

Н.Н. Покровская

НОРМАТИВНАЯ И ЦЕННОСТНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ

Нормативная и ценностная регуляции тесно взаимосвязаны, но в период глубоких общественных преобразований они могут расходиться. В статье приводится анализ результатов исследования экономического поведения российских работников различных организаций с точки зрения как развития ценностной шкалы, так и поведенческих норм. Так, расхождение наблюдается в области предпочтения формальных или неформальных отношений, в отношении ключевых мотивов и поведенческих стереотипов выбора места работы. Исследование позволяет сделать вывод о динамике ценностной регуляции российских работников, смещении от ориентации на времяпрепровождение и извлечение максимальных сиюминутных преимуществ из присутствия на рабочем месте к ценностным ориентациям более сбалансированного характера, группирующим ценности созидательного процесса и межличностных отношений и личностной самоактуализации.

Ключевые слова: *нормативная культура, нормативная регуляция, социальные нормы, трудовые ценности, экономическое поведение, постсоветская экономическая культура, социальная регуляция, рациональность.*

Key words: *normative culture, normative regulation, social norms, labour values, economic behaviour, post-socialist economic culture, social regulation, rationality.*

Нормативная регуляция означает воздействие группы организации, общества на поведение индивидов посредством норм. Нормы включают в себя разнообразные поведенческие модели, закрепленные формально — в правилах, инструкциях, документах, отражающих правовые нормы, неформально — в обычаях, традициях, привычках, принятых способах действия, т.е. социальных нормах.

Согласно П. Демельнеру, норма содержит два измерения: оценочное, отражающее систему ценностей, и прескриптивное, которое «представляет ожидание (или требование) в отношении поведения» (Demeulenaere 2001: 190). Таким образом, нормы представляют собой способы осуществления ценностей, пути, ведущие к их достижению, а ценности играют роль «пунктов назначения», т.е. указывают, к чему следует стремиться. Согласно Э. Дюркгейму, норма представляет собой действительное поведение не «среднего индивида», а статистического большинства. Его «правила социологического метода» гласят: «Факт представляет норму для определенного социального типа, рассматриваемого на определенной фазе своего развития, когда его осуществление является средней величиной среди сообществ этого рода» (Durkheim 1999: 64), добавляя важную оговорку: «если эта средняя величина представляет значимое большинство». Нормы представляют широко распространенные модели поведения, принятые большинством в обществе или группе индивидов. Вместе с тем социальные нормы не тождественны применяемой практике, которая всегда несоизмеримо сложнее. Норма отражает желательное направление действия человека (воплощая ценностную ориентацию) и предписывает это действие.

Связь между этими двумя компонентами социальной регуляции поведения индивидов, ценностями и нормами обладает сложностью, в частности, связанной с противоречиями в системе ценностей и неясностью их иерархии. Например, в стабильном обществе, в его статике, как правило, несоответствие норм ценностям возникает на уровне «декларируемых» ценностей — действительные ценностные ориентации. Отличия между социальными нормами и реальными ценностями минимальны: если общество не изменяется, то социальные нормы постепенно стабилизируются вокруг воплощения в жизнь ценностных ориентаций. В динамике же, т.е. в трансформирующемся обществе, конфликты возникают не только между ценностями, но и между ценностями и нормами и между старыми и новыми нормами. Например, смена ключевых ценностей от «блага народа» к «индивидуально-материальному интересу» входит в противоречие с привычным трудовым поведением, выраженным в аргументах «так надо», «мы должны» или «иначе продукт будет плохим». Конфликт между нормами возникает, например, у работника при смене места работы в связи с новым графиком (например, на прежнем предприятии опаздывать нельзя, на новом можно, но приходится задерживаться после работы) или с новым распределением ресурсов (раньше место работы воспринималось как источник полезных вещей, дискет, ручек и т.п., на новой фирме приходится иногда приносить свою пачку бумаги и использовать свой мобильный телефон) и т.п. Наконец, социальные нормы (нормы группового поведения) могут противоречить моральным и нравственным нормам и выражать лишь одну из множества ценностей, причем иногда не ведущую, а второстепенную (например, воровство на российских предприятиях, причины и сущностные характеристики которого глубоко изучены Н.Л. Захаровым (Захаров 2001)).

Противоречия между ценностями и нормами и между различными типами норм были изучены в рамках комплексного исследования* нормативной регуляции экономического поведения в организациях на основе сопоставления ответов на прямые, косвенные и проективные вопросы. Так, например, на прямой вопрос о выборе между неформальными личными отношениями и следованием правилам и инструкциям мнения опрошенных работников разделились почти поровну со слабым предпочтением личных отношений (58 % против 42 % в пользу правил). Вместе с тем на сценарный вопрос «Что Вы ответили бы другу, если бы он попросил принести с работы материал» большинство категорически отказало бы (90,4 %). На проективный вопрос о том, в каком случае можно нарушать технологию, дали ответ «нельзя ни при каких условиях» 23,2 % опрошенных работников, этот ответ занял 1-е место, а вариант «если попросит клиент» занял 5-е место (8,4 %), при этом 2-е, 3-е и 4-е места заняли соответственно аргументы сроков заказа, личной выгоды и улучшения качества товара.

Таким образом, работники «по привычке» считают, что чаще действуют на основе личных отношений, вместе с тем при принятии конкретных решений, связанных с выбором, личные отношения оказываются второстепенными, на первый план выходят другие мотивы действия.

Этот вывод подтверждается и сопоставлением ответов работников на вопросы «На основе каких критериев обычно выбирают работу люди?» и «Как обычно выбираю работу я?». В результате получены следующие соотношения:

Таблица 1

**Критерии выбора работы на основе личного вопроса и проективного вопроса
(в % к общему числу ответивших)**

Критерии выбора работы	мною	другими людьми
Зарплата	44,3	67,8
Интересное дело	35,3	49,9
Хороший коллектив	11,8	20,4
Социальный пакет	20,6	11,7
Дополнительные возможности и блага	14,7	14,7
Расположение к месту жительства	2,9	5,8

* Исследование включало в себя выполненные в 1994–2006 гг. многочисленные интервью работников и руководителей различного уровня, а также проведенное в 2005–2006 гг. анкетирование работников (734 чел.), руководителей (137 чел.) и председателей профсоюзных комитетов (34 чел.) организаций Северо-Западного региона РФ различных отраслей производства и сферы услуг, различной организационно-правовой формы (АО, ИЧП, ГУП, государственные учреждения и др.), российского происхождения и с участием иностранного капитала, различной численности занятых и с разными уровнями финансовых показателей. Анкетирование в ряде случаев дополнялось свободным интервью, в котором затрагивались и вопросы нормативной регуляции, а также иногда давались пояснения к заполнению анкеты.

Как видно из таблицы, люди, по-видимому, стесняются признать значимость фактора оплаты труда при выборе конкретного места работы (44,3 % «для меня» и 67,8 % «для других»). Зато расхождение почти в два раза по значимости социального пакета (детский сад, спортзал при предприятии и т.п.) показало преувеличенную значимость в восприятии этого критерия, что также отражает советскую привычку выбора в пользу крупных заводов, имеющих огромную инфраструктуру, однако сегодня утрата этих преимуществ отразилась и в оценке их значимости работниками (11,7 % против 20,6 %).

Не менее интересно сопоставить ответы на аналогичные вопросы о критериях с ответами о том, что респондент действительно сделал на данном месте работы. Задавались три вопроса со сходным началом: «Впервые придя на новую работу» — и с различными продолжениями: «... что обычно делают люди?», «... что обычно делаете Вы?» и «... что Вы сделали?» (последний вопрос был открытым, первые два — полузакрытыми). Ответы распределились следующим образом:

Таблица 2

Критерии оценки нового места работы на основе личного вопроса, проективного вопроса и вопроса о реальном поведении (в % к общему числу ответивших)

Критерии оценки	мною обычно	другими людьми	мною нынешнего места
Продукция или услуги	29,9	22,6	0,0
Руководство, начальник	40,1	37,9	23,6
Коллектив	21,0	8,6	20,2
Условия труда, рабочее место	17,7	14,3	11,0
Содержание работы	22,5	24,3	25,7
Зарплата	6,6	18,9	6,0
Документы, инструкции	8,6	0,0	8,6

Как видно из результатов, наибольшее значение в действительности имело содержание работы, на 2-м и 3-м местах оказались личностные характеристики начальника и отношения в коллективе, а уточнение вопросов оплаты труда было поставлено респондентами на предпоследнее 6-е место, по-видимому, поскольку общие представления о зарплате уже получены при найме. Интересно то, что по 4 из 7 рассматриваемых критериев к действительным действиям оказалась более близка оценка «обычно, другие люди узнают...», а не «обычно, я узнаю...», что частично подтверждает бытующее среди социологов мнение о более искреннем признании чужих реальных действий, нежели своих, в тех случаях, когда такие признания могут вызвать позитивное или негативное оценочное суждение о поведении или личности респондента. Так, например, узнавать подробнее о производимой продукции и услуге следовало бы теоретически (29,9 %), но в действительности респонденты этого не делали (0,0 %), важнее всего «обычно» познакомиться с начальством (40,1%), но на практике руководство оказывается в числе важных элементов оценки новой работы на 2-м месте (23,6 %). Наконец, содержание работы занимает лишь 3-е место среди «обычных» первостепенных оценок на новом месте, но 2-е место среди оценок других людей и 1-е место в реальном поведении при приходе на нынешнюю работу.

На основе двух рассмотренных групп вопросов можно оценить нормативную регуляцию в российских организациях с точки зрения определяющей ее ценностной системы. Ценностная регуляция как сложный механизм воплощения общих ценностей в конкретные, как правило, материальные мотивы и стимулы, опирается на систему ценностных ориентаций, среди которых в области экономического поведения можно выделить направленность на воплощение следующих групп ценностей, которые можно объединить в понятии «идеологии»:

— идеология *смирения и тяготы сегодня*, позволяющая заслужить, «выкупить» «светлое будущее» в этой или в следующей жизни. Эта идеология характерна для коммунизма и православия*, Кс. Касьянова пишет: «Терпение — наш сугубо этнический ответ на ситуацию» (Касьянова 2003). Ю.А. Левада уточняет: «Общепризнанная, подтвержденная множеством наблюдений и эмпирических исследований особенность массовой реакции на нескончаемую череду испытаний, лишений, тягот, которые приходится испытывать человеку в российском обществе на протяжении практически всей досоветской, советской и нынешней, постсоветской истории, — безусловное преобладание терпения над активным протестом, приспособления — над бунтом, пассивного недовольства — над борьбой за свои права» (Левада 2000: 8, 10). Эта склонность к пассивному выражению недовольства вместо активных действий, направленных на то, чтобы добиваться реализации своих прав через диалог с властью, была отмечена многими исследователями и публицистами (например, см.: Лапина 1998; Пастухов 1992; Кавелин 1998). Традиционно советский человек воспитывался как лояльный и доверяющий власти, довольный своим положением и уверенный в светлом будущем. У него отсутствовали не только легитимные возможности выразить свое недовольство, но и условия для того, чтобы его осознать. Принудительное единодушие поддерживалось репрессивными методами, массовой идеологической обработкой и отсутствием альтернативных точек зрения;

— идеология *деятельности, дела, созидания* построена на неформальных принципах удовлетворения от качественного выполнения работы, добросовестного и результативного совершения профессиональных действий, эффективного творчества. Эта регуляция отражает в целом буддистское отношение к смыслу жизни и активности;

— идеология *результата* ориентирует на *достижение поставленной цели*. Эта идеология опирается в большой степени на картезианское мировоззрение, выросшее «на почве» христианства иезуитов;

— в идеологии *вещи* ценностью является не достигнутая цель, а плод труда, созданный предмет. Положительной стороной этой идеологии является бережное отношение и стремление сохранять и заботиться о продуктах человеческой жизнедеятельности, например, именно идеология вещи движет музеями и коллекционерами. Кроме того, в этой идеологии ценится овеществленный труд, вложенные в созданную вещь усилия, мысли, заботы, чаяния творца, создателя или производителя данного предмета в его физической реализации;

* С. Кара-Мурзе приписывается мнение о том, что российская ценностная система ориентирована на «избегание или минимизацию страданий», в то время как западная, европейская, североамериканская иерархия ценностей возглавляется «максимизацией удовольствия».

— денежное мировоззрение все оценивает и измеряет в деньгах. Идеология *денег* порождает нормативную регуляцию, построенную на денежном измерении и санкционировании результата любого действия, на оценке финансовой эффективности деятельности, а соответственно подразумевает детальнейшим образом разработанную схему финансового санкционирования соблюдения или несоблюдения норм (в данном случае правильнее говорить о нормативах, а не нормах). Нормативная регуляция ориентирована на формальную, письменно закреплённую норму, закон и сложные строгие юридические процедуры. В некоторой степени, идеология денег опирается на протестантизм;

— идеология *удовольствия* предполагает использование всех возможностей избежать напряжения, она опирается на гедонизм и эпикурейство, принцип этой идеологии — «минимизация усилий и максимизация удовольствия». Следовательно, как формальная, так и неформальная нормативная культура крайне низка, поскольку человек исходит из стремления к наслаждению прямо сейчас, особенно не задумываясь о последствиях и других людях;

— идеология *людей*, человеческих контактов ориентирует нормативную регуляцию на неформальные принципы, на построение, сохранение или улучшение межличностных отношений, на конвенциональные нормы и обоюдную этику взаимодействия в группе или общности;

— идеология *временипрепровождения*, проживания жизни ориентирует человека на необходимость структурировать отведенное ему время жизни, в том числе сегодняшний день, этот час, эту минуту. Эта идеология подразумевает безразличие к результату активности и сосредоточивает внимание на содержании данного момента и на затрачиваемых усилиях. В этой ситуации нормативность представляет собой бессмысленное понятие, так как важна лишь данная минута и кроме нее ничего может не существовать, следовательно, нормативная культура достаточно низка.

Указанные идеологии можно расположить на следующих осях:

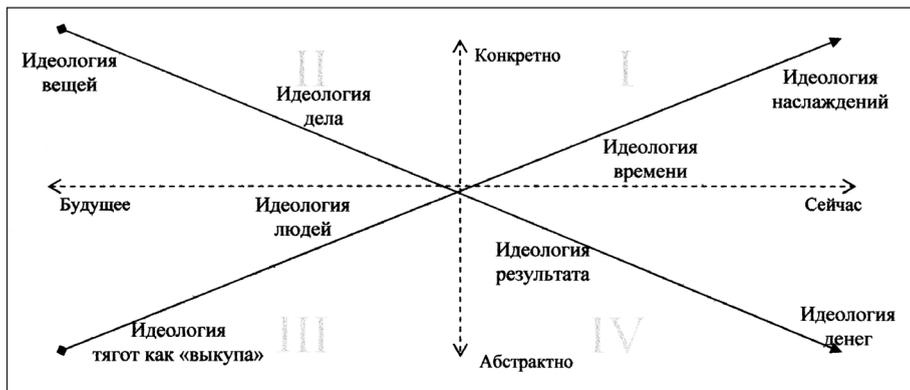


Рис. 1. Деятельностные идеологии в зависимости от конкретности и временного акцента бытия

На рисунке на горизонтальной оси «ориентированность на будущее» расположена слева, а «ориентированность на настоящий момент, на «здесь и сейчас» справа, что отражает развитие процессов во времени, общую направленность изменений в преобладании экономических идеологий от нацеленности на будущее (будущую жизнь или долгосрочные цели) к идеологиям, нацеленным на настоящее. Парадоксальным кажется, что формирование и развитие концепции «общества потребления» определяется не удовольствием, а делом и деньгами, поскольку для развития производства нужно, чтобы кто-то покушал сделанный продукт, т.е. принцип «потреблять больше лучшего и нового» отвечает именно задачам денежного характера, т.е. растущее потребление определяет рост прибыли, при этом потребление есть выражение собственных успехов и достижений в деньгах, в символических предметах роскоши, местах их приобретения.

Обращаясь к теории социального действия М. Вебера, отметим:

— к аффективному типу можно отнести действия для осуществления идеологий, расположенных в первом (верхнем правом) квадранте и ориентированных на время и удовольствия;

— к ценностно-рациональному — во втором (верхнем левом) квадранте: идеологии деятельности и ее конкретных продуктов;

— к традиционному — в третьем (нижнем левом): идеологии человеческих отношений и смирения;

— к целерациональному — в четвертом (нижнем правом) квадранте: ориентации на деньги и достижение зафиксированной цели, результата.

Ценностные ориентации могут принимать различные оттенки и оцениваться по-разному. Так, результат экономического поведения может восприниматься как самоцель (в экономической теории) или как инструмент, необходимый для достижения иной финальной цели (например, в понимающей социологии М. Вебера).

Если вернуться к результатам исследования нормативной регуляции экономического поведения российских работников, то достаточно четко можно обнаружить таксон приоритетов респондентов в следующей области (рис. 2).

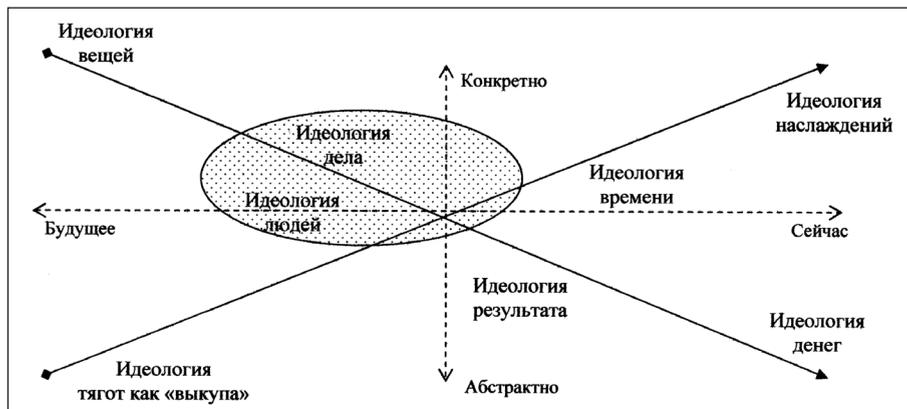


Рис. 2. Ценностно-нормативные ориентации современных российских работников

Эти результаты подтверждаются ответами руководителей организаций, которые были получены в ходе исследования на вопрос о том, что же привлекает работников в организации (табл. 3)

Таблица 3

Критерии привлекательности организации (в % к общему числу ответивших)

Критерии привлекательности организации	% респондентов
Зарплата	23,4
Интересное дело	39,4
Хороший коллектив	8,8
Социальный пакет	14,6
Дополнительные возможности и блага	19,0
Расположение к месту жительства	18,2

По мнению руководителей, первым и существенно преобладающим критерием привлекательности организации с точки зрения работника является содержание работы, т.е. возможность заниматься интересным делом (39,4 %), лишь на 2-м месте указана оплата труда (23,4 %) и доступ к другим дополнительным благам (Интернет, телефон, служебный автомобиль, библиотека и т. п.) (19,0 %), а также повседневное удобство, связанное с экономией сил и времени, т. е. сравнительно близкое расположение к месту жительства (18,2 %). Эти ответы позволяют добавить к уже обозначенному на схеме массиву предпочтений еще один таксон:

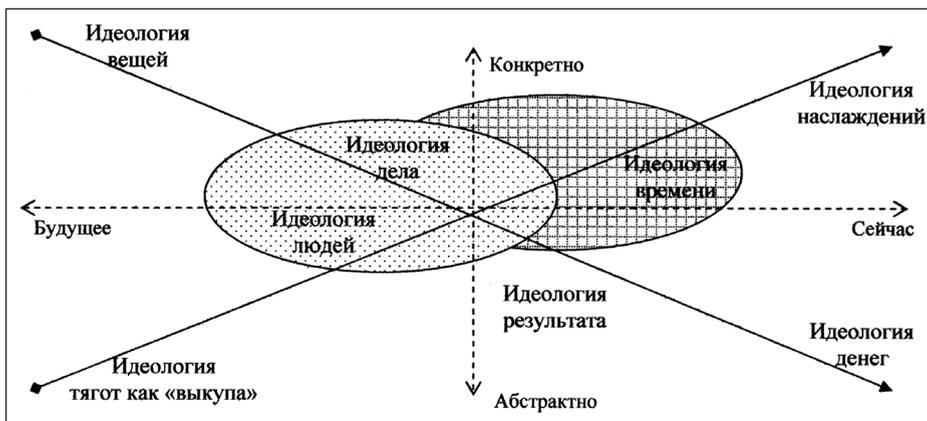


Рис. 3. Совмещение оценок ценностно-нормативных ориентаций работниками и руководителями современных российских организаций

Вместе с тем весьма интересно, что профсоюзные лидеры в организациях, т.е. председатели первичных профсоюзных ячеек, дали несколько иную характеристику, отвечая на вопрос о том, какие факторы удерживают работников в организациях (табл. 4).

**Факторы, удерживающие работников в организации
(в % к общему числу ответивших)**

Факторы, удерживающие от смены места работы	% респондентов
1. Место расположения	41,2
2. Привычка; длительный стаж работы в этой организации	35,3
3. Оплата труда	32,4
4. Угроза безработицы, опасение не найти другую работу	23,5
5. Доступ к дополнительным благам	11,8
6. Коллектив	11,8
7. Возможность приобрести опыт	8,9
8. Интересное дело	8,9
9. Высокая нормативность, соблюдение правил и законов	5,9
10. Социальная инфраструктура	5,9
11. Возможность пройти обучение	5,9
12. Гордость, патриотизм	2,9

Таким образом, по мнению профсоюзных лидеров, работники предприятий остаются на своих местах прежде всего из-за удобств, связанных с местом расположения (географическая близость к дому, метро или к другим объектам социальной инфраструктуры) — 41,2 % указали этот фактор среди важнейших. Кроме того, 2-е место занимает привычка и длительный стаж (35,3 %), когда работники, отдали много лет предприятию и дорожат тем, что знают организацию как собственный дом. Лишь 3-е место занимает оплата труда (32,4 %), но при этом на 4-м месте стоит фактор угрозы безработицы, т. е. работники продолжают работать на предприятии из страха не найти никакой другой работы, оказаться «за бортом».

Поскольку профсоюзные ячейки сегодня сохранились практически только в крупных организациях, в большинстве случаев продолжающих свою историю с советского периода, то с долей условности можно признать, что полученные результаты характеризуют постсоветскую ситуацию. Вместе с тем трудоспособное население России до сих пор включает в себя бывших советских граждан (в декабре 1991 г. РФ образовалась после распада СССР, т.е. сегодня первым российским гражданам не более 15 лет), в связи с этим такие результаты могут быть признаны полезными в качестве оценочных показателей.

Если добавить их к уже выполненной схеме, то можно получить следующую картину (рис. 4).

Совмещение полученных результатов на общей схеме позволяет охарактеризовать не только современное состояние ценностно-нормативной регуляции экономического поведения работников современных российских организаций, но и сделать выводы об определенной динамике регулятивных механизмов и особенностей. В российском обществе трансформационные процессы конца XX в. породили ряд противоречий, связанных с изменением социального поведения в целом и ключевых регуляторов экономического поведения в частности.

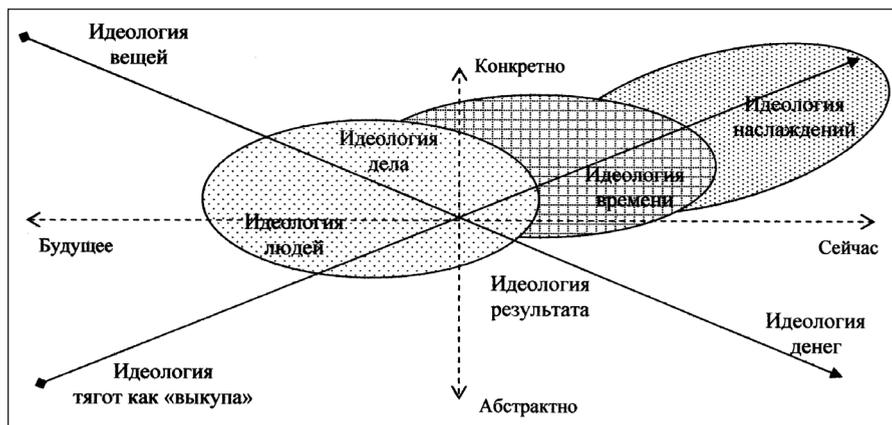


Рис. 4. Комплексная оценка ценностно-нормативных ориентаций работников на постсоветском экономическом пространстве

Преобразования последних десятилетий высветили проблематику нормативной регуляции, обнаружив противоречия между реально функционировавшей регулятивной системой советского периода и формирующейся на основе иллюзий регулятивной системой рыночного типа. При этом если советская система опиралась на двойные стандарты (несовпадение поведения и содержания декларируемых ценностно-нормативных ориентаций), то попытка выстраивания рыночной регулятивной системы в 1990-е гг. базировалась на утопических идеях о рынке как панацее, как совершенном механизме социально-экономического управления обществом в целом и регуляции экономического поведения в частности. В результате сложных, подчас болезненных процессов преобразований российские граждане начали осваивать рыночные механизмы и осознавать их реальные достоинства и недостатки, возможности и ограничения их применения. Поэтому сегодня, как показали проведенные исследования, в действительности происходит постепенное смещение от ценностно-нормативных ориентаций сиюминутной направленности, нацеливающих поведенческие нормы на удовлетворение ситуативных потребностей и получение краткосрочных выгод, к ориентациям более сбалансированного характера, группирующим ценности созидательного процесса («дела») и межличностных отношений и личностной самореализации («людей»).

С теоретической точки зрения, полученные эмпирические данные укладываются в схему стабилизации регулятивных механизмов и их возвращения к сравнительно статическим формам функционирования. Происходит фиксирование ценностной шкалы, определение социальных групп и категорий, разделяющих основное содержание такой шкалы, и формирование системы нормативной регуляции, закрепляющей основные способы осуществления устанавливающегося комплекса упорядоченных ценностей в рамках приемлемых для общества поведенческих моделей.

Литература

Захаров Н.Л. Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социологические исследования. 2001. № 6. С. 67–72.

Касьянова К. О русском национальном характере. М.: Академический проект, 2003.

Левада Ю.А. Homo Post-Soveticus. Человек приспособленный // Общественные науки и современность. 2000. № 6. С. 5–24.

Лапина Г. Самоорганизация населения в трансформирующейся социальной системе // Общество и Экономика. 1998. № 8–9. С. 13–23.

Пастухов В.Б. Будущее России вырастает из прошлого (Посткоммунизм как логическая фаза развития евразийской цивилизации) // Политические исследования. 1992. №5–6.

Кавелин К.Д. Наш умственный строй. Статьи по философии, русской истории и культуры. Взгляд на юридический быт древней России. М., 1998.

Demeulenaere P. Normativité et rationalité dans l'analyse sociologique de l'action // L'explication des normes sociales / Sous la dir. de R. Boudon, P. Demeulenaere, R. Viale. Paris: PUF, 2001. P. 187–202.

Durkheim E. Les Rìgles de la m̀ethode sociologique. Paris: PUF, 1999.