзорных детей, часто унижительным положением на производстве, дискриминацией в оплате труда, неблагодарностью детей и мужа. В труднейшей школе жизни мужчина и женщина также вырабатывают **вторую черту социально развитой личности** - освоение эффективных путей и средств законной защиты и реализации своих жизненных интересов.

Деньги как средство " накопления сокровищ"

Эта функция социальных денег специально названа созвучно с одной из функций промышленных денег, поскольку здесь также на какое-то время происходит их "выпадение" из текущего обслуживания спроса для последующего вовлечения в этот процесс при определенных условиях. Накапливаемые деньги подготавливают, страхуют, гарантируют будущий спрос и будущее воспроизводство.

В данной функции деньги выступают как бы в "трех ипостасях". Прежде и очевиднее всего в накопленном семейном доходе, не входящем в процесс потребления, в

создании ряда внутрисемейных активов. Во-первых, это большая масса **депозитов** населения в банках, обеспечивающая десяткам и сотням миллионов мелких вкладчиков доступ к покупке товаров в кредит. Часть накапливаемых средств вкладывается в **акции**, что обеспечивало уже в конце 1980-х годов значительную часть инвестиций в экономику Запада. Во-вторых, это **пенсионные полисы**, обеспечивающие семейный спрос и продолжение воспроизводственного процесса после возрастной "амортизации" рабочей силы. Масштабы пенсионных фондов столь велики, что они стали собственниками значительной части производственных мощностей. Такая замена индивидуального частного собственника пенсионным фондом даже получила название "социализма пенсионных фондов" [Drucker, 1976]. В-третьих, это различные **страховые полисы**, деньги которых поступают обратно в семью в случаях каких-то происшествий (авария автомашины, пожар в доме, болезнь одного из членов семьи, потеря работы, стихийные бедствия и т.д.). При этом страховые компании аккумулируют невиданные капиталы.

Все это образует основу индивидуальной **системы социальной защищенности** семьи или обеспеченности ее существования (что Энгельс считал принципиально несовместимым с капитализмом). Более 60% производственных инвестиций обеспечивается сегодня этой функцией "накопления сокровищ" в семьях. "Выпадение" данных денежных средств из внутрисемейной деятельности, переход их в руки банков и соответствующих фондов и компаний оживляют экономику, создают новые рабочие места и тем самым укрепляют доходы семей.

Велико значение этих средств в стабилизации "жизненного цикла" семьи, сглаживании кризисных колебаний в ее текущих доходах. Однако еще большее повседневное значение они имеют как средство самоутверждения свободного человека, его уверенности в себе и в своем будущем, для преодоления чувства зависимости от "хозяев жизни" и обстоятельств, для создания "счастливой" атмосферы в семье. Да и на производстве владение даже малым числом акций способствует изживанию психологии отчуждения, заставляет чувствовать себя "собственником".

"Вторая ипостась" денег в функции накопления сокровищ заключается в **накоплении цивилизационных потребностей**. Деньги с их возможностями ежедневного выбора перемещают спрос на все более сложные, "высокотехнологичные" товары даже при

стр. 23

прежней экономической обеспеченности семей. Экономия на важной статье расходов - питании - ради приобретения автомобиля, предметов длительного пользования, а затем и предметов культуры, стала и осевой линией, и главным измерителем этого накопления. Сам **уровень бедности** в ряде стран стал определяться структурой семейного бюджета, в котором на питание идет более 1/3 потребительских расходов.

Накопление новых платежеспособных потребностей стало решающим фактором НТР и развития высокоприбыльного (в обрабатывающей промышленности) массового поточно-конвейерного производства и процветания вначале Северной Америки и Швеции, затем западноевропейских стран и, наконец, Японии и "малых драконов" Дальнего Востока. Социальные факторы сомкнулись с экономическими, обеспечивая переход на новую ступень развития цивилизации [Васильчук, 1996⁶]. Деньги в этой функции накапливают потребности не только "реально", при своем "наличном бытии", но и "идеально", в своем отсутствии. Смена и накопление потребностей в условиях жесткого лимита в виде семейного дохода неизбежно означают **накопление нереализованных потребностей**, внешне не имеющих первостепенного (или сиюминутного) значения для семьи, но оказывающих непрерывное воздействие на психику ее членов. Так, "Великая мечта" об автомобиле, собственном доме или семейном враче, нереализуемая из-за нехватки денег на более насущные нужды, заставляла людей браться за самую трудную

работу, преодолевала их инертность, подстегивала трудовую и социальную активность, участие в профсоюзной жизни и в производственных конфликтах. "Запас" нереализованных потребностей заключает в себе огромную энергию людей, "высвобождает" их дремлющие жизненные силы. Однако за определенным пределом накопление нереализуемых потребностей - проклятье для семьи, ее горе и разрушение. Для простой, малоподвижной рабочей силы, "прикованной" к одному заводу, это мучительно даже в рыночной экономике.

Накопление нереализованных потребностей имеет еще два важных социальных последствия. Во-первых, это мечта родителей увидеть их осуществленными своими детьми и стремление подготовить их для этого, дав хорошее образование. Здесь один из самых сильных импульсов возвышения потребностей семей, живущих даже в трудных экономических условиях. Во-вторых, осознание семьями своих нереализованных потребностей часто блокирует паразитическую и антиобщественную растрату средств. В условиях демократии это проявляется в противостоянии избирателей милитаристским и другим паразитическим расходам государства. Особенно сильно давление избирателей проявилось сразу же после Второй мировой войны, когда резкое снижение военных расходов открыло дорогу удовлетворению потребностей населения на товары длительного пользования и дало толчок становлению первой ступени НТР.

Третья и главная "ипостась" этой функции - инвестирование средств в самого человека, **формирование "человеческого капитала"**. Главное сокровище нуклеарной семьи - ее дети. Затраты на их воспитание и обучение воплощаются в растущем ребенке и навсегда выбывают из процесса воспроизводства доходов семьи. Этот "сгусток" денежных и трудовых затрат как настоящее сокровище уйдет из семьи и станет главным самостоятельным ресурсом будущего развития экономики, функционирования уже другой семьи.

Гигантски ускорился процесс накопления знаний и культуры во многом благодаря тому, что денежный механизм создал возможность приведения всех этих затрат за многие годы к единой сумме, обобщающей инвестиции за 18-20 прошедших лет. Стала возможной оценка их итоговой величины, как если бы эти инвестированные средства ежегодно уходили на банковский счет и приносили банковский процент при гарантии от инфляционного обеспечения вклада и доходов (как это реально происходит с другими производственными капиталовложениями). В результате получается огромная величина "сокровища" - денежных средств и человеческого труда, реально вложенных **в прошлом** в человека и гарантирующих его **будущие** устойчивые доходы, а тем самым и доступные ему потребительские расходы **сегодня**.

стр. 24

Кардинально меняются ресурсные возможности продуктивного функционирования человека, который выходит из этого процесса капиталовложений принципиально иным работником. Ведь издержки его подготовки - **трансформационные издержки**, превращающие его в человека будущего.

Однако самая общая формула капитализации затрат не учитывает множество вещей. Так, она "не замечает", что забота о ребенке начинается задолго до его рождения и отнюдь не заканчивается по достижении им 18-20 лет, что многие другие расходы семьи участвуют в этом процессе инвестирования, если не прямо, то косвенно. Фактически **почти все расходы семьи** в годы формирования детей и молодежи необходимы для психического, интеллектуального и нравственного здоровья нового поколения. Каждое поколение, прошедшее через такой процесс капиталовложений в человека, несет в себе огромную **новую добавленную стоимость**, создаваемую в семьях и реализуемую в будущих заработках этих людей, способных к сложному или творческому производственному труду.

И все же главным в развитии молодежи остается выработка навыков потребления знаний и сокровищ мировой культуры. Поэтому всю эту функцию денег точнее назвать не накоплением, а "**потреблением сокровищ**". Это становится особенно очевидно, когда ее действие насильственно обрывается. В российских условиях трудно спорить, что обязательная послешкольная армейская служба в значительной мере разрушает итоги развития личности и подготовки сложной и научно-творческой рабочей силы, приучая молодежь к состоянию подчинения. Огромные затраты и инвестиции семей в творческие способности нового поколения в значительной мере обесцениваются, уничтожая новую добавленную стоимость.

В этой функции деньги также содействуют **сущностным процессам** нуклеарной семьи. Чувство огромной значимости и полезности своего труда неизбежно возникает на каком-то этапе развития семьи, затем созревает понимание честно выполненного долга и удовлетворение осуществлением своего призвания. В Библии эта беззащитность "собственных нужд" сильного перед нуждами слабого существа названа "водой жизни" и прославляется как блаженство омывших одежду свою в крови Агнца: "они будут иметь власть над древом жизни". Сознание правильно прожитой жизни образует самый мощный внутренний стержень благородной, ответственной личности, которая, впитав это отношение к жизни в семье, переносит затем его на все остальные сферы деятельности. Изучая психику такого человека, Э. Фромм применил термин "продуктивная личность", подчеркивая ее психологическую устойчивость и здоровье даже в стрессовых ситуациях.

Рассмотренные здесь психологические механизмы работали задолго до XX века, до универсализации механизма денежной формы спроса. Так, уже за многие века до этого японская мораль не стремилась "переделать" человека, поскольку его чувство достоинства и благожелательность, справедливость и доброта, стремление к чистоте, уважение к старшим и другие черты закладывались уже в авторитарных семьях. Социальные деньги в функции накопления сокровищ выполняют эту роль в гораздо более сложной, созданной ими же ситуации огромного давления новых потребностей, мощного приоритета материальных и престижных благ в сознании людей. Неизбежный период "упоения" вещами, услугами, нарушения многих прежних норм общества создали очень опасную ситуацию для формирования духовного мира молодежи. В нуклеарной семье XX века **рациональная** "власть денег" в итоге оказалась во многом противостоящей власти вещей и дурных желаний.

Заемное средство и "размножение" социальных денег

В этой функции деньги связывают вместе будущие доходы семьи и ее текущие потребности. Под будущие доходы сегодня берутся займы, обеспечивая немедленное приобретение дома, товаров и услуг длительного пользования, покрытие ряда текущих расходов. Величина будущих доходов капитализируется (т.е. приравнивается к

стр. 25

сумме денег, которая, будучи сегодня положена в банк, обеспечит поступления, равные потоку будущих доходов). Часть этих средств семья получает в кредит. Тем самым создается как бы **система предоплаты** будущих трудов человека.

Этот ресурс различен у отдельных людей в зависимости от их подготовки к будущей деятельности, от "работы" предыдущей функции денег (средство накопления сокровищ). В результате сложная, а тем более научно-техническая рабочая сила с перспективами высоких и устойчивых заработков получает иной доступ к кредитам: они предвосхищают предстоящую реализацию трансформационных издержек и новой добавленной стоимости на условиях передачи части последней финансовой организации, предоставляющей кредит.

Если функция накопления сокровищ связывает современное состояние человека и его семьи с его **прошлой** деятельностью, то заемные средства - с его **будущей** деятельностью, будущими доходами. Каждый сегодняшний момент

оказывается связующим моментом взаимодействия обеих функций. Движение денег в них превращает **семейный бюджет** в нечто, похожее на **баланс корпорации**. С одной стороны, пассивы - долги банкам или дилерам за приобретенные товары со взносами погашения и с процентом за кредиты. С другой стороны, активы - накопленные семьей депозиты в банках, пенсионные, страховые и иные полисы, домашнее имущество, дающие известные доходы, и, главное, ежемесячные поступления заработной платы, пенсий или пособий, покрывающие стоимость потока приобретаемых товаров и проценты за полученный кредит. Капитал как бы переделывает бюджет семьи "по своему образу и подобию". Новая семья переделывает экономику, очеловечивает ее, создавая не только цивилизованный способ потребления, но и цивилизованный способ производства, качественно новые условия труда и жизнедеятельности. Потребительский и ипотечный кредиты "размораживают" важнейшие потребности семьи, **позволяя удовлетворять их уже сегодня**, создают цивилизованные условия существования семей и усвоения культуры новыми поколениями. Тем самым фундаментально облегчаются условия социального развития человека.

Совсем нетрудно оценить значение всего этого (удобное жилье, индивидуальный транспорт, бытовая техника и т.д.) для формирования территориально мобильного, технически грамотного, активного и физически развитого работника. Человек, не способный действовать таким образом, получил у нас обидное прозвище "совка" со стороны людей, не осознающих, что без денег в определенной функции "с неба" эти качества не падают. Труднее воспринимается значение рассматриваемой функции денег для формирования важнейших **ценностных** ориентиров, моральных устоев и характеристик личности как члена общества, субъекта правовых и духовных отношений.

Функция денег как заемного средства - главная для формирования **семейной собственности**, обеспечивающей процессы внутрисемейного потребления и развития новых поколений свободных людей. Семейная собственность - прежде всего, собственность коллективной личности, служащая (в идеале) в первую очередь интересам самого "слабого" члена коллектива. Но вместе с тем это обособленная "индивидуализированная" собственность. Данное обстоятельство и отделяет собственность одной семьи от другой и объединяет семьи общностью целей в "соседские общины", коллективно заботящиеся о школах, борьбе с преступностью, благоустройстве и т.д.

Для новых поколений семейная собственность стала главным фактором, содействующим выработке нравственного **чувства уважения к чужой собственности**. Щемящее чувство нарушения прав собственности своей семьи обычно перекрывает дорогу подобным действиям в отношении чужой собственности. Многократные "испытания" этого уважения в различных ситуациях - эффективный путь формирования **чувства внутреннего достоинства человека**, его веры в себя и в других людей. Для старшего поколения формирование и функционирование семейной собственности означает добровольное взятие на себя долговых обязательств, принятие ответственных

стр. 26

решений, требующих на многие годы вперед жесткого соблюдения сроков платежей, серьезного отношения к своим служебным обязанностям, к прочности семейных отношений.

Безответственный, бесхарактерный и неуверенный в себе человек боится "влезать в долги". Любящий и ответственный относится к ним как к естественным и необходимым, подчиняя связанным с этим обязательствам свои поступки на многие годы. Но это уже не просто акт воли, а проявление укрепления **характера человека**, его способности систематически подчинять свои шаги определенным принципам, целям и социальным интересам. Возникает **массовый субъект местного самоуправления**.

Жизненную важность для каждой семьи, вовлеченной в столь сложные экономические отношения, приобретает проблема безусловного соблюдения прав человека (в частности в экономической сфере), **правовая культура** и гарантия надежной судебной защиты. Это становится возможно, поскольку граждане **теперь противостоит произволу не в одиночку**. Юристы и средства мощных банков и страховых фондов естественно оказались на стороне своих клиентов и должников.

Широкое развитие кредита и массовое формирование пригородных поселков из семей с собственными домами, участками, машинами означает не только резкое ускорение процесса формирования средних слоев. Происходит расширение круга людей **спсихологией земельных собственников**, заботящихся о ценности своих земельных участков (и расположенного на них имущества). Факты загрязнения среды и уничтожения земель уже не оставляют безразличным избирателя и гражданина. Забота о благоустройстве и защите местной природы неизбежно приводит к активной позиции в соответствующих общенациональных и международных делах.

Накопление в семьях долговых обязательств кардинально меняет отношение людей к своему здоровью, содействует пониманию **здоровья как основы богатства семьи и человека**, как главной гарантии реализации сил и средств, вложенных в свою подготовку, гарантии возможности получения и погашения необходимых кредитов. Поэтому так резко повышается оплата труда хорошего врача, развивается сфера качественного здравоохранения, становятся модными массовый спорт, разные виды здорового отдыха. "Дорогой человек", в которого вложена "прорва" забот и средств и которому еще предстоит ежемесячно погашать большую задолженность, не может позволить себе варварское отношение к здоровью. Курение, бездумная выпивка, дурные развлечения тоже "выходят из моды" и получают прописку в развивающихся странах, в маргинальных слоях общества. Возникают контуры **здорового образа жизни**, возрастает ее продолжительность.

Наконец, главное, эта функция денег кардинально меняет жизненные возможности, **положение и самооценку женщины**, существенно расширяя пространство ее саморазвития. Эпопея совместной покупки первого дома и освоения сложных условий его оплаты, работа со многими бытовыми приборами, самостоятельный контроль за учебой и жизнью детей, сложные социальные контакты в общине и, наконец, освоение всей системы "балансового" ведения домашних хозяйств и ежедневного принятия сложных решений - все это превращает женщину в уверенного в себе человека, знающего цену и себе, и своему огромному ежедневному труду.

Все (или почти все) экономические отношения семей приобретают кредитные формы, и сами деньги из якобы "живых денег" превращаются в действительно живые, а затем и в электронные кредитные карточки банков. В современной рыночной экономике эта функция денег становится доминирующей: **все покупается и продается в кредит**, семья оплачивает сегодняшние нужды доходами 2002-2010 годов. В административной же экономике в результате практического отсутствия кредита многое оказывается доступным ближе к пенсии, когда активная жизнь родителей почти прожита, а дети сформировались в нужде и в условиях всевозможных ограничений. Развитие человека задерживалось этим почти на поколение.

стр. 27

Деньги как средство накопления и как заемное средство совместно формируют **третью черту** социально развитой личности - стремление и умение воплощать свои жизненные интересы не за счет законных интересов и прав других людей. Ведь бесплатное получение квартиры, сложного медицинского обслуживания, курортного отдыха и лечения, дорогостоящего места в университете, фактически бесплатного метро, бесплатность высокопрофессиональных услуг и т.д. становятся возможными за счет огромной жилищной нужды других семей, недоступности для них качественной

медицины и санатория, отсутствия дорог и автосервиса, недоступности хороших школ и мест в вузах, низкой оплаты труда специалистов и т.д. Кроме того, постоянное и привычное бесплатное получение благ деформирует цивилизованную иерархию ценностей у населения. Современная российская реформа во многом восстанавливает ее, но восстанавливает ценой многих бедствий, осквернения душ, действий и самоуважения многих людей.

Орудие интернационализации потребностей и равенства людей

Преобразующая роль социальных денег в функции мировых денег, безусловно, заслуживает более подробного рассмотрения. Здесь же отмечу лишь три ее проявления. Во-первых, это **интернационализация новых потребностей**. Интернационализация спроса на узловые товары всего комплекса этих потребностей превращает такие товары в мощное орудие конкуренции, легко "пробивающее" любые границы и захватывающие внутренние рынки. Экспорт "горячих товаров" (например автомобилей или электроники) дает огромные экономические преимущества странам, освоившим их выпуск на современном уровне.

Во-вторых, это **выработка доверия между государствами**. Сама система мирового рынка и ее основа (гигантское расширение кредита населению и задолженности банков, построенные на доверии, вырабатываемом развитием семей) крайне уязвима при серьезных международных потрясениях. Это стимулирует меры укрепления международного права и усиление интеграционных процессов. Там, где социальные функции денег наиболее развиты, образуются гигантские международные общие рынки (Западная Европа, Северная Америка). Там, где данные функции проявились еще недостаточно, сохраняются очаги межнациональных и религиозных конфликтов (Ольстер, Ближний Восток, бывшая Югославия и т.д.), попытки решать свои проблемы за счет прав других людей.

В-третьих, это формирование **интернационального равенства людей**, обладающих деньгами. Деньги и раньше, как никакие законы, стирали различия цвета кожи, языков и наречий, религий и национальностей у покупателей и клиентов. Теперь в странах, где они развиты, создаются сходные условия быта населения и жизнедеятельности городов, облегчается миграция и взаимопонимание людей.

Однако наибольшее значение функция мировых денег приобрела в "работе" новых, **электронных (информационных) денег**, которые отличаются от социальных так же кардинально, как последние от промышленных и административных.

Энергия развития и преобразования общества

Развитие социальных денег крайне важно для создания рыночной экономики, поскольку они **меняют "главный маршрут"** движения огромных денежных масс. Это пока не осмыслено. В обществе, где социальные деньги не развиты (например в современной России), основная масса денег движется внутри треугольника: **государство - > -" производители -> банки -> государство**. То, что при этом выплачивается семьям, оказывается вторичным, лишь отвлекающим деньги от основного движения. Административные капиталы и структуры все еще подчиняют себе конечного потребителя, воюют против чеков как неплатежей, принуждающих их работать на население.

стр. 28

Вместо превращения будущих долгов населения и банков в **социальный капитал** и прибыльную продукцию отраслей массового производства и услуг предлагается превращение **долгов государства** (путем распродажи за бесценок его лучших предприятий) в связанный с ним иностранный промышленный капитал. Бремя национальных долгов это не уменьшит, так как потеря ликвидности и риск должны быть компенсированы уж очень большими барышами. Напротив, чем масштабнее социальный капитал, тем больше семья перемещается в центр денежных потоков, **разрывая**

"переплетение" промышленных и банковских гигантов друг с другом и государством. В этом случае производителю, чтобы заработать, нужно получить не "бесплатные деньги" от "заботливого" государства или кредит от "своего" банка, а реализовать качественный товар гражданину и его семье.

Сравните эти две структуры денежных потоков. Если в первой системе движения семья занимает место бедного родственника и финансируется "по остаточному принципу", остатками со "стола" государства, корпораций и банков, то во второй системе она уже:

- главный налогоплательщик и получатель средств из бюджета;
- главная статья расходов на производстве, главный потребитель товаров корпораций и главный инвестор;
- главный собственник общественных фондов и получатель их средств;
- главный источник новой добавленной стоимости, развития и укрепления всей экономики;
- главный собственник депозитов банков и получатель массового кредита, создающего новые, **"работающие" деньги.**

Анализ функций производственных денег еще в XIX веке показал, что они представляют собой огромный сгусток экономической энергии, движение которой определяет динамику промышленной деятельности общества. Анализ функций социальных денег XX века показывает, что они являются сгустком огромной социальной и психологической энергии, до предела активизируя и шаг за шагом цивилизуя, одухотворяя деятельность людей, развивая их сущностью силы. Конечно, и сегодня это содействие свободной самодеятельности, цивилизующей быт и одухотворяющей человека, в самых сложных сочетаниях переплетается с процессами отчуждения и бедствий человека, особенно в наименее экономически развитых странах, где и сегодня проживает большинство людей.

Принципиально новые возможности принесла новая ступень развития денег - **электронные деньги и информационный капитал.** Связь с ним (покупка его интеллектуальной продукции, ее материальное воплощение и продажа на мировых рынках), как показывает опыт КНР, открывает новые перспективы развития экономики и человека в самых трудных условиях. Но это - тема отдельной статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Брук И. С. Население мира. М., 1981.

Васильчук Ю. А. "Дорогой человек" эпохи НТР // Мировая экономика и международные отношения. 1991. N 11.

Васильчук Ю. А. Постиндустриальная экономика и развитие человека // Мировая экономика и международные отношения. 1997. N 9, 10.

Васильчук Ю. А. Семья как экономическая "клеточка" производства спроса // Соревнование двух систем. М., 1990.

Васильчук Ю. А. Социальное развитие человека в XX веке // Общественные науки и современность. 2001. N 1.

Васильчук Ю. А. Социальные функции денег // Мировая экономика и международные отношения. 1995. N 2.

Васильчук Ю. А. Теории трансформации экономики и общества // История экономических учений. М., 1998.

стр. 29

Васильчук Ю. А. Трансформация потребностей - развитие личности и общества // Полис. 1994. N 5.

Васильчук Ю. А. Эпоха НТР: конвейерная революция и государство // Полис. 1996. N 3.

- Васильчук Ю. А. Эпоха НТР: новые основы массового производства и общество // Полис. 1996. N 2.
- Гордон Л. А., Клопов Э. В. Потери и приобретения в России девяностых. М., 2000.
- Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. М., 1998.
- Иноземцев В. Л. Расколота цивилизация. М., 1999.
- Козловский А. А. Потребительский кредит в США. М., 1968.
- Нострадамус М. Центурия I, катрен 58 // Бекль М. Нострадамус. М., 1995.
- Путин В. В. Не будет ни революций, ни контрреволюций. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. 2001. 4 апреля.
- Руис Х. Книга благой любви. Л., 1991.
- Самохвалова В. И. Человек и судьбы мира. М., 2000.
- Сталин И. В. Экономические проблемы социализма в СССР. М., 1952. Стратегия развития государства до 2010 года // Коммерсантъ. 2001. 5 марта.
- Трахтенберг И. А. Денежное обращение и кредит при капитализме. М., 1962.
- Урманов И. И. Синергетические связи как новая модель организации производства // Мировая экономика и международные отношения. 2000. N 3.
- Цивилизационный процесс и социальные итоги развития США. М., 1993.
- Drucker P. F. The Unseen Revolution. London, 1976.
- Gelbraith J. K. Money. Whence it Came, Where it Went. New York, 1975.
- Gershuny J. Social Innovation and Division of Labour. Oxford, 1983.
- (с) Ю. Васильчук, 2001
стр. 30

Зарубина Н.Н. Трансформация рациональности в глобализирующемся мире: влияние денег¹⁴

Аннотация. Рассматривается влияние денег на развитие рациональности в новое время и в современном обществе. Опираясь на методологию и выводы М. Вебера и Г. Зиммеля, автор показывает, что деньги служили важнейшим фактором и одновременно итогом рационализации рыночного хозяйства, хотя и порождали, и воспроизводили иррациональность. Прослеживаются особенности развития формальной рациональности в современном обществе, показаны ее новые противоречия. Исследуется влияние виртуальных денег глобальной экономики финансов на трансформации рациональности. Виртуальные "семиотические деньги" становятся фактором гибкости и подвижности мирового хозяйства, причем принципы классической формальной рациональности оказываются препятствием для мобильности и эффективности виртуального капитала.

Ключевые слова: деньги * глобальная виртуальная экономика финансов * рациональность * рационализация * иррациональность

Рациональность и рационализация рассматриваются как базовые характеристики общества модерна, история которого охватывает XVIII - большую часть XX веков, а к важнейшим чертам относятся рациональное познание, рациональная организация хозяйства, рациональное планирование поведения и всей жизни. Соответственно, рациональность противопоставлялась традиционности как важнейшее завоевание прогресса и мыслилась как его основной вектор. В то же время, критики общества модерна порицали рациональность как один из основных его пороков и антитезу нравственности, чести, порядочности, душевности и прочих "универсальных" человеческих качеств, "утраченных" из-за рационализации. Развитие рациональности и ее

¹⁴ Зарубина Н.Н. Трансформация рациональности в глобализирующемся мире: влияние денег / Н.Н. Зарубина // Социологические исследования, 2009. №4. С. 38-48.

противоречивые социальные и культурные последствия трактовались многими исследователями, в числе которых, прежде всего, М. Вебер, Г. Зиммель и многие другие, *в тесной связи с развитием денег*, денежной экономики и их особенностей.

В то же время, именно в связи с деньгами, и особенно в финансовом поведении всегда устойчиво воспроизводятся различные формы иррациональных, аффективных, логически необъяснимых действий. Именно деньги провоцируют азарт, страсти, необ-

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ (грант N 07 - 06 - 00186).

ЗАРУБИНА Наталья Николаевна - доктор философских наук, профессор кафедры социологии МГИМО (У) МИД РФ (E-mail: sociol@mgimo.ru).

стр. 38

думанные решения и противоправные деяния, и последовательная рационализация экономики не способствует их минимизации. В современном обществе деньги провоцируют, на наш взгляд, даже рост иррациональности по сравнению с формальной рациональностью индустриального общества. Это не только эпидемии массовых азартных финансовых игр, время от времени охватывающие общества, но и противоречия, иррациональность в социальной и культурной сферах, порождаемые виртуальным характером глобальной экономики финансов.

Влияние денег на процесс рационализации: становление рыночной экономики и общества модерна

М. Вебер определяет рациональность как "логическую или телеологическую последовательность какой-либо интеллектуально-теоретической или практически-этической позиции" [1, с. 308]. Историю хозяйства немецкий социолог рассматривает как процесс рационализации, ведущую роль в котором играют деньги и ставший возможным благодаря их развитию бухгалтерский учет: "Современный хозяйственный строй именно рационализирован в высокой степени благодаря влиянию бухгалтерии; и в известном смысле и в известных границах вся история хозяйства есть история ныне достигнувшего победы экономического *рационализма*, основанного на вычислении и расчете" [2, с. 21].

Развитие денег М. Вебер связывал с *формальной рационализацией* хозяйственной жизни общества, поскольку они приносят в экономику абстрактные правила и принципы расчета и обращения. В основе веберовского понимания механизма рационализации лежит представление об *удвоении мира*, нахождении за его пределами трансцендентных точек отсчета и специфического угла зрения, с позиций которого оценивается и систематизируется реальность [3, с. 760 - 761; 4, с. 242 - 243; 5, с. 13]. Рационализация, таким образом, представляет собой выход за пределы конкретных практик и соотнесение их со смыслами и принципами, находящимися вне них, и потому позволяющими их упорядочить и оценить. В области хозяйства денежная рационализация позволила экономическим акторам преодолеть эмпирическую данность конкретных операций и процессов и перейти на уровень обобщенного обмена, оценки рынка в синхронных и будущих перспективах. М. Вебер обратил внимание на то, что именно развитие денег позволило как предпринимателям, так и домохозяйствам осуществлять сложные опосредованные обмены и ориентироваться на рынок в целом, а не на ближние связи и одномоментные интересы: "Эмансипация хозяйственной деятельности от положения данной минуты, благодаря которой можно спекулировать по поводу будущего положения рынка, также стала возможна только благодаря оценке шансов обмена обеими сторонами на деньги (на денежный счет). ...Только эта функция денег делает возможным для хозяйства, ожидающего дохода, ориентироваться исключительно на шансы рынка, а для "домашнего хозяйства" заранее наметать свой "хозяйственный план" расходования имеющихся в его распоряжении денежных сумм, руководствуясь "предельной полезностью" этих сумм" [2, с. 12].

Правда, ценой такой рационализации становится, как показал К. Маркс, товарно-денежный фетишизм и отчуждение, когда социальные отношения и даже реальные хозяйственные и потребительские взаимодействия людей предстают как отношения вещей и движения денежных потоков [6, с. 294 - 297]. Однако именно это удвоение мира позволяет достигать наиболее полной и последовательной рационализации всех сфер социальной жизни, подчинения ее единой логике - денежного обращения. За пределами реального мира, параллельно ему выстраивается универсум стоимостей, выраженных в деньгах, согласно логике которого индивиды в рыночном обществе оценивают и иерархически выстраивают рациональную картину мира. При этом логика денежной стоимости не зависит от реальной логики вещей и отношений. Г. Зим-
стр. 39

мель особо подчеркивает, что ценность определяется не свойствами предмета самого по себе, а его координатами в системе, задаваемой стремлениями людей [7, с. 346]. Объективируясь в деньгах, эта система служит отправной логикой рационализации реальности: "мы живем в мире стоимостей, которые выстраивают содержание действительности, следуя автономному от нее порядку" [8, с. 60].

Лежащее в основе процесса рационализации удвоение мира приводит к тому, что возникает напряжение и противоречие между рациональной логикой и конкретной данностью реального мира. В случае с деньгами это противоречие проявляется в том, что деньги из абстракции обмена становятся самостоятельной ценностью, подменяющей собой реальные ценности, универсальной целью, к которой стремятся прежде всех других реальных целей. Деньги обладают свойством "сводить все другие материальные и интеллектуальные цели к самим себе, а все шкалы стоимости - к шкале финансовой стоимости" [9, с. 411]. Происходит обесценивание мира реального с его специфическими законами, свойствами и качествами перед миром денег как носителей универсальной и абсолютной ценности.

Так и происходит реальное "расколдование мира" (М. Вебер), когда любая цель и любой мотив лишается своего собственного обаяния, а за любым действием, любым объектом или событием видится лишь их формальное, количественное выражение. "Расколдовывая" мир, деньги не только заменяют страсти и эмоции расчетом, но и лишают смысла все то, что не поддается расчету и формальному выражению: любовь, честь, нравственность, красоту и т.д. Ю. Хабермас считает деньги одним из основных средств, при помощи которого собственно социальные и культурные формы взаимодействия вытесняются инструментальной, технической рациональностью системы, происходит "колонизация" жизненного мира [10, р. 327].

Исследователи, в первую очередь М. Вебер, Г. Зиммель, С. Московичи, отмечали, что деньги формируют особый стиль мышления, благодаря универсализации которого культура рыночного общества в целом приобретает специфические черты. Дело в том, что формальная рационализация, связанная с деньгами, предполагает перенесение на все типы отношений к реальности тех процедур, которые применимы к денежному обращению, прежде всего, *калькуляции*. Калькуляция, количественные вычисления сводят качественные отношения реальных индивидов и вещей к чистым формам, выражением которых и становятся деньги. Г. Зиммель обратил внимание на то обстоятельство, что в Новое время развитие товарно-денежных отношений и монетарной экономики шло параллельно становлению естественных и социальных наук в их современном виде. При этом калькуляция стала моделью объективного и точного знания: "Познавательный идеал это понимание мира как огромной математической задачи, понимание событий и качественных отличий вещей как системы чисел" [8, с. 444]. М. Вебер в своих исследованиях рационализации также проводил параллель между развитием денежных расчетов и точных наук: "В настоящее время его [западного капитализма - Н. З.] рациональность в большой мере обусловлена *исчисляемостью* решающих технических

факторов, которые образуют основу точной калькуляции, а это, в сущности, означает, что такая рациональность зиждется на своеобразии западной науки, прежде всего естественных наук с их рациональным математическим обоснованием и точными экспериментальными методами" [11, с. 53 - 54].

С рационализацией связана маргинализация *иррациональных практик*, которой немало способствовало распространение денег и денежных обменов. Приблизительность и спонтанность, смешение целей и средств, объективных и субъективных факторов, рассудочных и эмоциональных решений постепенно устраняется из хозяйствования. Точный расчет целей и средств и последовательность наиболее эффективных шагов достижения желаемого результата вытесняют действие "наобум", с надеждой на удачу, счастливый случай, внезапное везение. М. Вебер отмечает, что рациональная пуританская этика с ее предельно аскетическим самоограничением в повседневном быту отрицает как жадность и страсть к наживе, так и иррациональные траты на

стр. 40

развлечения, не приемлет искусство, спорт, эротику и проч. именно из-за их иррациональности, отвлечения от цели духовного спасения и основного средства ее достижения - рационального образа жизни и производительного хозяйствования [11, с. 198- 200; 1, с. 325 - 335].

К. Маркс также обращал внимание на то обстоятельство, что капиталистическое предпринимательство, ориентированное на рост работающего денежного капитала, не допускает никаких социальных, культурных, эротических и проч. практик, отвлекающих от главной цели, то есть иррациональных по отношению к ней. И поэтому денежная собственность в форме капитала, требующая рационального к себе отношения, становится важнейшим фактором отчуждения личности от общества, культуры и от других людей [6, с. 275 - 276].

Таким образом, деньги и развитие денежного хозяйства являются одними из факторов уникальной *сквозной* рационализации западного общества, особое значение которой М. Вебер видел в том, что она подчиняет единой логике и единым смыслам не отдельные сферы жизни общества, а все сразу¹. Однако именно здесь мы подходим к важнейшим свойствам рационализации, на которые обращали внимание все ее исследователи - *множественности ее форм и способности переходить в свою противоположность, в иррациональность*.

Противоречивость типов рациональности ярче всего проявляется в конфликте формальной и материальной (субстантивной, ценностной) рациональности. То, что соответствует соображениям денежного расчета, нередко противоречит нормам морали, принципам гуманности, солидарности, красоты, духовным ценностям и т.д. Причинами конфликта типов рациональности становятся этические ограничения в ведении бизнеса, во взаимоотношении бизнеса и общества, проблемы социальной защиты малоимущих, поддержания институтов культуры, образования и всех прочих, не связанных с извлечением денежной прибыли. Таким образом, денежная рационализация не только является импульсом развития хозяйства, но и привносит в него источник постоянного напряжения и конфликтов: "Ныне хозяйство, поскольку оно строится как хозяйство для прибыли (доходное), в принципе экономически автономно, основано только на хозяйственных точках зрения и в высокой степени расчетливо, рационально. Но постоянно в такую формальную рациональность вторгаются мощные материальные иррациональности, создаваемые прежде всего разделением дохода, которое между прочим приводит к распределению благ, материально иррациональному (если его рассматривать с точки зрения, например, материально "наилучшего возможного обеспечения благ"), далее, благодаря домашне-хозяйственным интересам, природа которых, с точки зрения доходного предприятия, остается иррациональной" [2, с. 21 - 22].

Особо стоит отметить спекулятивно-финансовый капитал, представленный банками, кредитными, страховыми компаниями и прочими предприятиями, ориентированными на извлечение прибылей из денежного обращения. Его строгая рациональность представляет собой денежный расчет в чистом виде и нередко вступает в противоречия с интересами реальных хозяйственных акторов, предпринимателей и домохозяев.

Кроме того, формальная рационализация на основе принципов денежного обращения практически никогда не изживает все формы иррациональной деятельности в масштабах общества в целом. Хотя М. Вебер и отмечает, что современный капитализм возможен только там, где иррациональная страсть к денежной наживе начинает подчиняться "рациональному обузданию" [11, с. 48], реально людям повсеместно присуще стремление обрести деньги *любыми* способами, в том числе не просто иррациональными, но и безнравственными и преступными. Веберовское разделение рационального и авантюристического предпринимательства возможно лишь на уровне по-

¹ Рассуждения М. Вебера о значимости сквозной рационализации для становления капиталистического общества содержатся в "Хозяйственной этике мировых религий", а также в работе "Теория ступеней и направлений религиозного неприятия мира".

стр. 41

строения идеально-типических конструкций. Реальный капитализм во все периоды своей истории включал и включает иррациональные авантюристические элементы в большем или меньшем объеме. И здесь необходимо учитывать не только спонтанные, преступные и т.п. способы наживы, не предполагающие затем предпринимательского использования денег, но и не исследуемый М. Вебером в его идеально-типических конструкциях, но обязательно присутствующий в любом предпринимательстве не поддающийся рациональному объяснению фактор таланта, интуиции, страсти, предрассудков и т.д. Характерны описанное социологами присущее финансовым трейдерам восприятие рынка как "высшего существа" [12, с. 453], а также их неспособность рационально объяснить мотивы принятия тех или иных решений [13, с. 437; 14, с. 249]. Кроме того, никогда не было изжито и так же, как и в древности, культивируется ныне иррациональное мистическое и магическое отношение к деньгам, например, специальные магические обряды по их привлечению ("открытие денежных потоков" и т.п.) [15].

Динамика иррационального сочетания рациональности и иррациональности проявляется в финансовом поведении населения, в особенности массовом. Как показали российские исследователи, увлечения финансовыми пирамидами в начале 90-х годов прошлого века продемонстрировали, что изначально рациональные установки в отношении инвестирования переходят в эмоциональную увлеченность, эйфорию или панику, стремление поступать вопреки "голосу разума" и собственным рациональным планам. В таких случаях финансовым поведением управляет уже не столько рациональный расчет, сколько вовлеченность в коллективные действия и коллективные представления [16; 17].

Подводя итог анализа связи денег с развитием рациональности в обществе модерна, следует отметить ее *противоречивость*. С одной стороны, деньги, как это констатировали М. Вебер, Г. Зиммель и другие, прямо способствуют не только рационализации экономики, но и сквозной рационализации всей культуры и социальных отношений в целом. С другой стороны, деньги *сами порождают и воспроизводят иррациональность* не только в форме противоречий между разными типами рационализации, прежде всего материальной и формальной, но и в традиционных формах авантюризма, страсти, спонтанности и т.д. Эта противоречивая связь рациональности и денег проявилась в обществе модерна и приобретает новые формы в современных условиях глобализации, "высокой модернити" (Э. Гидденс) и постмодерна.

Новые виды формальной рациональности

Одним из наиболее последовательных и ярких отражений всей культуры модерна с ее видением человека как рационально мотивированного индивида, поддающегося рациональным способам социальной организации, является фордизм. Он сложился в самом начале XX в., как инженерно-экономическая парадигма организации и управления конвейерным производством, однако его основные идеи и установки распространились и на другие сферы жизни общества. В контексте фордизма рациональный расчет должен лежать как в основе действий менеджеров и предпринимателей, так и работников и простых обывателей-домохозяев; апелляция к этому расчету предстает как базовый механизм их взаимодействия. Причем расчет ориентирован именно на деньги как основное отражение и форму восприятия и оценки рынка, способ ориентации на нем. В фордизме, таким образом, формальная рациональность рынка была доведена до уровня формальной рационализации реального производства и действий его участников. Здесь получили наиболее последовательное выражение такие порожденные развитием денег и денежного хозяйства культурные тенденции, как универсальная калькуляция, методичность, выстраивание долгосрочных планов и расчет перспектив на будущее, основанный на представлениях об устойчивых причинно-следственных связях между решениями, действиями и их последствиями.

стр. 42

Именно благодаря соответствию основных принципов фордизма базовым характеристикам модерна эту парадигму по праву можно считать вершиной культуры индустриального общества. Характерно, что в СССР в период индустриализации, представлявшей собой попытку построить индустриальное общество вне культуры модернистского общества, активно пытались заимствовать и внедрять фордистские принципы организации производства, принимая их за чисто технологические [18]. Однако эти попытки не увенчались ожидаемым успехом, поскольку организация на основе рациональности и универсального расчета на производстве невозможна без столь же рационального расчета его участников, который может быть ориентирован исключительно на деньги как универсальную форму калькуляции, а отнюдь не на "большую идею". Формальная рациональность фордизма вступила в противоречие с материальной рациональностью социалистической индустриализации.

В современном обществе фордизм продолжает сохранять свою значимость в организации крупных конвейерных производств, однако его формальная рациональность претерпела изменения. Одним из наиболее известных современных видов формальной рациональности стала *макдональдизация*, парадигма которой сформулирована и проанализирована в работах американского социолога Дж. Ритцера. В форме макдональдизированных практик, проникших в большинство социально значимых сфер деятельности, формальная рациональность распространяется по всему миру и становится атрибутом глобализации и одним из ее основных движущих механизмов.

Основные принципы макдональдизации, выявленные Дж. Ритцером, - эффективность, калькулируемость, предсказуемость и технический контроль [19, р. 12 - 15], становятся методикой не только организационных и производственных практик в сфере услуг. Финансовые практики на массовом уровне также макдональдизируются: средний вкладчик банка пользуется предлагаемым ему стандартным пакетом услуг, полагается на добросовестность банка в выполнении предусмотренных договором обязательств, редко пытается самостоятельно что-либо контролировать, а тем более изменять. Использование безналичных расчетов в большинстве бытовых повседневных платежей и сокращение использования наличных денег во многих странах является и предпосылкой макдональдизации финансовой сферы, и фактором ее дальнейшего развития. Как подчеркивает Дж. Ритцер, это касается и кредитования, в первую очередь потребительского, в массе своей осуществляемого также не в индивидуальном, а именно в

стандартизированном порядке, предполагающем все признаки макдональдизации [19, р. 48 - 49].

Макдональдизация распространяется и на социальные взаимодействия, на отношения между людьми, становящиеся все более стандартизированными, упрощенными, ориентированными на эффективное достижение запланированного (просчитанного) результата и обеспеченными различными формальными методами контроля (договоры, брачные контракты, доверенности и т.д.). Таким образом, специфика макдональдизации как новейшей формы рациональности состоит в том, что она *вносит элементы формальной рациональности в те сферы, которые ранее именно такой рационализации не подвергались*.

Макдональдизация, основывающаяся на универсализации калькуляции, способствует усилению получившего распространение в эпоху модерна принципа исчислимости как основы отношения человека к миру, включая познание и выработку жизненных стратегий. Дж. Ритцер показывает, что с распространением макдональдизации количественные оценки начинают повсеместно преобладать над качественными: предметы оцениваются по размерам, производства - по ассортименту, труд - по количеству продукта на единицу времени и т.д. [19, р. 64; 77 - 78]. Универсализация калькуляции способствует усилению влияния денег, денежного исчисления и денежных оценок на рациональность.

Однако макдональдизация, как любая форма рационализации, является продуктом социокультурного развития, для нее необходимы соответствующие социально-культурные предпосылки, и при их отсутствии акторы оказываются не готовы к специфичности. 43

ческим принципам макдональдизированных практик. Привыкшие к действиям по типам практической или ценностной рациональности индивиды ожидают от них иных результатов, не умеют правильно пользоваться их преимуществами и соблюдать необходимые условия. Так, развитие массового потребительского кредитования в России столкнулось с проблемой неготовности населения: заемщики не читают внимательно текст договора и не вникают в суть условий, а затем оказываются не в состоянии эти условия выполнить и попадают в крайне затруднительные ситуации. Представляется, что здесь речь должна идти не просто о массовой юридической неграмотности. Эта неграмотность объясняется отсутствием культуры формального подхода к окружающему, в первую очередь к собственным отношениям с социальными институтами и другими людьми. Действия, ориентированные на практическую рациональность повседневного прагматизма и инструментализма, оказываются иррациональными в контексте формальной рациональности макдональдизации.

Особое значение приобретает уже упомянутое нами преобладание безличных денег и расчетов над наличными. В этой форме деньги окончательно утрачивают материальную, вещную ипостась (купюры, монеты) и предстают в своем подлинном существе - как условные абстрактные величины, выражаемые лишь цифрами. Суть повседневных денежных трат остается прежней, но не подготовленному к формально-рациональному восприятию мира и своих взаимодействий с ним индивиду оказывается труднее адекватно управлять деньгами. Известно, что деньги с пластиковой карточки тратятся быстрее, чем наличные [20, с. 8]. Объяснить это можно тем, что актор лишен возможности наглядно представить себе изменение абстрактных количеств как движение реальных объектов ("кошелек пустеет"), а также прибегнуть к их социальной интерпретации с помощью практичных традиционных способов, описанных В. Зелизер - отложить, припрятать, разложить в разные места и т.п. [21]. Рациональное управление безличными деньгами требует знания большого количества правил и условий, их постоянного отслеживания и умения адекватно и своевременно реагировать на их изменения. А все эти навыки повседневной формальной рациональности в условиях

повсеместной и массовой макдональдизации требуют не столько какой-то специальной подготовки и специальных знаний и навыков, сколько заложенных в культуре норм и стереотипов действий по принципам формальной рациональности.

Исследователь макдональдизации Дж. Ритцер раскрыл и ее переход в иррациональность, проявляющуюся в отчуждении человеческого разума и приводящую к исключению творческой и личностной активности индивида из его деятельности [19, р. 124; 136 - 139]. Владелец кредитной карты уже не ищет наиболее рациональные в данный момент способы использования своих денег, а лишь следует тем условиям, которые ему предлагает банк. Как отмечает С. А. Кравченко, в результате макдональдизации повышается *средний* уровень рациональности - эффективности, предсказуемости, квалифицированности действий, но эти практики неизменно дегуманизируют социальные отношения [22, с. 111]. Эта рациональность оказывается внешней по отношению к решениям и действиям самого индивида, навязанной ему, а не свободно выбранной поведенческой стратегией.

Влияние виртуальных денег на трансформацию рациональности

Макдональдизация является специфическим проявлением формальной рациональности в современных условиях, отличающихся даже от высокого индустриального модерна начала XX в., поэтому исследователи связывают ее как с модерном, так и с постмодерном и его особенностями [22, с. 112 - 113]. В контексте фрагментированной и индивидуализированной реальности глобального общества макдональдизация повседневной жизни придает ей устойчивость и предсказуемость на массовом уровне.

стр. 44

Особенности современного социокультурного развития определяются глобализацией, приведшей не просто к "концу другого" как результату всеобщей взаимосвязи, но - что особенно важно - к становлению нового уровня социальных взаимодействий, на котором утрачивают значение прежние локальные факторы. Этот уровень имеет собственные формы рациональности, определяемые его причастностью к глобальной экономике финансов и виртуальным деньгам, накладывающим специфический отпечаток на все культурные и социальные отношения. То, что не выходит на этот глобальный уровень и остается привязанным к локальным хозяйственным, социальным и культурным реалиям, подчиняется соответствующим принципам рациональности. Таким образом, можно согласиться с З. Бауманом, который считает, что "каждая социальная среда способствует собственному виду рациональности, вкладывает свой смысл в идею рациональной жизненной стратегии" [23, с. 117].

Специфика рациональности в современных условиях связана именно с социокультурными особенностями общества, которое называют "другим модерном" или постмодерном, подчеркивая не только его отличия от классического модерна, но и наличие принципиально новых качеств, нередко противоположных модернистским. Один из самых глубоких исследователей современности З. Бауман назвал ее "текучей"²; поскольку она, в отличие от классического "твердого" модерна, сопряжена с утратой однозначной детерминации и каузальности (что отражено в популярной среди постмодернистов концепции "смерти Автора"), отказывается от универсальной морали, линейного времени и единой пространственной перспективы. В таких условиях рациональность может быть не только множественной, переходящей в иррациональность, но и *включающей* в себя иррациональные элементы как качественно новые формы рациональности. И виртуальные деньги глобальной экономики финансов, среди прочих факторов, способствуют как плюрализации форм рациональности, так и нарастанию иррациональности в экономике и в других сферах социальной деятельности.

В условиях "текучей современности" и глобализации усиливается дезинтеграция социальных групп и структур, а также личностных идентичностей. Здесь, как

подчеркивает З. Бауман, начинают доминировать краткосрочные социальные взаимодействия по типу "кемпинга", где никто надолго не задерживается и никому ничем не обязан, а способность меняться и уходить от прошлого становится залогом успеха: ""Твердая" современность была эрой взаимных обязательств. "Жидкая" современность - это эпоха разъединения, неуловимости, легкого бегства и безнадежного преследования. В "жидкой" современности правят те, кто наиболее неуловим и свободен передвигаться без предупреждения" [23, с. 131]. Что же, как не виртуальные деньги, свободные мгновенно перемещаться в форме электронных импульсов, не связанные с реальной хозяйственной деятельностью, создают возможность для столь радикального освобождения от социальных связей и смен идентичностей?!

Означает ли это, что в условиях глобализации усиливается дисфункциональность денег относительно общества? Представляется, что речь должна идти скорее не о дисфункциональности, а о новой функциональности - становлении *качественно новых* социальных отношений. Ведь в XIX - начале XX веках критикам модерна также представлялась деструктивной и роль денег рынка, которые с современной точки зрения рассматриваются как деньги реальной экономики, соответствующие ее *реальному* состоянию.

В условиях глобализации деньги становятся фактором гибкости и подвижности мирового хозяйства в противоположность индустриальной фордистской парадигме. В этой связи весьма интересен пример биографии Билла Гейтса, приводимый З. Бауманом со ссылкой на Р. Сеннета. Социологи указывают на то обстоятельство, что если

² Помимо переведенной на русский язык "Текучей современности" (М., СПб: Питер, 2008), вышли в свет работы З. Баумана "Текучая жизнь" (Liquid Life. - Polity Press, 2005), а также "Текучая любовь".

стр. 45

для "классических" капиталистов индустриальной эры, таких, как Рокфеллер, главной целью был работающий капитал, воплощенный в материальных объектах - заводах, нефтяных вышках, машинах и т.д., то для Гейтса предпочтительнее "находиться в системе возможностей вместо того, чтобы парализовать себя на отдельной конкретной работе", не связывать себя обязательствами, воплощенными в устойчивых отношениях и имуществе [23, с. 135]. Наблюдателей поразила "бесстыдная, откровенная, даже хвастливая готовность Гейтса "уничтожить то, что он сделал, с учетом требований данного момента". Гейтс оказался игроком, который "процветает среди беспорядка". Он был достаточно предусмотрительным, чтобы не развивать у себя привязанности и не принимать на себя длительных обязательств по отношению к чему-либо, включая результаты своей собственной деятельности. Он не боялся сделать неправильный шаг, поскольку никакой шаг не заставил бы его долгое время идти в одном направлении и поскольку поворот назад или отход в сторону оставались постоянно и непосредственно доступными альтернативами. Можно сказать, что в течение жизненного пути у Гейтса не накапливалось ничего, кроме расширяющегося диапазона доступных возможностей" [23, с. 135].

Почему современный глобальный капитализм гораздо меньше, чем капитализм индустриальный, испытывает привязанность к овековеченному капиталу, к определенному рынку рабочей силы и т.п.? Лишь *благодаря виртуальным деньгам*, которые не имеют жесткой привязки к состоянию реального хозяйства и обладают способностью мгновенно перемещаться. "Текучесть" как свойство социального устройства современного общества оказывается связанной с трансформацией денег. Превратившись в "семиотические деньги", в пустые знаки, за которыми не стоят больше реальные отношения обмена, связи человека с предметами, с другими людьми и социальными институтами, деньги действительно дают "диапазон возможностей",

и рационализация состоит в его наиболее эффективном использовании. В этой связи снова представляется интересным вывод З. Баумана об особенностях современной рациональности: "Делать "рациональный выбор" в эру мгновенности означает стремиться к вознаграждению, избегая последствий, и особенно обязательств, которые могут подразумевать такие последствия. Долговременные последствия сегодняшнего вознаграждения ограничивают шансы на завтрашнее вознаграждение. Долговременность превращается из ценного качества в помеху; то же самое можно сказать обо всем большом, твердом и тяжелом - обо всем, что затрудняет и ограничивает движение...." [23, с. 140].

Таким "затрудняющими движение" тяжеловесными факторами, мешающими рациональности, оказываются многие из необходимых атрибутов рациональности модерна. Прежде всего, это формальные предписания, правила и законы веберовской формальной рациональности. Глобальный виртуальный капитал стремится не столько следовать им, сколько избегать таких сфер, где они могли бы ограничивать свободу движения, а также самостоятельно создавать их в соответствии с собственными интересами. Если для развития рационального капитализма, как утверждал М. Вебер, необходимо наличие устойчивой правовой базы, которая бы создавала для него рамочные условия, то для виртуального капитала глобальной экономики финансов предпочтительно отсутствие любых более или менее жестких рамок [11, с. 54; 24, с. 20 - 22].

Порожденные рациональностью модерна устойчивые и однозначные алгоритмы действий в подвижных, непредсказуемо меняющихся условиях "текучей современности" превращаются в источник неуверенности и потенциального риска. Как отмечает З. Бауман, "наступление мгновенности вводит человеческую культуру и этику на еще не нанесенную на карту и неизвестную территорию, где большинство приобретенных навыков решения жизненных проблем утратило полезность и смысл" [23, с. 140]. Такие атрибуты рационализации, как методичность, ориентация на планомерное движение к заранее намеченным целям в соответствии с тщательно просчитанными средствами их достижения, также утрачивают универсальную значимость. В условиях "те-

стр. 46

кучести" пошатнулись представления об однозначных причинно-следственных связях, линейном детерминизме, соответственно, и об объективных оптимальных путях достижения целей. Если в эпоху становления культуры модерна большим историческим шагом вперед было изживание спонтанности и случайности как проявлений иррациональности, то "текучая современность", напротив, в качестве рациональной стратегии востребует способность не замыкаться в жестких рамках ранее намеченных алгоритмов действий, а принимать спонтанные решения на основании внезапно открывающихся не предвиденных ранее перспектив.

Еще один из специфических типов рациональности, присущих современному обществу, описывает С. А. Кравченко. Он называет его "играизацией" и связывает с наступлением эпохи постмодерна со всеми ее социокультурными особенностями, прежде всего с возрастанием динамической сложности социума и порождением относительного порядка из хаоса множества неупорядоченных флуктуации различных факторов развития. Этот тип рациональности делает возможным "упорядочение неупорядоченности", сочетание рационального и иррационального на основании органичного включения в различные социальные практики "духа страсти, шанса, счастливого случая". К параметрам играизации как "гибридного типа рациональности" автор относит: сознательное принятие отсутствия строгих правил, однозначной детерминированности и каузальности в социальных практиках, требующее активной самоорганизации акторов и развития творчества; гипертрофированную этику успеха; ориентацию на риск и счастливый шанс; снятие противопоставления серьезного и шуточного, реального и вымышленного [22, с. 119; 21; 120 - 124].

Таким образом, важнейшим последствием игризации оказывается признание равнозначности случайного выигрыша и результата долгих методичных усилий, знания и признания правил деятельности и риска, блефа, счастливой случайности. Финансовые практики всегда включали этот элемент, благодаря чему и получили название *спекулятивных*, однако в условиях разрыва виртуальных денег глобальной финансовой экономики и реального производства и рынка он приобрел особое значение. Можно предположить, что именно такие свойства денег, как абстрактность, безличность, универсальность способствовали развитию игризационного компонента как части финансовых практик, ибо он не возможен или существенно осложнен тогда, когда дело касается реальных факторов хозяйственной деятельности: материальных производственных активов, сырья, энергоносителей, готовой продукции и т.д. Когда семиотические виртуальные деньги больше не соотносятся с процессами в сфере производства и обмена, которые они должны репрезентировать, а пускаются, по выражению Ж. Бодрийера, в "свободное плавание" [25, с. 75], они из сферы закономерности переходят в сферу случайности, произвола, игры. Деньги перестают быть тем, чем они были для хозяйственных акторов и обычных сберегателей ранее - гарантией надежного будущего, позволяющей защититься от колебаний рынка и разнообразных рисков производства, от случайностей и превратностей судьбы. Деньги сами требуют постоянной защиты от инфляции, спекулятивных обвалов курсов валют и прочих рисков, связанных со случайными флуктуациями финансовой сферы как таковой. Причем эти риски, в полном соответствии с современным пониманием этого явления, представляют собой не только опасность и угрозу, но и потенциальный выигрыш, "шанс", который может обрести игрок, если отважится на рискованные действия, а не будет "отсиживаться", ожидая, когда опасность минет. И это актуально не только на уровне глобальных финансовых игроков, но и простых домохозяев, ищущих возможностей не просто сохранить, а еще и приумножить свои сбережения.

В глобальном обществе "текучей современности" - постмодерна семиотические виртуальные деньги оказываются универсальным кодом, обладающим собственными формально-рациональными принципами построения и функционирования и не отражающим процессы в реальности, в том числе реальности хозяйства и рынка. Но может ли такой код выступать фактором рационализации? Как мы показали, рациона-

стр. 47

лизация сопряжена с удвоением мира и *упорядочиванием, объяснением его* на основе нахождения трансцендентных точек, позволяющих мир *оценить*. Однако код, репрезентирующий реальность, не служит для ее оценки, упорядочивания и объяснения! С помощью кода можно создать лишь *один из множества* возможных вариантов *интерпретации* реальности, который будет рационален только в контексте заданной семантики. Поэтому если деньги служили важнейшим фактором и одновременно итогом рационализации рыночного хозяйства, то в условиях развития глобальной виртуальной экономики финансов их можно рассматривать лишь как проявление специфической "квази-рационализации".

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вебер М. Теория ступеней и направлений религиозного неприятия мира // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
2. Вебер М. История хозяйства. Биржа и ее значение. М.: Гиперборея, Кучково поле, 2007.
3. Давыдов Ю. Н. "Картины мира" и типы рациональности (Новые подходы к изучению социологического наследия Макса Вебера) // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
4. Гайденко П. П., Давыдов Ю. Н. История и рациональность. М.: Изд-во политической литературы, 1991.

5. *Schluchter W.* Rationalismus der Weltbeherrschung. Studien zu Max Weber. Frankfurt-am-Main, 1980.
6. *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года // *Маркс К.* Социология. М.: КАНОН-пресс-Ц; Кучково поле, 2000.
7. *Зиммель Г.* Философия денег // Теория общества: Фундаментальные проблемы. М.: КАНОН-пресс-Ц; Кучково поле, 1999.
8. *Simmel G.* The Philosophy of Money. L., 1978.
9. *Московичи С.* Деньги как страсть и как представление // *Московичи С.* Машина, творящая богов. М.: Центр психологии и психотерапии, КСП+, 1998.
10. *Habermas J.* The Theory of Communicative Action. Vol. 2. Boston: Beacon Press, 1989.
11. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // *Вебер М.* Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
12. *Кнорр-Цетина К., Брюггер У.* Рынок как объект привязанности: исследование постсоциальных отношений на финансовых рынках // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004.
13. *Аболафин М.* Рынки как культуры: этнографический подход // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004.
14. *Козин Ш. К., Ахметова М. В.* Мифологический мотив и манипулятивная деятельность на финансовых рынках. Современная российская мифология. М.: РГГУ, 2005.
15. *Матвеев С.* Магия денег. М.: Рипол, 2005.
16. *Радаев В. В.* Уроки финансовых пирамид, или что может сказать экономическая социология о массовом финансовом поведении // Мир России. 2002. Т. 11. N 2 (<http://www.socio.ru/wr/2 - 02/Radaev.htm>)
17. *Кузина О. Е.* Иллюзия рациональности: влияние коллективных представлений на инвестиционное поведение вкладчиков финансовых пирамид // Вопросы социологии (тематический выпуск), 1998.
18. *Гастев А. К.* Как надо работать. М.: 1972.
19. *Ritzer J.* The Macdonaldization of Society. Pine Forge Press, 2000.
20. *Юров А. В.* Наличные деньги в эпоху развития электронных технологий // Деньги и кредит. 2001. N 10.
21. *Зелизер В.* Социальное значение денег. М.: Дом интеллектуальной книги, ГУ ВШЭ, 2002.
22. *Кравченко С. А.* Нелинейная социокультурная динамика: играйзационный подход М.: МГИМО-Университет, 2006.
23. *Бауман З.* Текущая современность. М., СПб.: Питер, 2008.
24. *Бауман З.* Глобализация: последствия для человека и общества. М.: Весь мир, 2004.
25. *Бодрийяр Ж.* Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2000.

ГЛАВА 4. ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА

Итвел Р. Возрождение харизмы? Теория и проблемы операционализация понятий¹⁵

В последние примерно двадцать лет одной из дискуссионных проблем в политической социологии выступает феномен харизматических политических лидеров, значимость которого то возрастает, то падает¹. Хотя термин "харизматический" часто используется как метафора (например, применительно к отдельным лицам из числа кинозвезд или футбольных кумиров), политика сегодня выдвигает серьезные основания для обсуждения его научного смысла: в демократических системах она стала более персонифицированной, нежели поколением раньше. В США и Великобритании мы можем назвать двух политиков, чьи имена породили новые "измы": Рейган(изм) и Тэтчер(изм). В Западной Европе наблюдается появление разнообразных политиков, оцениваемых как харизматических, включая премьер-министров Тони Блэра (Англия) и Сильвио

ИТВЕЛ Роджер - профессор европейской политики, Отделение европейских исследований и современных языков Батского университета (Великобритания).

Статья первоначально готовилась как краткий доклад для European Union-INT AS (Международной ассоциации содействия сотрудничеству с учеными новых независимых государств на территории бывшего Советского Союза) и является результатом эмпирических исследований (2000 - 2002 гг.) природы и потенциала харизматического лидерства в России, Украине и Беларуси.

стр. 9

Берлускони (Италия), а также таких антиистеблишментных деятелей, как Йорг Хайдер (Австрия) и Жан-Мари Ле Пен (Франция). Посткоммунистическую Восточную Европу тоже не обошел этот феномен. В Беларуси за какие-то месяцы в середине 90-х годов из неизвестности вырос до президента Александр Лукашенко, подтвердивший популярность на выборах в 2001 г. В России Владимир Жириновский хотя и потерпел неудачу в завоевании высших государственных должностей, тем не менее показал яркий пример электорального взлета в середине девяностых и последующего снижения - турбулентной траектории, характерной для политического харизматика. И в других государствах обнаружилось схожие фигуры: Лех Валенса в Польше, Слободан Милошевич в Югославии и сравнительно недавно Виктор Ющенко в Украине.

В этой связи можно выделить две главные проблемы. Во-первых, что означает "харизматический лидер"? Синоним популярности политика? В Чехии, например, президент Вацлав Гавел был популярен, однако его нельзя назвать харизматическим. С другой стороны, впавший в немилость премьер Вацлав Клаус в течение некоторого времени 90-х годов широко воспринимался харизматиком. Его поблекший образ дает повод для размышлений. Какой набор личностных характеристик делает лидера харизматическим? Ведь термин обычно ассоциируется с теми, кто на политической сцене выглядит или внешне представительным, как Хайдер, или убедительным говоруну, как Жириновский. Как тогда связать его с теми, кто страдает недостатком представительности и/или выступает не столь выразительным, например, с Клаусом и Валенсой?

Во-вторых, почему харизматический лидер привлекает массы? В силу определенных обстоятельств, благоприятствующих подобному лидерству? В Восточной Европе этот

¹⁵ Итвел Р. Возрождение харизмы? Теория и проблемы операционализация понятий /Р. Итвел // Социологические исследования, 2003. №3. С. 9-19.

феномен часто объясняют, ссылаясь на быстрые социальные изменения и сдвиги, усиливающие историко-культурную предрасположенность к сильной власти. Но как быть с Западной Европой и США? Таких драматических условий там явно не наблюдается, а в некоторых западных государствах нет вообще традиции уважения к великим политикам.

Для меня в данном случае важны поиск типологии видов "персоналистских" лидеров, позволяющей различать харизматическое и "иконное" лидерство, а также возможности адаптации концепций, претендующих на объяснение политической харизмы, к требованиям эмпирических исследований. Этот путь не без сложностей. Так называемые харизматические лидеры обладают столь разными характеристиками, что трудно, если не невозможно, выделить искомое общее основание. Но и условия, предположительно сопутствующие харизматическому лидерству, не менее разнообразны. Более того, изучаемый феномен сам может выступить в качестве своей предпосылки, например, когда обсуждение обществом того или иного лидера вызывает ощущение кризиса, что, в свою очередь, понуждает к вере в его харизму. Сегодня заметна тенденция усиления внимания исследователей к мотивации сторонников лидера, нежели к природе лидерства. Таким образом, соотношение структуры и действия, где первое, с точки зрения нормы социальной науки, приоритетно, оказывается обратным. Несмотря на значимость гипотез и изучения факторов *спроса*, важно не пренебрегать и факторами *предложения* - а именно искусством лидерства.

Хотя о политической харизме уже много написано, лишь в некоторых работах предлагаются соответствующие эмпирические методика и техника. Одна из них, наиболее показательная в этом отношении, посвящена перонизму в Аргентине в 60-х годах XX в. При этом изучалось только одно движение в одной стране, в определенное время (когда его лидер уже пережил харизматический расцвет) и в качестве метода применялся простой опрос общественного мнения.² Некоторые утверждают, что корень нехватки эмпирических исследований в том, что, будучи интуитивно осмысленным, данное понятие недоступно операционализации³.

Существуют частные проблемы использования классических средств социально-научного исследования голосования - опросов общественного мнения - применительно к изучению электорального поведения, в котором можно выделить аффективные, ра-

стр. 10

циональные элементы, весьма изменчивые чувства. Опросы могут упустить потенциальные групповые влияния или преуменьшить их значение. По поводу последних Ван Дурен считает, что в ядре харизматических сообществ "существуют так называемые искатели, то есть харизматически настроенные последователи, чье "благословение" лидера проистекает из внутренней потребности. Если они едины в своем почитании лидера, то их поведение может привлечь внимание других, которые затем или заражаются общим энтузиазмом или же понимают поклонение лидеру как соответствующее данным обстоятельствам действие. Этих новообращенных можно назвать присоединившимися"⁴. Если харизматические движения характеризуются подобной динамикой, то необходима иная исследовательская техника, такая как глубинные интервью или фокус-группы.

В соответствии с нашей программой⁵ исследования важно рассмотреть круг лидеров в целом, а не только тех, кто расценивался как харизматические политики. Если ограничиться только последними, то даже выявление их общих, инвариантных характеристик не внесет ясности в каузальные связи с харизмой. Невозможно также определить подлинно харизматических лидеров без эмпирических исследований природы их поддержки. Эмпирическая работа предполагала три главные формы. Во-первых, опросы общественного мнения, нацеленные на выявление природы поддержки лидеров в трех выбранных странах, допускающие сравнимость результатов. Во-вторых, использование фокус-групп без выявления более глубоких характеристик сторонников конкретного лидера. Здесь, как и при опросах, считалось, что сырые данные будут

достаточны и без какого-либо теоретического вмешательства. В-третьих, исходя из определенных теоретических положений предполагался анализ заявлений лидеров. Исследователям разрешалось применять свои схемы анализа. Некоторые результаты эмпирических исследований представлены в статьях, публикуемых ниже, и в моей статье они не обсуждаются. Ее цель иная - обрисовать исходную теоретико-методологическую модель, рассмотреть вопросы операционализации для будущих исследований. В частности, я стремлюсь показать, что харизма - весьма важное понятие в аналитическом инструментарии ученых. Это вовсе не означает, что происходит широкое возрождение харизматического лидерства. Тем не менее преуменьшать значение данного феномена не следует.

Понятие харизмы

Обращение к термину "харизма" восходит к новозаветному "Второму посланию к Коринфянам", где описываются различные дары Божественной благодати. В словарь социальной науки этот термин введен М. Вебером в начале XX в.⁶ Причем, он не дал его точного определения и не предложил систематически проверенной теории, полагаясь лишь на исторический материал (заметим, опросы общественного мнения впервые были использованы в политических целях в 30-х годах прошлого века, а фокус-группы - много позднее). В веберовской трактовке харизматический стиль лидерства рассматривался в ряду двух других форм и оснований политической легитимности -традиционной и легально-рациональной. Вебер описывал харизму в трех главных измерениях. 1. Харизматический лидер, обладающий чувством великой миссии (необязательно религиозной), характеризуется уверенностью в себе, большими ораторскими способностями. 2. Массе его последователей, появляющейся, как правило, в периоды кризиса, присущи прежде всего огромное доверие к нему и осязаемая неразборчивость в экономических вопросах. 3. Рутинизация харизмы (посредством партийной организации и т.д.), без которой трудно сформировать радикальные харизматические революционные движения.

Большинство продолжателей Вебера сосредоточились на первых двух аспектах. Например, А. Р. Вилнер утверждает, что харизматическое отношение существует при наличии четырех условий: 1) лидер воспринимается сторонниками как своего рода

стр. 11

сверхчеловек; 2) они слепо верят его высказываниям; 3) безоговорочно исполняют его директивы; 4) выказывают ему неизъяснимую эмоциональную преданность⁷. На основе анализа лидерского дискурса она разработала герменевтически плодотворное описание квазирелигиозных измерений мифических нарративов, в частности в развивающихся странах (началом послужило ее сравнительное исследование Сукарно в Индонезии, Насера в Египте, Нкрумы в Гане).

Как бы то ни было, если следовать веберовской формулировке, возникает проблема: харизма оказывается феноменом, относящимся к прошлому или к реалиям развивающихся стран. Так, Ганди мог распространить богоподобную власть на большинство населения в 40-х годах XX в.⁸ Однако и другие типичные исторические примеры харизмы становятся проблематичными в рамках узковеберовского подхода. Наиболее известные биографы Гитлера подчеркивают харизматическую составляющую его образа, и нет сомнений, что многие Немцы видели в фюрере Бога (особенно после побед в 1939 - 1941 гг.).⁹ Вместе с тем нужно заметить, что в некоторых последних исследованиях голосования за нацистов вплоть до 1933 г. обнаруживается рациональный момент привлекательности нацистской идеологии¹⁰. Возвращаясь к современной политике в демократических странах, можно утверждать вслед за большинством комментаторов, что проблемы экономики и эффективного управления становятся центральными в понимании предвыборного соперничества политиков и голосования. Представляется невозможным, чтобы политик здесь мог достичь широко признанного богоподобного статуса.

Нет необходимости в жесткой привязке понятия харизмы к веберовским формулировкам. Сам Вебер рассматривал данное понятие в терминах идеального типа, т.е. вопрос заключается не в поиске строгого определения, а в обнаружении некоторого континуума вариаций харизматического лидерства, удаляющихся или приближающихся к "чистой" конструкции. Задача, следовательно, состоит в том, чтобы, оставаясь верным веберовской трактовке харизмы, адаптировать понятие применительно к изучению современной политики. Необходимо также провести различие между типами персонализированного лидерства, так как личное притяжение может принимать различные формы. К примеру, каково бы ни было соотношение между обожествлением Гитлера массами и их рациональным отношением к его экономической политике, он все же воспринимался фактически как человек, которого судьба наделила исключительностью. Нельзя тем не менее то же самое сказать о президенте США Эйзенхауэре, который, несомненно, обладал личной притягательностью, выделялся не столько партийно-политическим весом, сколько славным военным прошлым. Его трудно назвать человеком, призванным осуществить великую миссию. Скорее, он был первым президентом, чей образ был раскручен политконсультантами.

Проводя различие между двумя типами персонализированного лидерства - харизматическим и иконным, подчеркнем, что несмотря на то, что оба термина имеют религиозную коннотацию, они интерпретируются в данном случае в светском плане: здесь нет намека на то, что лидеры руководствуются какими-либо религиозными мотивами, а их сторонники видят в них божество.

Харизматический лидер. Лидер подобного типа обладает чувством миссии радикального политического изменения и/или особого предназначения спасти нацию. Само изменение необязательно видится как результат новой политики, оно может сводиться к слому статус-кво, требованию возрождения золотого века или какой-либо идеализации прошлого. Типичным для лидера выступает значимая личная представительность. Для его сторонников характерны в высшей степени преклонение перед ним и признание его особой миссии. Классическими историческими примерами можно назвать фигуры Ганди, Гитлера, Мао Цзэдуна (времен Великой культурной революции в Китае). Менее чистые образцы представлены Лукашенко и Жириновским.

Полезное уточнение понятия вносит различие между "харизмой кутюрье" и "харизмой масс". Последняя относится к способности лидера апеллировать к массам, первое же соотносится с его способностью вызывать преданность внутреннего круга, яд-

стр. 12

ра сторонников. Одни обладают ярко выраженной харизмой кружка и не обязательно отличаются массовой харизмой. Ленин широко почитался среди большевистского ядра, однако спорным остаются вопросы: был ли он сильным оратором и было ли широким признание его человеком особого предназначения в России в начале 20-х годов XX в.¹¹ Первоначальное значение харизмы связано с притягательностью для масс. Тем не менее связь с внутренним ядром сторонников может быть важной, осуществляясь по-разному - управление партией из глухого уголка (Разлива) и обеспечение согласия с политикой лидера при помощи партийных соратников.

После Октябрьской революции Ленин обрел преимущество благодаря ореолу главы государства, вступившего на путь радикального социального изменения. Этот феномен обозначается многими исследователями как "институциональная харизма", указывающая на еще одно важное концептуальное измерение. Тем не менее не всякое занятие высшего поста дарит харизму. Президентство дало Эйзенхауэру власть, притягательность и уважение, но не сделало его харизматическим лидером. Важно помнить основное значение харизмы - мощная поддержка личности, которую воспринимают как ведомую чувством особой миссии или предназначения. По аналогии, институт или партия, воплощающие подобное чувство, могут быть названы харизматическими. Термин

"институциональная харизма" должен использоваться в определенном контексте, а не просто описывать преимущества от занятия высших постов.

Некоторые авторы считают ценным дополнением к концептуальному инструментарию термин "квазихаризматический".¹² Иногда возникает потребность в различении таких лидеров, как Ганди, который вызывал массовое преклонение, и Тэтчер, которая хотя и руководствовалась ясной идеологической целью, не отличалась широким почитанием. В других случаях задача состоит в том, чтобы выделить лидеров, которые, будучи лично уверенными в себе, не стремятся к радикальным изменениям. Однако, поскольку понятие харизмы относится к идеальным типам, нет необходимости добавлять предикат "квази" для таких политиков, как Тэтчер. Лидеры могут располагаться в различных точках харизматического континуума в зависимости от личных характеристик и связи со сторонниками (так, харизматическая личность может не пробудить особую харизматическую связь и наоборот). В отношении нерадикальных или мессианских лидеров применение "квази" излишне: харизма не является синонимом убежденности или представительности.

Утверждается, что термин "псевдохаризма" уместен в аналитическом плане,¹³ помогая обозначить способ, при котором современная маркетинговая техника используется политиками в целях создания своего образа, даже для придания недостающего им чувства миссии. К примеру, Джон Кеннеди в период президентской кампании 1960 г. занял позицию по гражданским правам, которая соответствовала скорее советам специалистов по общественному мнению, исходивших из возможных приобретений и потерь голосов, нежели его убеждению. Сравнительно недавно политики, подобные Тони Блэру, стали окружать себя "спин-докторами" (специалистами по раскрутке). Если анализ сосредотачивается целиком на лидере, тогда термин "псевдохаризма" может пригодиться для различения действительно убежденных от искусственно созданных лидеров (надо учесть, что даже действительно убежденные могут применять маркетинговую технику: Гитлер задолго до прихода к власти отрабатывал ораторскую жестикуляцию перед зеркалом и фотографом). Но если фокусироваться в большей степени на аудитории, ее откликах, тогда понятие псевдохаризмы покажется не столь ценным, хотя оно и связано с теоретическим утверждением, что для поддержки лидера отнюдь не безразлично, насколько харизма лидера подлинна.

"Иконный" лидер. Во многих случаях термины "институциональная", "квази-" и "псевдо-" харизмы используются применительно к людям, которых нельзя отнести к харизматической категории. Эти деятели имеют личных политических последователей и высокий публичный резонанс, однако они иконы, а не харизматичны. Иконный лидер обладает специальными качествами, необходимыми для лидерства, но при этом не стремится ни к радикальным изменениям, ни к мессианскому положению. Он не

стр. 13

воспринимается сторонниками как человек, призванный осуществить великую миссию, его поддержка не является мощной, хотя может быть и широкой. Не лишен он и представительности, но его образ - образ технократа, отца и т.п. Такой лидер становится ключевым символом правительства и/или партии. Исторические примеры - Эйзенхауэр, более свежие - Гельмут Коль в Германии, Клаус в Чешской Республике, Леонид Кучма в Украине, Франсуа Миттеран во Франции и Владимир Путин в России. В современном мире подобный тип лидера привычнее, чем подлинно харизматический, поскольку последний предполагает личность с исключительными качествами и специфические условия, благоприятствующие восхождению такого лидера.

Теоретизирование относительно харизмы

В исследованиях по данной тематике много внимания уделялось тому, что можно назвать харизматичностью личности - ее особые черты, ассоциирующиеся с этим типом лидера (иногда они связывались с психологическим объяснением оснований лидерства).

Сегодня фокус все более смещается к выяснению природы и причин харизматической связи, а именно особенностей личных оснований поддержки, ее силы. Работы, посвященные взлету харизматических лидеров, обычно не направлены на систематизацию и прояснение теоретических положений. Как бы то ни было, можно выделить три преобладающие в научной литературе темы: кризис, легитимация и содействие (по моей терминологии).

Социальный кризис. Большинство исследователей харизмы, опираясь на Вебера, рассматривают некоторые формы кризиса как необходимую начальную точку анализа.¹⁴ Если харизма главным образом представляется как аффективное по характеру признание лидерства, а не рациональное, то и трактовка кризиса сводится к тому, чтобы видеть в нем скорее угрозу идентичности, нежели экономическим интересам. Во времена ускоренных изменений люди более предрасположены к состоянию аномии, утрате ценностей и чувства социальной принадлежности. Они, испытывая вакуум идентичности, оказываются открытыми влечению к лидерам, предлагающим радикальные альтернативы. Сложные события могут также настроить людей на поиск утешения в вере в сильного лидера, способного контролировать мощные силы и гарантировать спасение.

С. Фридландер, вслед за Е. Эриксон, предложил редкий пример систематизации поражений, вызванных кризисом. На психологическом уровне выделены три главные формы кризисных проявлений: а) ужас перед лицом серьезной опасности, физически угрожающей сообществу; б) страх, спровоцированный дезинтеграцией групповой идентичности; в) экзистенциальная боль, которую испытывают люди, утратившие смысл привычных жизненных ритуалов¹⁵. По версии других авторов, в подобные периоды социальные миры людей меняются столь драматично, что они оказываются изолированными от семьи, друзей, знакомых¹⁶. Личность, подавленная изменением, настолько обессилена, что может просто отказаться от голосования. Харизматический лидер помогает людям обрести ощущение того, что политика не бессмысленна, что он может изменить ситуацию, сохраняя ответственность за нужды своих сторонников. Мэдсон и Сноу называют это "вверительным контролем".

Упор на драматическом кризисе и ускоренных изменениях, безусловно, соответствует положению Веймарской Германии (1919 - 1933) или России в период перед революциями 1917 г. Но действительно ли нужен кризис для появления харизматических лидеров? Какой кризис породил харизму Ганди? Россия, несомненно, переживала огромные изменения в начале 90-х годов, но была ли она в состоянии кризиса, когда Жириновский сделал свой электоральный рывок? Была ли Беларусь в "кризисе" во времена первой президентской победы Лукашенко? Находились ли те, кто пошел за Жириновским и Лукашенко, в указанных выше трех формах психологического шока?

стр. 14

Культурная легитимация. Второе общее утверждение - харизматический лидер нуждается в определенной форме культурной легитимации. Это положение применяется к Германии до 1945 г. и даже к сегодняшнему постсоветскому пространству. Считается типичным для германской традиции сильное лидерство, образцы которого преподнесли император Фридрих или Бисмарк¹⁷. Россия тоже имеет традицию сильной власти, восходящую к царским временам, например, к Петру I.

Отдельные черты национальных традиций также могут содействовать становлению харизматического лидерства. Нет сомнения, что Лукашенко способен был добиться популярности, невзирая на свои малые достижения, потому что народ верил, что ему недостает хорошей команды. Это чувство напоминает старую веру в "хорошего царя", который окружен придворными глупцами и интриганами. Умберто Босси, лидер Итальянской северной лиги, являет собой другой интересный случай. В итальянской культуре нередко выделяют сопутствующий элемент мачизма (супермаскулинности, мужской неотразимости, обаятельности - от испанского *macho*), однако Босси худой,

неуклюж и обычно плохо одет. Привлекательность этого образа связана с иными смыслами в сравнении с реакцией на позирование Муссолини. Он рассчитан на представления, свойственные католической культуре, об изможденном, истерзанном теле, распятом на кресте¹⁸.

Тем не менее харизма может появиться в обществах, не имеющих традиции сильного лидерства. Черчилль в Англии в конце 30-х годов считался исчерпавшим себя инакомыслящим, признанным только в узком кругу. Но в конце 40-х он воспринимался уже как великий военный лидер, олицетворение британского сопротивления нацизму. Здесь главным фактором, возможно, выступает кризис, а не культура.

Политическое содействие. Черчиллю помогало то обстоятельство, что в военное время политика, как правило, поднимается над партиями. Оставаясь формально консерватором, он во многом был аутсайдером, способным заслужить признание помимо партии (с учетом того, что консервативная партия особенно пострадала из-за политики умиротворения Германии). Вообще харизматические лидеры, похоже, появляются тогда, когда партии слабы или не пользуются уважением (растущая тенденция как на Западе, так и на Востоке?). Партии стремятся побудить людей голосовать на основе программных целей или политических противопоставлений, менее на основе личности кандидата. Несмотря на то, что некоторые харизматики были лидерами партий (Ленин, Гитлер), они добились своего статуса либо в однопартийной системе, либо в условиях неразвитой многопартийности.

В условиях демократии харизма скорее возникнет в рамках президентской, чем парламентской системы. Гитлер обрел значительную политическую известность в период президентских выборов 1932 г. Лукашенко занял видное положение также на президентских выборах. Выборы этого уровня выдвигают на первый план личность, качество ее политической представительности и т.п. Они также благоприятствуют популистской политике, за счет которой лидеры легко набирают очки, и тактике демонизации всех оппонентов (в меньшей степени это характерно для парламентских систем, которые, возможно, больше ориентированы на создание коалиционных правительств¹⁹). Однако здесь нет необходимой связи, поскольку Босси и Хайдер появились в государствах, которые ближе к парламентскому правлению, чем президентскому).

Наконец, еще одним фактором, существенным для демократических государств, выступают СМИ²⁰. Они все больше становятся несущей опорой политических кампаний. Популярная медиа нацелены на персонализацию проблем, иногда устраивая "президентские" состязания даже в условиях парламентских систем (например, на британских всеобщих выборах 2001 г., которые СМИ описывали как конфликт между убедительным Тони Блэром и несчастным консервативным лидером Вильямом Хейгом). Политики, в свою очередь, эксплуатируют медийные приемы. Однако вряд ли СМИ непременно поднимают новую волну харизматических лидеров.

стр. 15

Гипотезы

Если включить харизму в сферу социальных исследований, естественно, следует выдвинуть ряд гипотез, нуждающихся в проверке посредством опросов, работой с фокус-группами, глубинными интервью и др. Ограничусь формулировкой лишь некоторых возможных гипотез и их применения в опросах.

Гипотеза 1. Положение об аномии. Утверждается, что харизматические лидеры притягательны особенно для тех, кто, испытывая на себе внезапные изменения, пострадал от утраты социальной укорененности. Вопрос анкеты можно построить следующим образом: "Согласны ли вы, скорее согласны, не согласны, скорее не согласны с положением, что "события в последнее время изменялись быстро, так что я чувствую себя менее защищенным, чем прежде"?"

Гипотеза 2. Положение о "вверительном контроле". Утверждается, что харизматические лидеры притягательны, так как они дают возможность людям, ощущающим бессилие, почувствовать вновь свое влияние на политиков и события.

Гипотеза 3. Положение об исторической легитимации. Утверждается, что харизматики обладают широким признанием, поскольку они способны представить себя соответствующими легитимной национальной традиции.

Гипотеза 4. Положение об авторитарности. Утверждается, что харизматические лидеры притягательны для тех, кто предрасположен к подчинению сильной власти. Вариант вопроса: "Согласны ли вы, скорее согласны, скорее не согласны, не согласны с тем, что "несколько сильных лидеров сделают больше для страны, чем все законы и разговоры"?"

Гипотеза 5. Положение о низком уровне доверия к партиям. Утверждается, что политики харизматического типа получают признание, когда основным партиям не доверяют.

Гипотеза 6. Положение об институциональной харизме. Утверждается, что занятие высших постов, особенно выборного президентского, может принести дополнительную харизму лидеру. Вариант вопроса: "Согласны ли вы, скорее согласны, скорее не согласны, не согласны с тем, что Президент Российской Федерации есть воплощение национальной судьбы и предмет гордости и должен поддерживаться во всем и все время?"

Сравнение вопросов N 1 и N 6 высвечивает принципиальную проблему времени. Вопрос 1 главным образом относится к фазе взлета в поддержке харизматического лидера. Шестой - только к утвердившимся лидерам. Временной параметр существен и в других отношениях. Опрос, связанный со временем начала пути харизматического лидера, не может охватить достаточное количество его сторонников, необходимое для валидного анализа. С другой стороны, опрос, проводимый в период уже широкой поддержки лидера, может захватить респондентов, реагирующих не на его харизму, а на настроения окружающих.

Последующие вопросы важны для непосредственного зондирования связи лидера с его сторонниками, является ли она харизматической или иконной.

Гипотеза 7. Харизматический лидер вызывает особенно интенсивную идентификацию. Утверждается, что харизма есть нечто большее, чем только популярность или уважение: она подразумевает сильное чувство идентификации с миссией харизматика. Вариант вопроса: "Можете ли вы утверждать, что разделяете полностью, скорее разделяете, скорее не разделяете, не разделяете полностью видение президентом Лукашенко будущего Беларуси?"

Гипотеза 8. Поддержка лидера иконного типа базируется на рациональных факторах, таких как успехи прошлой карьеры. Для иконного лидера типична демонстрация прошлых успехов или таланта, например, проявившегося в управлении заводом (как у Кучмы), или тесных связей с важными группами (к примеру, с военной верхушкой).

Харизматическому лидеру не нужен показ каких-либо больших успехов. Способность справляться с неудачами может быть существенной частью теста на харизму. Например, Гитлер десять лет после вступления в нацистскую партию мало что зна-

стр. 16

чил. Тем не менее харизматический лидер может ссылаться на свои прошлые успехи. Таков Ющенко на украинской политической сцене. Решающим здесь выступает природа поддержки. Кучму поддерживают по рациональным соображениям, таким как согласие с его политикой. Сторонники Ющенко знают немного о его политике, но идентифицируют себя с ним как лидером, способным провести радикальную трансформацию.

Харизматический дискурс

Подчеркнем еще раз: важно не переоценивать сторону спроса в изучении харизмы. Здесь важна и сторона предложения, дискурс относительно лидерства. Это, возможно, легче понять, возвращаясь к соотношению харизмы и кризиса. Он обычно преподносится как объективная реальность. Однако харизматический лидер может усилить, даже устроить ощущение кризиса. Кризис ли породил во времена Французской революции Робеспьера? А может быть, наоборот? Вера Гитлера в собственное предназначение заставила его отказаться от поста вице-канцлера в 1932 г., тем самым углубилось кризисное состояние Германии. Убежденность Ленина в правильности своего прочтения Маркса привела его к вере в наличие революционной ситуации в 1917 г. Более спокойный и мирный марксистский лидер мог бы закончить остаток своих дней в незаметном изгнании.

Не все черты, указанные ниже, необходимо присущи лидеру, определяемому как харизматик. Только первая может считаться как необходимая стержневая черта. Другие же выступают общими в харизматическом дискурсе. Для лидера этого типа характерно следующее.

1. *Особая миссия, состоящая в проведении радикального изменения и/или спасении нации.* Харизматики временами могут делать выбор между своими обещаниями и компромиссами (Ленин и новая экономическая политика), но они руководствуются определенной формой мессианского предназначения. Они спасители, а не "ремонтники". Гитлер должен был бы предложить, как сделать парламентское правление более стабильным или обеспечить расширение общественных работ, чтобы помочь безработным. Он же обещал возродить Германию - удобная метафора, способная вместить как радикальное изменение, так и реставрацию прошлого. Фактом остается одно: идея радикального изменения не должна выдвигаться в ясном, законченном виде. В противном случае появляется опасность излишних политических деталей (есть риск засомневаться в практичности, запутаться в вычислениях проигравших и победителей и т.д.). Харизматическое предвидение нового будущего выше этого, оно должно вызывать широкий резонанс. Попытки М. Горбачева реформировать СССР (гласность и перестройка) и создать широкое общеевропейское взаимопонимание выступают замечательным восточноевропейским примером подобного обобщенного видения. То же можно сказать о призывах Жириновского к возрождению великой России.

2. *Личная представительность.* В ранних работах, посвященных харизме, обычно выделялись ораторские способности лидера. В более поздних - способности создать верный образ на телевидении. Оно заземлено на визуализации, хотя и не связано напрямую с физической привлекательностью. Вряд ли Путин привлек бы голоса на простых экранах, но его телевизионный образ спортсмена, возможно, сделал его более притягательным не только в глазах женщин.

3. *Манизм.* Харизма обычно выступает мужской формой нарратива- символизма. В то время как женщины могут символизировать политические идеи, харизма больше ассоциируется с действием, героикой и т.п. (часто с войной или кризисом). Муссолини в этом отношении - классический пример, хотя богоподобный образ Гитлера показывает, что фашистские лидеры не обязательно принимают образ манизма.

4. *Нарративы о жертвенности и борьбе.* Харизматики обычно рассказывают истории, в которых они вынуждены были преодолевать трудности и/или приносить

стр. 17

большие жертвы. Здесь открывается возможность для мужчин, не ассоциирующихся с манизмом (таких, как Босси), конструировать притягательный дискурс. Жириновский показал блестящий образец в этом деле, поведав публике о своем безрадостном детстве с постоянными лишениями и унижением. Нескрываемое использование православных тем рассчитано на усиление чувства мессианизма и жертвенности.

5. *Цели подключения, или цели идентичности.* Г. Гарднер относительно лидерства считает, что "лидеры и аудитория пересекаются во многих историях, но основная история имеет дело с вопросами идентичности. Тот лидер, который преуспел в выражении новой версии истории данной группы, оказывается наиболее действенным... Большинство лидеров предпочитали истории, которые имели подключающий эффект, побуждали индивидов думать о себе как о части более широкого сообщества"²¹. Более того, для лидера типичны некие приатки истории, которую он пытается рассказать. Гитлер добивался создания великой Германии, будучи сам австрийцем по происхождению. Жириновский вырос в бедности, в маргинальных слоях Казахстана.

6. *Категории "друг - враг" (манихейство).* Хотя харизматические лидеры обычно стремятся к (вос)созданию чувства общности, важной частью их вооружения выступает выискивание врагов. В одних случаях это внутренние враги, не являющиеся элементом подлинного общества. Такова гитлеровская демонизация евреев. В других - внешние враги. Для Жириновского врагом иногда бывали евреи, но постоянный образ его демонологии - США.

7. *Активизм сторонников.* Харизматики также склонны ожидать большего от своих сторонников, нежели иконные лидеры. Необязательно, чтобы этому помогали институты, подобные коммунистической или нацистской партии. Харизматические лидеры ожидают, что их сторонники возьмут судьбу в свои руки. Жириновский, к примеру, использует всяческое подчеркивание роли молодежи в осуществлении предначертаний России. Открыто или скрытно лидеры данного типа вербуют новых сторонников, используя искренность верующих.

Важно заметить, что дискурс и символы могут иметь различный эффект в конкретной аудитории. Гитлер не владел образом мачизма, однако это не мешало тысячам женщин регулярно направлять ему, уже ставшему канцлером, письма с предложениями себя. Не ясно также, какой дискурс наиболее действен. Привлекает ли Жириновский голоса избирателей мачизмом, или скромными рассказами о страданиях, или видением новой великой России?

Заключение

Изучение лидерства сопровождается парадоксом: этот феномен широко исследуется и вместе с тем является одним из наименее понимаемых учеными²². Есть множество как понятийных, так и теоретических проблем его изучения. Тем не менее представляются поспешными выводы тех, кто считает понятие харизмы излишним в социальной науке.²³ Данное понятие, возможно, имеет определенные шероховатости, теоретические объяснения этого феномена, возможно, эклектичны, а операционализация порождает серьезные вопросы. Тем не менее два момента, на мой взгляд, важны в перспективе. Во-первых, нужно согласиться, что понятие харизмы относится к разряду идеальных типов. Поэтому, к примеру, на вопрос, был ли Сталин харизматиком, нельзя ответить односложно - либо да, либо нет. Во-вторых, принципиален вопрос, понесет ли социальная наука аналитический урон, если будет отброшено понятие харизма? Ответ - да. Задача в том, чтобы изучать данный феномен более систематическим, научным образом.

стр. 18

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ В статье не обсуждается проблематика харизматического лидерства в других сферах - организационной, религиозной, хотя, естественно, многочисленные соответствующие работы и принимались во внимание. Не рассматривается специально также понятие лидерства. Обзор литературы по этим вопросам см.: *Bass B. Bass and Stogdill's Handbook of Leadership. New York, 1990* (в особенности pp. 184 - 221); *Tucker R. C. Politics as Leadership. Columbia, 1981.*

² *Kirkpatrick J. Leader and Vanguard in Mass Society: a Study of Peronist Argentina.* Boston, 1971. Эмпирический материал этого исследования использовался также в теоретической работе: *Madsen D., Snow P. O. The Charismatic Bond.* Cambridge, Ma., 1991.

³ *Rejai M., Phillips K. Leaders and Leadership.* Westport, 1997. P. 27.

⁴ *Van Door en H. M. Messengers from the Promised Land.* Leiden, 1994. P. 253.

⁵ Эта программа предложена группой ученых Батского университета, возглавляемой мной и включающей Елену Коростелеву, Колина Лоусона, Говарда Уайта. Они отвечают за работу в трех выбранных странах - России, Украине, Беларуси, а Е. Коростелева дополнительно координирует исследовательские связи. На мою долю приходится разработка понятийных и теоретических проблем. Я благодарен Г. Уайту за советы по вопросам восточноевропейской политики.

⁶ См. особенно: *Eisenstadt S. N. Max Weber on Charisma and Institution Building.* Chicago, 1968.

⁷ *Wilner A. R. The Spellbinders. Charismatic Political Leadership.* New Haven, 1984. P. 8. Другие работы, примечательные поиском широкого подхода к изучению харизмы: *Lindholm C. Charisma.* Oxford: Blackwell, 1990; *Schweitzer A. The Age of Charisma.* Chicago, 1984.

⁸ *Erikson E. M. Gandhi's Truth.* New York, 1969.

⁹ *Kershaw I. Hitler: Hubris, 1889 - 1936.* London, 1998.

¹⁰ См.: *Brustein E. M. The Logic of Evi.* New Haven, 1996.

¹¹ По вопросу, был ли Ленин блестящим оратором см.: *Service R. Lenin: a Political Life.* Bloomington, 1985; по вопросу развития культа Ленина см.: *Tumarkin N. Lenin Lives!: the Lenin Cult in Soviet Russia.* Cambridge, Ma., 1983.

¹² Например: *Bass.* Op. cit. P. 241.

¹³ Например: *Bensman J., Givant M. Charisma and Modernity // Classman R. M., Swatos Jr. W. H. (eds.). Charisma, History and Social Structure.* New York, 1986. P. 55.

¹⁴ См.: *Rejai and Phillips.* Op. cit. P. 26.

¹⁵ *Friedlander S. History and Psychoanalysis.* New York, 1978; *Erikson E. M. The Young Luther: a Study in Psychoanalysis and History.* London, 1968.

¹⁶ *Madsen and Snow.* Op. cit.

¹⁷ *Lepsius M. R. Charismatic Leadership: Max Weber's Model and Its Applicability to the Rule of Hitler // Graumann C. F., Moscovici S. (eds.). Changing Conceptions of Political Leadership.* New York, 1986.

¹⁸ *Barracough R. Umberto Bossi: Charisma, Personality and Leadership // Modern Italy.* 1995. Vol. 3. N 2.

¹⁹ Дискуссия о последствиях президентства в Восточной Европе редко затрагивает опросы харизмы или популизма. Исключение см.: *Schopflin G. Nations, Identity, Power: the New Politics of Europe.* London, 2000.

²⁰ См.: *Madsen and Snow.* Op. cit.; *Manin B. Principles of Representative Government.* Cambridge, 1997. Этот вопрос изучается в странах Восточной Европы, причем скорее с упором на свободу печати, чем на вопрос о влиянии на персонализацию политики.

²¹ *Gardner H. Leading Minds: an Anatomy of Leadership.* New York, 1995. P. 14, 291.

²² *Burns J. M. Leadership.* New York, 1978. P. 2; *Fiorina M. P., Shepsle K. A. Formal Theories of Leadership: Agents, Agenda Setters and Entrepreneurs // Jones B. D. (ed.). Leadership and Politics Kansas,* 1989. P. 17.

²³ См.: *Spinrad W. Charisma: a Blighted Concept and an Alternative Formula // Political Science Quarterly.* 1991. Vol. 106, N 2. P. 310; *Worsley P. The Trumpet Shall Sound.* London: Paladin, 1968 (приложение).

Перевод с английского В. В. ПЛАТКОВСКОГО.
стр. 19

В статье описан подход к рассмотрению лидерства как социально-когнитивного феномена. Представлены взгляды У. Бланка, Б. Калдера, Дж. Келли, К. Роджерса, Р. Лорда и других исследователей, выделены наиболее интересные направления дальнейшего развития теорий лидерства в рамках социально-когнитивного подхода.

Ключевые слова: лидерство, атрибутивные теории, социально-когнитивный подход.

Лидерство привлекало внимание исследователей на протяжении многих столетий, однако возможности научного исследования этого феномена появились лишь в XX в. с возникновением таких наук, как психология и социология с соответствующим психодиагностическим инструментарием. В последнее столетие появилось множество теорий лидерства, разработанных в русле исследовательских подходов (персоналистическом; ситуационном; поведенческом и др.), различающихся тем, что выступает в качестве *предмета исследования*:

- * личностные черты лидера;
- * детерминирующие успешность лидерства;
- * влияние ситуационных факторов на эффективность лидерства;
- * особенности поведения лидера и его взаимодействия с последователями и др.

Социально-когнитивный исследовательский подход

Интересные результаты накоплены исследователями лидерства в рамках социально-когнитивного подхода. С одной стороны, безусловно признается, что лидерство является социальным явлением, в котором обязательно присутствие и лидера, и его последователей. Если нет последователей, то нет и лидерства как социально-психологического явления.

С другой стороны, лидерство представляется в качестве когнитивного конструкта, которое само по себе является не наблюдаемым качеством, а когнитивно выводится из наблюдаемого поведения человека, которое у последователей ассоциируется с "лидерским". Из этого следует простой вывод, что для того чтобы понять природу лидерства, необходимо изучать факторы, которые рассматривают люди, когда приписывают определенные результаты лидерству. Иными словами, необходимо понять, на основе какой конкретной информации наблюдатель делает вывод о том, что тот или иной человек может выступать для него в качестве лидера.

Так, У. Бланк отмечает, что образ лидерства когнитивно "конструируется" последователями по мере того, как определенные поступки человека (лидера) ассоциируются с их представлениями о лидерском поведении [6. С. 10]. Подразу-
стр. 76

О. В. Е В Т И Х О В, к. психол. н., доц. кафедры психологии развития
Сибирский федеральный университет (г. Красноярск)
E-mail: evtikhov2003@mail.ru

меваются, что у каждого человека имеется определенное субъективное представление о том, что лидер - это индивид, который обладает определенными качествами и ведет себя определенным образом. И при встрече с другим человеком, соответствующим имеющемуся представлению о лидере (когнитивному прототипу лидера), этот человек начинает восприниматься как лидер. При этом ожидается, что наличие у него подтвержденных "лидерских качеств" будет в дальнейшем проявляться и в соответствующем лидерском поведении. И наоборот: обнаруженное лидерское поведение

¹⁶ Евтихов О.В. Лидерство как социально-когнитивный феномен /О.В. Евтихов // Alma Mater, 2010. № 7. С. 76-80

преобразуется в ожидание того, что образец такого поведения обладает соответствующими лидерскими качествами.

Схожее понимание лидерства было выдвинуто Б. Калдером, согласно которому лидерство - это "ярлык", который "наклеивается" на поведение других людей (включая собственное). Такой вывод делается из наблюдения поведения, приводящего к определенным последствиям [7. С. 198].

Из всего этого следует, что для обеспечения успешности становления человека в качестве лидера в конкретной социальной группе необходимо изучать качества, которые члены этой группы воспринимают как лидерские.

Лидерские качества¹:

* дальновидность - умение видеть перспективные цели, формировать облик и задачи организации;

* умение определять приоритеты - различать, что необходимо, а что просто важно;

* умение мотивировать последователей;

* владение искусством межличностных отношений;

* политическое чутье - способность понимать запросы своего окружения и лиц, имеющих власть;

* стойкость и непоколебимость перед лицом оппонента;

* харизма;

* способность идти на риск, а также делегировать полномочия последователям;

* гибкость - способность отзываться на новые идеи и опыт;

* решительность и твердость, когда этого требуют обстоятельства.

В исследованиях Дж. Филиппса и Р. Лорда также было подтверждено, что восприятие индивида в качестве лидера происходит в том случае, если его поведение соответствует прототипу лидера у наблюдателя [9].

Основные компоненты лидерского поведения:

* голос твердый, достаточно громкий, речь плавная, без запинок и заиканий, темп средний;

* красноречие, богатый словарный запас; когда он говорит, его слушают;

* ясно, свободно выражает мысли;

* его вопросы логически обоснованы, не вырваны из контекста, целенаправленны и помогают в достижении цели;

* поддерживает контакт глаз во время беседы;

* жесты открытые и спокойные, руки и ноги остаются нескрещенными на протяжении беседы;

* при необходимости может организовать работу членов группы;

* сосредотачивает усилия группы на решение задач в отведенное для этого время;

* выступает в качестве посредника при возникновении разногласий;

* в общении следит за тем, чтобы менее активные члены группы высказывались и были услышаны;

* регулярно собирает мнения других, обобщает их, подводит итоги;

* поддерживает позитивный настрой группы;

* члены группы интересуются его мнением и обращаются к нему за одобрением.

Таким образом, в рамках социально-когнитивного подхода феномен лидерства представляется продуктом когнитивных процессов лидера и его последователей. А предметом рассмотрения выступают особенности и закономерности формирования восприятия индивида в качестве лидера его последователями (процессы атрибуции).

Субъективный фактор в исследовании лидерства

Социально-когнитивный подход в исследовании лидерства во многом соотносится с феноменологическим направлением исследования

¹ Предложены А. Лоутоном, А. и Э. Роуз на основе проведенных исследований [3].

личности, активно развиваемым во второй половине XX в. Термины "лидерство" и "личность", несмотря на частоту их использования, неоднозначны и в обобщенном виде представляют собой абстрактные понятия, которые объединяют многие характеризующие человека аспекты: его эмоции, мотивацию, мысли, переживания, особенности восприятия и поведения.

Феноменологическое направление подчеркивает идею о том, что поведение лидера, как и поведение любого человека, лучше понимать в терминах его субъективного восприятия и познания действительности. Реальным для каждого индивида является то, что существует в пределах его внутренней системы координат, его субъективного мира. Иными словами, восприятие и чувства человека есть не прямое отражение объективной реальности, а результат его субъективной интерпретации этой реальности. И относится человек к окружающей действительности исключительно в соответствии с его интерпретацией этой действительности.

Если довести эту мысль до логического конца, то феноменологическое направление отрицает идею о том, что окружающий мир есть нечто, существующее как неизменная и одинаковая действительность для всех. В восприятии каждого конкретного человека материальная или объективная действительность преломляется и представляется им как субъективная, персональная реальность.

Этот тезис является краеугольным камнем феноменологического подхода к познанию человека и во многом основывается на взглядах экзистенциалистов, утверждающих, что единственная "реальность", известная кому-либо, это его субъективная личная реальность, но не объективная. Как отмечают в своей монографии Л. Хьелл и Д. Зиглер, говоря феноменологически, каждый из нас реагирует на события в соответствии с тем, как мы субъективно воспринимаем эти события. Например, человек, изнывающий от жажды в пустыне, бросится к луже воды, являющейся миражом, так как если бы это была настоящая вода. А два человека, оказавшиеся в одних и тех же обстоятельствах, могут впоследствии описывать две совершенно разные ситуации; это часто бывает с рассказами очевидцев дорожно-транспортных происшествий и других неожиданных событий [4. С. 537 - 538].

Среди персонологов, обративших особое внимание на субъективность психологической реальности человека, можно отметить А. Адлера, Дж. Келли, К. Роджерса, Дж. Роттера и др.

Так, А. Адлер твердо придерживался мнения, что поведение всегда зависит от мнения людей о себе и окружении, в которое они должны вписываться. Он отмечал, что каждый человек живет в им же созданном субъективном мире в соответствии с его собственной "схемой апперцепции" и ведет себя соответственно его личным убеждениям, независимо от того, являются ли они объективно реальными или нет: "Ядовитая змея подползает к моей ноге или я только думаю, что она ядовитая - эффект будет один и тот же" [Цит. по: 5. С. 58].

Дж. Роттер также выделял "психологическую ситуацию" человека как одну из переменных в своей теории социального научения. В частности, он отмечал, что социальные ситуации таковы, какими их представляет наблюдатель. И если данное обстоятельство окружения воспринимается конкретным человеком определенным образом, то для него эта ситуация будет именно такой, какой он ее воспринимает, независимо от того, насколько странным покажется его трактовка другим людям [11].

Одним из активных разработчиков феноменологического направления был К. Роджерс. Он считал, что каждый человек интерпретирует реальность в соответствии со своим субъективным восприятием. И никто с полным основанием не может утверждать, что его чувство реальности непременно лучше или правильнее, чем у кого-то еще; никто не имеет права противопоставлять свою реальность реальности других. Поэтому

понимание поведения любого человека (в т.ч. лидера. - О. Е.) во многом зависит от изучения его субъективного восприятия и интерпретации реальности [10. С. 185 - 187].

Следуя этой концепции, напрашивается вывод, что если мы хотим объяснить, почему лидер поступает определенным образом, то нам необходимо постичь его представления о ситуации и собственном поведении. *Знание элементов субъективного опыта конкретного человека является лучшим ключом к пониманию его поведения.* Исходя из этого, одним из важных аспектов психологического исследования лидерства представляется изучение субъективных переживаний

стр. 78

и интерпретаций событийности лидером и его последователями.

Также в контексте социально-когнитивного подхода к исследованию лидерства интересна когнитивная теория Д. Келли, в основе которой лежит *идея конструктивного альтернативизма*. По мнению Д. Келли, объективная реальность существует, но разные люди сознают ее по-разному. А поскольку факты и события для каждого человека психологически существуют только в его сознании, есть различные способы их истолкования [8. С. 14 - 19]. Иными словами, в представлениях различных людей объективная реальность отражается в виде различных альтернативных реальностей, которые люди сами конструируют в процессе познания. И человек является для себя таким, каким он воспринимает себя сам, а внешние события и люди для него имеют психологическое значение ровно в той мере, в какой они существуют именно в его представлениях [2. С. 26].

Этот подход часто сопоставляется с одним из философских принципов Аристотеля. Аристотель выдвигал на первое место принцип тождества: "А" есть "А". Вещь в себе и вне себя переживается и интерпретируется одинаково каждым человеком. Например, привязанный на той стороне дороги осел не перестает быть ослом, вне зависимости от того, кто смотрит на него. Из этого следует, что факты социальной реальности одинаковы для всех. Согласно концепции Дж. Келли: "А" - это то, что индивид объясняет как "А". И реальный осел, привязанный на той стороне дороги, будет существовать в сознании человека именно как осел и вызывать соответствующее отношение к нему только в том случае, если человек будет воспринимать его как осла, а не как лошадь, мула или что-либо другое [8. С. 21]. Поэтому реальность - это то, что мы истолковываем как реальность. И лидером для человека является тот индивид, которого этот человек субъективно воспринимает именно как "лидера".

Следуя концепции Дж. Келли, можно сделать предположение, что *эффективное лидерство возможно только при понимании лидером мировоззрения его последователей (окружения), а во многом при его эффективном управлении этим мировоззрением, в т.ч. через управление формированием в "картинах мира" последователей образов лидерского поведения (необходимых норм, ценностей и образцов желаемого для них поведения).*

При этом важно понимать, что субъективная реальность лидера в той или иной степени, но всегда будет отличаться от субъективной реальности любого другого индивида. Каждый человек уникален, и мы по-разному воспринимаем окружающий мир, оцениваем свое поведение и поведение окружающих людей. Поэтому для понимания лидером поведения конкретного человека важно изучение субъективного восприятия реальности именно этим человеком. А для объяснения того, почему человек (например, сотрудник организации) стабильно ведет себя данным образом, организационному лидеру необходимо приложить усилия, чтобы постичь, насколько это возможно, внутренний мир этого человека, понять, как он думает и что он чувствует. Понимание картины мира другого человека помогает лидеру выстраивать более эффективное взаимодействие с ним.

Перспективы развития теории лидерства

С начала 1980-х годов постоянно увеличивается количество исследований, проводимых в рамках социально-когнитивного подхода, который можно признать одним

из перспективных и динамично развиваемых учеными. Попытки более детального развития социально-когнитивного подхода были предприняты в работах Р. Лорда, Дж. Фотиса и Г. Аллигера; Р. Лорда и К. Дэ Вадера; Дж. Филлипса, которые доказывали, что имплицитные теории лидерства являются не чем иным, как системой категорий определенного типа. Как отмечает Дж. Филлипс, эти категории используются для разграничения лидеров и нелидеров и определяются через обращение к прототипам - обобщенной совокупности свойств, наиболее общих для членов категории [9].

Экспериментальные исследования указанных ученых были нацелены на решение следующих вопросов:

- * каким образом соотносятся процессы социально-когнитивного восприятия лидерства (категоризации) и причинного приписывания (атрибуции)?

- * как можно определить внутреннюю структуру системы категорий?

- * какие особенности поведения индивида и ситуации, в которой оно протекает, важны для его восприятия в качестве лидера?

стр. 79

Также вклад в развитие теории лидерства как социально-когнитивного феномена внесли: T. Mitchell, S. Green, R. Wood, H. Weiss, S. Adler, G. Zahn, G. Wolf, R. Vecchio, B. Gobdel, B. Wriner, S. Nackman, F. Dansereau, T. Naughtan, S. Kerr, J. Sermier, L. James, J. White, A. Ashour, J. Binning, A. Zaba, J. Whattam и др.

В качестве некоторых интересных направлений дальнейшего развития теорий лидерства в рамках социально-когнитивного подхода, на наш взгляд, можно выделить следующие:

- * изучение различных "когнитивных прототипов лидера" - обобщенной совокупности представлений о личностных качествах и поведенческих характеристиках людей, которых определенные социальные группы готовы признавать в качестве лидеров;

- * анализ гендерной специфики восприятия последователями индивида в качестве лидера;

- * сравнительный анализ "когнитивных прототипов" лидерства у людей, принадлежащих к различным социальным и профессиональным группам;

- * исследование закономерностей формирования у людей "когнитивных прототипов" лидерства и их устойчивости к изменению;

- * анализ когнитивных конструктов, формирующих "имидж" и "харизму" лидера в восприятии последователей.

Накопление эмпирического материала в данных направлениях может прояснить особенности формирования лидерства как социально-психологического феномена и выявить закономерности становления индивида в качестве лидера.

Литература

1. Алифанов С. А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. - 1991. - N 3. - С. 90 - 98.

2. Евтихов О. В. Психология управления персоналом. - СПб.: Речь, 2010.

3. Лоутон А., Роуз Э. Организация и управление в государственных учреждениях / Пер. с англ. - М., 1993. - 218 с.

4. Хьюэлл Л., Зиглер Д. Теории личности. - СПб.: Питер, 2008.

5. Ansbacher H.L. Alfred Adler and humanistic psychology // Journal of humanistic psychology. - 1971. - N 11.

6. Blank W. The Nine Natural Laws of Leadership. - N.Y.: Amacom, 1995.

7. Calder B. An attribution theory of leadership // Staw B.M., Salancik Q.R. (eds.) New directions in organizational behaviour. - Chicago, 1977.

8. Kelly G. The psychology of personal constructs (Vols, land 2). - New York: Norton, 1955.

9. Phillips J., Lord R. Schematic information of leadership in problem-solving group // Journal of Applied Psychology. - 1982. - 67(4). - P. 486 - 492.

10. Roger C.R. A theory of therapy, personality and interpersonal relationship, as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed). Psychology: A study of science (vol. 3, p. 184 - 256). - New York: McGraw-Hill. 1959.

11. Rotter J. A new scale for the measurement of interpersonal trust // Journal of Personality. - 1967. - N35. - P. 651 - 665.

стр. 80

Пухальский А.Н., Корсунь К.П., Черданцева О.В. Экспериментальное исследование стилей руководства методом деловых игр¹⁷

В статье излагаются результаты исследования и описание деловой игры, позволяющие практикующему менеджеру осуществить выбор или конструирование собственного эффективного стиля руководства.

Ключевые слова: стиль руководства, эффективность управления, менеджмент, деловая игра

стр. 166

А. Н. ПУХАЛЬСКИЙ, кандидат экономических наук, руководитель отдела общественных и внешних связей ННИИПК им. акад. Е. Н. Мешалкина,

К. П. КОРСУНЬ, финансовый директор ОАО "Искитимцемент",

О. В. ЧЕРДАНЦЕВА, управляющий Кемеровским филиалом ОАО КБ "Агропромкредит", Новосибирск

В классическом менеджменте стиль руководства понимается как способность менеджера влиять на отдельные персоналии и/или группы людей с тем, чтобы побудить их работать более эффективно в терминах цели предприятия. Границы и пределы делегирования полномочий, типы власти, используемые менеджером, его забота преимущественно о человеческих отношениях или о выполнении заданий и задач - все это отражает стиль руководства.

В 1930-е годы немецким психологом Куртом Левиным была разработана следующая типология индивидуальных стилей руководства¹:

а) авторитарный (власть одного человека),

б) демократический (власть группы),

в) либеральный² (власть каждого).

Долгожительством этой, ставшей классической, типологии

объясняется её простотой и наглядностью. Ее изучению и посвящено наше исследование.

Исследование, выполненное с использованием метода игрового имитационного моделирования, включало разработку деловой игры "Стили руководства", проведение серии игровых имитационных экспериментов и анализ результатов.

Деловая игра "Стили руководства"

Игра проходила в три этапа. На первом проводится вводный инструктаж - раскрывается замысел эксперимента (участникам сообщаются сведения об основных стилях руководства, а также его цели и задачи (дать оценку обсуждаемым стилям и определить условия применения каждого из них в практике работы предприятия). Распределяются роли среди участников. Второй этап посвящен чисто игровой

¹⁷ Пухальский А.Н., Корсунь К.П., Черданцева О.В. Экспериментальное исследование стилей руководства методом деловых игр / А.Н. Пухальский, К.П. Корсунь, О.В. Черданцева // ЭКО. Всероссийский экономический журнал, 2012, №6. С. 166-176

деятельности. На третьем этапе участники на основании игровой "практики" уже как эксперты высказывают свои суждения по поводу трёх стилей руководства ("за" и "против", условия применения).

Деловая игра позволяет продемонстрировать каждый из стилей в условиях игровой деятельности. Суть ее - коллективное строительство карточного домика (назовём его "бизнес-центр").

¹ Левин К. Разрешение социальных конфликтов / Пер. с англ. - СПб.: Речь, 2000. - 408 с.

² Иногда этот стиль называют попустительским, нейтральным, анархическим. стр. 167

1. Создаются три команды (по 4 - 10 чел.) с условными именами: "Автократ", "Демократ", "Либерал". Во главе каждой - Начальник, который реализует соответствующий стиль руководства.

2. Каждой команде выдаётся реквизит: колода карточек для строительства макета бизнес-центра (не менее 50 шт.), моток липкой ленты, коробка скрепок, комплект "вводных" материалов (алгоритм игры, памятки игрокам, шаблон выводов).

3. Команда должна за 15 - 20 мин. построить на столе макет бизнес-центра в соответствии с некой архитектурной идеей.

4. Команда "Автократ" реализует авторитарный стиль руководства. Все молчат, говорит только Начальник. Сначала он объявляет архитектурную идею. Затем по его распоряжению члены команды прикрепляют карточки к макету строящегося бизнес-центра. Членам команды *запрещается разговаривать* и без распоряжения Начальника совершать строительные действия!

5. Команда "Демократ" реализует демократический стиль руководства. Архитектурная идея и каждое действие по строительству бизнес-центра в *обязательном порядке* обсуждается. Члены команды *не имеют права* совершать строительные (и любые иные) действия, если решение не принято большинством голосов!

6. Команда "Либерал" реализует попустительский (анархический) стиль руководства. Сначала Начальник объявляет архитектурную идею. После этого Начальнику и всем членам команды *запрещается разговаривать*!

7. По истечении 20 минут члены жюри (набираются из игроков или организаторов игры) оценивают качество карточного домика. Обычно быстрее всех возводит домик команда под руководством автократа, хуже всех - команда демократов.

Затем руководитель игры определяет победителя (по любому субъективному критерию) и формирует три экспертные группы. Каждая группа должна прочитать описание возможных стилей руководства (см. "*результаты игровых имитационных экспериментов*"), а затем методом мозгового штурма определить "плюсы" и "минусы" каждого стиля руководства, а также список условий, при которых тот или иной стиль эффективен и может применяться на предприятии.

стр. 168

Всего было проведено восемь экспериментов (на шести предприятиях и в двух учебных группах) с участием 215 квалифицированных экспертов, имеющих высшее образование (у половины из них - экономическое) (табл. 1).

Таблица 1. Предприятия и состав экспертов, принимавших участие в деловой игре "Стили руководства"

Предприятие или группа экспертов	Число экспертов,	Состав экспертов
----------------------------------	------------------	------------------

	чел.	
ЗАО "Новосибирский патронный завод"	31	Директор, его заместители, начальники подразделений
"Директорский форум" при ИЭОПП СО РАН, Новосибирск	35	Директора предприятий г. Новосибирска, Барнаула, Кемерово
ОАО "Сиблитмаш", Новосибирск	33	Заместители директора, начальники подразделений
ОАО "Новосибирский оловянный комбинат"	25	Директор, его заместители, начальники подразделений
ОАО "Новосибирскбизнескомпания"	21	Директор, его заместители, начальники подразделений
ОАО "Искитимцемент", Новосибирская область	25	Заместители директора, начальники подразделений
ННИИПК им. акад. Е.Н. Мешалкина, Новосибирск	17	Помощники директора, начальники подразделений, специалисты
Кузбасская вагоностроительная компания (КВСК), г. Кемерово	28	Директор, его заместители, начальники подразделений
Итого	215	

Результаты игровых имитационных экспериментов

Систематизированные суждения участников экспериментов о "плюсах" и "минусах" авторитарного, демократического и либерального стилей руководства представлены ниже.

Авторитарный стиль управления. Авторитарный менеджер единолично определяет направление деятельности коллектива, указывает, кто с кем должен работать, пресекает инициативу как своеволие. Он выдаёт задания и показывает приёмы работы поэтапно. Часто отдаёт приказания, делает много замечаний, прерывает начатую работу, заставляя делать её так, как хочется руководителю. В итоге исполнители порой не знают, зачем они выполняют данную операцию и что будут делать потом. Авторитарный оценивает успехи работников субъективно, адресуя упреки (похвалу) исполнителю как личности.

стр. 169

При этом возможны нетактичные замечания одним и неаргументированные восхваления других.

Чаще всего такой стиль управления обеспечивает высокую эффективность групповой деятельности в экстремальных условиях, но бывает - и в обычной ситуации, когда коллектив приходит под руководством авторитарного к общей цели. Это окрыляет коллектив и делает данный стиль оправданным в глазах работников. Например, в период соревнований зачастую такой стиль поведения требуется со стороны тренера. Однако при этом необходимо, чтобы сам тренер был намного компетентнее спортсменов, не должно быть сбоев в организации жизни и быта команды. В большинстве же случаев при авторитарном стиле руководства во взаимоотношениях возникают покорность и заискивание. Недовольство и напряжённость часто выливаются на "козла отпущения" - на слабого члена группы (пример - дедовщина в армии).

Субъективно авторитарный руководитель относит себя к руководителям типа "отец родной". Он считает подчиненных "детьми неразумными", по отношению к которым он "строг, но справедлив". Дисциплина и порядок - вот объекты его руководящего внимания. При этом у него есть любимчики и подхалимы.

Когда автократ избегает негативного принуждения, а вместо этого использует вознаграждение - заботу о настроении и благополучии подчиненных, он получает название *благосклонного автократа*. Он может даже пойти на то, чтобы разрешать или поощрять их участие в планировании заданий. Но сохраняет за собой фактическую власть принимать и исполнять решения, структурируя задания и навязывая неукоснительное соблюдение огромного количества правил, которые жестко регламентируют поведение сотрудника.

Демократический стиль. Демократия как власть коллектива предполагает подчинение меньшинства большинству. В идеале каждое решение, приказ, план должны (по определенным правилам) согласовываться со всеми членами коллектива.

При демократическом стиле руководитель оценивает, как правило, не личность, а факты. Коллектив принимает активное участие в обсуждении предстоящей работы, а также

стр. 170

организации будущей деятельности. В результате у работников развиваются уверенность в себе, а также общительность и доверительные отношения, сплоченность и чувство гордости за результаты труда, стимулируется самоуправление.

Сохранить хорошие отношения для такого типа руководства важнее хорошего трудового результата. Другими словами, три важнейшие ориентировки человека: на работу, на общение, на себя, в данном случае, гипертрофированы в сторону общения. Поэтому в количественном отношении итоги работы коллектива могут быть ниже, чем при авторитарном руководстве. Однако само желание работать, эффективность принимаемых решений, качество и оригинальность исполнения, творческое отношение к делу повышаются. Сотрудники выполняют работу даже тогда, когда их не контролируют.

При демократическом стиле руководства увеличиваются затраты времени, так как при исполнении работы необходимо ввести в курс дела всех членов коллектива, но во многих случаях это оправданно. Хотя есть примеры, когда из-за многочисленных согласований выхолащивается суть работы (при согласовании приказов, распоряжений, постановлений), так как каждый член коллектива пытается "заложить" в решение свой интерес. Ведь иногда самое лучшее решение - быстрое. В этом случае демократический стиль руководства наносит ущерб делу.

Организации, где доминирует демократический стиль, характеризуются высокой степенью децентрализации полномочий. Подчиненные активно участвуют в принятии решений и пользуются большой свободой в выполнении заданий. Довольно часто, объяснив цели организации, руководитель позволяет подчиненным определить собственные цели в соответствии с теми, которые он сформулировал. Вместо того чтобы осуществлять жесткий контроль за подчиненными в процессе их работы, низовой руководитель обычно ждет, когда работа будет выполнена до конца, чтобы провести ее оценку. (Конечно, чтобы такой механизм действовал, он должен быть подкреплён эффективной системой контроля.) Руководитель тратит большую часть своего времени, действуя как связующее звено, обеспечивая соответствие целей производственной группы целям организации в целом и заботясь о том, чтобы группа получала необходимые ей ресурсы.

стр. 171

Поскольку демократичный лидер предполагает, что люди мотивированы потребностями более высокого уровня - в социальном взаимодействии, успехах и самовыражении, - он пытается сделать обязанности подчиненных более привлекательными. При демократическом руководстве подчиненным приходится решать большую часть проблем, не рассчитывая на одобрение или помощь. Но руководитель прилагает немало усилий для создания атмосферы открытости и доверия с тем, чтобы если подчиненным и понадобится помощь, они, не стесняясь, могли обратиться к нему. Для этого руководитель организует двустороннее общение, стараясь научить подчиненных вникать в проблемы организации, выдавать им адекватную информацию и показывать, как искать и оценивать альтернативные решения.

Либеральный (попустительский) стиль, как власть каждого, предполагает реализацию принципа невмешательства при руководстве коллективом. Считается, что каждый работник знает своё дело, и любое вмешательство руководителя приводит либо к отсрочке выполнения работы, либо к снижению желания работать (понижает мотивированность) члена трудового коллектива.

При либеральном стиле руководства, как правило, выполняется меньше работы, чем при авторитарном управлении, страдает и ее качество. Обстановка коллективной работы напоминает безответственную игру. Каждый член коллектива предоставлен сам себе, и здесь многое зависит от потенциала работников (аналог - футбольная команда или театральная труппа, состоящая из капризных звёзд). Для коллектива самостоятельных, целеустремлённых, квалифицированных работников такой стиль руководства может оказаться наиболее подходящим, но понятно, что подобные обстоятельства встречаются на предприятиях достаточно редко. В этих случаях либеральный стиль руководства ведёт к снижению эффективности труда, к разобщённости и неудовлетворённости работников, к формированию группировок в коллективе, к выдвижению неформальных лидеров, ориентирующих людей в ряде случаев на далёкие от производства ценности.

Субъективно приверженец попустительского стиля руководства оценивает себя как либерала, который никого не
стр. 172

принуждает, исповедуя философию полной свободы и раскрепощённости личности. Такая философия служит оправданием либерального стиля руководства, когда её носитель горд тем, что "не навязывает свою волю", "никого не учит жить", "доверяет всем". Иногда такого стиля придерживаются так называемые "пофигисты". Их любимые изречения: "Тебе что, больше других надо?", "Не учите меня жить!", "Живи сам и давай жить другим!".

Основные выводы

На заключительном этапе деловой игры её участники в режиме "мозговой атаки" сформулировали выводы по данной проблеме.

Во-первых, выяснилось, что каждый стиль руководства имеет свои плюсы и минусы. Во-вторых, авторитарный стиль позволяет получить результат в более короткие сроки. Но качество жизни при этом - хуже. В-третьих, демократический и либеральный (попустительский) стили обеспечивают более высокое качество жизни (процесс), но результат достигается за более длительный период времени (теряется время на согласование решений). При этом либеральный стиль руководства возможен, как правило, в творческих коллективах, где высока роль личности и таланта исполнителей (например, в коллективе программистов, в рекламном отделе предприятия, в оркестре, в театральной труппе, в команде футболистов).

В-четвёртых, начальник может применять разные стили руководства по отношению к разным менеджерам, в зависимости от этапа эволюции менеджера. Мы предлагаем выделять четыре этапа эволюции менеджера (табл. 2).

Данные таблицы показывают, что в зависимости от компетенции менеджера и от уровня мотивации исполнителя различаются стили руководства, применяемые начальником по отношению к подчинённым.

Сформулированные нами выводы могут использоваться при формировании на предприятии эффективного стиля управления, основанного на применении гибкого подхода. Следует всегда быть готовым к переоценке суждений и, если необходимо, соответствующему изменению стиля. Руководитель,

стр. 173

Таблица 2. Соответствие эффективного стиля руководства этапу эволюции менеджера

Компетенция	Мотивация	Этап эволюции	Эффективный стиль руководства
Низкая	Низкая	Этап-0. "Зарождение". Осознание себя менеджером, зарождение интереса к профессии (детство)	Авторитарный
	Высокая	Этап-1. "Становление". Накопление опыта и знаний (юность)	Авторитарный
	Высокая	Этап-2. "Зрелость". Полное соответствие должности (возмужание)	Демократический
	Низкая	Этап-3. "Кризис". Менеджер перерастает уровень должности	Либеральный

который выбрал определенный стиль лидерства и строго его придерживается, поскольку этот стиль хорошо зарекомендовал себя в прошлом, может оказаться неспособным осуществлять эффективное управление в другой ситуации и на другом посту.

Мы разделяем точку зрения авторов, которые считают, что менеджер должен практиковать ситуационный подход³ к руководству и лидерству. Более того, мы полагаем, что при соответствующей подготовке руководители смогут научиться выбирать стиль, сообразный ситуации. В некоторых случаях они могут добиться эффективности своей работы, структурируя задачи, планируя и организуя задания и роли, проявляя заботу и оказывая поддержку, в других - более правильным будет оказывать влияние, разрешая подчиненным в какой-то степени участвовать в принятии решений. Со временем те же самые руководители сочтут необходимым сменить стиль, сообразуясь с новым характером задачи, с возникающими перед подчиненными проблемами, давлением со стороны высшего руководства и многими другими факторами, характерными для организации и для её динамичной внешней среды.

При ситуационном подходе к лидерству существует несколько способов повышения эффективности руководства. Например, переформирование групп, чтобы добиться психологической совместимости с личностью руководителя,

³ Пирогов В. И., Львов И. В., Волкова Л. В. Как измерить продуктивность менеджмента // ЭКО. - 2007. - N 9. - С. 88 - 103.
стр. 174

перепроектирование задачи или модификация должностных полномочий. Наконец, решение проблемы повышения продуктивности менеджеров находится в рамках понятия "методы управления"⁴. Таких методов три: "иерархия", или метод директивного управления; "рынок", или метод монетарной мотивации; "культура", или метод немонетарной мотивации (табл. 3, 4).

Таблица 3. Матрица методов управления

Способ управления	Методы (и стили) управления по категориям работников	
	Экономически активный работник	Экономически пассивный работник
Принуждение (директивное управление)	Иерархия (авторитарный стиль)	Иерархия (авторитарный стиль)
Побуждение (косвенное управление)	Рынок (либеральный стиль)	Культура (демократический стиль)

Таблица 4. Типы личности исполнителя в координатах "деньги - мотивация"

Признак	Активная мотивация	Пассивная мотивация
Деньги не важны	1. Трудоголик ("Счастье в труде")	3. Бессребреник, альтруист ("Не в деньгах счастье")
Деньги важны	2. Homo economics ("Счастье в деньгах")	4. Люмпен (халява), криминал ("Украсть не грех")

Схемы применения стилей руководства для каждого типа свои. Если персона (исполнитель) хочет и умеет применять данный стиль руководства, то такую персону следует вовлечь в процесс внедрения данного стиля (демократический стиль). Если персона "хочет, но не умеет", то такого товарища надо научить (либеральный). Если персона "не хочет, но умеет", то надо применить принцип внешнего принуждения (подобно тому, как учеников в школе заставляют вести дневник) (авторитарный). Если персона "не хочет и не умеет", то от такой персоны лучше избавиться либо держать под надзором (давать внешние поручения и контролировать их исполнение). Каждому типу персон соответствуют своя модель стиля руководства и свой метод внедрения метода управления.

⁴ Колобова Е. А., Пирогов В. И., Волкова Л. В. Как мотивировать персонал // ЭКО. - 2007. - N 6. - С. 82 - 95.
стр. 175

С точки зрения методов управления ("кнут", "пряник", "слово"), принято выделять четыре типа личности: "трудоголик", "экономически активный тип", "экономически пассивный тип", "люмпен"⁵. В таблице 5 приведены обобщенные мнения экспертов (участников экспериментов с деловой игрой "Стили руководства") о том, что эти типы личности в значительной мере совпадают с типами персон.

Таблица 5. Классификация типов личности и типов персон

Объект классификации	Тип работника (исполнителя), если самым главным для работника является:			
	труд	собственное "я"	общественное мнение	"халява"
Тип работника	Трудоголик	Экономически активный тип	Экономически пассивный тип	Люмпен
Лозунг работника	"Счастье в труде"	"Счастье в деньгах"	"Счастье в свободе"	"Лишь бы не работать"
Тип менеджера	Демократ	Либерал	Автократ	Надзиратель
Название метода управления	Культура, "слово" (идеологическое управление)	Рынок, "пряник", (косвенное, хозрасчетное управление)	Иерархия, "кнут", (директивное управление)	Надзор, "глаз, да глаз" (строгий контроль)
Тип персоны (исполнителя)	1. Хочет, умеет	2. Хочет, но не умеет	3. Не хочет, но умеет	4. Не хочет, не умеет
Метод внедрения стиля руководства	Убеждение	Побуждение	Принуждение	Надзор
Модель стиля руководства	Демократически	Либеральный	Авторитарный	Авторитарный

Представляется, что систематизированные в таблице сведения - это новый и весьма полезный для практических работников научный результат выполненного нами исследования стилей и методов руководства методом деловых игр.

⁵ Колобова Е. А., Пирогов В. И., Волкова Л. В. Как мотивировать персонал // ЭКО. - 2007. - N 6. - С. 82 - 95. стр. 176