

Л.Н. ФИСЬКОВА, к.э.н., доцент,
Новосибирский государственный университет экономики и управления

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ЛОВУШКИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

Переход к системе распределительных отношений, адекватных рыночной практике, невозможен без формирования соответствующей рыночной модели трудового поведения хозяйствующих субъектов. Для российского общества это означает уход от привычных норм и стереотипов поведения периода государственного социализма к неформальным структурам нового типа. Такая модификация, с одной стороны, представляется достаточно сложной, так как менталитет экономического субъекта формируется в течение длительных периодов, под влиянием институтов в сфере отношений собственности, распределения, права, локальных взаимодействий. В России, на всех этапах развития общества, – это преобладание государственности, элементов уравнительности в распределении национального продукта между работниками, патернализм во взаимоотношениях элиты и народных масс. С другой стороны, сформировать ценности и мотивы поведения рыночного типа – это не такая уж сложная задача, если иметь в виду, что материальный интерес, стремление к экономической выгоде присуще природе человека. Эгоистические устремления как условие самосохранения и развития, интуитивное стремление к получению максимальной полезности нейтральны по отношению к типам экономических систем и в силу своего известного примитивизма наиболее легко могут быть активизированы.

В условиях трансформационных процессов представляется важным анализировать и понимать динамику изменений институциональных структур с точки зрения соотношений между формальными и неформальными институтами общества в различных сегментах общественных отношений. Причём качественное несоответствие между правилами как ограничительными рамками и мотивами поведения хозяйствующих субъектов следует рассматривать как существование институциональных ловушек, превращающихся в препятствие на пути реформирования и продвижения к экономике нового уклада. Выявление различных форм проявления указанных несоответствий является одной из задач исследований в рамках институциональной теории.

В научной литературе последнего периода уже существует определённый опыт изучения институциональных противоречий в сфере трудовой деятельности, рассматриваются их различные аспекты. Есть понимание того, что рассогласование формальных и неформальных институциональных структур создаёт препятствия для преобразовательных процессов в обществе, так как привычные способы жизнедеятельности людей, формирующиеся под влиянием глубоких характеристик личности, – потребностей и интересов, ценностей и мотивов, – могут оказывать определяющее влияние на реальное закрепление формальных институтов и, следовательно, правовые условия и экономическую деятельность[1]. Большое внимание в институциональной экономической теории уделяется изучению соотношений и взаимосвязей между самими неформальными институтами. Однако исследования названных процессов носят, преимущественно, теоретический, фундаментальный характер, а, иногда, скорее – гипотетический.

Заметное место изучение различных характеристик экономического субъекта занимает в социологии, но здесь часто, напротив, отсутствуют фундаментальные обобщения складывающихся тенденций периода трансформации[2]. Цель данной статьи заключается в выявлении институциональных несоответствий, возникающих в процессе формирования неформальных характеристик хозяйствующих субъектов, их оценки с точки зрения перспектив социально-экономического развития. Для анализа соответствующих структур мы используем материалы социологических обследований, проводимых ведущими исследовательскими центрами России в разные годы реформирования.

В центре внимания данной публикации – мотивы поведения и ценности акторов как проявление структуры и качества институцио-

© Л.Н. Фиськова, 2009

нальной среды периода трансформации.¹ Мотив в институциональной теории изучается как некий феномен личности, формирующийся непосредственно под влиянием комплекса неформальных институтов, включая потребности индивида, интересы и ценности, так как рефлексивная норма создаёт особое основание, иначе – мотив действия, присущий только человеку в ситуации совместной деятельности[3]. Мы исходим из того, что мотивы трудового поведения, включая предпринимательскую деятельность, зависят от широкого круга институтов, определяющих правила жизнедеятельности в той или иной ситуации. Эти правила, то есть институты, формируют некую атмосферу, влияющую на человека, и предопределяющую, почему он ведёт себя так, а не иначе. Почему он стремится получить образование, интересную работу, иметь достойное материальное вознаграждение? Или, наоборот,

другой индивид, имея, в сущности, такие же потребности, и, желая их удовлетворить, прибегает к противозаконным способам получения денег. Ясно, что выбор делается под влиянием ценностей, как проявления того, что важно для данного индивида, исходя из всего комплекса характеристик его личности.

Опыт рыночных преобразований в России последнего десятилетия, в том числе в сфере распределения, подтверждает высокую значимость «рутин», то есть норм поведения, не только понятных и привычных для членов общества, но и шаблонных, укоренившихся, проявляющихся ещё на бессознательном уровне[4]. Они формируются в течение длительных периодов времени и достаточно инерционны, поэтому состояние неформальных институтов современной России во многом определяется теми стандартами и нормами поведения, которые сложились ранее.

Глубинные причины низкой трудовой мотивации в стране, отсутствие привычки к систематически напряжённому труду связаны с особенностями исторического развития России и, во многом, формальным обобществлением производства в условиях плановой экономики. Система формальных институтов была направлена не столько на формирование материальной мотивации к труду, сколько моральной. Однако сведение мотивационных характеристик экономического субъекта к отсутствию стремления к высокопроизводительному труду, с нашей точки зрения, существенно упрощает представление о состоянии неформальных институтов периода государственного социализма. Социологические обследования конца 80-х и начала 90-х гг. показали, что субъект экономической деятельности был достаточно разнообразен[5]. Среди рабочих и руководителей примерно одну треть составляли люди, которых условно можно было назвать пролетариями: они имели довольно высокую мотивацию работника, но в то же время невысокую хозяйственную ориентацию. Новый созидательный класс был представлен теми, у кого деформации в ценностном сознании были наименьшими, а тип экономической деятельности, в интерпретации социологов, характеризовался как развивающий источник богатства – самого человека. Это – «трудящиеся-хозяева», для которых хозяйственные и исполнительские функции равнозначны, а созидательные интересы преобладают над потребительскими. Доля этого слоя работников среди обследованных – составляла в 1990 г. 28%. Но

¹ Изучение мотивов поведения человека является одним из достаточно сложных разделов социально-экономических исследований. Наиболее отработана методика изучения мотивов в психологии и социологии. Мотив чаще всего рассматривается как осознанная потребность, выступающая в качестве побудительных причин деятельности. Следуя традиции классификации мотивов в зарубежной литературе, отечественные социологи выделяют две группы факторов, воздействующих на мотивацию к труду. Первая группа – это внутренние факторы, к которым относят содержание работы, стремление к продвижению, чувство ответственности, самореализация в труде. Вторая группа – факторы внешние по отношению к труду: методы управления, стиль руководства, компетентность руководителей, условия труда, денежное вознаграждение, общественный и профессиональный статус и пр. Если первая группа факторов является основой высшего типа отношения к труду как средству самореализации личности, то вторая - превращает труд в «инструментальную» ценность, то есть выступает как цена приобретения других благ (см., например, М. В. Удальцова. Теории мотивации. Новосибирск. НГУ-ЭУ. 2002).

Ценность следует рассматривать как одну из глубинных характеристик личности, как своеобразный фокус её различных сторон. «Оценочная реакция, хотя и порождается потребностями, может от них отделиться и самостоятельно закрепиться в личности. Подобная реакция, «пробуждаемая» объектом «вне реальной связи с потребностями», приобретает статус ценности» (Каз М. Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно-ценностный подход. // Вопросы экономики. 2005. №12. С. 94).

наибольший удельный вес среди рабочих и руководителей занимал патриархальный несозидательный класс (35% всех обследованных), представителей которого можно сравнить с подёнщиками прежних эпох, поскольку их отношение к труду характеризовалось минимальными хозяйственными ценностями, но достаточно значимыми исполнительскими функциями и преобладающей ориентацией на потребление.

Переход к рыночным отношениям подразумевал формирование модели трудового поведения, базирующейся на высоких зарплатах и, следовательно, сильных материальных стимулах. Одновременно нужны были условия для развития предпринимательской деятельности, но это означало существование насыщенного товарного рынка и в то же время достаточно высоких и подвижных цен. На начальном этапе реформирования, действительно, произошло усиление значимости для российского экономического субъекта материальных стимулов, однако в дальнейшем стало ясно, что процесс идёт достаточно противоречиво.

Прошедшее десятилетие 90-х гг. и первая половина текущего – не были одинаковыми по уровню деловой активности, инфляции, состояния формальных институтов общества и это не могло не отразиться на структуре ценностей и мотивов трудового поведения. По данным социологического обследования, проведённого Институтом социологии РАН, в начале 90-х гг., произошло резкое повышение ценностей семьи и здоровья, как у мужчин, так и у женщин, причём на всех типах обследуемых предприятий (акционерных, частных и совместных). Одновременно снизилась ценность труда и свободного времени, так как это был период повсеместных «невыплат» заработной платы или, в большинстве случаев, получения работниками предприятий низкой номинальной заработной платы, а вследствие инфляции и реальной. Несмотря на то, что мотив заработка остаётся ведущим в структуре мотивов, многие – значительную часть своего свободного времени начинают отдавать личному подсобному или домашнему хозяйству, отсюда – снижение ценности свободного времени.

К концу 90-х гг. социологическое обследование зафиксировало повышение ценности труда для рабочих московских предприятий. Однако этот положительный факт был связан не с содержанием труда или его общественной значимостью [6]. Деньги, получаемые по основному месту работы, продолжают оставаться

основным источником средств существования, поэтому мотив заработка остаётся ведущим и в структуре мотивов занятых на предприятиях всех форм собственности.

Обследование поведения рабочих Московского швейного предприятия показало, что, если в 1993 г. иметь хороший заработок среди прочих мотивов предпочитали 53% опрошенных, то в 1996 г. их удельный вес вырос до 93%. В то же время доля тех, для кого было важно реализовать свои способности, снизилась с 55% до 17,5% [7]. По данным этого же опроса совершенно исчезли люди, желающие приносить пользу для других.

Выдвижение материальных мотиваций на первый план не означало, что заработная плата уже выполняла заметную стимулирующую роль. Во всяком случае, не было обнаружено статистически значимых связей между размером заработка и показателями трудового поведения, а также уровнем квалификации работников. Составляя не более 40% общей величины денежных доходов, официально выплачиваемая заработная плата не могла оказывать заметное стимулирующее воздействие на наёмный труд.

Таким образом, в середине 90-х гг. уже существовало противоречие между структурой мотивов труда и формальными институтами, влияющими на мотивацию, так как низкий уровень оплаты труда препятствовал гармоничному сочетанию мотиваций и стимулирования труда. Это служило реальным препятствием для формирования хозяйствующего субъекта нового типа, т. е. независимого и компетентного, способного к напряжённому труду и высокой самоотдаче.

Данные социологов о структуре ценностей российского населения в определённых аспектах противоречивы. Выделяются в системе ценностей такие их группы, как традиционные или консервативные ценности, советские (социалистические) и либеральные, соответствующие рыночным принципам взаимосвязей и взаимоотношений. Опрос по стандартной выборке, используемой ВЦИОМ, продемонстрировал самую высокую значимость либеральных ценностей по сравнению с традиционными и советскими, практически, по всем предлагаемым темам опроса, в том числе по теме труд, закон и право, власть (табл.1). Причём, традиционная и советская система ценностей становятся всё более размытыми, а доля «твёрдых» либералов увеличивается. В зависимости от жёсткости применяемого критерия от 8% до

44% опрошенных можно отнести к лицам, чётко придерживающихся либеральных ценностей, но не более 27% последовательно испо-

ведуют традиционные и советские ценности.

Таблица 1

Доли респондентов, разделивших традиционные, советские и либеральные ценности, %*

Темы	Суждения			
	Традиционные	Советские	Либеральные	Затруднились ответить
Закон и право	29,6	24,9	39,0	6,5
Власть	9,0	30,7	53,4	6,9
Труд	20,4	35,5	38,8	5,2
Коллективизм-индивидуализм	23,4	22,4	45,7	8,4
Терпимость	15,5	24,2	48,4	11,8
В среднем по всем темам	19,6	27,5	45,1	7,8

*Данные приведены в работе Е. Ясина «Модернизация экономики и система ценностей». См.: Вопросы экономики. 2003. №4, С. 29-31.

Несколько иные оценки состояния ценностных ориентаций были получены в ходе обследования, проводимого (с 1990 г. по 2002 г.) в соответствии с программой всероссийского социологического мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» Центром изучения социокультурных изменений Института философии РАН.² Обследование показало, что самыми значимыми для населения остаются традиционные ценности, формирующие, так называемое, интегрирующее ядро (табл.2). В то же время среди них есть такие, которые стали за эти годы ещё более важными, это – семья, порядок, общение, а соблюдение традиций и самопожертвование – имеющими меньшее значение для определённой части респондентов. Но также выросли и ранги некоторых либеральных ценностей, в первую очередь, независимости, отчасти – свободы и инициативности.

По данным ещё одного обследования, доля населения, приверженного либеральным ценностям, существенно ниже: если в 1993 г. о своём предпочтении либеральной модели общества говорили около 9% респондентов, то в 2003 г. – только 3%. О своей верности патерналистскому типу взаимоотношений, то есть традиционным ценностям, в 2003 г. заявили свыше 60% респондентов[8]. Россиянам присущ «особый тип адаптивности», выражающийся в готовности принять практически любые «правила игры», но одновременно предпо-

лагающий высокий уровень социальной поддержки. Причём, население, склонное к социально-демократическим ценностям (около 36% ответивших), не предъявляет особенных претензий к институциональной составляющей и не требует в явном виде обеспечения конкурентной среды, правовой основы хозяйственной деятельности.

Казалось бы, выявленные изменения должны стать благоприятной основой повышения значимости трудовой деятельности, однако, как следует из приведённых данных, важность работы не только не выросла, но и заметно понизилась. Ранг работы как самостоятельной ценности переместился к 2002 г. с седьмой строчки на одиннадцатую. Это отражает, с нашей точки зрения, определённое противоречие в структуре ценностей российского хозяйствующего субъекта, связанное с качественными изменениями формальных структур общества на макро- и микроуровне. Либерализация экономики требует от работника большей самостоятельности в принятии решений, однако, в связи с несовершенством формальных правил или их неполной реализацией в реальных практиках, правовой незащищённостью усиливается отчуждённость человека от его труда.

По мере стабилизации социально-экономического положения наиболее значимой ценностью для занятого хозяйствующего субъекта всё в большей степени становится хороший заработок, меньшее, но весьма заметное место, занимает гарантия занятости, наконец, на третьем по значимости месте находится интересная творческая работа. По данным одного

² В июле 1990 г. было опрошено 973 человека, в последующие годы – свыше 1000 человек.

из социологических обследований, удельный вес респондентов, отметивших эти ценности, как наиболее важные для себя, составлял в 2002 г. соответственно – 64,8%, 36,8% и 34,9%[9]. Следовательно, труд для большинст-

ва работников имеет инструментальную ценность, причём не как условие жизненного успеха, а как средство выживания, что находит отражение в желании работников своевременного получения заработной платы.

Таблица 2

Структура и динамика ценностей населения России*

Ценности	Июль 1990 г.	Март 1994 г.	Июль 1998 г.	Июль 2002 г.
	ранг	ранг	ранг	ранг
Порядок	1	1	1	2
Семья	2	2	2	1
Общение	3	3	3	3
Нравственность	4	6	8	7
Свобода	5	4	4	4
Жизнь	6	8	7	8
Работа	7	7	12	11
Самопожертвование	8	12	11	12
Традиционность	9	10	9	10
Независимость	10	5	5	5
Инициативность	11	9	10	9
Благополучие	12	11	6	6
Вольность	13	13	13	13
Власть	14	14	14	14

*Таблица составлена на основе данных, содержащихся в статье Н. Лапина «Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России». См.: «Социологические исследования». 2003. №6. С. 83.

Главным мотивом труда выступает внешний, по отношению к нему фактор, – стремление к безопасности и устойчивому материальному положению семьи. Этот мотив важен не только для наёмных работников, имеющих заработок ниже среднего, но и для высокооплачиваемых, и именно в этой группе начинают проявляться мотивы причастности к общему делу, самореализации и интереса к работе[10]. При этом наблюдается значительная дифференциация ценностей и мотивов в зависимости от социально-демографических характеристик, рода занятий, а также статуса обследуемых (наёмный работник, безработный, предприниматель).

Таким образом, по истечении десяти с лишним лет реформирования преобладающей оставалась традиционная модель трудового поведения, при которой предприимчивость хозяйствующего субъекта не является приоритетной среди прочих мотивов. «Усреднённый портрет россиянина в плане его стиля жизни можно выразить двумя словами – семьянин и «рабочая лошадка». Не рвущийся в «заоблачные выси», он в большинстве случаев лоялен и готов старательно работать на своём месте,

рассчитывая на то, что это обеспечит ему возможность спокойной жизни со скромным, но верным достатком» [11]. Но сопоставляя эти данные с информацией о ценностях предпринимательской деятельности в начале 90-х годов, можно, тем не менее, говорить об увеличении её значимости для определённой части занятых.

Главными мотивами деятельности крупного капитала являются, по оценке респондентов, стремление создать собственный капитал для обеспечения достойной жизни себе и своей семье, обладать властью и просто «жадность к деньгам». Мотивы поведения крупного бизнеса и элиты, так же как и других слоёв общества, формируются под влиянием нечёткой, достаточно аморфной институциональной среды, где ещё не сложились «правила игры», адекватные рынку. «Пока не сформировались нормы ответственности перед клиентом, кредитором, поставщиком, исполнителем, наёмным работником. В российской деловой культуре не было традиций, характерных для протестантской этики, ограничивающих своекорыстные отношения» [12]. Весьма низки оценки деловых и нравственных качеств современного

российского чиновника, который в реальной жизни представляет государственные структуры и в определённой степени сливается с элитой общества. Его определяющими характеристиками, по мнению россиян, являются равнодушие к людям, безразличие к интересам страны, некомпетентность, продажность [13].

Период реформирования характеризуется существенными изменениями в структуре ценностей и мотивов, формирующих модель трудового поведения российского экономического субъекта. Одной из институциональных ловушек в этих новых условиях становится усиление внутренней мотивации к материальному благополучию и одновременно снижение доли профессиональной мотивации, что может превратиться в серьёзное препятствие на пути повышения качества трудовой деятельности. Интерес к содержанию труда, самореализации в условиях кризиса и плохого технико-технологического состояния производства является незначительным. Такая тенденция порождена условиями рыночного реформирования, основанного на качественных изменениях института собственности, широкой пропаганде ценностей рынка, затяжным кризисом и слишком медленными прогрессивными изменениями в экономике.

Не менее серьёзным препятствием дальнейшей либерализации общества и перехода к новой модели трудового поведения может стать противоречие между внутренней и внешней мотивацией к труду, то есть, по существу, между неформальными институтами и внешними нормами, определяющими условия трудовой деятельности и принципы оплаты труда. Низкий уровень заработной платы наёмного труда, несовершенство системы нормирования в сфере вознаграждения за труд тормозит изменение структуры потребления индивида в прогрессивном направлении, снижает стимулы к более производительному труду. Главным направлением преодоления указанных противоречий должны стать поиски адекватных современным производственным условиям способов оценки результатов труда, их институционализация, повышение общего уровня заработной платы и её обоснованная дифференциация.

Литература

1. Введение в институциональную экономику. / Под ред. Д. С. Львова. – М.: «Издатель-

ство «Экономика», 2005; Олейник А. Н. Институциональная экономика. – М.: ИНФРА-М, 2000.

2. Душацкий Л. Материально-властные ресурсы россиян в самооценке и социальном самочувствии. // Социологические исследования. – 2004. – №7; Петухов В. Новые поля социальной напряжённости. // Социологические исследования. – 2004. – №6; Здравомыслов А. Ответственность экономической элиты: мнение россиян. // Общественные науки и современность. – 2005. – №1.

3. Введение в институциональную экономику. – 2005. – С. 78.

4. Олейник А. Институциональная экономика. Тема 12. Домашнее хозяйство и другие организационные структуры. // Вопросы экономики. – 1999. – №12. – С. 127.

5. Мостовая Е. Основы экономической теории. – М.: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭ-иУ, 1997.

6. Патрушев В., Бессокирная Г. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы. // Социологические исследования. – 2003. – №5. – С. 81.

7. Патрушев В., Бессокирная Т., Теленицкий А. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворённость работой. // Социологические исследования. – 1998. – №4.

8. Аврамова Е. О пространстве возможностей реформирования социальной сферы. // Общественные науки и современность. – 2006. – №3. С. 19-20.

9. Озерникова Т. Принуждение к труду в переходной экономике. // Вопросы экономики. – 2003. – №6. – С. 106.

10. Озерникова Т. Указ. соч. С. 108.

11. Андреев А. Ценностные и мировоззренческие аспекты социального неравенства. // Социологические исследования. – 2007. – №9. – С. 43.

12. Здравомыслов А. Ответственность экономической элиты: мнение россиян. // Общественные науки и современность. – 2005. – №1. – С. 48.

13. Андреев А. Современная Россия: запрос на компетентного чиновника. // Общественные науки и современность. – 2007. – №1. – С. 62.

Статья поступила в редакцию 12.06.2009