



УДК 303.425.3:331.1(045)

ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА В НАЧАЛЕ XXI ВЕКА

Лапшов Валерий Александрович,

д-р социол. наук, профессор Департамента социологии, Финансовый университет, член Экспертного совета Фонда содействия изучению общественного мнения "ВЦИОМ", Москва, Россия
valeralapshov@gmail.com

Аннотация. Исследование «Отношение к труду как фактор развития социальных институтов российского общества» — это устойчивый вид социальной практики, посредством которой организуется трудовое взаимодействие субъектов. Проведенное социологическое исследование показало, что кардинальные социально-экономические преобразования в современном глобальном мире приводят к институциональной трансформации в переходных, реформируемых экономиках. Институциональные изменения — это сложный процесс, начало которого может быть следствием изменений неофициальных ограничений, характера и эффективности выполнения правил. Одна из особенностей социальных институтов — их медленное изменение. Поэтому необходимо считаться со сложившимися в стране неформальными социальными институтами. Это есть некая данность, которую нужно принимать во внимание при формировании политики. Необходимо помнить, что использование мирового опыта должно осуществляться с максимальным учетом особенностей национальной экономики и исторической траекторией ее развития. Обеспечение прозрачности экономической политики, развитие экономического образования способствуют пониманию субъектами хозяйствования новых условий и формированию поведения, присущего рыночной экономике. Именно руководители государства и элита общества являются ответственными за создание благоприятных институциональных условий эффективной конкуренции, динамизм и социальную ориентацию рыночной экономики. Главное направление развития современной России — дать гражданам возможность раскрыть себя. Свобода для развития в экономике, социальной сфере, в гражданских инициативах — это лучший ответ как на внешние ограничения, так и на наши внутренние проблемы.

Ключевые слова: социальный институт; отношение к труду; трудовая деятельность; субъект труда; потребность; удовлетворенность трудом; ценность труда; трудовое поведение.

BASES OF THE SOCIOLOGICAL RESEARCH RELATIONS TO WORK AS DEVELOPMENT FACTOR SOCIAL INSTITUTES OF THE RUSSIAN SOCIETY AT THE BEGINNING OF THE 21ST CENTURY

Lapshov V.A.,

Doctor of sociology, Professor of Department of sociology, Financial University,
member of Advisory council of Fund of assistance to studying of public opinion VCIOM, Moscow, Russia
valeralapshov@gmail.com

Abstract. The attitude toward labor as a factor of social institutions of Russian society — it is a stable form of social practice, by which organized labor interaction of subjects, revealing the satisfaction of employment as a

value and its actual work behavior, and ensures stable communication of social organization of Russian society. The sociological study showed that radical socio-economic transformation in the modern global world, leading to institutional transformation in the transition, the reformed economies. Institutional changes – is a complex process, the beginning of which may be due to changes in informal constraints and the nature and effectiveness of the implementation of the rules. One of the features of social institutions – their slow change. Therefore, you must take into account the situation in the country by informal social institutions, its culture. This is the kind of reality that must be taken into account when forming policy. It must be remembered that the use of international experience should be done with maximum consideration of the features of the national economy and the historical trajectory of its development; ensuring the transparency of the economic policy, the development of economic education, to maximize public awareness of government action contributes to the understanding of the economic entities and the formation of new conditions of behavior inherent in a market economy; approach to transformation is to be moderately radical and stability-oriented economic conditions. First of all, the state and society should be a model and a performance guarantee of social contracts. That state leaders and the elite of society are responsible for the creation of favorable institutional conditions for effective competition, dynamism and social orientation of the market economy. The main direction of development of modern Russia – is to give citizens the opportunity to reveal themselves. Freedom for the development of economic, social, civil initiatives – this is the best response to both external constraints, and on our internal problems.

Keywords: social institutions; attitude to work; work; the subject of labor; needs; job satisfaction; the value of labor; labor behavior.

Системные изменения в период проведения отечественных социально-экономических реформ как в середине 60-х гг., так и в начале 90-х гг. XX в. создают ситуацию институциональной трансформации, представляющую собой сложную эволюцию различных социальных институтов — традиций, обычаев, морали, отношения к трудовой деятельности.

Институциональное строительство (создание новых организаций, норм трудовой деятельности, включающих в себя отношение к труду, мотивацию и ценностные ориентации труда) осложнено многими объективными причинами: экономическими и социальными экспериментами, имевшими место во времена плановой экономики, сложностями реформирования и др. [1].

Действенная социальная институциональная система создает условия для экономического развития и подъема благосостояния общества. В отечественной научной литературе постоянно звучит призыв к преобразованию социальных институтов и избеганию институциональных ловушек в России. Действительно, необходимость проведения реформирования социальной институциональной системы в нашей стране очевидна, но до сих пор не существует единого понимания того, как, когда и в каком направлении ее следует проводить в условиях глобального экономического системного кризиса.

Социальный институт — это относительно устойчивые типы и нормы социальной практики, посредством которых организуется общественная жизнь, обеспечивается устойчивость связей и отношений в рамках социальной организации общества [2].

Деятельность социальных институтов определяется следующими факторами:

- интеграцией его в социально-политическую, идеологическую и ценностную структуры общества, что позволяет узаконить формально-правовую основу деятельности того или иного института, осуществлять социальный контроль над институциональными типами действий;
- наличием материальных средств и условий, обеспечивающих успешное выполнение нормативных предписаний и осуществление социального контроля;
- определенным набором специфических социальных норм и предписаний, регулирующих соответствующие типы поведения.

Социальный институт трудовой деятельности — это набор целесообразно ориентированных стандартов трудового поведения конкретных лиц в типичных производственных ситуациях. Эти стандарты трудового поведения нормативно урегулированы. Они закреплены нормами трудового права и такими социальными нормами, как отношение к труду. В ходе социальной трудовой практики возникают определенные виды социальной трудовой

активности, причем правовые и социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность, концентрируются, группируются в определенную систему отношения к труду.

Социальная институциональная ловушка — это неэффективная устойчивая социальная норма (неэффективный социальный институт), имеющая самоподдерживающийся характер и осуществляющая изменения какого-то института вне связи с трансформацией правил по другим социальным институтам. В отечественной институциональной системе можно выделить следующие социальные ловушки: коррупция, уход от налогов, патерналистское восприятие государства, государственный протекционизм, государственный монополизм (например, рынок банковских услуг); социальная неготовность к нововведениям, изменениям ментальности, традиций, обычаев, морали, отношения к труду и т.п.

В отечественной социологии под отношением к труду понимается отношение работника к трудовой деятельности, ее содержанию, характеру, процессу, результатам и условиям труда [3].

На отношение к труду также влияют такие объективные факторы, как социальный статус работника, престиж профессии, место работника в социальной организации (руководитель или подчиненный). Более конкретной областью изучения для социологов выступает феномен удовлетворенности трудом как интегративный показатель, под которым принято понимать «состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов» [4].

Проблемы, связанные с отношением к труду, влияние различных факторов на удовлетворенность трудом были достаточно обстоятельно изучены в методологическом плане в отечественной индустриальной социологии группой ленинградских ученых под руководством В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова [5].

Исследования в этой области в период отечественных социально-экономических реформ в середине 60-х гг. XX в. обнаружили отсутствие прямой зависимости между удовлетворенностью трудом и его эффективностью. Отечественные реформаторы слабо учитывали то, что подлинными мотиваторами трудовой деятельности человека в первую очередь яв-

ляются такие аспекты содержания труда, которые затрагивают глубинные потребности личности и связаны с развитием и реализацией его высших потребностей.

В начале XXI в. вопросами социологического исследования терминального и инструментального отношения к труду в России и Германии занимался отечественный исследователь А.Л. Темницкий [6].

При разработке основ социологического исследования отношения к труду как фактора развития социальных институтов российского общества в начале XXI в. автор исходил из следующих положений. Деятельность — это специфическая форма отношения человека к окружающему миру и самому себе, выражающаяся в целесообразном изменении и преобразовании мира и человеческого сознания [7].

В отечественной социологии деятельность различают по субъекту, объекту, функциям и целям: индивидуальная, общественная, производственная, идеологическая, политическая, научная, культурно-воспитательная, воспроизводящая, творческая и социальная [8].

Социальная деятельность — совокупность социально значимых действий, осуществляемых субъектом (общество, класс, группа, личность) в различных сферах и на различных уровнях социальной организации общества, преследующих определенные социальные цели и интересы и использующих во имя достижения этих целей и удовлетворения интересов различные средства — экономические, социальные, политические и идеологические [9]. Социальная деятельность имеет место тогда, когда личность, группа, класс или общество в целом ставят перед собой цели и активно участвуют в их реализации.

Трудовая деятельность — это совокупность целесообразных действий человека, в процессе которых он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях изучения и создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей [10]. Трудовая деятельность представляет собой единство трех моментов:

- 1) целенаправленной, целесообразной деятельности человека;
- 2) предметов трудовой деятельности;
- 3) средств трудовой деятельности.

Ее результатом является создание общественно-полезного продукта, материальных и

духовных ценностей. В своей работе мы исходим из того, что трудовая деятельность может быть описана как нечто существующее независимо от субъекта, заранее данное, обусловленное требованиями технологии и структуры производства и общества, как некая форма, объективно необходимая для функционирования социальных систем [11].

Субъектом труда выступает источник трудовой активности в виде индивида или группы работников. Субъектов побуждают к труду реальные стимулы и мотивы. Стимул — это фактор внешних побуждений к трудовой деятельности. Он трансформируется в мотив, если становится субъективно значимым.

Мотив выступает как внутреннее побуждение к совершению определенных действий с целью получения благ, необходимых для удовлетворения актуализированных потребностей [12].

Мотив как осознанное внутреннее побуждение формируется тогда, когда есть неудовлетворенная потребность субъекта, существует нечто, способное ее удовлетворить, и наиболее экономичный вид деятельности для присвоения этого, а также когда затраты усилий и ресурсов (цена) приемлемы для субъекта. Цена выступает культурным критерием, определяющим соответствие средств достижения цели социальным ценностям, нормам, традициям и стереотипам поведения, усвоенным субъектом трудовой деятельности. Потребность субъекта характеризует состояние недостатка в чем-либо, которое стимулирует деятельность, направленную на восполнение этого недостатка.

Потребность рассматривается как вид и проявление социальной необходимости. Между ними существует определенная взаимосвязь. Необходимость и потребность отражают устойчивые, повторяющиеся детерминанты исторического процесса, т.е. играют существенную роль в социальном развитии. При переходе от потребности к деятельности потребность преобразуется в интерес, который выступает реальной причиной деятельности социальных субъектов. Потребности индивида бывают неосознанными и осознанными. Неосознанные потребности называются влечением. Потребности лежат в основе образования ценностей. Осознание потребности служит формированию интереса, ориентации, установки, цели, решения, действия, мотива трудовой деятельности. Мотивы трудовой де-

ятельности часто рассматривают как отношение к труду.

Отношение в социологии характеризует связи или взаимодействия, возникающие между величинами, предметами и явлениями. Социальные отношения мы анализируем как определенную устойчивую систему связей индивидов, сложившуюся в процессе их взаимодействия друг с другом в условиях данного общества, организации и т.п. Социальные отношения — это проявление в социальной деятельности и поведении человека его социальных качеств. Потребности индивидов, природа и способ удовлетворения этих потребностей ставят индивидов в зависимость друг от друга, обуславливают объективную необходимость их взаимодействия друг с другом и вызывают к жизни социальные отношения. В процессе взаимодействия индивидов проявляются не только сложившиеся, но возникают и складываются новые социальные отношения.

Социальные отношения субъектов в процессе совместной трудовой деятельности по своей природе объективны и независимы от их воли и сознания. Они преломляются через их внутреннее содержание (или состояние) и выражаются в трудовой деятельности как личное отношение к труду.

Труд рассматривается как фундаментальный вид жизнедеятельности человека и основа развития общества. В прикладных социологических исследованиях труд противопоставляется другим видам деятельности, также обеспечивающим субъекту средства существования (рента, рэкет и т.п.).

Отношение к труду является основным понятием в социологии и представляет собой одно из фундаментальных оснований системы ценностей личности, комплекс мотивов, связывающих личность с обществом и культурой [13].

Отношение к труду характеризует результат всей совокупности связей и взаимодействий, имеющих в данном обществе на определенной стадии его развития. В социологическом исследовании различают объективные и субъективные показатели отношения к труду. Объективные характеристики выражаются в результате трудовой деятельности через соответствующие данному виду труда показатели работы, инициативы, дисциплины и исполнительности. Структура мотивов трудовой деятельности характеризует субъективную

сторону отношения к труду. На основе этих показателей разрабатываются эмпирически проверяемые критерии отношения субъекта к трудовой деятельности, ее содержанию, характеру, процессу, результатам и условиям работы. Интегральным эмпирическим показателем отношения к труду выступает удовлетворенность трудом.

Исходя из вышеизложенного, в сущностном плане социологическое понятие «отношение к труду как фактор развития социальных институтов российского общества» можно интерпретировать как устойчивый вид социальной практики, посредством которой организуется трудовое взаимодействие субъектов, проявляющееся в удовлетворении трудовой деятельностью как ценностью и реальном трудовом поведении, а также обеспечивается постоянство связей социальной организации российского общества.

Данное определение позволяет рассмотреть отношение к труду как фактор развития социальных институтов российского общества целостно, в диалектическом единстве всех ее основных элементов, используя структурно-функциональный подход. Результаты проведенного и многократно повторенного в ходе нашего исследования факторного анализа показали, что отношение к труду включает в себя следующие основные структурные элементы: удовлетворенность трудом, восприятие трудовой деятельности как ценности, а также реальное трудовое поведение. Используя данные, полученные в ходе дисперсионного анализа расчета корреляционного отношения, был выведен и оценен вклад каждого основного элемента в общую вариацию отношения к труду. Полученные результаты позволяют говорить о наличии прочной связи основных элементов структуры исследуемого нами явления.

Содержание исследуемого понятия, будучи определяющей стороной целого, представляет единство всех составных элементов объекта, его свойств, внутренних процессов, противоречий и тенденций. Исходя из этого, рассмотрим содержательный компонент каждого основного элемента структуры отношения к труду.

Удовлетворенность трудом — есть интегративный показатель степени реализации социальных ожиданий субъекта от трудовой деятельности. Он имеет несколько уровней.

Первый уровень — удовлетворенность социальным статусом. Второй — удовлетворенность выбранной трудовой деятельностью. Третий — удовлетворенность конкретной трудовой ситуацией.

Ценность выступает свойством предмета удовлетворять определенным потребностям субъекта труда. Основы ценностных отношений лежат в социальном характере трудовой деятельности людей. Ценности служат важным фактором социальной регуляции поведения людей и их отношений. Ценностные отношения не возникают до тех пор, пока субъект не обнаружил для себя проблематичность удовлетворения актуальной потребности. Восприятие труда как ценности является отражением субъектом процесса участия в определенном виде трудовой деятельности, имеющим особое значение в индивидуальном или общественном сознании. Сам процесс труда является фокусом устремлений, желаний субъекта. Он рассматривается как важное условие существования, соответствующим образом оценивается и регулирует общественное поведение. Принципиальной чертой восприятия трудовой деятельности как ценности является связанность с существующей системой культуры и социальной структурой общества.

Реальное участие субъекта в труде включает в себя трудовое поведение, характеризующее внешне наблюдаемые действия, поступки субъекта трудовой деятельности. Социологическое исследование трудового поведения включает в себя анализ условий и результатов субъектов труда. В основе трудовой деятельности субъекта лежит ее идеальный образ, в котором отражается все многообразие потребностей индивида или группы работников. Сами потребности не входят в состав образа. В нем представлены интересы, желания, содержание, условия труда и пр.

Из сказанного следует, что оценка отношения респондента к своему труду должна характеризовать одновременно меру реализации ожидания субъектом относительно удовлетворенности трудом, восприятие трудовой деятельности как ценности, а также реальное трудовое поведение. Авторская методика социологического исследования отношения к труду включила в себя концептуальные положения теоретико-методологической модели изучаемого явления, адекватно отразила их в кон-

кретных методах исследования и позволила получить в последующем достаточно обоснованные данные по изучаемой проблематике.

Социологические исследования, проводимые автором на протяжении 90-х гг. XX — начала XXI в., также фиксировали падение мотивации к труду и, как следствие, отсутствие роста производительности труда [14]. В условиях низкой зарплаты, отсутствия гарантий работы, огромного разрыва в заработной плате между рядовыми работниками и руководителями, отсутствия четкой социальной политики предпринимателей; неудовлетворительных (во многих случаях) условий труда на производстве; при отсутствии постоянного собственника (на многих предприятиях идет или борьба за передел собственности, или бесконечная реструктуризация), точнее, без позитивного решения всех этих факторов производства, трудно рассчитывать на усиление мотивации, рост производительности труда и подъем экономики.

Еще более значимой, с социологической точки зрения, является проблема трудовых ценностей или ориентации личности на труд, поскольку она напрямую связана с основополагающими ценностями общества. Выявление тенденций в этой области помогает пролить дополнительный свет на проблему легитимизации новых экономических ценностей в период социально-экономических реформ в российском обществе.

Начиная с конца XX в. одной из главных ценностей у советских людей все сильнее проявляется ориентация на сугубо материальные аспекты труда, в первую очередь — на высокий заработок. В начале XXI в. ориентация многих категорий работников на высокую зарплату еще более усиливается. Однако эта ценностная ориентация коррелирует не со стремлением к высокой трудовой активности, а с ослаблением потребности к активной самореализации в труде. Зарождение и развитие данной тенденции было зафиксировано еще в исследованиях, проведенных под руководством известного социолога В.А. Ядова на ленинградских предприятиях в конце 70-х гг. XX в. [15].

Как показали исследования, к типичным положительным особенностям, выражающим норму отношения к труду, относились:

- чувство ответственности за выполняемую работу;

- дисциплинированность;
- перевыполнение норм выработки;
- хорошее качество выпускаемой продукции.

К типичным отрицательным характеристикам, которые давали значительное отклонение от нормы в худшую сторону, относились:

- плохое качество продукции;
- систематические нарушения трудовой дисциплины;
- отказы от поручаемой работы;
- случаи пьянства и хулиганства.

Сокращение числа неудовлетворенных работой в большей мере зависело от повышения содержания труда, тогда как увеличение числа удовлетворенных ею было связано с возможностями повышения реальных заработков.

Непосредственное влияние на степень удовлетворенности работой и специальностью оказывают два ведущих фактора: содержание труда и размер заработной платы. Остальные факторы действуют через посредство этих двух.

Содержание труда, творческие возможности работы являются ведущими специфическими факторами, которые определяют отношение к труду преимущественно или как к потребности личности, или как к средству существования.

Материальное стимулирование работника повышает производительность и качество труда независимо от содержания трудовой деятельности. Однако лишь при условии высокого содержания самого труда оно является эффективным средством формирования отношения к труду как к потребности личности; при низком содержании труда материальное стимулирование скорее тормозит этот процесс, нежели способствует его развитию. Материальное стимулирование никак не сводится к номинальному размеру выплат, которые получает работник.

Тенденция на материальном вознаграждении без достаточно выраженной мотивации к самореализации в труде отмечается во всех социологических исследованиях трудовой деятельности, проведенных автором в конце XX — начале XXI в.

В России, как и во многих индустриальных странах, ценность работы занимает второе место после семьи, но в нашей стране разрыв между субъективной важностью семьи и рабо-

ты является одним из самых больших в мире. Объясняется это главным образом низкими оценками значимости работы, характерными для российского населения. «Массовое постсоветское сознание отрицает старое идеологизированное представление о труде как важнейшей сфере жизни» и, напротив, «придает труду статус более низкий, чем это имеет место в других странах мира» [16].

Большой интерес представляет оценка российским населением значимости отдельных аспектов трудовой деятельности как из числа тех, которые мы прежде обсуждали, так и из ряда дополнительных, таких как «удобное время работы», «полезность для общества», «ответственная работа» и др. (см. таблицу).

Обобщая итоги международного социологического исследования значимости отдельных аспектов трудовой деятельности [17], можно сделать ряд выводов:

- во-первых, ценность высокого заработка в постсоветской России опережает по частоте выбора такие значимые в нашем обществе ценно-

сти, как интересная работа и наличие хороших товарищей по работе;

- во-вторых, такие ценности, как проявление трудовой инициативы, возможность чего-то достичь, возможность продвижения, ответственная работа, занимают нижнее место в рейтинге отечественных работников, а ведь они являются, согласно современным концепциям, важнейшими мотиваторами трудовой деятельности.

Труд расценивается большинством наших соотечественников в качестве пассивно-гедонистической ценности. Иными словами, в трудовом сознании сегодняшних россиян достижительная мотивация, ориентация на жизненный успех и карьеру как неперенный атрибут либерально-демократического общества пока еще не сформировались, т.е. работа не является сферой самоактуализации, самоутверждения, проявления творчества.

В то же время ценности, связанные с возможностью не работать, например большой отпуск или отсутствие чрезмерного давления,

Таблица

Распространенность трудовых ценностей (в %) среди работающего населения России (N = 1350 человек) и 32 других стран (N = 27 088 человек)

Ценность	Частота выбора, %		Ранг	
	Россия	32 страны	Россия	32 страны
Хороший заработок	85	77	1	1
Хорошие товарищи по работе	74	71	2	2
Интересная работа	68	61	3	3
Соответствие работы способностям	57	58	4	5
Удобное время работы	49	48	5	8
Полезность для общества	48	44	5	11
Большой отпуск	46	29	5	15
Надежное место работы	40	60	8,5	4
Работа, уважаемая широким кругом людей	39	40	8,5	12
Возможность инициативы	30	50	12	7
Возможность чего-то достичь	28	56	12	6
Возможность общения с людьми	27	46	12	9,5
Ответственная работа	21	45	13,5	9,5
Отсутствие чрезмерного давления	20	34	13,5	14
Возможность продвижения	17	37	15	13

имеют в России более высокие ранги, чем в других постиндустриальных странах.

Для современной России характерна такая ценность, как высокий заработок, но при этом люди не хотят проявлять инициативу, ответственность, стремление к высоким достижениям. Среди россиян часто работа оценивается как способ общения и социального служения при одновременном безразличии к ценностям индивидуальной карьеры.

Регулярные исследования ВЦИОМ показывают, что более 1/3 опрошенных согласны с тем, что «в современной России стало больше возможностей для проявления инициативы в работе». Столько же трудящихся оценивают ситуацию противоположным образом, а еще одна треть затруднилась с ответом. Тем не менее обнаруженные социологами факты дают основание для осторожного оптимизма, для предположения о формировании новых ценностей трудовых отношений, за которыми проглядывает желанный образ инновационного типа личности, присущего зрелому индустриальному обществу.

Так, в 2013 г. Всероссийский центр изучения общественного мнения совместно с Фондом «Общественное мнение» и Институтом маркетинговых и социальных исследований «ГФК Русь» представили результаты исследования «Россия удивляет», целью которого являлось предоставление объективной информации о темпах и направлении социально-экономического развития страны [18]. Вот некоторые из них.

Россияне стали чаще оценивать материальное положение своей семьи хорошо. При этом в два раза реже, по сравнению с 2005 г., они оценивают материальное положение как плохое.

Большинство россиян удовлетворено своей жизнью. За последние восемь лет значительно увеличилось число удовлетворенных жизнью. При этом в два раза реже респонденты стали говорить о неудовлетворенности жизнью.

Счастливых людей среди россиян становится больше, и сейчас основная часть россиян считает себя счастливыми (76%). С начала 1990-х гг. уровень счастья в обществе почти удвоился (с 42% — в 1992 г. до 76% — в 2013 г.).

Среди россиян растет горизонт планирования. Россияне, действительно, не любят долгосрочные планы, однако две трети населения все же стараются планировать свою жизнь хотя бы на несколько месяцев вперед (62%).

Автомобиль в России — «не роскошь, а средство передвижения». В 2006 г. большая часть российских семей не имела автомобиль (63%), но на протяжении последних семи лет их число сокращалось. В 2013 г. практически каждая вторая семья имеет автомобиль (48%).

Сто тысяч рублей россияне уже не считают сбережениями. В период с 2005 по 2013 г. минимальная сумма денег, с которой, по мнению россиян, начинаются сбережения, увеличилась почти в 2,5 раза (с 99,5 до 250 тыс. руб.).

Россияне предпочитают жить в России. По сравнению с 1991 г. практически не изменилась доля тех, кто имеет намерение уехать за границу на постоянное жительство (в 1991 г. — 18%, в 2013 — 13%). Подавляющее большинство опрошенных не хочет уезжать из России (85%).

Протестный потенциал среди россиян низок. За период с 2006 по 2013 г. значительно снизился показатель личного протестного потенциала: если в 2006 г. доля тех, кто сообщил о готовности принять участие в протестных акциях, составляла 24%, то в 2013 г. таких только 17%.

Что касается отношения к труду, то среди работников крупных отечественных предприятий около 30% респондентов чувствуют благотворное ослабление регламентации трудовой деятельности, особенно те из них, в работе которых присутствует творческое начало, самостоятельность и инициатива. Сюда относятся руководители разных уровней, специалисты, инженеры, техники и др., имеющие, как правило, высшее и среднее специальное образование. Наиболее высока доля лиц, почувствовавших новые возможности свободы инициативы, среди представителей молодого поколения: 40–45% против 25–30% в средних и старших возрастных группах [19]. Объяснить это можно тем, что среди молодежи много людей с высшим образованием, нацеленных на профессиональную карьеру, высокую заработную плату и престижное положение.

Как показали социологические исследования российской модернизации, среди индустриального рабочего класса на крупных производствах и конвейерных линиях лишь одна треть всех респондентов признают расширение свободы труда и инициативы (у молодых рабочих эти цифры несколько выше: 40–45%).

Подводя итоги проведенного социологического исследования, можно отметить следующее.

Исследование показало, что кардинальные социально-экономические преобразования в современном глобальном мире приводят к институциональной трансформации в переходных, реформируемых экономиках. Институциональные изменения — это сложный процесс, начало которого может быть следствием изменений неофициальных ограничений, характера и эффективности выполнения правил. Одна из особенностей социальных институтов — их медленное изменение. Поэтому необходимо считаться со сложившимися в стране неформальными социальными институтами и ее культурой. Это есть некая данность, которую нужно принимать во внимание при формировании политики. Однако чаще всего политики-реформаторы ставят амбициозные задачи изменения институтов без учета этих реалий и выходит, как в известном высказывании: «Хотели, как лучше, получилось как всегда».

Необходимо помнить, что использование мирового опыта должно осуществляться с максимальным учетом особенностей национальной экономики и исторической траектории ее развития. Обеспечение прозрачности экономической политики, развитие экономического образования, обеспечения максимальной информированности населения о действиях власти способствуют пониманию субъектами хозяйствования новых условий и формирова-

нию поведения, присущего рыночной экономике. Подход к преобразованиям должен быть умеренно-радикальным и ориентированным на стабильность условий хозяйствования. Государство и общество должны быть образцом и гарантом исполнения социальных контрактов.

Анализ советского и постсоветского опыта проведения социально-экономических реформ и социальных институциональных ловушек, тормозящих развитие России, показал, что именно руководители государства и элита общества являются ответственными за создание благоприятных институциональных условий эффективной конкуренции, динамизм и социальную ориентацию рыночной экономики, резкое сужение временных интервалов перехода транзитивной экономики в зрелую рыночную, глубокие качественные сдвиги в общественном производстве и в обществе в целом, т.е. все то, что определяет перспективы социально-экономического и политического развития России и ее место в мировом сообществе.

Главное направление развития современной России — дать гражданам возможность раскрыть себя. Свобода для развития в экономике, социальной сфере, в гражданских инициативах — это лучший ответ как внешним ограничениям, так и нашим внутренним проблемам.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лазаренко О.А. Институциональные факторы экономического развития транзитивной экономики. Орел: ОГИЭИТ, 2005. С. 3–4.
2. Социологический словарь / отв. ред Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев; уч. секр. О.Е. Чернощек. М.: Норма: Инфра-М, 2014. С. 151.
3. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 185.
4. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект-Пресс, 2003.
5. Человек и его работа / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967.
6. Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // СОЦИС. 2005. № 9. С. 54–63.
7. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор — академик РАН Г.В. Осипов. М.: Издательская группа ИНФРА-М-НОРМА, 1998. С. 70.
8. Российская социологическая энциклопедия / под общей ред. академика РАН Г.В. Осипова. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. С. 119.
9. Социологическая энциклопедия. В 2-х т. / Национальный общественно-научный фонд (Рук. науч. проекта Г.Ю. Семигин. Гл. ред. В.Н. Иванов). М.: Мысль, 2003. Т. 1. С. 234.
10. Социология: энциклопедия / сост. А.А. Грицанов и др. Мн.: Книжный дом, 2003. С. 512.
11. Лапшов В.А. Социодинамика профессионализма управленческой деятельности: монография. М.: СГА, 2004. С. 22.

12. Беляева И.Ф. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 148.
13. Лапшов В.А. Профессиональная культура офицера российской армии: монография. М.: Изд-во ВУ, 1999.
14. Лапшов В.А. Социодинамика профессионализма управленческой деятельности: монография. М.: СГА, 2004.
15. Ядов В.А. Отношение к труду: Концептуальная модель и реальные тенденции // СОЦИС. 1983. № 3.
16. Магун В.С. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1. С. 54.
17. Гордон Л.А., Клопов Э.В. Потери и обретения в России девяностых. В 2-х т. М., 2000.
18. Гуманитарные технологии. [Электронный ресурс] URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/11/12/6411> (дата обращения: 30.04.2015).
19. Комаров М.С. Социология. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 341.

REFERENCES

1. Lazarenko O.A. Institutional factors of economic development of transitive economy [Institucional'nye faktory jekonomicheskogo razvitija tranzitivnoj jekonomiki]. Orel, OGIJeIT, 2005, pp. 3–4.
2. Sociological Dictionary [Sociologicheskij slovar'] / ed G.V. Osipov, L.N. Moskvichev; uch. sekr. O.E. Chernoshhek. Moscow, Norma, Infra-M, 2014, p. 151.
3. Labour Sociology. Theoretical and Applied Dictionary [Sociologija truda. Teoretiko-prikladnoj tolkovyj slovar'] / ed. V.A. Jadov. St. Petersburg, Nauka, 2006, p. 185.
4. Zdravomyslov A.G., Jadov V.A. The man and his work in the Soviet Union and after: Proc. manual for schools [Chelovek i ego rabota v SSSR i posle: ucheb. posobie dlja vuzov]. 2-e izd., ispr. i dop. Moscow, Aspekt-Press, 2003.
5. A man and his work [Chelovek i ego rabota] / ed. A.G. Zdravomyslova, V.P. Rozhina, V.A. Jadova. Moscow, Mysl', 1967.
6. Temnickij A.L. The ratio of workers to work in Russia and Germany: the terminal and instrumental [Otnoshenie k trudu rabochih Rossii i Germanii: terminal'noe i instrumental'noe] // SOCIS, 2005, no. 9, pp. 54–63.
7. Sociological Encyclopedic Dictionary. In Russian, English, German, French and Czech [Sociologicheskij jenciklopedicheskij slovar'. Na rusском, anglijskom, nemeckom, francuzskom i cheshskom jazykah]. Redaktor-koordinator — akademik RAN G.V. Osipov. Moscow, Izdatel'skaja gruppa INFRA-M-NORMA, 1998, p. 70.
8. Russian sociological encyclopedia [Rossijskaja sociologicheskaja jenciklopedija] / pod obshhej red. akademika RAN G.V. Osipova. Moscow, Izdatel'skaja gruppa NORMA-INFRA-M, 1999, p. 119.
9. Sociological Encyclopedia [Sociologicheskaja jenciklopedija]. V 2-h t. / Nacional'nyj obshhestvenno-nauchnyj fond (Ruk. nauch. proekta G.Ju. Semigin. Gl. red. V.N. Ivanov). Moscow, Mysl', 2003, vol. 1, p. 234.
10. Sociology: Encyclopedia [Sociologija: jenciklopedija] / sost. A.A. Gricanov i dr. Minsk, Knizhnyj dom, 2003, p. 512.
11. Lapshov V.A. Sociodynamics professionalism of management activity: monograph [Sociodinamika professionalizma upravlencheskoj dejatel'nosti: monografija]. Moscow, SGA, 2004, p. 22.
12. Beljaeva I.F. Labour Sociology. Theoretical and Applied Dictionary [Sociologija truda. Teoretiko-prikladnoj tolkovyj slovar'] / ed. V.A. Jadov. St. Petersburg, Nauka, 2006, p. 148.
13. Lapshov V.A. Professional culture officer of the Russian army: monograph [Professional'naja kul'tura oficera rossijskoj armii: monografija]. Moscow, Izd-vo VU, 1999.
14. Lapshov V.A. Sociodynamics professionalism of management activity: monograph [Sociodinamika professionalizma upravlencheskoj dejatel'nosti: monografija]. Moscow, SGA, 2004.
15. Jadov V.A. Attitude to work: Conceptual model and real trends [Otnoshenie k trudu: Konceptual'naja model' i real'nye tendencii] // SOCIS. 1983, no. 3.
16. Magun V.S. The labor value of the Russian population [Trudovye cennosti rossijskogo naselenija] // Voprosy jekonomiki — Questions of economy, 1996, no. 1, p. 54.
17. Gordon L.A., Klopov Je.V. Losses and Gains in Russia nineties [Poteri i obretenija v Rossii devjanostyh]. V 2-h t. Moscow, 2000.
18. Humanitarian technology [Gumanitarnye tehnologii] Available at: <http://gtmarket.ru/news/2013/11/12/6411> (Accessed 30 April 2015).
19. Komarov M.S. Sociology [Sociologija]. Moscow, Aspekt Press, 2003, p. 341.