



# ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

ISSN 1726-3247

Читайте в номере:

**Интервью** даёт Карин Кнорр-Цетина

**Забаяв И. В.**

Рациональность, ответственность, медицина:  
проблема мотивации деторождения в России  
в начале XXI в.

**Грановеттер М.**

Социологические и экономические подходы  
к анализу рынка труда

**Чеглакова Л. М.**

Наставничество: новые контуры организации  
социального пространства обучения  
и развития персонала промышленных  
организаций



Журнал выходит пять раз в год:

№ 1 – январь,

№ 2 – март,

№ 3 – май,

№ 4 – сентябрь,

№ 5 – ноябрь.

Учредители:

- Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
- В. В. Радаев



## Редакция

<b>Главный редактор:</b>	Радаев Вадим Валерьевич
<b>Редактор выпуска:</b>	Соколова Татьяна Виленовна
<b>Вёрстка:</b>	Мишина Мария Евгеньевна
<b>Сотрудники редакции:</b>	Бердышева Елена Сергеевна Котельникова Зоя Владиславовна
<b>Корректор:</b>	Хорошкина Саида Махмудовна

## Редакционный совет

<b>Богомолова Т. Ю.</b>	Новосибирский государственный университет
<b>Веселов Ю. В.</b>	Санкт-Петербургский государственный университет
<b>Волков В. В.</b>	Европейский университет в Санкт-Петербурге
<b>Гимпельсон В. Е.</b>	НИУ ВШЭ
<b>Заславская Т. И.</b>	Московская Высшая школа социальных и экономических наук
<b>Лапин Н. И.</b>	Институт философии РАН
<b>Малева Т. М.</b>	Независимый институт социальной политики
<b>Овчарова Л. Н.</b>	Независимый институт социальной политики
<b>Радаев В. В.</b> (главный редактор)	НИУ ВШЭ
<b>Рывкина Р. В.</b>	Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
<b>Хахулина Л. А.</b>	Аналитический центр Юрия Левады
<b>Чепуренко А. Ю.</b>	НИУ ВШЭ
<b>Шанин Т.</b>	Московская Высшая школа социальных и экономических наук
<b>Шкаратан О. И.</b>	НИУ ВШЭ

# Содержание

Вступительное слово главного редактора (*В. В. Радаев*)..... 5

## Интервью

Интервью с Карин Кнорр-Цетиной: «Мы показали появление параллельного мира, где все критерии и система релевантности отличаются от того, что нам кажется нормальным» (перевод *Д. А. Крылова, Г. В. Козырицкого*)..... 8

## Новые тексты

*И. В. Забаев*

Рациональность, ответственность, медицина:  
проблема мотивации деторождения в России в начале XXI в. .... 21

## Новые переводы

*М. Грановеттер*

Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда:  
социоструктурный взгляд (*перевод М. С. Добряковой*)..... 49

## Взгляд из регионов

*Л. М. Чеглакова*

Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения  
и развития персонала промышленных организаций ..... 80

## Дебютные работы

*Е. А. Назарбаева*

Факторы формирования позиции школьника в классе..... 99

## Профессиональные обзоры

*П. Асперс, А. Дарр, С. Коль*

Экономико-социологический взгляд на экономическую антропологию..... 126

## Новые книги

*М. Г. Руднев*

Причины и следствия изменения массовых ценностей  
Рецензия на книгу: Инглхарт Р., Вельцель К. 2011.  
*Модернизация, культурные изменения и демократия*. М.: Новое издательство. .... 138

*М. Е. Маркин*

Добро пожаловать в Высшую школу экономики:

экспресс-курс по адаптации молодого преподавателя

Рецензия на мультимедийное издание: Бердышева Е.,

Котельникова З., Балашов А., Овчинникова Ю. 2010.

*Курс молодого преподавателя, или Будни Бонифация в Вышке*..... 144

## **Исследовательские проекты**

*К. С. Сводер, Е. А. Бунич, О. В. Стрелкова, А. Е. Сутормина*

Коммодификация интимных отношений на постсоветском пространстве:

«свидания за вознаграждение» в России, Украине и Белоруссии..... 149

## **Учебные программы**

*К. Хили*

Экономическая социология..... 155

## **Конференции**

XII Международная научная конференция НИУ ВШЭ

по проблемам развития экономики и общества, Москва, 5–7 апреля 2011 г..... 164

Contents and Abstracts..... 171

About the Authors..... 174

## VR ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА



Недавно в журнале «Социологические исследования» был опубликован обзор докторских диссертаций по социологии за последние 20 лет, подготовленный С. Л. Прошановым (2011. № 1). Любопытно было узнать, что лишь 6% из почти девяти сотен работ были защищены по экономической социологии (добавим, что специальность 22.00.03 включает также и демографию). Прямо скажем, немного. Защищая свою диссертацию в 1997 г., я, например, даже не предполагал, что за предыдущие четыре года по данной специальности не было ни одной защиты. Да и впоследствии защищалось в среднем по три-четыре диссертации в год. Так что, с одной стороны, экономическая социология в России по-прежнему остаётся дефицитной специальностью. С другой стороны, многих ли из 55 докторов наук, защитившихся по данной специальности, мы можем с ходу назвать, вспомнив их научные работы? Всё это наталкивает на не слишком радостные мысли.

Но не будем грустить попусту и перейдём к содержанию нового номера.

В рубрике «**Интервью**» публикуется интересная беседа с *Карин Кнорр-Цетиной*, профессором антропологии и социологии Чикагского университета (США). Первоначально занимаясь исследованиями в области социологии науки и технологий, она впоследствии стала видной фигурой среди экономсоциологов благодаря оригинальным исследованиям финансовых рынков. Мы уже публиковали в журнале перевод одной из её статей, написанных в соавторстве с бывшим финансовым трейдером Урсом Брюггером (2005. Т. 6. № 2. С. 29–49), где предлагается новое понимание рынка и социальных отношений. Публиковали и интервью с ней — «Десять вещей, которые вы всегда хотели знать об экономической социологии» (2005. Т. 6. № 3. С. 6–10). Теперь Карин вновь увлекательно рассказывает о финансовых рынках и о том, как они практически полностью поглощают своих участников, погружая их в альтернативные виртуальные миры. А попутно объясняет, почему Барак Обама скоро перестанет быть великим лидером.

В рубрике «**Новые тексты**» публикуется статья *И. В. Забаева*. В его работе ставится под вопрос применимость моделей экономического человека к исследованию процессов деторождения. На основе серии качественных интервью делается вывод о том, что вопрос о рождении ребёнка не рассматривается людьми как рациональное действие, но является преодолением специфического вида страха и неопределённости. Работа выполнена в рамках проекта «Семья и деторождение в России. Категории родительского сознания», реализованного на богословском факультете Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета (Москва).

В рубрике «**Новые переводы**» мы публикуем одну из статей *М. Грановеттера* (Стэнфордский университет, США). Она представляет собой попытку содержательного соотнесения экономических и социологических подходов к анализу рынков труда и намечает пути возможных комбинаций этих подходов. Учёный рассматривает вопросы поиска работы и трудовой мобильности, найма на работу и карьерного продвижения. Причём там, где приверженцы неоклассической экономики труда исследуют атомизированных акторов, исходят из постулатов о рациональности их действий и эффективности (функциональности) конечных результатов совершаемых усилий, а также ссылаются на персональные склонности людей (будь то длительная занятость на одном месте или постоянная перемена мест), Грановеттер предлагает изучать процессы индивидуального выбора как укоренённые в социальных

структурах, под которыми понимаются в первую очередь сети социальных отношений, а также настойчиво обращает внимание на принципиальное сочетание экономических и неэкономических мотивов. Текст — не самый лёгкий, но несомненно полезный для понимания экономико-социологического подхода.

В рубрике «**Взгляд из регионов**» помещена статья к. с. н. *Л. М. Чеглаковой* (Центр «Социальная Механика», Самара). Эта работа посвящена анализу возможностей и проблем наставничества на крупных промышленных предприятиях России. Исследуются подходы к определению наставничества и его функций, систематизируются виды и модификации наставничества в современном кадровом менеджменте и потребности в их применении, приводятся факты и практические примеры эффективности систем наставничества в бизнес-организациях. На опыте консалтинговых проектов разбираются особенности внедрения программ наставничества на современных российских предприятиях.

В рубрике «**Дебюты**» мы предлагаем работу *Е. А. Назарбаевой*, студентки факультета социологии НИУ ВШЭ, которая попыталась объяснить формирование позиции школьника в классе с точки зрения теорий обмена. В качестве ключевых факторов автор рассматривает успеваемость и карманные деньги школьников. На основе результатов анкетного опроса учащихся 7-го класса одной из подмосковных школ делаются выводы о возможной взаимосвязи статуса ребёнка и его готовности помогать одноклассникам в учёбе, способов распоряжения деньгами и наличия у него формальной власти.

В рубрике «**Профессиональные обзоры**» *П. Асперс, А. Дарр и С. Коль* представляют краткий обзор поля экономической антропологии с позиции экономической социологии. Авторы дают определение экономической антропологии, характеризуют её с точки зрения основных проблем и предметов изучения, рассматривают основные методологические споры внутри дисциплины и упоминают наиболее значимые работы антропологов, связанные с экономическими темами. В заключение характеризуются перспективы взаимодействия экономической антропологии и экономической социологии. Асперс и Коль на момент написания обзора представляли Институт общественных исследований им. Макса Планка (Кёльн, Германия), Дарр — Университет Хайфы (Хайфа, Израиль).

В рубрике «**Новые книги**» публикуется рецензия на недавно переведённую книгу Р. Инглхарта и К. Вельцеля «Модернизация, культурные изменения и демократия», (М.: Новое издательство, 2011). Выход книги совпал с началом работы в конце 2010 г. международной Лаборатории сравнительных социальных исследований, которую и возглавили авторы книги, являющиеся президентом и вице-президентом уникального Всемирного исследования ценностей (World Values Survey). Лаборатория создана в НИУ ВШЭ на базе Санкт-Петербургского филиала, с привлечением московской группы. Рецензию подготовил *М. Г. Руднев* (Лаборатория социально-психологических исследований НИУ ВШЭ).

Мы предлагаем в той же рубрике ещё одну рецензию. Её предмет — весьма необычное мультимедийное издание «Курс молодого преподавателя, или Будни Бонифация в Вышке» (URL: <http://ecsoclub.hse.ru/bonifacy>). Издание подготовлено самими молодыми преподавателями НИУ ВШЭ — *Е. Бердышевой, З. Котельниковой* (факультет социологии, Москва), *А. Балашовым* (факультет экономики, Санкт-Петербургский филиал), *Ю. Овчинниковой* (факультет экономики, Москва). Это своего рода путеводитель для преподавателя, который пришёл в Высшую школу экономики и должен познакомиться с особенностями учебного процесса, принципами функционирования научных и финансовых подразделений. Одновременно это сборник советов о том, как вести себя в тех или иных ситуациях. Причём советы извлекаются из собственного опыта авторов.

В рубрике «**Исследовательские проекты**» мы знакомим вас с новым исследовательским проектом «Коммодификация интимных отношений на постсоветском пространстве: “свидания за вознаграждение” в России, Украине и Белоруссии». Речь идёт о вторжении рыночных отношений в интимную сферу, проявляющемся в возможности купли-продажи физической и эмоциональной близости. Проект реализуется на факультете социологии НИУ ВШЭ под руководством *Кристофера Сводера*.

В рубрике «**Учебные программы**» мы продолжаем знакомить вас с интересными опытами в области преподавания курсов по экономической социологии. На этот раз предлагается программа *К. Хили* (Kieran Healy), профессора социологии факультета социологии Университета Дьюка (Дарем, США).

Наконец, в рубрике «**Конференции**» мы анонсируем Двенадцатую международную научную конференцию НИУ ВШЭ по проблемам развития экономики и общества, которая состоится в Москве 5–7 апреля 2011 г. Традиционная апрельская конференция проводится университетом при участии Всемирного банка и Международного валютного фонда. Она давно уже стала крупнейшим ежегодным событием в академическом и экспертном сообществе. Мы обращаем внимание на программу секций, которые наверняка заинтересуют экономсоциологов.

\* \* \*

Завершается подведение итогов очередного Конкурса нашего журнала. Но об этом мы расскажем уже в следующем номере.

## ИНТЕРВЬЮ

# Интервью с Карин Кнорр-Цетиной: «Мы показали появление параллельного мира, где все критерии и система релевантности отличаются от того, что нам кажется нормальным»



### КНОРР-ЦЕТИНА

**Карин** (Knorr Cetina, Karin) — заслуженный профессор антропологии и социологии им. Джорджа Уэлса Бидла Чикагского университета (Чикаго, США).

**Email:** [knorr@uchicago.edu](mailto:knorr@uchicago.edu)

Перевод с англ.  
Глеба Козырицкого  
и Дмитрия Крылова

*Карин Кнорр-Цетина — немецкий социолог, антрополог и философ, получивший признание благодаря исследованиям в области социологии науки и технологий и антропологии знания. Проблемы современной социальной теории, качественных методов, социологии культуры, социологии глобализации и экономической социологии также входят в круг её профессиональных интересов. С начала 1990-х годов стала заниматься социологией финансовых рынков, интерес к которым сформировался благодаря газете «The New York Times», преподавателю Эдинбургского университета Алексу Преда (Alex Preda) и бывшему трейдеру Урсу Брюггеру (Urs Brugger) [Swedberg 2005]. Профессор Кнорр-Цетина получила степень PhD по культурной антропологии (1971) в Университете Вены (University of Vienna), постдокторскую степень в Институте фундаментальных исследований в Вене (Institute for Advanced Studies) и докторскую степень по социологии (Habilitation) в Университете Билефельда (Bielefeld University) (Германия). В 1983–2001 годах преподавала в Университете Билефельда; в 2001–2010 годах — в немецком Университете Констанца (University of Konstanz) и в качестве приглашённого профессора в Чикагском университете (University of Chicago). С 2010 г. основное место работы Карин Кнорр-Цетин — факультеты социологии и антропологии Чикагского университета. В 1996–1997 годах возглавляла Общество социальных исследований науки (Society for Social Studies of Science). В 2004 г. стала членом Немецкой национальной академии науки (German National Academy of Science). Является автором и соавтором 11 книг. В ближайшее время из-под её пера выйдут ещё две работы: «Handbook of the Sociology of Finance» («Хрестоматия по социологии финансов») [Knorr Cetina, Preda, 2011] и «Maverick Markets: The Virtual Societies of Financial Markets» («Независимые рынки: виртуальные сообщества на финансовых рынках») [Knorr Cetina forthcoming].*

— Гордону Гекко, герою голливудского фильма «The Wall Street» («Уолл-стрит»), делавшему миллионы долларов, используя инсайдерскую информацию в ходе биржевой торговли, принадлежит фраза: «Самый ценный



*товар, который я знаю, это информация»<sup>1</sup>. Вы бы согласились с мистером Гекко? И как это соотносится с Вашей моделью потребления информации (consumption model) и потребительского мышления, которую Вы разрабатываете в рамках эпистемологии финансовой информации (epistemics of financial information) [Knorr Cetina 2010]?*

— Конечно, я согласилась бы с ним. Это как раз похоже на то, что мне говорили трейдеры, когда я их интервьюировала. В ходе наших бесед они высказывались так: «С чем мы тут на самом деле имеем дело, так это с информацией, а не с товарами, акциями или валютами». Потому что информация причастна ко всему, что происходит на рынках, она меняет цены, она непосредственно соотносится с ценами. Потому-то трейдеры и думают о своей деятельности, как о работе, требующей постоянного использования информации.

Известно, что цены на финансовые инструменты учитывают информацию; именно информация цены и определяет — это экономисты уже достаточно давно обнаружили. Например, Хайек в работах 1930–1940-х годов [Хайек 2000 (1948); Хайек 2008 (1931)].

В своей статье «The Epistemics of Information» («Эпистемология информации») [Knorr Cetina 2010] я использовала метафору потребления для того, чтобы подчеркнуть тот факт, что основной объём информации на самом деле не производится на финансовых рынках, а скорее потребляется. При этом поток информации постоянен, и его формируют самые разные источники. Такие сведения не просто используются, но расходуются, то есть в процессе потребления информация утрачивает то важное значение, которое она имела до её использования. Информация на финансовых рынках релевантна очень короткий промежуток времени. Поэтому метафора потребления подходит для описания данного феномена.

— *Если акторы воспринимают информацию в качестве товара, который может быть потреблён, почему же социологи и экономисты никогда не рассуждали о ней в этих терминах, а пытались изучать информацию в терминах производства?*

— По нескольким причинам. Одна из них заключается в том, что новая социология науки, или направление исследований науки и технологий (Science and Technology Studies, STS), появилось только в 1970-х годах. Учёные, которые начали работать в этом направлении, включая меня, занимались изучением естественных наук, потому что эти науки казались более важными хотя бы в силу их сложности для изучения. Ведь о социологии, к примеру, можно рассуждать как о дисциплине, оформленной социальной мыслью в общем, и этому никто не удивится, но попробуйте то же самое сказать о естественных науках, люди не поверят вам. Вот почему мы были вынуждены заниматься естественными науками, а скажем, не экономической теорией. В естественных науках модель производства информации казалась достаточно адекватной.

Замечу, что, имея дело с информацией, социальные науки занимались изучением информационной инфраструктуры, игнорируя при этом её содержание. Только несколько специалистов в этой области по-настоящему рассматривали содержание или то, что я называю «эпистемология информации». Они задаются вопросами: «А что такое внутренняя структура информации? Как она используется?» и тому подобное. Ведь все понятия (*notions*), которые мы имеем о сетевом обществе, относятся к вопросам информационной инфраструктуры.

---

<sup>1</sup> Культовый для трейдеров и инвестбанкиров фильм, снятый Оливером Стоуном в 1987 г. Майкл Дуглас, сыгравший Гордона Гекко, получил премии «Оскар» и «Золотой глобус» за «Лучшую мужскую роль» в 1988 г., а сам фильм сразу же разошёлся на цитаты. В 2010 г. в прокат вышла вторая часть киноленты того же режиссёра, она называется «Wall Street: Money Never Sleeps» («Уолл-стрит: деньги не спят»). — *Здесь и далее примеч. перев.*

Представители STS, напротив, не уделяли много внимания проблематике информации, а в основном были сосредоточены на естественнонаучном знании. И только сейчас появляются исследования, посвящённые социальным наукам; однако здесь предстоит сделать ещё очень многое в отношении понимания информации в качестве самостоятельной категории, которая отличается от формы естественнонаучного знания. И я бы хотела подчеркнуть различие между этими двумя формами, потому что для информации важна не столько её истинность (*truth*), сколько новизна, актуальность (*newness of information*). А это требует использования других научных моделей.

— *Мы изменили подход к пониманию информации. Что это нам даёт? И какие новые темы для исследования данный подход нам открывает?*

— Я думаю, что такая категория как информация релевантна для многих областей: медиа, финансовой индустрии, науках об информации, для всего, что связано с деятельностью государства, полиции, разведки или политической сферы в целом. Ведь типов информации огромное множество. И что нам следует делать, так это больше изучать эти типы, исследовать, насколько сильно информация интегрируется, кто собирает её различные элементы в единое целое, то есть нам нужно понять целиком производственный процесс, но в особенности — процесс использования информации.

Нам также следует убедиться в том, насколько наши выводы, сделанные на основе различных исследований финансовых рынков, валидны или не валидны в целом. И даже на самих этих рынках мы видим, что используется информация самых разных типов; рынки «завязаны» на информацию множественными способами.

Деривативы, к примеру, производятся за счёт алгоритмов, которые сводят воедино различные финансовые инструменты. Поэтому в данном случае релевантна *протребительская модель (prosumption model)*, то есть модель, соединяющая одновременно производство и потребление [Тоффлер, Тоффлер 2007 (2006)]. С одной стороны, вы конструируете деривативы, но потом эти деривативы циркулируют в рамках тех же финансовых рынков, не выходя за их пределы. В научных же отраслях вы производите знание, а затем применяете его для других целей. Заметьте: на финансовых рынках вы используете деривативные инструменты, чтобы продать их инвестору, находящемуся внутри финансовых рынков. Здесь вы также сталкиваетесь с процессом угасания (*process of decay*): если очень много людей прибегают к деривативам и применяют их определённым образом, то информация, содержащаяся в них, перестаёт быть значимой. Так что даже финансовые рынки используют различные типы информации. И по моему мнению, мы должны изучать эти аспекты намного активнее.

— *Хорошо известен тот факт, что люди, которые сталкиваются с высокой неопределённостью или высокими рисками, обращаются к различным амулетам или талисманам. К примеру, финансовый новатор и бывший глава Чикагской товарной биржи, ЧТБ (Chicago Mercantile Exchange, CME), Лео Меламед в своей книге «Escape to the Futures» («Бегство во фьючерсы») указывает, что «суеверие было неотъемлемой частью трейдинга» [Меламед, Тамаркин 2010 (1996)]. Он также описывает, как трейдеры Чикагской товарной биржи имели приносящие удачу галстуки, карандаши и даже нижнее бельё или ходили одной и той же дорогой от дома к бирже. Почему, на Ваш взгляд, совершающие ежедневно транзакции на миллионы долларов люди в XXI веке, от которых мы ожидаем, что они должны вести себя очень рационально, используют подобные вещи?*

— Я не думаю, что эти люди всерьёз прислушиваются к оракулам по поводу того, какие им нужно принимать финансовые решения; во всяком случае, за время исследований я такого не наблюдала. Им это не нужно, потому что они полностью поглощены тем, что происходит на финансовых рынках — их

взгляд постоянно прикован к ним. Трейдеры на самом деле очень сильно привязаны к рынкам [Кнорр-Цетина, Брюггер 2004 (2002)].

Они не используют талисманы для того, чтобы принимать решения. Вместе с тем они работают в условиях высокой неопределённости и понимают это очень чётко. Трейдеры также осознают, что не имеют реальной возможности контролировать происходящее. Они торгуют и всегда рискуют. Поэтому разные фетиши работают так же, как широко распространённые амулеты, которые должны приносить удачу. В ситуации неопределённости такой амулет (к примеру, с фотографией мамы) помогает человеку почувствовать себя в большей безопасности. Это суеверие, и всерьёз этому не верят, в том смысле, что не думают, будто талисманы могут защитить в полной мере. Подобные обереги — вид страховки, который даже вы используете, когда сталкиваетесь с непростой ситуацией; так же вы стараетесь одеться перед тем, как пойти на какую-нибудь важную встречу и тем самым предпринимаете попытку ограничить влияние «злых сил» на исход события.

Происходящие на рынках процессы не поддаются полному осмыслению трейдеров, потому что рынки представляют собой агрегирующий феномен — они возникают как сумма индивидуальных решений, которые не всегда являются рациональными. Следовательно, рынки в любой момент способны сыграть против трейдеров, которые поэтому отдают себе полный отчёт в том, что не могут их контролировать. Иначе говоря, рынок словно живое существо, значительно превосходящее по величине трейдеров, подчиняет их себе. Поэтому эти люди и пытаются отгородиться от влияния «злых сил». По крайней мере, вряд ли можно говорить о суеверии, когда речь идёт о решениях об инвестировании и деятельности профессиональных трейдеров, менеджеров хедж-фондов или инвесторов.

— В статье «The Market as an Object of Attachment» («Рынки как объект привязанности»), написанной совместно с Урсом Брюггером, Вы приходите к заключению о том, что «рынок относительно субъекта можно рассматривать не только как объект привязанности, но и как укореняющую среду» [Кнорр-Цетина, Брюггер 2004 (2000): 46]. Какие практические выводы следуют из этого подхода к финансовым рынкам?

— Я думаю, что это суждение, если оно корректно, имеет ряд практических применений. Во-первых, необходимо принимать во внимание, что часть финансовых рынков (и в их числе международные валютные рынки, которые я наблюдала) существуют исключительно на экранах мониторов, и окружающая среда трейдинга полностью виртуальна. На столе трейдера, практически окружая его, установлены шесть мониторов; он как бы завернут в них (*wrapped around*) и находится *внутри* этого виртуального мира.

Во-вторых, в отличие от того, как работаю, например, в офисе я, трейдер вынужден быть постоянно собранным и сосредоточенным. К примеру, порой изучаемые мною брокеры усиливали свою сосредоточенность тем, что снимали галстуки и обувь, дабы быть полностью свободными от каких-либо неудобств, и тем самым они настраивали себя на рынок, чтобы суметь быстро уловить там даже самые небольшие, происходящие за доли секунд изменения. Если вы работаете в такой среде и весь мир, к которому вы проявляете интерес, сосредоточен на экране — вся информация, все нюансы, не только цены или трансакции, но вообще *всё*, — то вы начинаете жить в параллельном мире, я так полагаю.

Альфред Шюц говорил о множественных мирах в своих работах [Шюц 2004 (1945): 401–455]. Он писал об этом, рассуждая о сне: ведь мы в это время находимся совершенно в ином мире, отличном от того, в котором проживаем свою жизнь. Наука тоже может быть таким миром.

Поэтому излишества, воспринимаемые публикой как жадность, или мировой финансовый кризис, обрушившийся на нас в 2007 г., могут быть отчасти объяснены тем фактом, что рыночные участники очень сильно оторваны от остального мира. Трейдеры вынуждены концентрироваться и погружаться в электронную среду настолько, что она становится их «жизненным миром» («*life world*»). Они буквально укоренены в этой среде: не отрываются от экрана, чуть ли не физически привязаны к нему. Поэтому я полагаю, они теряют то чувство реальности, которое есть у тех, кто находится за пределами финансового мира. Электронная среда (а точнее — экраны) делает этот параллельный мир более реальным.

Ещё 20–30 лет тому назад трейдеры общались друг с другом посредством телефонной связи, что сегодня уже почти не встречается. Раньше они были интегрированы в социальные сети; сегодня больше обитают в электронном пространстве. И всё, что для них релевантно, находится именно в этом мире. Даже ночью, когда трейдеры просыпаются, они в первую очередь смотрят на экраны своих гаджетов, чтобы узнать, что же произошло на рынке.

Таким образом, практический вывод из нашего рассуждения заключается в следующем: мы показали появление параллельного мира, где все критерии и система релевантности отличаются от того, что нам кажется нормальным. Именно поэтому нет взаимопонимания между миром финансовых рынков и «внешним» миром, в котором всех трейдеров считают сумасшедшими, жадными или преступниками.

— *Вместе с тем Дэниел Бойнца и Дэвид Старк в статье «Tools of Trade» («Орудия торговли») [Veunza, Stark 2004] пишут о трейдерах как об очень умных и образованных людях, которые вовсе не оторваны от реальности. «Они такие, как все», — делают вывод авторы статьи. Вы же утверждаете обратное: трейдеры принадлежат иным мирам. Когда они сидят перед мониторами на работе, их действия становятся непонятными для большинства внешних наблюдателей. В связи с этим возникает вопрос: если Ваши рассуждения верны, то возможно ли что-либо сделать для того, чтобы предотвратить в будущем кризисные процессы, которые нам недавно пришлось пережить?*

— Многие люди размышляют на эту тему в наши дни. Регулирование, навязанное извне, точно не поможет решить проблему. Потому что нам нужно регулирование, которое создавало бы обратные эндогенные связи (*internal feedback loops*), так чтобы трейдеры сталкивались с последствиями своих действий внутри их же системы, в рамках своего «жизненного мира». Из-за того, что структура вознаграждения трейдеров зависит от результатов сделок и на неё в конечном счёте влияет только ситуация на рынке, нынешнее законодательство остаётся экзогенным фактором, и оно не сильно-то помогает. Законодательство должно каким-то образом проникнуть внутрь этого мира. Можно, конечно, запретить торговлю валютой и заморозить обменные курсы. Но от этого тоже мало пользы. Большинство стран на это не пойдут.

Для того чтобы успешно работать на финансовых рынках, которые в наши дни очень динамичны из-за технологического прогресса, необходимо в них встроиться, погрузиться с головой. Поэтому недостаточно постоянно ограничивать, «вынимать» трейдеров из этого мира и указывать им на то, что можно делать, а что нельзя. Они по-другому устроены и не способны так работать. Невозможно жить в этом мире и зарабатывать деньги, пока ты в достаточной мере не адаптировался к нему. То есть пока ты не стал таким же быстрым, безжалостным, не интересующимся проблемами бедности и подобными вопросами. Это не их мир, это не их задача. Поэтому они не обращают на такие вещи внимание.

Из этого следует, что регулирование финансовых рынков должно быть организовано так, чтобы их участники ощущали негативные сигналы через систему обратной связи, которая была бы встроена в их собственный мир. Это может быть достигнуто, например, если запретить используемую по сей день практику, когда заработок трейдеров зависит от количества совершённых ими транзакций. Однако недавние изменения в законодательстве в этом смысле ни к чему не привели.

Другим примером являются рейтинговые агентства, оценивающие риски финансовых инструментов. При этом их работа оплачивается самими рынками. Это всё равно как если бы мне — университетскому учёному — за мои исследования в области курения платила табачная компания. Такое исследование скорее отвечало бы интересам производителей табачной продукции. Поэтому нам нужно создать по-настоящему независимые исследовательские организации, чьё материальное обеспечение не будет зависеть от финансовых компаний. Возможно, их поддержкой должно заниматься государство, но в то же самое время им нельзя терять связи с рынком.

Конечно, это нелёгкая задача: финансовый мир очень далёк от мира политики с его бюрократическими структурами и проблемами легитимности. Политический мир имеет совершенно иные критерии, отделяющие важное от неважного. И применение этих критериев требует много времени, а финансовые рынки не располагают временем в таком объёме. Поэтому существуют структурные различия, делающие затруднительным контроль над рынками извне.

— *Теперь хотелось бы поговорить о Вашей полевой работе. Верно ли то, что Вы проводили свои этнографические исследования в инвестбанке Deutsche Bank в Германии?*

— Нет, не в немецком офисе Deutsche Bank. Я проводила некоторые исследования в нью-йоркском офисе этого банка, но мы также работали в штаб-квартирах ещё двух банков в Швейцарии. Я не буду называть их, потому что обещала соблюдать анонимность. Могу только сказать, что мы работали в одном из крупнейших банков Швейцарии, в некоторых частных банках, банках в Австралии и других организациях. Но свою работу вместе с Урсом Брюггером<sup>2</sup> мы начали со штаб-квартир двух международных банков в Швейцарии. Позже я работала в Нью-Йорке и Лондоне, отчасти вместе с Урсом. Мы в основном занимались исследованиями в одних и тех же банках, потому что они имели офисы во всех этих городах.

— *Вы провели много времени в трейдинговых залах крупных банков, пытаясь понять, как устроены финансовые рынки и как люди взаимодействуют на этих площадках. Не могли бы Вы поподробнее рассказать об этом опыте? Какое впечатление сложилось у Вас о работе трейдеров? Что больше всего заинтересовало и разочаровало в финансовом секторе?*

— Я пришла из области исследований науки, поэтому самым интересным в трейдинговом зале для меня оказалась высокая технологичность этой среды. Она производит впечатление своей сложностью и динамизмом, и если бы я спросила трейдеров: «Не могла бы я проводить у вас этнографические наблюдения в течение года?» — они бы подумали, что я не в себе, потому что привыкли делать вещи за считанные секунды. Так что если вы изучаете их в течение дня — это нормально, два дня тоже можно устроить. На год! Это просто невозможно. Они привыкли всё делать очень быстро.

Трейдеры свыклились со средой, отличающейся большой скоростью, высокой технологичностью, броскостью и гламурностью. Эти трейдинговые залы далеко не бедны: в них установлено дорогое оборудование, которое обновляется каждые несколько лет. Когда это происходит, все трейдеры перемещаются на другой этаж, оснащённый по последнему слову техники. Так что эти залы выглядят впечатляюще.

---

<sup>2</sup> Урс Брюггер — специалист в области частных инвестиций (*private equity*) и хеджировании с 20-летним опытом работы. Карьеру начал в швейцарском Nomura Bank; в 1992–1997 годах выступал в качестве консультанта и директора успешного лондонского хедж-фонда Momentum Group. В 1997 г. основал компанию Bruegger Invest Ltd, специализирующуюся на частном инвестировании в США. С середины 2000-х также специализируется на инвестициях в Турцию и страны, расположенные в бассейне Чёрного моря.

Трейдерам очень поглощены работой, они не обращают внимания на посторонних, вроде меня; неохотно отлучаются с рабочего места. Я думаю, что эти залы — характерный пример высокотехнологичной культуры, которую сложно встретить в таком чистом виде где-либо ещё. По сути, там можно вживую наблюдать наше постмодернистское общество в его предельном выражении. И это, конечно, произвело на меня сильнейшее впечатление.

Для контраста: здесь, в университете, всё выглядит гораздо более традиционно, даже здания несут на себе печать истории. Самое высокотехнологичное, что здесь есть, это компьютеры. Университет — фабрика науки, но с виду этого не скажешь. В то же время в трейдинговых залах сразу бросается в глаза, что ты находишься на продвинутой ступени постиндустриального общества.

— *Была ли и обратная сторона у этой броской и гламурной среды?*

— Трейдерам, за которыми я наблюдала, занимались разного рода спекулятивными операциями, но не делали долгосрочных инвестиций, как, например, хедж-фонды или инвестиционные фонды. Это была в чистом виде торговля в её настоящем рыночном смысле. Их контрагенты — такие же трейдеры, к которым они не испытывают никакого сострадания. Среда в этом смысле очень жёсткая. Если возникает возможность воспользоваться кем-то, то это делается немедленно. Так что оппортунизм и стратегическое мышление — неотъемлемые черты этой среды.

Одновременно этот мир и привлекателен. Дело даже не в больших деньгах, которые здесь зарабатывают. Этот мир захватывает воображение — вот чем объясняется то, почему такое большое количество молодых людей хотят там работать. Я не думаю, что их привлекает исключительно возможность большого и быстрого заработка. В любом случае, только самые способные попадают туда.

Привлекательны технологический потенциал и мастерство, возможность оказывать влияние на большие денежные потоки. Исключительность создаёт этой сфере тот харизматический образ, который будоражит воображение.

В то же время многие негативные последствия своей работы трейдерам *не могут увидеть* из трейдингового зала. Реальность для находящихся здесь представляется как параллельный мир, который можно наблюдать только опосредованно. Например, если вы играете на понижение определённой валюты, то это оказывает влияние на экономику страны, так как её валюта теряет в стоимости относительно валют других стран. Какая-то страна и её население, возможно, пострадают от девальвации. Но как спекулянт вы этого не видите, для вас это косвенный эффект, его не существует для трейдеров.

Продолжая тему нелюбимых аспектов этой среды, нужно отметить бросающееся в глаза обращение трейдеров с людьми. Например, я однажды наблюдала, как увольняли одного трейдера. Когда это происходит, трейдер должен в течение получаса собрать свои вещи и покинуть зал. Ему продолжают платить зарплату в течение двух месяцев, так что закон не нарушается, но человек мгновенно исчезает, и это очень жестоко, независимо от того, совершил ли он какой-либо проступок или нет. Он просто стал ненужным. В этом случае трейдера могут уволить без промедления. В целом, отношение к людям строится во многом именно в таком ключе. Это очень непривычно по сравнению с другими областями. В этой среде работники просто выполняют свои обязанности, и зачастую с ними обращаются так, как будто они не люди вовсе. И это структурный феномен.

— *Вы не подумывали о том, чтобы остаться работать в этой сфере?*

— Для того чтобы заниматься трейдингом, нужно быть достаточно молодой. И лучше не иметь научной степени, потому что учёные слишком много думают и рефлектируют. В трейдинге необходимо

быстро действовать и много рисковать. Развитое воображение там ни к чему: не следует представлять, что может пойти не так, если заключить ту или иную сделку.

Думаю, я не могла бы заниматься этим долгое время всерьёз, потому что у меня возникало бы слишком много мыслей о том, что происходит, какие риски я на себя беру, будут ли мои сделки удачными или нет. (*Смеётся.*) На это уходит много времени, а там нужно действовать быстро. Но признаюсь, что искушение у меня было. Трейдеры даже предлагали мне попробовать, им не страшно было проиграть 5 млн долл. Для них это ничто, с ними такое происходит постоянно. Так что они предлагали мне присесть рядом и немного поторговать.

— *Какими проектами Вы занимаетесь в настоящее время? Насколько изменились Ваши интересы за последние 10 лет?*

— Первоначально меня интересовали STS, поэтому последний большой проект в этой области, которым я занималась около 10 лет тому назад, был связан совсем не с финансовыми рынками, а с физикой высоких энергий и молекулярной биологией. Про это я опубликовала книгу «Epistemics Cultures» («Эпистемические культуры») [Knorr Cetina 1999]<sup>3</sup>. Затем я заинтересовалась финансовыми рынками, и достаточно много проводила исследований в данной области, в том числе изучая такую категорию, как «знание». Я сейчас дописываю про это книгу.

Также я провожу другое исследование на финансовую тему, связанную со *скопическими системами* (scopic systems); я их называю «скопические медиа». Это технологии, которыми постоянно пользуются в финансовой сфере, проецирующие мир для участников рынков. В настоящее время занимаюсь тем, что сравниваю финансовые рынки с некоторыми другими сферами, где эти проекционныескопические технологии играют очень важную роль. Например, в медицине используются технологии визуализации мозга человека, проецирующие невидимую часть мира и создающие ситуацию, при которой изображение становится гораздо более наглядным, потому что можно увидеть, что происходит в мозгу.

Этископические системы играют важную роль и в других областях. К примеру, в исследованиях на тему глобализации. Думаю, что наше традиционное понимание социальных ситуаций, описываемых в категориях общения людей лицом к лицу, больше не соответствует действительности. Нам нужно рассматривать ситуации в терминах, предполагающих присутствие экранов, на которых изображается происходящее. В своих исследованиях я как раз занимаюсь этим направлением: сравниваю разные ситуации, в которых используются такого родаскопические технологии. Например, в армии, хирургии, на финансовых рынках и т. д.

— *Не могли бы Вы привести примеры?*

— Я провела небольшое исследование на тему борьбы с терроризмом, посвящённое тому, как видеотехнологии используются для того, чтобы демонстрировать результаты боевого сражения или совершённого террористического акта.

<sup>3</sup> Профессор Кнопп-Цетина занималась изучением научных практик в крупнейшей в мире лаборатории физики высоких энергий Европейского совета по ядерным исследованиям (*Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire*, CERN), а также в лаборатории молекулярной биологии Клауса Амманна (Klaus Ammann), занимавшейся геной инженерией [Knorr Cetina 2007]. Книга «Epistemics Cultures» получила в 2000 г. приз Людвига Флека (Ludwik Fleck Prize for the Best Book) от Общества социальных исследований науки и в 2001 г. награду им. Роберта Мертона (Robert Merton Professional Award) от секции «Наука, знание и технологии» (Science, Knowledge, and Society Section) Американской социологической ассоциации (American Sociological Association).

Также я проявила интерес к экстремальным видам спорта, в которых эти технологии постоянно задействованы: основное внимание в этих видах спорта уделяется не столько самим прыжкам с трамплинов или катанию, а их видеозаписи и видеовоспроизводству.

В армии, например, солдаты носят на голове скопические приборы, чтобы иметь возможность видеть происходящее на удалённом расстоянии и получать команды.

Я применяю знания, приобретённые при исследовании финансовых рынков, чтобы сравнить использование скопических медиа в разных сферах. Это одно из направлений моей работы в настоящее время. Ещё одно направление — изучение того, что в одной из моих ранних статей о трейдинге я называю постсоциальностью. Планирую написать про это книгу.

— *Преподаёте ли Вы всё ещё в Университете Констанца?*

— Нет, я перестала преподавать там прошлым летом, но продолжаю работать в университете как учёный, поскольку часть финансирования моей работы «завязана» на этот немецкий университет.

— *Осенью 2006 г. Вы входили в Национальный и международный наблюдательный совет Швейцарского технологического института (Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) Zürich). Вы согласны с тем, что данный университет претендует на то, чтобы называться европейским эквивалентом Массачусетского технологического института (Massachusetts Institute of Technology, MIT)? Какое у Вас о нём сложилось впечатление?*

— Во-первых, замечу, что комиссия оценивала работу не всего университета, а только определённой его части<sup>4</sup>.

Во-вторых, я полагаю, что ETH — отличный швейцарский технологический университет. Он претендует на то, чтобы быть европейским эквивалентом MIT, и это ему удаётся. В нём работает интернациональный преподавательский состав: менее половины преподавателей являются швейцарцами, и многие профессора приехали из Германии и США.

В-третьих, университет пытается ввести механизмы оценки работы преподавателей, делая акцент на международных публикациях. У них достаточно средств, чтобы преуспеть в этом направлении. Поэтому у меня в целом осталось очень хорошее впечатление от ETH.

— *Мы были рады узнать о вручении Вам премии Бернала (Bernal Prize)<sup>5</sup> в прошлом году. По Вашему мнению, STS всё ещё популярны среди американских и европейских учёных? И какие научные журналы, специализирующиеся на STS, наиболее влиятельны сегодня?*

— Я думаю, что направление STS популярно и останется таковым в будущем. Зачастую бывает так, что несмотря на важность определённой научной области, студенты не занимаются ею. Так было и есть с химией: эта наука необходима, но студенты не интересуются и не увлекаются ею. Однако STS не тот случай. Эта область, по моему мнению, сохранит свою привлекательность и в будущем, потому что мы живём в обществе знания — в обществе, где знание играет важную роль.

<sup>4</sup> Рассматривалось направление гуманитарных и социальных наук.

<sup>5</sup> Приз за выдающийся вклад в науку им. Джона Десмонда (John Desmond Bernal Distinguished Contribution to the Field Award) присуждается ежегодно, с 1981 г., Обществом социальных исследований науки (Society for Social Studies of Science) и Институтом научной информации (Institute for Scientific Information) (см. URL: <http://www.4sonline.org/prizes/society>).



Политики понимают, что знание и инновации важны. Европейский Союз осознаёт это, поэтому имеет твёрдые намерения увеличивать финансирование создания инноваций и производства знаний. Поэтому необходимо проводить исследования в сфере производства знания, иначе люди не будут ничего знать о данной области современного сложного общества, постоянно увеличивающейся в размерах и влияющей на всю нашу жизнь. Поэтому очень важно, чтобы кто-то изучал науку и технологии, открывал их для нас, а не просто наблюдал за ними со стороны. Я имею в виду не то, как это делается в управлении знаниями (*knowledge management*), которое не столько интересуется тем, чем люди занимаются в науке и технологиях, сколько тем, как можно целенаправленно управлять знаниями.

Говоря о журналах, я считаю, что журнал «Social Studies of Science» под редакцией Майкла Линча из Корнельского университета всё ещё интеллектуально самый значимый журнал в своей области. Существует также ряд других журналов, которые публикуют статьи по этой теме. Например, «The American Journal of Sociology». Этот журнал издаёт мои статьи, статьи Эндрю Пикеринга и Дональда Маккензи<sup>6</sup> (его статья как раз готовится к публикации). Так что, как видите, не только журналы, занимающиеся исследованиями науки, заинтересованы в таких публикациях.

— *За какими журналами в области экономической социологии Вы следите постоянно, чтобы оставаться в курсе последних исследований в этой области?*

— Таким журналом является «Economy and Society», который сформировался благодаря Обществу по развитию социэкономии (Society for the Advancement of Socio-Economics, SASE). В этом издании преимущественно публикуются статьи, написанные экономистами, социологами, политологами и т. д. Также существуют политически ориентированные (*policy-oriented*) журналы, которые интересуются экономикой. Есть ещё небольшой и специализированный журнал из Манчестера «Cultural Economy», публикующий статьи на тему перформативности.

Но я думаю, существует потребность в специализированном журнале по экономической социологии на английском языке. И, насколько мне известно, издатели и другие специалисты, с которыми я знакома, ведут разговоры о том, чтобы создать такой журнал. Ведь до сих пор многие публикации издавались в формате монографий и сборников. Иногда они появлялись в журналах из смежных областей. Например, журнал «Research in the Sociology of Organizations» совсем недавно выпустил два специальных номера про экономический кризис с акцентом на организационные и политические темы.

Мы не имеем главного журнала по экономической социологии, но, я думаю, он будет организован; процесс уже пошёл.

— *И последний вопрос. Он касается средств массовой информации и политики. В 2009 г. Вы написали статью о президентских выборах в США и харизматичности Обамы и опубликовали её в журнале «Theory, Culture & Society» [Knorr Cetina 2009]...*

— Вы действительно знаете всё! (Смеётся.)

— *...Изменилась ли Ваша интерпретация причин победы Обамы на президентских выборах с того времени? И что Вы ожидаете от следующих выборов?*

<sup>6</sup> Эндрю Пикеринг (Andrew Pickering) — профессор факультета социологии и философии Университета Эксетер (University of Exeter). Среди его последних книг следующие: [Pickering 2008; Pickering 2010]. Дональд Маккензи (Donald MacKenzie) является профессором социологии Эдинбургского университета (University of Edinburgh). Среди его последних книг следующие: [MacKenzie 2006; MacKenzie, Muniesa, Siu 2007; MacKenzie 2009].

— Могу сказать с сожалением, что моя интерпретация не изменилась. Я была бы рада, если бы действительность доказала мою неправоту, но этого не случилось.

Основная идея той статьи заключалась в том, что на Обаму смотрели как на очень харизматичного лидера. Я использовала утверждение Макса Вебера, что харизма не является свойством того, кто ей обладает, а отражает то, что окружающие люди приписывают её носителю. В этом конкретном случае всё сводилось к тому, что американская общественность возлагала большие надежды на Обаму и наделяла его самыми разными качествами. Макс Вебер также писал о том, что харизма непостоянна: пока вас воспринимают как чужака, она работает на вас. Но постепенно вы становитесь «своим», и харизма начинает терять свою эффективность.

Ни Израиль, ни Иран, ни даже Германия не станут менять свою политику только из-за харизматичности Обамы. Как только ему приходится сталкиваться на практике с мировыми лидерами, которые имеют противоречащие друг другу интересы, харизма не особенно-то ему помогает.

Думаю, Обама с того момента, как его выбрали президентом, потерял значительную часть своей харизмы. Не хочу называть это разочарованием... но его харизма исчезает. Это не радует, потому что я считаю его неплохим лидером.

Барак Обама не сделал ничего такого, с чем я была бы не согласна. Возможно, он пока сделал недостаточно много. В некоторых областях я точно предпочла бы, чтобы нынешний президент США сделал больше. Например, в сфере контроля над огнестрельным оружием или в подобных вопросах. Между тем ситуация со свободным ношением оружия в Соединённых Штатах становится всё хуже и хуже<sup>7</sup>. В некоторых штатах разрешено даже брать с собой оружие в бар — это просто возмутительно! В этой сфере Обама ничего не предпринял, но он сделал ряд других позитивных шагов.

Тем не менее трактовка харизмы Макса Вебера, к сожалению, остаётся в силе. Использование современных технологий в политике с той же целью, с которой их применяют в коммерческом контексте (чтобы заставить публику «купить» тебя), доказало свою эффективность. Но такая удача не трансформируется в профессиональный успех на президентском посту, которого как раз Барак Обама непросто было добиться. Думаю, ближайшие перспективы далеко не радужны. Как и многие другие аналитики, я полагаю, что республиканцы смогут улучшить свои позиции в ближайшее время<sup>8</sup>.

Обама всегда был достаточно сдержан. Даже выиграв выборы, он оставался невозмутим. И как я писала в той статье, слёзы восхищения можно было наблюдать в глазах публики, но не в глазах Обамы. Я не уверена, что он сумеет переломить сложившийся тренд. Возможно, ему удастся переизбраться на второй срок, но на этот раз его победа не будет столь блистательной. Нам больше не придётся наблюдать, как он очаровывает людей своим обаянием, и, в конце концов, Барак Обама перестанет быть тем великим лидером, на которого надеялась американская общественность.

*Беседовали Глеб Козырицкий, Дмитрий Крылов*

**Чикаго, 28 сентября 2010 г.**

<sup>7</sup> В начале января 2011 г. было совершено покушение на сенатора США Габриэль Гиффордс (Gabrielle Giffords) во время её выступления рядом с супермаркетом в городе Тусон (Аризона), в результате которого погибли 6 человек (включая девятилетнюю девочку и федерального судью) и 14 человек были ранены.

<sup>8</sup> По результатам выборов в сенат и конгресс США в ноябре 2010 г. Демократическая партия потеряла большинство в нижней палате и ослабила своё влияние в верхней.

## Литература

- Кнорр-Цетина К., Брюггер У. 2004 (2000). Рынок как объект привязанности: постсоциальные отношения на финансовых рынках. В кн.: Радаев В., Добрякова М. (ред.). *Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики*. М.: РОССПЭН, 2004; 445–468; см. также: Кнорр-Цетина К., Брюггер У. 2005. Рынок как объект привязанности: исследование постсоциальных отношений на финансовых рынках. *Экономическая социология*. 2005. 6 (2): 29–49. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2005-6-2/index.html>
- Меламед Л., Тамаркин Б. 2010 (1996). *Бегство во фьючерсы*. М.: Альпина Паблишерз.
- Тоффлер Э., Тоффлер Х. 2007 (2006). *Революционное богатство*. М.: АСТ.
- Хайек Ф., фон. 2000 (1948). *Индивидуализм и экономический порядок*. М.: Изограф.
- Хайек Ф., фон. 2008 (1931). *Цены и производство*. Челябинск: Социум.
- Шюц А. 2004 (1945). О множественных реальностях. В кн.: Шюц А. *Избранное: Мир, светящийся смыслом*. М.: РОССПЭН; 401–455.
- Beunza D., Stark D. Tools of Trade: the Socio-Technology of Arbitrage in a Wall Street Trading Room. *Industrial and Corporate Change*. 3 (12): 369–400.
- Knorr Cetina K. 1999. *Epistemic Cultures. How the Sciences Make Knowledge*. Cambridge: Harvard University Press.
- Knorr Cetina K. 2007. Going Global. In: Deflem M. (ed.). *Sociologists in a Global Age: Biographical Perspectives*. Aldershot: Ashgate Publishing; 29–49.
- Knorr Cetina K. 2009. What is a Pipe? Obama and the Sociological Imagination. *Theory, Culture & Society*. 26 (5): 129–140.
- Knorr Cetina K. 2010. The Epistemics of Information: A Logic of Knowledge Consumption. *Journal of Consumer Culture*. 10 (2): 1–31.
- Knorr Cetina K., Preda A. (eds). 2011. *Handbook of the Sociology of Finance*. Oxford: Oxford University.
- Knorr Cetina K. Forthcoming. *Maverick Markets: The Virtual Societies of Financial Markets*.
- MacKenzie D. 2006. *An Engine, not a Camera: How Financial Models Shape Market*. Cambridge: MIT Press.
- MacKenzie D., Muniesa F., Siu L. (eds.). 2007. *Do Economists Make Markets? On the Performativity of Economics*. Princeton: Princeton University Press.
- MacKenzie D. 2009. *Material Markets: How Economic Agents are Constructed*. Oxford: Oxford University Press.

Pickering A. 2008. *The Mangle in Practice: Science, Society and Becoming*. Durham: Duke University Press.

Pickering A. 2010. *The Cybernetic Brain: Sketches of Another Future*. Chicago: University of Chicago Press

Swedberg R. 2005. Ten Things You Always Wanted To Know About Economic Sociology. Karin Knorr Cetina Answers. *Economic Sociology: European Electronic Newsletter*. 6 (2): 20–23.

## НОВЫЕ ТЕКСТЫ

И. В. Забаев

# Рациональность, ответственность, медицина: проблема мотивации деторождения в России в начале XXI в. (на основе биографических интервью с жителями российских мегаполисов)



**ЗАБАЕВ Иван Владимирович** — кандидат социологических наук, доцент кафедры философии религии и религиозных аспектов культуры Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета (Москва, Россия).

Email: [zabaev-iv@yandex.ru](mailto:zabaev-iv@yandex.ru)

*В статье описываются результаты исследования, посвящённого мотивации деторождения современных россиян. Исследование проводилось на основе биографических интервью (всего 80 интервью), для анализа данных использовались техники обоснованной теории (grounded theory). Текст посвящён экспликации одной из двух основных категорий, через призму которой респонденты осмысливают деторождение, — категории «ответственность». На основании анализа высказываний респондентов утверждается, что ключевым социальным институтом, удерживающим данную категорию в дискурсе, является институт медицины; выдвигается гипотеза о направлении формирования репродуктивной мотивации данным институтом.*

**Ключевые слова:** мотивация деторождения; репродуктивное поведение; рациональность; социология медицины; обоснованная теория.

### Введение

Вопрос о низкой рождаемости имеет в современной России государственную важность, он связан с перспективами социально-экономического развития страны. Объективная ситуация, в которой принимается решение родить ребёнка или воздержаться от этого («факторы, влияющие на принятие решения...»), на нынешний день относительно неплохо изучена исследователями (см. публикации Е. Вовк на основе массивов данных, собранных Фондом «Общественное мнение» [Вовк 2005а, б; Вовк 2007а, б, с]; работы В. Бодровой с использованием данных ВЦИОМ [Бодрова 1999; Бодрова 2002]; статьи Я. Рощиной с соавторами, выполненные на основе данных RLMS [Рощина, Бойков 2005; Рощина 2006; Рощина, Черкасова 2009]; комплекс текстов, сделанных на базе российской части панели GGS [Малева, Синявская 2006; Синявская, Тындик 2009]). Значительно меньше внимания пока что уделено субъективной, смысловой стороне проблемы. Какие значения вкладывает в свои действия типичный актор? В каких категориях он определяет для себя ситуацию желательного и (или) нежелательного деторождения?

Чтобы получить первичные ответы на эти вопросы, предпочтительно использование качественных методов, позволяющих, пусть и в грубой форме, восстановить смыслы действия той или иной социальной группы. Инициированный в рамках данной постановки вопроса проект «Семья и деторождение в России. Категории родительского сознания. (Жители российских мегаполисов)»<sup>1</sup> базировался на методологии *обоснованной теории* [Glaser 1978; Страусс, Корбин 2001; Charmaz 2006], применяя различные техники кодирования и последующей категоризации текстовой информации<sup>2</sup>. Массив анализируемых в качестве данных текстов получается главным образом методом полуформализованных биографических лейтмотивных интервью [Биографический метод... 1994; Atkinson 1998]. В среднем, продолжительность одного интервью — 2,5 часа<sup>3</sup>. В исследовании использован подход теоретической выборки. К настоящему моменту закончен базовый этап сбора данных (опрошены 80 человек)<sup>4</sup>. Некоторые параметры обследованной совокупности приведены в таблице 1.

Таблица 1

### Распределение опрошенных по городам

Город	Количество интервью
Москва	27 (19 — пилотаж, 8 — основной этап)
Целевая подвыборка «Воцерковлённые православные»*. Москва	11
Санкт-Петербург	2
Нижний Новгород	6
Пермь	9
Новосибирск	8
Хабаровск	9
Якутск	8
Всего	80

\* Данная подвыборка была сформирована для того, чтобы иметь возможность увидеть вероятную разницу в логике аргументации принятия решения о деторождении. Дело в том, что в ряде важных работ демографов указывалось, что именно процессы секуляризации привели к снижению рождаемости в Европе [Lesthaeghe, Wilson 1986; Карлсон 2003: 226–230]. Кроме того, в ряде отечественных исследований показывалось, что религиозность респондента обуславливает его специфические репродуктивные намерения и (или) их реализацию [Рощина, Бойков 2005; Малева, Синявская 2006]. Вместе с тем в существующих сегодня в России исследованиях связи воцерковлённости и рождаемости практически не анализируется направление влияния религиозности на рождаемость, специфика этого влияния [Форсова 1997; Котрелёв, Меркулова, Пальчева, Реутский 2006; Форсова 2006; Синельников, Медков, Антонов 2009].

<sup>1</sup> Проект реализовался на богословском факультете Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета (Москва). В состав исследовательской группы помимо автора настоящей статьи входили о. Н. Емельянов, И. Павлюткин, Е. Павленко. Всем им автор признателен за продуктивную дискуссию, в ходе которой сформировались основные идеи данной публикации. Отдельно хотелось бы поблагодарить сотрудников Института демографии НИУ ВШЭ О. Г. Исупову, С. В. Захарова и А. Г. Вишневого за ряд консультаций по вопросам демографической теории рождаемости. Также выражаю искреннюю благодарность М. С. Ковалёвой и Е. В. Пруцковой за помощь в первичном редактировании текста. — *Здесь и далее примеч. автора.*

<sup>2</sup> Техники обоснованной теории направлены в первую очередь на генерирование гипотезы, построение теории, оттачиваясь от понятным образом собранных данных. Задача верификации и (или) фальсификации подобной теории методами количественных исследований не выходит в процессе исследования на первый план. Обоснование создаваемой теории производится посредством *метода постоянных сравнений* в процессе теоретической выборки (подробнее см.: [Glaser 1978; Glaser, Strauss 1967]).

<sup>3</sup> Практически все интервью транскрибировались. Транскрипт одного интервью — это текст объёмом около 60 тыс. знаков (примерно 1,5 авторских листа).

<sup>4</sup> Кроме указанных интервью, в работу вошли сведения, полученные в интервью и (или) включённых наблюдениях в иных проектах.

Набор респондентов осуществлялся рекрутерами по скринеру, куда входили такие параметры, как доход на человека в семье, состояние в браке, количество детей, степень родства респондентов по отношению друг к другу и др. В процессе построения теоретической выборки были созданы следующие подвыборки:

- многодетные мужчины и женщины (трое и более детей в семье);
- малодетные (один-два ребёнка) и бездетные мужчины и женщины;
- супружеские пары (муж и жена, опрашивались отдельно);
- детско-родительские пары из многодетных семей (мать и одна из дочерей, опрашивались отдельно);
- воцерковлённые респонденты (прихожане храмов Русской православной церкви);
- специалисты по сопровождению детства (работники детских садов, женских консультаций, акушеры в роддомах, консультанты центров грудного вскармливания).

В рамках настоящей статьи мы представляем предварительные результаты проекта, задачей которого была попытка сформировать гипотезу об устройстве репродуктивной мотивации наших современников-россиян. В итоге на данном этапе гипотеза выглядит следующим образом.

Во-первых, желание рожать детей связано с предыдущим опытом потенциальных родителей по уходу за детьми и общению с ними, в том числе и с собственными младшими сёстрами, братьями и т. д. Этот компонент репродуктивной мотивации мы назвали «опыт детодержания». Однако при этом нельзя утверждать, что люди, имеющие такой опыт, обязательно склонны рожать детей, а у людей, не имеющих его, такой склонности не будет<sup>5</sup>.

Во-вторых, желание иметь своих детей опосредуется личной оценкой указанного опыта каждым потенциальным родителем, которая актуализируется в моменты принятия решения о зачатии или рождении ребёнка. Оценка опыта детодержания осуществляется как на основе личных представлений человека о жизни, своём месте в мире, о ценности ребёнка и проч., так и на основе (возможно, преимущественно) распространённых в общественном дискурсе ценностей относительно этих экзистенциальных проблем. В ходе исследования аналитически были выделены две категории, используемые обследованными респондентами при обсуждении проблем деторождения: «ответственность» и «своя жизнь»<sup>6</sup>, в которых респонденты непосредственно описывали собственную мотивацию — желание иметь своего ребёнка, отложить его появление до лучших времён и т. п.

В-третьих, можно предположить, что те или иные категории, структурирующие дискурс, удерживаются в нём теми или иными влиятельными акторами и (или) институтами. По отношению к упомянутым категориям такими институтами, по-видимому, являются медицина и образование.

В настоящей статье мы представим экспликацию категории «ответственность» и сформулируем гипотезу о направлении действия института медицины, к авторитету которого обращаются в своих рассуждениях о деторождении современные россияне — жители крупных городов.

<sup>5</sup> Подробнее см.: [Забаев 2010a].

<sup>6</sup> Подробнее см.: [Забаев 2010b].

Несмотря на то что исследования, разрабатываемые в логике обоснованной теории, часто намеренно уходят от использования работ других авторов в качестве отправной точки как при проведении исследования, так и при изложении его результатов, мы в настоящей статье построили изложение более конвенциональным образом, опираясь на исследования прежде всего демографов, чьими усилиями (главным образом) данная проблема разрабатывается в России<sup>7</sup>.

## **Рациональность и деторождение: постановка проблемы. Проект «Категории родительского сознания»**

Проблема снижения уровня рождаемости, а также тех изменений ценностей, смыслов, мотивов деторождения, которые являются значимыми для рожаящих — реальных или потенциальных родителей, — стала волновать социальных учёных довольно давно. В социальных науках в целом, как и в демографии, практически монополизировавшей изучение проблем, связанных с деторождением, проблема снижения деторождения и (или) пониженного деторождения начала обсуждаться в рамках исследований так называемых первого и — особенно — второго демографических переходов [Van de Каа 1987; 1996: 389–432]. Можно сказать, что второй демографический переход, если и не произошёл вследствие, то по меньшей мере совпал по времени с более общим переходом, описанным в социальных науках как переход от общества традиционного к обществу модерна.

Соответственно, если роль ценностей в динамике деторождения и затрагивалась в исследованиях демографов, то, главным образом, это были ценности, которые становились значимыми именно для человека модерна. Индивидуализация, распространение ценностей самореализации, свободы выбора, с одной стороны, и ослабление внешнего (социального) контроля — с другой, приводят к кризису нормативной системы, связанной с демографическим поведением. Сами демографы описывали подобные ценностные и мотивационные детерминанты следующим образом:

*Отличие второго демографического перехода от первого заключается в том, что все помыслы человека сосредоточены на самореализации, свободе выбора, личном развитии, индивидуальном стиле жизни, эмансипации, и это находит отражение в формировании семьи, установках в отношении регулирования рождений и мотивах родительства [Van de Каа 1996: 425].*

Или так:

*...«Внешний» контроль со стороны государства, церкви или сельской общины уступает место контролю «изнутри», то есть самоконтролю, и одновременно резко расширяется свобода индивидуального выбора во всём, что касается личной жизни человека... Старая система отношений, норм, институтов, приспособленная к прежним методам контроля «извне», оказывается в кризисе [Вишневский 2006: 137].*

<sup>7</sup> Современный обзор иностранных работ по проблемам пониженной рождаемости и откладывания деторождения можно найти, например, в диссертационном исследовании популярного сегодня демографа Т. Сobotки [Sobotka 2004]. Аналогичный обзор исследований, касающийся семейной политики тех или иных государств, см. в работах А. Готье, Г. Нойер и Г. Андерсон [Gauthier 2007; Neyer, Andersson 2008].



К явлению самореализации как «стремлению реализовать собственный потенциал»<sup>8</sup> и связанной с ней индивидуализации социальной жизни мы вернёмся позже, пока же остановимся на ещё одном, самом главном процессе в изменении ценностей, мотивации действий человека в обществе модерна, на появлении нового человека — человека рационального. Дело в том, что центром происходивших и происходящих перемен является, несомненно, процесс рационализации. Того же мнения придерживается российский демограф А. Вишневский: «...Можно сказать, что успехи модернизации — как общей, так и демографической, — зависят от способности общества перейти к целерациональной мотивации поведения, от уже достигнутой её распространённости, от темпов, которыми она продолжает распространяться»<sup>9</sup> [Вишневский 2009: 78].

В цитируемой статье А. Вишневский выходит за рамки анализа собственно демографических процессов и увязывает их с более общими происходящими в обществе процессами, ссылаясь на работы одного из классиков социологии, М. Вебера, о рационализации мира. Предлагая анализировать «смену преобладающего типа мотивации индивидуального поведения» применительно к снижению уровня рождаемости, Вишневский использует классификацию типов действия М. Вебера (ценностно-рациональное и целерациональное действие): «Первое характеризуется тем, что человек действует, “незвизрая на возможные последствия, следует своим убеждениям о долге, достоинстве, красоте, религиозных предначертаниях, благочестии или важности предмета любого рода”. Ценностно-рациональное действие... всегда подчинено “заповедям” или “требованиям”, в повиновении которым видит свой долг данный индивид. Напротив, “целерационально действует тот индивид, чьё поведение ориентировано на цель, средства и побочные результаты его действий, кто рационально рассматривает отношение средств к цели и побочным результатам и, наконец, отношение различных возможных целей друг к другу”» [Вишневский 2009: 77].

Вишневский сосредоточивается на двух типах веберовской типологии — на ценностно-рациональном и целерациональном, оставляя по каким-то причинам вне фокуса своего рассмотрения ещё два: традиционное и аффективное. Он пишет, что «ценностно-рациональное действие приспособлено к относительно простой социальной реальности, в которой можно заранее предвидеть ограниченное число возможных ситуаций, просчитать их наиболее вероятные, повторяющиеся последствия и сформули-

<sup>8</sup> Говоря о ценностных изменениях, сопровождавших второй демографический переход, Д. Ван де Каа пишет: «Если при первом переходе к низкой рождаемости ключевыми становились вопросы семьи и потомства, то при втором подчёркивались вопросы прав и самореализации личности... Помимо простого экономического расчёта, социальные и культурные изменения играют определённую роль в отказе людей от брака и родительства в постиндустриальном обществе. Силы, стоящие за этими изменениями, описываются по-разному. Некоторые наблюдатели видят в продолжающихся секуляризации и индивидуализации новые ценности, которые побуждают людей покончить с устоявшимися образцами поведения. Другие говорят, что всё дело в тенденции к большей “самореализации” — стремлению реализовать собственный потенциал, которое заставляет людей реагировать индивидуально, практически без учёта коллективных интересов. “Индивидуализм является основной причиной низкой рождаемости и знаменует собой новый этап в сознании контроля над рождаемостью”, — пишет австрийский демограф Йозеф Шмид. Швейцарский социолог Ханс-Йоахим Хоффманн-Новотны заходит ещё дальше и спрашивает, не стоим ли мы на пути к *аутистическому обществу* (autistic society)» [Van de Kaa 1987: 5–6].

<sup>9</sup> «Уже в 1920-е годы среди специалистов в СССР существовало ясное представление о снижении рождаемости как следствии рационализации воспроизводства населения. “Наблюдаемое повсюду уменьшение числа зачатий есть не что иное, как впервые наблюдаемый в истории человечества факт рационализации воспроизводства населения, совершаемый чисто стихийным путём и вызванный в большей своей части развитием интеллекта среди эксплуатируемых классов общества”, — писал в 1923 г. С. Томилин. “У пролетариата, несмотря на в целом высокую рождаемость, происходит тот же процесс “рационализации” деторождения, который далеко ушёл в среде служащих и ныне начал охватывать крестьянство”, — вторил ему А. Хоменко. Главный смысл такой рационализации как раз и заключается в том, что она позволяет снизить рождаемость, а стало быть, и ослабить давление “демографической необходимости”, бремени демографических обязательств, лежавших на каждом человеке, на каждой семье и на всём обществе. Благодаря ей расширяется *выбор общества*, а вслед за тем и *выбор индивида*» [Вишневский 2006: 149].

ровать раз и навсегда данные предписания, заповеди оптимального поведения на все случаи жизни. Человеку остаётся только, “невзирая на возможные последствия, следовать этим готовым заповедям”» [Вишневский 2009: 77].

Анализируя веберовскую типологию далее, А. Вишневский полагает, что «целерациональное действие гораздо больше соответствует новой сложности мира, ибо позволяет гибко ориентироваться в бесконечном многообразии возникающих и быстро меняющихся ситуаций, предвидеть их неповторимые последствия и учитывать их при принятии решений, всякий раз индивидуальных» [Вишневский 2009: 77]. Поэтому переход к целерациональному действию — это, по большому счёту, «не уступка “вседозволенности” — это переход к новому типу управления социальным, в том числе демографическим и семейным, поведением в условиях, не поддающихся перечислению множества возможностей. В этих условиях только такое управление и отвечает требованию закона необходимого разнообразия» [Вишневский 2009: 77–78].

Что же касается деторождения, то в этом мире множества возможностей «вступают в противоречие чадолюбие в традиционном понимании (чтобы детей было много) и воспитание детей — средняя современная семья и экономически, и эмоционально, и по балансу доступного времени может дать надлежащее воспитание и образование лишь ограниченному числу детей, чадолюбие в современном понимании требует ограничения числа детей, но бóльших инвестиций в их воспитание» [Вишневский 2009: 77–78].

Такова, по мнению Вишневского, роль в обществе XXI в. целерационального типа действия: он позволяет существовать в мире неограниченного множества возможностей. Именно калькулирующая, формальная рациональность (а М. Вебер имел в виду её [Weber 1978: 85–86]) обеспечивает возможность действия в таком образом организованном мире. За счёт того, что рациональность основана на одной простой процедуре — на сопоставлении целей и средств. В связи с этим дальнейшие рассуждения демографа о том, что «целерациональное поведение точно так же направляется общественными ценностями, как и ценностно-рациональное, но только не путём жёстких внешних предписаний и под контролем внешней цензуры, а путём интериоризации ценностей и ориентированного на них свободного выбора» [Вишневский 2009: 78], вызывают непонимание, поскольку весь пафос веберовских текстов, посвящённых рационализации (фрагменты о рациональной бюрократии, о соотношении формальной и материальной рациональности в «Хозяйстве и обществе», «Предварительные замечания» к «Хозяйственной этике мировых религий», наконец, сама «Протестантская этика и дух капитализма»), направлен на то, чтобы выделить эту самую формальную рационализацию, рациональный капитализм.

В таком определении ситуации М. Вебер не одинок, (калькулирующая) рациональность с её простой схемой соотнесения целей и средств именно тем и хороша, что изгоняет из жизненного мира человека всё неясное, неочевидное (в том числе и буквально: то, чему органы чувств не дают подтверждения), все чувства и предрассудки. Именно это важно для современного расчётливого и сознательного человека (человека общества модерна). Эту же мысль высказывал ещё один классик социологии — Ф. Тённис, чей фундаментальный текст «Общность и общество» вышел двумя изданиями в 1887 и 1912 годах и был доступен М. Веберу как при написании «Протестантской этики...», так и при подготовке «Хозяйства и общества» (и Вебер ориентировался на него в своих работах). Тённис писал: «...Расчётливый [индивидуум. — И. З.] сознаёт своё превосходство и свободу, знает про себя, что он уверен в своих целях и является господином над своими властными средствами, которые находятся в зависимости от его мыслей и привлекаются им сообразно его решениям, пускай со стороны и может показаться, что они движутся по своим собственным путям... Сознательный индивидуум пренебрегает всеми тёмными чувствами, предчувствиями, предрассудками как обладающими в этой связи ничтожной или сомнительной ценностью и хочет строить свои планы, свой образ жизни и свой взгляд на мир лишь сообразно своим ясно и отчётливо сформулированным понятиям» [Тённис 2002: 169–170].

Иными словами, если возвращаться к аргументу демографов, то в ценностном плане становится ясно, что снижение деторождения некоторым образом связано с развитием калькулирующей рациональности. И, соответственно, можно предположить, что пары, рожаящие сегодня одного-двух детей, демонстрируют эту самую калькулирующую рациональность и могут чётко поставить цели (в своей жизни) и анализировать всё остальное с точки зрения того, насколько пригодным и эффективным средством относительно этой цели является та или иная вещь или событие. Также нужно отметить, что часто в демографических текстах речь идёт не о человеке вообще, но о женщине, в положении которой в XX в. произошли кардинальные перемены. Именно она должна была стать и стала «преимущественным» объектом трансформации в этот период, в том числе и с точки зрения процессов возрастающей рациональности.

Тем не менее остаётся вопрос: по каким-то причинам такого рода человек, то есть способный к калькулирующей рациональности и оставляющий ценности на заднем плане, перестаёт рожать детей или не перестаёт хотеть их (хотя бы в небольшом количестве) [Weston, Qu, Parker, Alexander 2004], но только откладывает осуществление своего желания [Sobotka 2004]. Здесь мы не вполне согласны с аргументом А. Вишневого о том, что «средняя современная семья... может дать надлежащее воспитание и образование лишь ограниченному числу детей, чадолюбие в современном понимании требует ограничения числа детей, но больших инвестиций в их воспитание» [Вишневский 2009: 78]. Данное положение, на наш взгляд, не вытекает из тезиса об увеличении рациональности в обществе. Нам кажется, что пафос классиков социологии направлен на то, чтобы показать: калькулирующая рациональность индифферентна по отношению к содержанию целей. Иными словами, если бы человек и общество захотели (а в рассуждениях А. Вишневого понимание общества как системы с набором функций и соответствующие конструкции вида «общество хочет» присутствует постоянно<sup>10</sup>), то дети появлялись бы в нужном количестве. Но получается, что люди почему-то этого не хотят. Почему?

Описание того, как рациональность (в конкретном человеке) приводит с необходимостью к небольшому числу детей в паре или отказу человека (пары) от деторождения, делалось, как правило, экономистами. Именно они попытались в рамках моделей *Homo economicus* продемонстрировать направления и специфику этого влияния на уровне отдельного индивида или пары [Becker 1960; 1993; Easterlin 1961; 1975; 1978; Van Praag, Warnaar 1997]. Представленная несколькими подходами экономическая теория рождаемости исходит из предпосылок теории потребительского поведения, основанной на логике максимизации домохозяйством функции полезности, зависящей от соотношения предпочтений и издержек по её достижению. Логика экономистов при объяснении пониженной рождаемости в конце XX в. схематично может быть представлена следующим образом:

1. Человек (женщина) сопоставляет две различные сферы жизни — карьеру (самореализацию) и рождение детей, и делает выбор (в соответствии со своими целями) в пользу первой;
2. Человек (женщина) оценивает потенциальные издержки (стоимость рождения и содержания ребёнка), сопоставляет их с собственным доходом, доходом домохозяйства, предполагаемым доходом в будущем и делает вывод о количестве детей, которое будет рожать.

Однако модели экономистов не были верифицированы ни на европейских, ни на американских данных [Van de Kaa 1996], ни на данных по России [Рощина, Бойков 2005]. Соответственно можно поставить

<sup>10</sup> См., например: «...Если подавляющее большинство людей рождает одного или двух детей, то это и “нужно” обществу, диктующему такую систему предпочтений. Иными словами, за индивидуальным выбором большинства всегда стоит коллективный выбор. Поэтому якобы существующее противоречие индивида и “государства”, о котором часто говорят, — не более чем миф. Если бы реальные — а не декларируемые — предпочтения государства, читай, стоящего за ним общества, были ориентированы на высокую рождаемость, то она и была бы высокой» [Вишневский 2006: 151].

вопрос о том, насколько справедливо использование предпосылки о рациональности *человека рожающего*. Может ли быть деторождение<sup>11</sup> адекватно категоризовано как рациональный процесс? Или, иначе, действуют ли люди в начале XXI в. рационально, осуществляя деторождение? Отвечать на такой вопрос достаточно сложно, однако можно его переформулировать и спрашивать о том, какие смыслы предпосылают своему действию рожающий ребенок индивид или пара. И далее пробовать, во-первых, категоризовать подобные смыслы и связанные с ними действия как рациональные или как какие-то иные. Во-вторых, на подобной основе можно ставить вопрос об уточнении существующих моделей принятия решения о деторождении или разработке новой.

## Проблема рациональности деторождения

Если же вернуться к вопросу о рациональности деторождения, то нужно сказать, что для наших целей установления типичных решений россиян о деторождении в начале XXI в. уместным представляется использование веберовской типологии действий индивида в социуме: «Социальное действие, подобно любому другому поведению, может быть: (1) *целерациональным*, если в основе его лежит ожидание определённого поведения предметов внешнего мира и других людей и использование этого ожидания в качестве “условий” или “средств” для достижения своей рационально поставленной и продуманной цели; (2) *ценностно-рациональным*, основанным на вере в безусловную — эстетическую, религиозную или любую другую — *самодовлеющую* ценность определённого поведения как такового, независимо от того, к чему оно приведёт; (3) *аффективным*, прежде всего *эмоциональным*, то есть обусловленным аффектами или эмоциональным состоянием индивида; (4) *традиционным*, то есть основанным на длительной привычке» [Вебер 1990: 628].

Что это означает по отношению к мотивации деторождения? Если деторождение — это целерациональное действие, то дети (рождение детей) должны выступить как средство для достижения чего-то, либо как цель, по отношению к которой действующие будут выбирать средства<sup>12</sup>. Очевидно, что сказанное в максимальной степени соответствует идее рационализации, используемой как экономистами, так и теоретиками второго демографического перехода, и веберовскому типу целерационального действия.

Приведём выборочно несколько выдержек из биографических интервью, взятых в ходе нашего исследования, в которых описывается ситуация деторождения. Из них видно, каким образом люди категоризируют ситуацию деторождения, так или иначе, отвечая на вопрос о том, зачем они рожают детей:

*Он пришёл из армии, к нам его брат привёл. Телевизор сломался, а он... работал телемехаником. Сделал телевизор. И так вот начали встречаться. Потом родилась первая дочь (Светлана, Хабаровск, 51 год, вдова, трое детей).*

*Вначале не было чёткого осознания. Просто хочется ребёнка — абстрактного, прижать к себе, реализовать свои материнские инстинкты. После первого ребёнка захотелось, чтобы их было три, после второго ребёнка это желание окрепло окончательно. Будем стремиться к этому результату (Наталья, Москва, 31 год, замужем, двое детей).*

<sup>11</sup> Под деторождением мы в данном случае понимаем длительный процесс, начинающийся либо постановкой вопроса о том, чтобы родить ребёнка, либо известием о беременности женщины и заканчивающийся появлением ребёнка на свет.

<sup>12</sup> В определении мотива мы следуем М. Веберу: «Мотивом называется некое смысловое единство, представляющееся действующему лицу или наблюдателю достаточной причиной для определённого действия» [Вебер 1990: 611]. Иными словами, мы пытаемся ответить на вопрос, какие смыслы сами индивиды вкладывают в свои действия.

*Муж хочет второго ребёнка, я — нет. Но думаю, он не мытьём, так катаньем своё возьмёт, ну и ладно — я не очень против* (Анна, Пермь, 29 лет, замужем, один ребёнок).

*Мы приехали в Москву в 95-м. Там у нас родилась Юля* (Елена, Москва, 27 лет, замужем, один ребёнок).

Если соотнести описания респондентами ситуаций деторождения с веберовскими типами социального действия (см. табл 2), то, по нашим данным, можно зафиксировать, что единственный тип действия, которым деторождение не является — это действие целерациональное<sup>13</sup>.

Таблица 2

**Деторождение и типология социального действия по М. Веберу**

Тип действия	Схема размышления	Выдержки из мнений респондентов
Целерациональное	Я делаю А для того, чтобы получить Б... (нужно родить ребёнка для здоровья)	Нет цитат
Ценностно-рациональное	Я делаю А, потому что для меня важно (значимо) Б Цели достижимы и средства реальны против цель ценна и средства ценны	<i>...Мы как христиане не имеем права сами решать, сколько у нас будет детей, не имеем права лишать жизни ребёнка. Если мы уповаем на Бога, то должны уповать на Него всецело. И Бог даст [средства] на то, чтобы мы смогли их воспитать.</i>
Традиционное	Я делаю А, потому что у нас все делали А	<i>Зовут меня Наталья Васильевна, родилась в городе Хабаровске в 1949 г., детство прошло нормально, в большой семье, нас было семеро детей. Под влиянием этого, может, у меня тоже трое детей.</i>
Аффективное	Я делаю А, потому что мне хочется	<i>Я безумно всегда хотела, чтобы у меня был любящий муж, чтобы у нас была лялечка и всё было хорошо.</i>

Что это означает? Можно ли на основании приведённых свидетельств сказать, что снижение деторождения связано с увеличивающейся рационализацией? По нашему мнению, нет. Объяснить предложенные свидетельства можно следующим образом: деторождение не является целерациональным типом действия (и не будет им), но процесс увеличивающейся рационализации социальной и индивидуальной жизни человека означает, что нерациональных действий становится всё меньше. Соответственно и количество таких нерациональных действий, как деторождение, сокращается.

Означает ли это, что рациональность не имеет к деторождению никакого отношения? Проведём эксперимент. Возьмём представителей двух групп: (1) либо нерожавшие, либо имеющие одного-двух детей; (2) имеющие троих и более детей. Более того, представим вторую группу только православным сообществом<sup>14</sup>. С точки зрения веберовской типологии действия, у второй группы более высока веро-

<sup>13</sup> В ходе интервьюирования мы столкнулись с ситуацией, которая непосредственным образом относится к описываемому явлению. Респонденты затрудняются ответить на вопрос, зачем они родили ребёнка, но могут говорить о том, почему они не родили.

<sup>14</sup> Прихожане РПЦ, причащающиеся раз в месяц и чаще; те, кто отдаёт своих детей на обучение в традиционную православную гимназию.

ятность, что в отношении детей никакого целерационального действия не будет<sup>15</sup>. Таким образом, мы ужесточаем условия эксперимента: если в первой группе бездетно-малодетных будет присутствовать целерациональное действие, а во второй группе многодетных православных — иные типы действия, то тем самым можно обосновывать и подтверждать гипотезу о том, что рациональность на самом деле влияет на деторождение. Рассмотрим два примера рассуждений, типичных для представителей первой и второй групп.

### 1. Невоцерковлённые. Малодетные

**Интервьюер:** Если бы были идеальные условия, сколько детей ты хотел бы иметь?

**Респондент:** *Пока, на данный момент, двоих, дочку ещё и всё. Может, потом ещё захочу, не знаю.*

**Интервьюер:** Почему пока не больше?

**Респондент:** *Не знаю, я был единственным в семье. Я не знаю, что это такое — двое детей в семье — в принципе, и не знаю, что это такое, когда их уже трое. Я хочу сначала на двоих посмотреть: что это такое, когда в доме двое детей. Я по жизни один был, всё для меня, всё мне...*

**Интервьюер:** Как прочувствовал, что хочется второго?

**Респондент:** *Не знаю. Хочу и всё, просто хочу. Не знаю. Не потому, что... не по причине, а просто так. Какие-то искать причины можно... Когда ищешь жену, друга... Но если причины — это преднамеренный поступок, к которому шёл, в нём нет чувств...*

*Сейчас это, по моему мнению, сделать невозможно [рожать и воспитывать нормальных детей. — И. З.]. Потому что мы воспитывались в тяжёлые 90-е годы. И я боюсь ребёнка. Я знаю, как было сложно моим родителями, а тут двое, и что делать с третьим ребёнком, я не знаю... Стабильности в нашей стране нет, вот что плохо... Пока я не готов иметь больше детей, потому что я не знаю, что будет со мной через два-три года, и как я буду их воспитывать, кормить, и что с ними делать по большому счёту.*

*...Хотя в Европе и со стабильностью никто особо не рождает... Может, стабильность и не при чём? Может, у европейцев такой склад ума. Наверное, мы сейчас идём к тому, чтобы как европейцы рожать — после 30, когда у них всё есть*

**Интервьюер:** Ребёнка сегодня сложно воспитать, вырастить?

<sup>15</sup> Тезис о том, что целерациональное действие не должно быть присуще воцерковлённым действующим, часто предполагается в ряде теорий модернизации, секуляризации, демографического (в особенности второго) перехода. В таких концепциях наука и научный способ познания мира и (или) отношения к миру постепенно замещают религиозный, мифологический или какой-то ещё. Религия оказывается частью «старого», традиционного, общинного, нерационального и нерационализированного мира. Понятно, однако, что представители современных религий могли взять на вооружение рациональные способы аргументации своих действий. Вместе с тем можно предполагать, что по отношению к большому количеству тем современное русское православие (по крайней мере, на уровне популярной пастырской литературы) использует логику аргументации полуторазековой давности. Например, по отношению к темам труда и хозяйства см.: [Забаев 2006].

**Респондент:** У нас как-то жена этим больше занимается, поэтому не знаю. Не знаю. Сейчас пацаны в 10 лет — стоят курят. Я его оберегаю от этого, но на улице он видит. И другие тоже — вот куда они пойдут? В те же бандиты, воровать будут. Мне страшно за ребёнка своего. Я раньше не думал, где машину оставлять. У меня дедушка рассказывал: ездил, оставлял машину в поле и не боялся, что завтра машины не будет. А у нас сейчас попробуй только оставь, придёшь — в лучшем случае колёс не будет. Потому что молодёжь... не хочет работать, ничего не хочет (Николай, Пермь, 28 лет, женат, один ребёнок).

## 2. Воцерковлённые (православные). Многодетные

**Интервьюер:** Расскажите, пожалуйста, о своей семье.

**Респондент:** Мы никогда не думали о своей семье без детей. Всегда хотели детей и получили. У меня это было заложено от опыта семьи моих родителей. Хотя, точно знаю, существует и другой феномен, когда дети из многодетных семей категорически не хотят большую семью. Потому что они знают, что у них никогда не будет своей собственной комнаты, и тетрадка по математике старшего будет вечно заляпана младшим, и т. д. Но у меня этого не произошло, и я не знаю почему... А жена моя наоборот, у неё прямо противоположно: она была одним ребёнком в семье и в семье, далеко не благополучной... и она решила создать большую семью от противоположного. От одиночества. От вечного одиночества.

...Дети у нас появлялись через каждые 2,5 года. Этот срок нужен для того, чтобы выносить одного, немножко отдохнуть (чтобы женский организм немножко отдохнул)... Вырастает один, думаешь, надо маленького ещё одного. Это же приятно так...

**Интервьюер:** Вопросы о контрацепции никогда не возникало?

**Респондент:** Я убеждённый сторонник планирования семьи. В Социальной концепции Русской православной церкви не все средства контрацепции осуждаются... Я считаю, что это допустимо только в том случае... когда оно направлено не на то, чтобы детей не было, а на то, чтобы контролировать этот процесс... Смысл брака не только в том, чтобы детей рожать, а в том, чтобы любить друг друга. Мужу и жене на самом деле важнее любить друг друга, а если говорить о физической составляющей, то чтобы доставлять друг другу удовольствие... чтобы не заставлять друг друга страдать. Потому что человек страдает, когда он живёт в браке, но не находится в физическом общении со своим супругом... Что касается семьи, то если нам дадут квартиру (тут мы рассуждаем меркантильно), мы возьмём ещё одного или нескольких детей из детдома. А вот что касается своих детей, то у нас нет единодушия. Я считаю, что нам пора остановиться, а моя жена считает, что как получится. А вообще перед нашими глазами семьи с гораздо большим количеством детей, поэтому бояться нечего опять-таки.

...Семеро детей, и каждый из них нуждается в абсолютно индивидуальном внимании, подходе, все разного возраста, поэтому в разных степенях развития находятся. У одного кризис трёх лет, у другого — кризис четырнадцати лет... Очень тяжело физически, но очень прекрасно эмоционально, и это полностью... А прекрасность эта состоит из одной очень нехитрой идеи: дети, пока маленькие, они ангелы ведь все, абсолютно святые, незлобивые (любой ребёнок)... Жить со святыми прекрасно! Чувствуешь себя в раю просто... И чем больше их, тем лучше... Да, они все на твоих глазах из святых становятся мерзавцами, но пока ещё ты отдаёшь себе отчёт, что никто ещё настоящим мерзавцем не стал и, Бог даст, не станет.

*И не пройти этот путь нельзя... Любой человек проходит путь от ангела до мерзавца и потом опять — до ангела. И вот это создаёт такую полноту жизни, что хочется рожать детей* (Андрей, Москва, 38 лет, женат, семеро детей).

Мы видим, что в приведённом примере православной семьи респондент не демонстрирует аффективного типа действия — рожать, просто потому что рожать. Как раз наоборот: таким образом рассуждает человек малодетный и неправославный. Также нельзя сказать, что православные респонденты не учитывают вопрос средств, которые необходимы при рождении и воспитании детей. Они рефлексуют и о здоровье, и о материальных средствах на образование, еду, жильё и т. д. Неправославный респондент (заметим, руководитель предприятия среднего бизнеса) откровенно говорит о страхе, неопределённости и неуверенности, которые мешают ему поступать рационально. Более того, в его нарративе тема иррациональности и собственного бессилия звучит гораздо ярче, чем у православного.

Можно констатировать, что невоцерковлённый респондент как будто бы достаточно рационально демонстрирует, почему рожать нельзя. Однако, если вернуться к определению целерационального действия, то мы видим, что он не может помыслить себе рождение ребёнка как такое действие. Если даже оставить вне рассмотрения то, что он вполне чётко увязывает размер своей семьи с той семьёй, в которой он родился (традиционное действие), то нужно отметить, что ребёнок у невоцерковлённого, респондента не подпадает ни под категорию «средство», ни под категорию «цель». Ребёнок не есть средство, поскольку респондент не говорит о том, зачем или для чего он будет его рожать. Более того, респондент принципиально против такого способа восприятия ребёнка, настаивая на том, что правильным отношением должно быть непосредственное хотение («Хочу и всё, просто хочу»). Если обращаться к веберовской типологии, то это подпадает под понятие «аффективное действие». Помимо того, что ребёнок для респондента не является средством, он не является и целью<sup>16</sup>.

В случае невоцерковлённого респондента мы видим, что вопрос о средствах для рождения второго и, тем более, третьего ребёнка не ставится. И вопрос о его рождении не ставится вовсе, не потому что респондент рационально сопоставляет цели и средства (могла быть и такая логика: «Для достижения такой-то цели нужно столько-то ресурсов таких-то типов; при производственных мощностях нашего домохозяйства на подобные показатели мы выйдем через 10 лет, тогда и родим ребёнка»), а потому что такое действие оказывается принципиально невысказанным и пугающим.

Соответственно в данном примере рождение ребёнка не подпадает под категорию целерационального действия. Более того, если её и можно использовать для категоризации репродуктивного поведения, то больше оснований для этого даёт нарратив воцерковлённого респондента, чьё действие, как мы предполагали вначале, должно быть ценностно-рациональным, традиционным или аффективным. Однако мы видим, что именно воцерковлённый респондент указывает на смысл жизни в браке: «Любить друг друга», — в том числе и физически. Его цель — создание большой семьи как рая, и он описывает средства её достижения. Причём средства — это то, что потенциально можно контролировать (организм

<sup>16</sup> Можно предположить, что цель всегда соотносится с конкретным результатом, по отношению к которому разрабатываются средства, и этим она и отличается от «просто» желания. Например, можно говорить о том, что желание «хочу быть счастливым» становится для человека целью, если он связывает с ним тот или иной (относительно) конкретный результат. Например, «буду счастливым, если (1) стану богат: буду иметь больше миллиона долларов; (2) приобрету уважение окружающих: меня будут приглашать на разные приёмы и встречи и т. д.; (3) буду здоров». Кроме того, чтобы можно было говорить о цели, по отношению к конкретизированным результатам должны ещё быть прописаны средства. Например: «Найду работу с зарплатой 5000 евро в месяц, на 200 буду жить, остальное — стану откладывать. Через 30 лет получу сумму X. По накоплении этой суммы стану считать себя богатым». Средства могут быть недостаточными для достижения цели, могут меняться и пересматриваться, но для того, чтобы говорить о целерациональном действии, нужно, чтобы они были.

Несмотря на некоторую утрированность примера, логика соотношения целей и средств именно такова, и модели человека экономического с разными допущениями предполагают как одну из своих составляющих именно её.



женщины должен восстанавливаться, для этого нужен определённый срок; использование контрацепции; вероятность усыновления двоих детей при получении новой квартиры).

Кроме того, следует отметить, что представления воцерковлённого респондента о будущем ребёнке гораздо чётче, и в его рассказах нет того страха, которым наполнен нарратив человека невоцерковлённого. При этом можно констатировать, что отсутствие страха связано не с тем, что воцерковлённый респондент видит мир исключительно в розовых тонах. В его представлении о пути ребёнка (человека) в мире отводится место и для столкновения с тяжёлым («падшим») миром, и более того — для включения ребёнка в этот мир и подпадания под его действие («Человек проходит путь от ангела до мерзавца»). Однако здесь отличие воцерковлённого респондента от невоцерковлённого, как видим, состоит в том, что невоцерковлённый попадание в ужасный мир рассматривает не как стадию на пути, но как одно из направлений.

В рассказе невоцерковлённого респондента присутствует идея о том, что если двинуться в направлении порока, то (1) вернуться обратно очень сложно; (2) в современном мире гораздо больше тех путей, которые плохи, губительны и неправильны, нежели тех, которые хороши или ведут к чему-то хорошему. Специфика представлений воцерковлённого респондента, помимо уже отмеченной рациональности, состоит в том, что (1) человек может достичь предельного блага христианской жизни — спасения, пройдя через самые ужасные испытания; (2) есть Бог, создавший этот мир и способный из любого положения дел направить его (мир) ко благу.

К этому, однако, нужно добавить, что не только благодаря наличию подобных идей православный воцерковлённый человек демонстрирует гораздо большее спокойствие и продуманность ситуации с детьми. Помимо идей есть ещё один фактор, упоминаемый им как значимый с точки зрения рождения детей и спокойствия за их судьбу: пример других воцерковлённых семей с большим числом детей (высказанные респондентом соображения оказываются воплощёнными конкретными людьми, в конкретных жизненных ситуациях). Невоцерковлённый же респондент о подобных примерах не говорит.

Резюмируем сказанное следующим образом:

- если различия между многодетными воцерковлёнными православными в отношении деторождения и малодетными невоцерковлёнными описывать в категориях рациональности, целерационального действия, то оказывается, что в большей степени рациональность демонстрируют воцерковлённые респонденты;
- действие малодетного невоцерковлённого респондента можно охарактеризовать как аффективное; кроме того, его нарратив пропитан чувством страха как перед ребёнком (он не знает, как с ним обходиться), так и за его судьбу. Этого страха мы не видим в рассказе воцерковлённого респондента. Можно предположить, что его отсутствие связано с некоторой системой идей относительно человека, его пути в мире, о ребёнке, о Боге — личностном добре, охватывающем этот мир;
- допустимо предположить и то, что отсутствие этого страха может быть обусловлено также живым примером других семей из сообщества прихожан.

## Категоризация ситуации деторождения

Категорией, обозначающей такой набор ощущений, как страх за ребёнка, боязнь ребёнка, боязнь неопределённости, является ответственность. Именно это слово чаще других употребляется респондентами при характеристике, осмыслении ситуации деторождения. Обратимся к интервью. В рассказах

невоцерковлённых респондентов категория (проблема) ответственности обозначает набор установок, благоприятствующих отказу от деторождения.

**Интервьюер:** Можете чуть подробнее — про принятие решения о том, что будет ребёнок. Это обсуждалось?

**Респондент:** *Это не обсуждалось. Получилось спонтанно, и, по-честному, я не хотела на тот момент. Мне казалось, что я слишком молода, чтобы стать мамой, мне хотелось ещё погулять, отдохнуть. Потому что, [когда возвращаешься. — И. З.] в медицине понимаешь, какая это **ответственность** на самом деле. Я же была медиком, поэтому знала, что жизнь кардинально изменится, поэтому не хотела. Когда я узнала об этом радостном событии, для меня тогда это радостным не было. И до последнего дня я думала, что свалюсь где-нибудь, чтобы так раз — и всё само собой закончилось, чтобы не рождением ребёнка закончилось. И, по-честному сказать, даже во время родов я не думала о жизни его, мне было всё равно. А вот именно когда в первый раз принесли на кормление. Говорят, когда ребёночек прикладывается на кормление к маминой груди, тогда такая самая связь непосредственная, близкая, возникает. Может, у кого-то по-другому, у меня было так (Наталья, Нижний Новгород, 34 года, замужем, один ребёнок).*

Заметим, что в данном случае респондент указывает на источник, откуда было «получено» знание, маркируемое категорией «ответственность». Через призму этого знания воспринималась ситуация. Оно было медицинского происхождения.

Как мы покажем далее, в ситуации, когда ответственность ложится на плечи только родителей, рождение детей становится делом практически невозможным. Молодые родители, даже если они хотят ребёнка, считают, что в случае его появления своя жизнь<sup>17</sup> отходит на второй план и нужно целиком сосредоточиться на ребёнке:

*Я считаю, что слишком молод, чтобы иметь детей. Я не набрался ещё, может быть, жизненного опыта. Уже потом — можно, потому что ты как-то подходишь взвешенно, сейчас я ещё могу как-то взбалмошно подходить... я думаю, что надо **ответственнее** подходить ко всему. Собственно, к воспитанию тоже надо подходить **ответственно**. А не абы как, когда тебя ещё что-то будет отвлекать — там, учёба, работа» (Иван, родился в Йошкар-Оле, несколько лет назад приехал в Москву учиться, 20 лет, не женат, нет детей).*

Даже в тех случаях, когда родители принимают решение рожать ребёнка, категория ответственности организует их практику таким образом, который значительно усложняет ситуацию родителя:

*Изначально, когда мы женились, для нас не стояло вопроса, будем мы рожать или нет. Ясно было, что рожать мы будем. А когда? Ну, не в первый год после свадьбы. Прошло где-то года три... Во-первых, мы — **ответственные** родители. У нас было очень много заморочек по этому поводу: что нужно сделать до того, как приступить непосредственно к действию. То есть бросить пить, например. Потом всякие медицинские проблемы, обнаружилось, что я краснухой не болела в детстве. Пошла сделала прививку, прививка эта благополучно у меня полтора года из организма не выходила. Ну и, соответственно, врачи говорили, риск большой, давай-ка лучше дождёмся, когда она выйдет. Вот таких вещей было много (Анастасия. Москва, 29 лет, замужем, один ребёнок).*

<sup>17</sup> Категории «своя жизнь», являющейся, наряду с категорией «ответственность», второй значимой при описании отношения к деторождению, будет посвящена отдельная статья.

Как видим, респонденты характеризуют свою ситуацию деторождения посредством категории «ответственность». Вопрос ответственности — это вопрос о том, кто отвечает за рождение ребёнка, кто принимает решение о его рождении, кто заботится о том, чтобы с ним всё было в порядке. Вот пример связи категорий «ответственность», «рациональность» и «личный выбор» в неправославном дискурсе:

*...Традиционно за детёныша всё же по большому счёту **ответственна** самка. «Ты же мать!» — вот вопль, доводящий миллионы женщин до невроза вины. Не женщина, не человек, а мать. Если относиться к этому серьёзно, на себе можно ставить крест...*

*Хочется родить — рожай. Но забудь о пресловутом «стакане воды» и вообще о какой-либо благодарности. Это был твой личный выбор, значит, и **ответственность** только твоя. Наши дети нам ничего не должны. Нечего вешать на них собственные нереализованные амбиции и непонятные надежды — они нас их рожать не просили [Вяземская 1997].*

Как видим, ответственность скорее обозначает не только и не столько её принятие на себя, не рациональное отношение к последствиям своих действий (и проектирование этих последствий); она фиксирует наличие страха, горизонт опасностей, с которыми нужно справиться, а сделать это практически невозможно. Не случайно первая респондентка говорит о том, что рожать она не хотела бы. Более того, в данном случае она рефлектирует на то, что если бы смерть ребёнка произошла случайно, она была бы рада.

Как характеризуют ситуацию деторождения православные респонденты? Используют ли они категорию ответственности? Если да, что она означает в их логике?

Проблема ответственности существует и в православных семьях:

*Если Бог даст, то к концу лета мы ждём первого ребёнка. А сколько детей — сколько Бог даст, я не знаю сколько. С одной стороны, у меня сейчас юношеский пыл, что многодетная семья — это здорово, всё это хорошо. Но сейчас часто слышишь, что многодетная семья — это не всегда хорошо, что это ни в коем случае не залог спасения. Просто надо взять на себя **ответственность** за семью, за детей. Вот это страшно, вот на чём сконцентрироваться надо. На том, что ты несёшь за всё **ответственность**. А там уж, сколько детей — не знаю. Я сам рос один в семье. Всегда очень хотелось иметь братьев, сестёр, чтобы к кому-то можно было обратиться за советом, за какой-то поддержкой или кому-то даже помочь. Всегда была такая потребность. Поэтому я с глубочайшим уважением смотрю на многодетные семьи, тем более на те, в которых устройство такое мирное, доброе, христианское. Поэтому тоже хочется (Сергей, Московская область, 26 лет, женат, нет детей).*

Мы видим, что категория ответственности существует и в православных семьях, но она не воспринимается как тяжкий груз. Проблема ответственности решается за счёт того, что человек отвечает за рождение детей перед Богом. Господь дал людям заповедь, и они её должны исполнить.

*Вот мы, как христиане, не имеем права сами решать, сколько у нас будет детей, не имеем права лишать жизни ребёнка... Если мы уповаем на Бога, то мы должны уповать на Него всецело. Больше детей — больше **ответственности**, но и больше сил. И больше Бог даст на то, чтобы мы смогли их воспитать (Мария, Москва, 20 лет, не замужем, нет детей).*

Однако из этой цитаты, а также из развёрнутого нарратива православного респондента следует, что заповедь понимается респондентами не как приказ, но как указание пути. Более того, верующий в

православии, в отличие от ряда других вероисповеданий, понимает, что он получает не только наказ, но и силы его исполнить. Сложнейшие проблемные ситуации воспринимаются не как те, которые невозможно разрешить, но как те, решение которых непонятно для человека, но понятно для Бога. Задача человека в этих ситуациях — «уповать на Него всецело». Это не означает, что православный человек перестаёт что-то делать. Если обратиться к уже приводимому контрольному примеру интервью православного респондента, то в начале его он описывал, из чего состоит его день, и указывал на обилие действий, которые ему необходимо выполнить по отношению к детям в течение дня:

*Семеро детей, и каждый из них нуждается в абсолютно индивидуальном внимании, подходе, все разного возраста, поэтому в разных степенях развития находятся. У одного кризис трёх лет, у другого — кризис четырнадцати лет. Один обкакался, а другой описался. Третьего нужно сегодня вести в музей. Вот сегодня мой день из чего состоял? Из того, что один после школы пошёл в музей, другой пошёл в музыкальную школу. Физически тяжело. Очень тяжело физически, но очень прекрасно эмоционально, и эта эмоциональная душевная прекрасность компенсирует, полностью компенсирует (хотя не всегда это чувствуется)... (Андрей, Москва, 38 лет, женат, семеро детей).*

Это означает, что фоном всех совершаемых в повседневности действий оказывается уверенность, производная от веры<sup>18</sup> в Бога. Эта уверенность занимает место страха и сомнений, которые мы видели в нарративах невоцерковлённых респондентов. При этом не нужно думать, что вера и действие Бога никак не проявляются во внутримирской реальности, что они имеют характер внутренних, необъективируемых убеждений, а последователи той или иной конфессии «нерефлексивно» что-то проживают внутри себя, никак не соотносясь с внешним миром. Бог для (православного) верующего человека — всегда деятелен, верующий может указать конкретные проявления его помощи:

**Респондент:** *Потом следующий эпизод такого рода был, когда я из Издательского дома «А» [светского. — И. З.] ушёл в Издательский дом «Б» [церковный. — И. З.]. Моя зарплата в одно-*

<sup>18</sup> Понятие «вера» имеет принципиальную значимость для того способа действий, который обеспечивает религия своим последователям; см. у К. Ясперса: «Вера есть жизнь из объемлющего, есть руководство и наполнение посредством объемлющего. Вера из объемлющего свободна, ибо она не фиксирована в абсолютизированном конечном. Она носит характер чего-то неустойчивого (а именно, по отношению к тому, что может быть выражено, — я не знаю, верую ли и во что я верую) и вместе с тем безусловного (активности и покоя, вырастающих на практике из решения). Для того чтобы говорить о вере, требуется проведение основной философской операции — удостовериться в объемлющем посредством выхода за пределы всего предметного в неизбежно остающемся всегда предметном мышлении, а это значит: находясь в темнице нашего бытия, являющегося нам в расщеплении на субъект и объект, сломать эту темницу, не обладая возможностью действительно вступить в пространство вне её» [Ясперс 1994: 428].

Или у К. Гирца на ту же тему: «Религиозная перспектива отличается от перспективы здравого смысла тем, что, как уже говорилось, выходит за пределы реалий повседневной жизни к реалиям более широким, которые корректируют и дополняют картину первых; в этой перспективе главное — не воздействие на эти более широкие реалии, а их принятие, вера в них. От научной перспективы она отличается тем, что подвергает сомнению реалии повседневной жизни не с позиций институционализированного скептицизма, который разлагает данность мира на набор вероятностных гипотез, но с позиций того, на что она указывает как на более всеобъемлющие, негипотетические истины. Ключевые понятия в этой перспективе — не отстранённость, а преданность, не анализ, а принятие вещей такими, каковы они есть. А от искусства она отличается тем, что вместо отстранения от проблемы факта и намеренного воссоздания атмосферы подобия и иллюзии она углубляет интерес к факту и стремится к созданию атмосферы абсолютной реальности. Это ощущение “подлинно реального” есть именно то, на чём зиждется религиозная перспектива, и именно то, что символическое функционирование религии как культурной системы должно обеспечивать, закреплять и, насколько возможно, охранять от несогласованных откровений мирского опыта» [Гирц 2004: 130].

Вера или религиозная перспектива (что не совсем одно и то же) получают принципиальное значение именно в обществе риска, позволяя заполнять место «объемлющего» (Ясперс) не страхом и ужасом, исходящими от хаоса современного мира, но уверенностью и покоем, исходящими от любви Бога и любви к Нему.

*часье стала в три раза... меньше. А детей у меня уже в то время (это был 2003) было четверо. И вот мы живём на определённую зарплату, а завтра же, со следующего дня зарплата в три раза меньше. Но мы были и к этому готовы. Мотивация была очень сильная, потому что всё актуальнее становилось моё рукоположение. Я понял, что работать в светском издательстве я больше не могу, что либо я в Церкви, либо я в светском издании. И в одночасье было принято такое решение. И что, Вы думаете, мы пропали? Нет, мы не пропали. Мы немножко подтянули пояс. Немножко помогли родители... И стали мы жить на эту в три раза меньшую зарплату. А потом Господь распорядился так, что стали зарплату повышать, а потом я принял сан, и уж тут, это известно, Господь своих служителей не оставляет. Сегодня после службы, вы видели, мне дали...*

**Интервьюер:** Но Вы, по-моему, это отдали?..

**Респондент:** *Да, действительно отдал... А другую я не отдал, хотя мог. Но в дом тоже надо что-то нести. Ну, вот смотрите, 500 рублей, и там тоже было 500 рублей Это Господь не оставляет своих служителей... Хотя я не могу сказать, что у нас сейчас достаточно денег, но они всё время появляются (Алексей, Москва, 38 лет, женат, шестеро детей).*

В вышеприведённой цитате из интервью для нас важно, что действующий имеет определённую перспективу, «жизнь из объёмлющего» (Ясперс), осуществляет на основании неё ряд вполне рациональных (в смысле обоснованности в соответствии с внутренними ценностями) поступков (переход на менее оплачиваемую работу). Результаты этих действий — помощь близких, повышение зарплаты на новом месте и подаяния — не входят в противоречие с его перспективой и позволяют продолжать осуществлять действия в мире и коммуницировать с другими<sup>19</sup>.

Если же рассмотреть, как понимают категорию «ответственность», и конкретно, как решается вопрос о том, кто отвечает за рождение ребёнка, в православном сообществе, то очевидно, что он решается в описанной логике «жизни из объёмлющего» и подчинения этому собственного действия:

**Интервьюер:** А вообще, сколько бы Вы хотели иметь детей?

**Респондент:** *Сколько бы я хотела их иметь? Вообще никогда я об этом не думаю, то есть постановка вопроса мне кажется неправильной.*

**Интервьюер:** А как бы Вы спросили? Как это происходит?

**Респондент:** *Ты веришь или нет, что Бог даёт детей? Если веришь, то... ну веришь, и всё, а дальше этот вопрос отпадает. Что в Его власти всё. И судьба. Что ты вообще растишь их не для себя, не для своих там амбиций, а так, для Бога растишь... Ему соратников растишь (Анна, Москва, 30 лет, замужем, четверо детей).*

На этом моменте стоит остановиться несколько подробнее. Если вспомнить описания ситуации деторождения невоцерковлёнными, мирскими респондентами, то можно зафиксировать, что сами родители с трудом берут на себя ответственность: «У нас родилась Юля», — активность приписывается ребёнку. Однако и ребёнок тоже рождается не сам: «Я родилась в 1970 г.» (типичная формулировка: описание деторождения всегда производится в пассивном залоге). Как будто нужен кто-то третий. В православном дискурсе эта проблема получает решение: детей даёт Бог (дети происходят из «объёмлющего»),

<sup>19</sup> Заметим, попутно, что в высказываниях православных респондентов практически исчезают отсылки к медицинской аргументации.

трансцендентного). Несоразмерная родительству ответственность в православном сообществе частично переносится на Бога. В неправославном дискурсе место этого «третьего» может занимать кто-то другой, например, расширенная семья или род, страна или общество:

*...Представить, как мы жили тогда, невозможно, это была совсем другая жизнь. Для семьи она была гораздо легче. Совершенно всё было по-другому. То есть тогда было положено, будучи студенткой и девочкой из хорошей семьи, выйти замуж, создать серьёзные отношения с мужчиной — чтобы был муж, и обязательно иметь детей. Если у кого-то из девушек такого не было, то мы просто считали человека неудачником (Ирина, Новосибирск, 50 лет, разведена, трое детей).*

Проблема, по-видимому, возникает тогда, когда это место никто не занимает, когда не существует никакой трансценденции, обосновывающей необходимость деторождения. В этом случае решение вопроса о детях становится прерогативой человека и (или) пары. Можно предположить, что в силу приносимых ребёнком значительного количества трудностей разного рода, не компенсирующихся немедленно, а также в силу несоразмерности вопроса об инициации новой жизни индивидуальному человеческому решению, пары склонны будут отказываться от деторождения.

## Ответственность и медицина

Ниже мы попытаемся обосновать тезис о том, что описанная в предыдущих разделах категория «ответственность» удерживается в дискурсе в первую очередь институтом медицины, формируя у родителей определённую логику осмысления предстоящих рождений, отношение к ним, определяя как важные те, а не иные стратегии репродуктивного поведения.

В приведённых выше цитатах из интервью делаются отсылки к медицинскому дискурсу: «Бросить пить», «Я краснухой не болела в детстве... Пошла сделала прививку», а через него — к авторитету медицины. Это вполне возможный вариант аргументации потенциальных родителей, но могло быть и по-иному. Например, могла появиться отсылка к богословскому дискурсу: «Перед рождением мы долго молились и постились». Или к эстетическому: «Я хотела, чтобы моя девочка была красивой, и мы специально поехали во Францию, от Парижа, по Луаре, потом в Альпы... потом родилась Кристина».

Тезис состоит в том, что медицина представляется человеку наших дней естественным решением проблем больных людей, но, кроме этого, она представляется естественным решением проблем **потенциально** больных людей, то есть всех людей. Поэтому при обсуждении не только проблемных, но просто неинституционализированных ситуаций и действий, связанных с деторождением в частности, медицинский аргумент выходит на первое место. Все остальные логики аргументации собственных решений оказываются вторичными.

*Очень не хватало человека, у которого можно что-то про ребёнка спросить. Получается, по любому вопросу — к врачу. А там вопросы, начиная от того, крестить ребёнка или нет (не ко врачу же с этим?), до всяких там — если грудь не берёт, что делать, как брать его, как себя вести, то есть много вопросов, которые не к врачу, но задать их больше некому (Елена, Москва, 24 года, замужем, один ребёнок).*

Иными словами, можно предположить (и это предположение потребует дополнительной расшифровки), что медицина (её совершенствование и некоторые отрасли) в какой-то степени влияет на общую

тенденцию снижения рождаемости. В силу того, что именно этот институт монополизировал в обществе модерна решение вопросов деторождения<sup>20</sup>.

В демографии в частности и в социальных науках в целом при анализе влияния медицины на прокреативное поведение человека, главным образом, обсуждались три положения:

- контрацептивная медицина способствовала снижению рождаемости;
- медицина снизила смертность (в первую очередь младенческую), увеличила продолжительность жизни, и ответом на это стало снижение рождаемости;
- медицина способствует росту рождаемости за счёт лечения различного рода осложнённых беременностей, бесплодия, выхаживания недоношенных детей.

Если первое положение обсуждалось, уточнялось и опровергалось (в частности, например, в одной из авторитетных работ Р. Лестега и К. Уилсона было показано, что распространению контрацепции предшествовало распространение идей индивидуализации [Lesthaeghe, Wilson 1986: 261–293]), относительно второго положения существовали попытки выяснить, каковы механизмы наблюдаемого снижения рождаемости. Ф. Нотштейн, инициировавший обсуждение этого вопроса, писал, что *те же* процессы, которые привели к снижению смертности, привели и к снижению рождаемости [Notestein 1983: 345–360].

Третий тезис является сегодня не подвергаемой сомнению очевидностью. Однако в настоящее время не существует исследований, в которых было бы показано, какова доля **осложнённых беременностей**, закончившихся не абортom, но рождением, каково соотношение положительных и отрицательных исходов таких беременностей. Более того, провести такое исследование сегодня не представляется возможным. Сложно также оценить, какова доля получивших «отвод» от беременности и родов по медицинским причинам в ситуациях неопределённости (речь не идёт обязательно о некомпетентности врачей, хотя и такие случаи бывают):

*...Возвращаясь к нашей медицине, к нашим специалистам. У нас в консультации была врач, а у меня резус отрицательный, и когда я задала вопрос, что, «могу я второго рожать?», она мне сказала: «Вы что, хотите уродов рожать?» И поэтому получилось так, что я долгое время боялась, пока однажды не попала к врачу, просто пошла делать аборт, она говорит: «А почему ты не рождаешь?» Я говорю: «У меня резус отрицательный, мне сказали, что я могу уродов родить». Она и сказала: «Глупости. Просто надо каждый определённый срок сдавать анализы, чтобы не появились антитела. И всё, проблем нет»... (Мария, Москва, 49 лет, замужем, трое детей).*

Кроме того, ещё один контраргумент состоит в том, что сегодня не существует оценок влияния проблем с первым ребёнком (недоношенность, патологии) на решения о рождении других детей. Мы в интервью сталкивались с двумя противоположными явлениями: (1) рожают до первого здорового; (2) больше не рожают, так как все силы уходят на то, чтобы «поднять» первого.

Нам кажется, что можно обосновать гипотезу о ещё одном направлении влияния медицины на рождаемость (она будет в известной степени подтверждать тезис Ф. Нотштейна). При рассмотрении ответ-

<sup>20</sup> При рассмотрении влияния медицины на человека и общество модерна мы опирались на работы: [Parsons, Lidz, Fox 1972; Illich 1974; Turner 2008].

ственности в ситуации деторождения было отмечено, что эта проблема по отношению к маленькому ребёнку и ситуации деторождения большей частью описывается в физиологических и здравоохранительных терминах: «*Не пить, чтобы он родился здоровым*», «*Я боялся с ним оставаться, а вдруг... упадёт, наестся чего-нибудь...*».

Также можно зафиксировать, что общение (конфликты) с родителями по поводу маленьких детей и деторождения происходят большей частью на почве медицины. И аргументы при этом используются сугубо медицинские:

*Мы очень сильно переживали из-за родителей — у нас постоянно что-то было не так. Мы его не пеленали: он разворачивался постоянно. Они нам говорили, что мы его только что не убиваем, всю жизнь ему портим, мол, если его не пеленать туго, у него позвоночник кривой будет. Мы у кого ни спросим, никто не пеленает, в Интернете посмотрели — тоже везде пишут, что это давно ушло. А родителям же не скажешь; у нас был только один довод: мы у врача спрашивали. К счастью, врачи нормальные попадались и были в целом на нашей стороне. Но не всегда (Евгений. Москва, 28 лет, женат, один ребёнок).*

*Никогда с родителями не ругались. Она ползать начала, в манеже орёт, ну, выпустили на пол, стали мыть каждый день. Родители узнали, такой шум подняли: она болеет, убиваете ребёнка! Я поначалу перепугалась, всех врачей опросила, весь Интернет облазила. Хорошо, у нас участковый врач хороший (Галина, Пермь, 23 года, замужем, один ребёнок).*

Иными словами, именно врач оказывается тем экспертом по маленьким детям, к которому идут за советом молодые родители.

*К нам родители приставали с соской: давайте соску, и всё тут. А жена уперлась — грудью кормить!.. Одни говорят: воздух холодный попадёт, кричать будет, другая — что прикус неправильный и что молока не будет, а молоко — лучшее лекарство. Врача стал спрашивать, вроде успокоились: я всем пересказывал, что говорил врач. С каких-то пор вообще по всем вопросам стал ссылаться на врача, и многие вопросы пропадали. А как врач придёт, я его всё спрашивал — и что к нему относится, и что не относится. Мне как-то спокойнее было — всё-таки врач (Сергей, Москва, 27 лет, женат, один ребёнок).*

На основании полученных полевых материалов можно высказать ряд предположений, подтверждение или опровержение которых позволит позже сформулировать рабочую гипотезу.

1. Категория ответственности по отношению к ситуации деторождения удерживается в дискурсе в первую очередь институтом медицины. Специфика функционирования этого института обуславливает пониженное деторождение (снижение деторождения) в современном мире и состоит в усиленном производстве всевозможных рисков и проникновении их в повседневную жизнь человека сегодня.

*У меня был период, у меня постоянно болела голова. И я прошёл всякие обследования — чего только не нашли. Начали лечить, лучше мне не становилось. Но я чувствовал себя везде больным. Помню, у меня в голове были на всё страшилки: помню, отдыхать поехали с ребятами на юг. Там солнце, а я — в рубашке с рукавами. Разговор зашёл об этом, я и говорю, мол, от яркого солнца кожа стареет, там, рак кожи. Я, конечно, рубашку не из-за этого надел, но в голове вот это всё было. У меня дома аптечка полхолодильника занимала. В общем, как-то кончилось тем, что всё, помираю, вообще жить не хотелось. И я на все диагнозы плюнул, по-*



*шёл спортом заниматься, с девчонками гулять, работать, водку пить... И всё прошло. Мне врач, конечно, сказал, что это какой-то там диагноз. Но я решил не обращать на это внимания. И живу — сколько проживу (Вениамин, 40 лет, женат, двое детей, Новосибирск).*

В приведённой цитате из интервью отметим, что, помимо собственно производства диагнозов как опасностей и их вещественной закреплённости (личная аптечка, история болезни и т. д.), в ней ещё фиксируются и возможности медицины рассматривать любое событие в мире через призму её собственного подхода (отсутствие диагнозов на самом деле в данном случае квалифицировалось как диагноз). Для нас здесь важен не акцент на том, что медицина бессильна, но на том, что она (хотя и не только она) и её деятельность предполагают производство рисков и их нейтрализацию.

*2. Специфика медицины (производство — нейтрализация рисков) формирует определённую онтологию, согласно которой каждый человек — потенциальный больной<sup>21</sup>. Смерть наступает из-за болезней. Болезнь несёт опасность (поскольку ведёт к смерти). Ответственное поведение человека состоит в том, чтобы предотвращать болезни. Желать добра (кому-либо) значит предотвращать и лечить болезни.*

*Я не хожу к врачам. К ним придёшь — обязательно что-нибудь найдут. Не хожу и всё... До смерти залечат, нет уж... Нечего мне в их больницах делать. Не могу я там. Помру — так помру. Никуда не пойду (Алексей, Нижний Новгород, 58 лет, женат, двое детей).*

*В ЦПС мы не стали рожать. Когда мы начали выбирать роддом, я им первым позвонила. Они мне озвучили сумму и набор процедур, которые надо было пройти. Я их спросила: «А зачем всё это делать?» Я просто в ужас пришла от списка. Они удивились и сказали: «Нам же надо посмотреть, насколько там у вас всё плохо». Это первый разговор был, даже не предполагалось, что всё может быть хорошо. Я решила, что обращусь в другое место (Елена, Москва, 26 лет, замужем, один ребёнок).*

*3. Медицина развила диагностические процедуры, позволяющие верифицировать сформулированную ей онтологию, но вместе с тем она не смогла развить терапию до такого уровня, чтобы блокировать все диагностируемые болезни. Произошло разделение терапии и диагностики, а значит, и, так сказать, блокировка возможности блокировать опасность. Собственно, в этом ключевом тезисе мы солидаризируемся с аргументом У. Бека, приведённым в его известной книге «Общество риска»: «Совсем другой аспект изменяющих общество воздействий медицины связан с разъединением диагностики и терапии на современном этапе развития медицины. Естественнонаучный диагностический инструментарий, множество психодиагностических теорий и номенклатур и сциентистский интерес, проникающий всё дальше в “глубины” человеческого тела и души, ныне — уже вполне открыто — отделились от терапевтической сферы и прямо-таки... обрели её на “ковыляние в хвосте”<sup>22</sup>. Следствие этого — резкий*

<sup>21</sup> У. Бек пишет по этому поводу: «Болезнь как продукт диагностического “прогресса” в том числе тоже генерализируется. Все и каждый актуально или потенциально “болеют” — независимо от самочувствия. Соответственно на свет Божий извлекают образ “активного пациента”, требуют “рабочего альянса”, при котором пациент становится “со-целителем” своей медицински установленной болезненной ситуации. Сколь непосильна для пациентов эта задача, показывает необычайно высокий уровень самоубийств. Например, у хронических почечных больных, чья жизнь зависит от регулярного гемодиализа, доля самоубийств на всех возрастных уровнях в шесть раз выше средних показателей по населению» [Бек 2000: 308].

<sup>22</sup> Здесь У. Бек ссылается на следующую статью из журнала по социологии медицины: [Gross, Hitzler, Honer 1985:146–162].

всплеск так называемых хронических заболеваний, то есть заболеваний, которые диагностируются благодаря наличию высокочувствительных медицинских приборов, однако же не могут быть излечены, ибо эффективные терапевтические методы не разработаны и даже не стоят на повестке дня» [Бек 2000: 306–307].

4. *Сопутствующие области — косметология, гигиена, производство продуктов питания — активно используют (или навязывают) сформированную медициной онтологию «здорового образа жизни» через СМИ, рекламу и т. д.* Кроме того, медицина и сама, с рекламой или без неё, последовательно внедряется в повседневный мир человека, представляя собой, наряду с образованием, один из двух «обязательных» институтов общества наших дней. Реклама различных гигиенических средств строится на том, что мир полон микробов, бактерий, грибов, которые обычным зрением не увидеть, и чтобы устранить опасность, иногда представляющуюся очень значительной, нужно пользоваться тем-то или тем-то средством. Самые яркие в последнее время примеры подобного рода оповещения потребителей — это рекламы кисло-молочных напитков (защищающих иммунитет), зубных паст, различных сортов мыла (уничтожающих бактерий), чистящих средств и др. Цитируем текст рекламы одного моющего средства:

*Многие микробы, живущие вокруг нас, не причиняют вреда здоровому организму. Но если не проводить регулярную уборку с использованием дезинфицирующего средства, количество микробов быстро вырастет до критической отметки, когда иммунитет человека может не справиться с инфекциями.*

*Из микроорганизмов, живущих в наших домах, гигиенисты и эпидемиологи отмечают клебсиеллу, золотистый стафилококк, энтеровирус, лямблии и др. На детских игрушках скапливается огромное количество бактерий, способных причинить немалый вред здоровью малыша. Среди наиболее опасных микроорганизмов, обитающих в детской, учёные выделяют следующие: стафилококк золотистый, дифтерийная палочка, палочка Коха, аденовирус, вирус герпеса, ротавирус. Все они вызывают серьёзные заболевания, особенно опасные для детского организма.*

*Несомненно, в туалетах живёт большое количество микробов. Особенно они опасны, если у Вас совмещённый санузел. Ведь когда мы спускаем воду в унитазе, миллионы невидимых глазу бактерий разлетаются на расстояние до пяти метров. А при совмещённой планировке бактерии могут попасть и на шторку ванной, и на полотенца, и на зубные щётки. Наибольшему микробному заражению в туалетах подвергнуты не только сидения унитазов, но в первую очередь дверные ручки, краны смесителей и ручки смыва воды в унитазе. Чтобы сохранить в туалете чистоту и обезопасить себя от опасных бактерий, регулярно протирайте поверхности унитаза дезинфицирующим средством, а ручки и смесители водой с добавлением Domestos (URL: <http://www.domestos.ru/recommendation> (дата обращения: 11.10.2011)).*

Итак, люди окружены микробами. Микробы — везде. Они обладают собственной активностью, перемещаются на гигантские (относительно своего размера) расстояния. Микробы — источник потенциальной опасности. Микробы невидимы. Их воспринимает только специаль-

ным образом организованное зрение (микроскоп и др.). Тем, кто не обладает таким зрением, предлагается способ избавления от проблемы<sup>23</sup>.

Так, с помощью рекламы и СМИ, диспансеризаций, обязательных полисов медицинского страхования, обучения в школах и т. д., онтология потенциальных медицинских угроз появляется в нашей повседневной жизни. В соответствии с ней человек всё же может попытаться с этими угрозами справиться, если будет вести себя ответственно по отношению к ним и постоянно их контролировать. Победить их полностью он не может, поскольку число их огромно, и каждый год возникает какая-то «новая» смертельно опасная болезнь, сеющая панику и уносящая жизни.

5. *Именно по отношению к таким образом устроенному миру человеку и приходится рассматривать ситуацию деторождения, которая осмысливается практически исключительно в логике медицинской аргументации.* Даже если желание иметь ребёнка формируется **вне** логики медицинской аргументации, его реализация, во-первых, проходит *под постоянным контролем медицины*: в подавляющем большинстве случаев сегодня женщина в России на раннем сроке беременности должна встать на учёт в женскую консультацию, периодически сдавать «необходимые» анализы, осматриваться специалистом, наконец, само рождение ребёнка происходит в роддоме, то есть в медицинском учреждении.

Нужно сказать, что в социологических исследованиях<sup>24</sup> периодически поднимается вопрос о том, что организация медицины в России снижает мотивацию рождаемости, например, из-за тяжёлой атмосферы в женских консультациях, очередях, ситуации в роддомах и т. д., а также из-за коррумпированности медицины. Однако наши данные позволяют сказать, что всё это в одних случаях происходит и принимается родителями во внимание, а в других — нет. Нам кажется, сегодня очень непросто понять, есть ли какая-то магистральная линия влияния этих обстоятельств на деторождение или нет; и жёсткую закономерность здесь сейчас обнаружить трудно, поэтому мы подробно на данных сторонах проблемы не останавливаемся. Кроме того, *желание родить своего ребёнка* (это важно как для откладывания первого рождения, так и

<sup>23</sup> Можно обнаружить известный параллелизм между борьбой с микробами и защитой иммунитета с поиском бесов в христианстве. Классический текст Иоанна Кассиана Римлянина говорит: «Итак, ясно, что нечистые духи не могут иначе проникнуть в тех, телами которых хотят овладеть, если сперва не овладеют их умом и мыслями. Когда лишат их страха и памяти Божией или духовного размышления, то как на обезоруженных, лишённых помощи и охранения Божия и потому легко побеждаемых, смело нападают, потом устраивают в них жилище, как в предоставленном им владении... У нечистых духов, без сомнения, столько же занятий, сколько и у людей. Некоторые из них (которых простой народ называет также фавнами, лесными богами) бывают обольстители и шутники, постоянно занимая известные места или пути, не развлекаются мучением тех проходящих мимо, коих могли бы уловить в сеть, а довольствуясь только насмешкою и озорством, стараются скорее обеспокоить их, нежели повредить им; некоторые только производят во сне безвредные кошмары; иные бывают столь яростны и свирепы, что не довольствуются тем, чтобы жестоким терзанием мучить тела тех, в кого вошли, но спешат ещё напасть на проходящих вдали и поразить их жестокими ударами, описанными в Евангелии» (Мф 8, 28) (см.: [Иоанн Кассиан Римлянин...]).

Иными словами, бесов много, увидеть их обычным зрением невозможно, чтобы спастись, нужно бороться с ними. Параллелизм усиливается, если обратить внимание на визуальное изображение бактерий в рекламах средства «Доместос». Разница между христианским поиском бесов и медицинским поиском микробов (в рамках нашего исследования вопросов деторождения) состоит в том, что в силу ряда причин христианство имело возможность, рассматривая вопрос рождения детей (как и вопрос о бесах в жизни человека) применительно к спасению, утверждать, что женщина *спасается* чадородием. И официально настаивало на этой позиции. Медицина же в аналогичной ситуации не говорит, что рождение нескольких детей благоприятствует здоровью. В тех редких случаях, когда рождение детей рассматривается как благоприятствующее здоровью женщины, речь идёт об одном ребёнке. Более того, в поздних возрастах рождение детей рассматривается медиками как потенциальный фактор дополнительного риска для здоровья женщины.

<sup>24</sup> См., например: [Вовк 2008; 21–24].

для принятия решения о последующих) или *взять чужого* формируется либо частично с учётом медицинской аргументации, либо полностью в этих рамках. Следующее различие очень важно: многие люди любят детей и *хотят иметь* ребёнка, но очень немногие *хотят родить* (и выводить) ребёнка:

*Хочется ребёнка, ещё одного, но как представляю весь этот ужас с маленьким — он такой хрупкий, так его жалко. Все эти бессонные ночи... Тяжело, конечно, но главное, чтобы он был здоровым. Ничего же не понятно, что с ним, ведь до двух лет он даже сказать не может, где у него болит. Зубы эти, животик... Кто бы сказал, что у него ничего болеть не будет, я бы нарожала, двоих-то бы ещё родила точно* (Галина, Пермь, 30 лет, замужем, один ребёнок).

Итак, резюме: медицина формирует у современного человека определённое видение мира как наполненного (незримыми и плохо контролируемыми) опасностями. Рождение ребёнка, осмысляемое в значительной степени в медицинской логике, сопряжено со всеми этими опасностями, а ответственность за него несут родители, поскольку больше такую ответственность брать на себя некому. В связи с этим потенциальные родители стараются её отсрочить или уйти от неё.

## Выводы

Отвечая тезису о связи роста рационализации человеческого поведения и снижения деторождения, мы попытались показать, что в современном обществе рождение ребёнка не рассматривается людьми как рациональное действие. Принимая такое решение, действующий в первую очередь занимается не рациональным соотношением целей и средств, но преодолением специфического вида страха и неопределённости<sup>25</sup>. Это, в частности, позволяет ставить под вопрос применимость моделей человека экономического к исследованию процессов деторождения<sup>26</sup>.

Мы попытались показать, что одной из основных категорий, в рамках которой действующими воспринимается ситуация деторождения, является категория ответственности. Она в нарративах респондентов чаще всего возникает в связи с использованием тех или иных медицинских аргументов о рождении и (или) не рождении ребёнка, а также о его выхаживании.

Мы предположили (в рамках тезиса Ф. Нотштейна), что именно медицине можно как результат вменить существующую ситуацию с деторождением. Наша гипотеза (при этом мы основываемся на аргументе У. Бека) состоит в том, что медицина и сопутствующие ей отрасли (косметология, гигиена и др.) участвуют в активном производстве рисков, которое осуществляется посредством разделения терапии и диагностики и неравномерного их (терапии и диагностики) развития. Темпы развития диагностики

<sup>25</sup> По мнению одного из наших рецензентов, можно было бы предположить, что «преодоление страха — такая же цель, как любая другая, и если человек из страха отказывается (или не отказывается) от рождения ребёнка, то это и значит, что он соотносит цели и средства». Иными словами, тезис как будто опровергает сам себя. Однако это не так. Если бы преодоление страха было целью (см. сн. 20) в целерациональном действии, то высказывания респондента имели бы примерно такой смысл: «Я хочу преодолеть страх, для этого я рожаю ребёнка». Они же, как правило, строятся в другой логике, в лучшем случае так: «Мне было страшно — я не хотела ребёнка». Преодоление страха не описывается как рационально формулируемая цель; о детях (или об отказе от детей) не говорят как о средстве для достижения этой цели. Страх расценивается как условие (независящее от действий человека, в отличие от целей или средств) (см., напр.: [Parsons 1937: 44]), которое всегда присутствует при решении вопроса о деторождении. В связи с этим следует сказать, что не каждое действие может быть представлено как рациональное или целерациональное, по крайней мере, если опираться на отчёты самих действующих.

<sup>26</sup> Экономические модели (в частности, Г. Беккера, Р. Истерлина и др.) не были верифицированы в эмпирических исследованиях [Van de Kaа 1996: 389–432], но это не мешает вновь и вновь проводить их тестирование на других данных.

значительно опережают темпы развития терапии, и, как следствие этого, число известных, но неизлечимых хронических и острых болезней возрастает многократно.

Вместе с тем медицинский дискурс (в отличие от предшествующего ему религиозного) не содержит ответа на вопрос о необходимости детей (зачем человек должен их рожать). Например, в христианстве спасение женщины может осуществляться через чадородие; Бог «желает» детей и даёт ресурсы для их рождения и воспитания. Как следствие вне религиозного дискурса<sup>27</sup> действующий оказывается один на один с массой рисков и проблем, оставаясь без ответа на вопрос о том, кому и зачем нужны его дети. Для современного действующего естественна такая логика: его дети нужны только ему. Однако если дети и нужны, то, как правило, одного ему достаточно (принципиальная позитивная разница между одним, двумя и большим количеством детей в дискурсе не обсуждается).

## Литература

Бек У. 2000. *Общество риска. На пути к другому модерну*. М.: Прогресс-Традиция.

*Биографический метод. История. Методология. Практика*. 1994. М.: Институт социологии РАН.

Бодрова В. 1999. Репродуктивные установки россиян как барометр социально-экономических процессов. *Мониторинг общественного мнения*. 4: 35–36.

Бодрова В. 2002. Сколько детей хотят иметь россияне? *Демоскоп Weekly*. 81–82 (23 сентября — 6 октября). URL: <http://demoscope.ru/weekly/2002/081/tema01.php>

Вебер М. 1990. Основные социологические понятия. В кн.: Вебер М. *Избранные произведения*. М.: Прогресс: 602–644.

Вишневский А. Г. (ред.). 2006. *Демографическая модернизация России, 1900–2000*. М.: Новое издательство.

Вишневский А. Г. 2009. Незавершенная демографическая модернизация в России. *SPERO*. 10: 55–82.

Вовк Е. 2005а. Незарегистрированные интимные союзы: «разновидности» брака или «альтернативы» ему? Ч. 1. *Социальная реальность*. 1. URL: [http://bd.fom.ru/report/cat/journ\\_socrea/number\\_1\\_05/gur050103](http://bd.fom.ru/report/cat/journ_socrea/number_1_05/gur050103) (дата обращения: 1.10.10).

Вовк Е. 2005b. Незарегистрированные интимные союзы: «разновидности» брака или «альтернативы» ему? Ч. 2. *Социальная реальность*. 2. URL: [http://bd.fom.ru/report/cat/journ\\_socrea/number1\\_05/gur050205](http://bd.fom.ru/report/cat/journ_socrea/number1_05/gur050205)

Вовк Е. 2007а. Количество детей в семье: установки и репродуктивное поведение. *Социальная реальность*. 1: 20–26.

Вовк Е. 2007b. Лучше позже? Возраст рождения первенца и неявные концепции родительства. *Социальная реальность*. 7: 32–36.

<sup>27</sup> Несмотря на то что в данной статье мы демонстрировали проблему, которая маркируется категорией ответственности, на примере интервью с воцерковлёнными индивидами, мы не утверждаем, что религиозный дискурс является единственным, в котором решается проблема работы с рисками.

- Вовк Е. 2007с. Многодетность как ценность и практика: образы многодетных семей. *Социальная реальность*. 1: 33–46.
- Вовк Е. 2008. Опыт размышления о роддомах, культуре родительства и нормативной малодетности. *Социальная реальность*. 7: 21–24.
- Вяземская А. 1997. Я никогда не буду одна. *Факел*. 7. URL: <http://warrax.net/78/childs.html> (дата обращения: 11.03.2011).
- Гирц К. 2004. *Интерпретация культур*. М.: РОССПЭН.
- Забаев И. 2006. *Основные категории хозяйственной этики современного русского православия: анализ социально-экономических доктрин РПЦ и хозяйственной практики монастырских общин*. Дисс. на соискание степени канд. соц. наук. М.
- Забаев И. 2010а. Проблема мотивации деторождения и преемственность репродуктивного поведения (Обоснование гипотезы на материалах биографических интервью с россиянами репродуктивного возраста). *Демоскоп Weekly*. 13–31 декабря: 447–448. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0447/analit03.php> (дата обращения: 23.02.2011).
- Забаев И. 2010б. «Своя жизнь», образование, деторождение. Мотивация репродуктивного поведения в современной России. *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии*. 3 (105): 87–97.
- Иоанн Кассиан Римлянин. Преподобного отца Иоанна Кассиана пресвитера к десяти посланным к епископу Леонтию и Елладию собеседованиям отцов, пребывавших в скитской пустыне. URL: <http://krotov.info/acts/05/marsel/kass341.html> (дата обращения: 11.03.2011).
- Карлсон А. 2003. *Общество — Семья — Личность: социальный кризис Америки. Альтернативный социологический подход*. Перевод с англ. под ред. проф. А. Антонова. М.: ИД «Грааль».
- Котрелёв Ф., Меркулова Е., Пальчева А., Реутский А. 2006. Отцовский аргумент, детское восприятие и немного статистики. *Нескучный сад*. 1 (18). URL: <http://www.nsad.ru/?issue=19&section=9999&article=394> (дата обращения: 11.03.2011).
- Малева Т., Синявская О. 2006. Социально-экономические факторы рождаемости в России: эмпирические измерения и вызовы социальной политике. *SPERO*. 5 (Осень–Зима): 70–97.
- Рощина Я. М. 2006. Моделирование факторов склонности семьи к рождению ребенка в России. *SPERO*. 5 (Осень–Зима): 98–133.
- Рощина Я. М., Бойков А. В. 2005. *Факторы фертильности в современной России*. М.: EERC.
- Рощина Я. М., Черкасова А. Г. 2009. Дифференциация факторов рождаемости для различных социально-экономических категорий российских женщин. *SPERO*. 10 (Весна–Лето): 159–181.
- Синельников А., Медков В., Антонов А. 2009. *Семья и вера в социологическом измерении (результаты межрегионального и межконфессионального исследования)*. М.: КДУ.

- Синявская О., Тынди́к А. 2009. Рождаемость в современной России: от планов к действиям? *SPERO*. 10 (Весна–Лето): 131–158.
- Страусс А., Корбин Дж. 2001. *Основы качественного исследования. Обоснованная теория. Процедуры и техники*. М.: УРСС.
- Тённис Ф. 2002. *Общность и общество*. СПб.: Владимир Даль.
- Форсова В. 1997. Православные семейные ценности. *Социологические исследования*. 1: 65–71.
- Форсова В. 2006. Православие и семья (опыт эмпирического анализа). В сб.: Гурко Т. А. (ред.). *Актуальные проблемы семей в России*. М.: Институт социологии РАН; 131–148.
- Ясперс К. 1994. Философская вера. В кн.: Ясперс К. *Смысл и назначение истории*. М.: Республика; 420–508.
- Atkinson R. 1998. The Life Story Interview. Sage University Papers Series on Qualitative Research Methods. 44. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Becker G. S. 1960. An Economic Analysis of Fertility. In: *Universities-National Bureau Committee for Economic Research, Demographic and Economic Change in Developed Countries*. Princeton: Princeton University Press; p. 209 – 231.
- Becker G. S. 1993. *Treatise on the Family*. London: Harvard University Press.
- Charmaz K. 2006. *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Easterlin R. A. 1961. The American Baby Boom in Historical Perspective. *The American Economic Review*. 51 (5):869–911.
- Easterlin R. A. 1975. An Economic Framework for Fertility Analysis. *Studies in Family Planning*. 6 (3): 54–63.
- Easterlin R. A. 1978. What Will 1984 Be Like? Socioeconomic Implications of Recent Twists in Age Structure. *Demography*. 15 (4): 397–432.
- Gauthier A. H. 2007. The Impact of Family Policies on Fertility in Industrialised Countries: A Review of the Literature. *Population Research and Policy Review*. 26 (3): 323–346.
- Glaser B. G., Strauss A. L. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York, NY: Aldine.
- Glaser B. G. 1978. *Theoretical Sensitivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Gross P. Hitzler, Honer R. A. 1985. Zwei Kulturen? Diagnostische und therapeutische Kompetenz im Wandel. *Österreichische Zeitschrift für Sociologie. Sonderheft Medizinsociologie*. 10: 146–162.

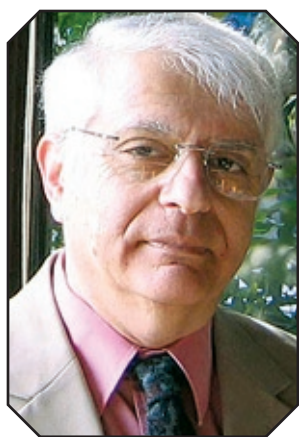
- Illich I. 1974. *Medical Nemesis*. London: Calder & Boyars.
- Lesthaeghe R., Wilson C. 1986. Modes of Production, Secularization and the Pace of the Fertility Decline in Western Europe, 1870–1930. In: Coale A., Watkins S. (eds). *The Decline of Fertility in Europe. The Revisited Proceedings of a Conference on the Princeton European Fertility Project*. Princeton: Princeton University Press; 261–293.
- Lesthaeghe R. 1983. A Century of Demographic and Cultural Change in Western Europe. *Population and Development Review*. 9 (3): 411–435.
- Macunovich D. J. 1998. Fertility and the Easterlin Hypothesis: An Assessment of the Literature. *Journal of Population Economics*. 11: 53–111.
- Neyer G., Andersson G. 2008. Consequences of Family Policies on Childbearing Behavior: Effects or Artifacts? *Population and Development Review*. 34 (4): 699–724.
- Notestein F. 1983. Frank Notestein on Population Growth and Economic Development. *Population and Development Review*. 9 (2): 345–360.
- Parsons T. 1937. *Structure of Social Action*. N.Y.: McGraw-Hill Book Company.
- Parsons T., Lidz V., Fox R. 1972. The Gift of Life and Its Reciprocation. *Social Research*. 39: 367–415.
- Sobotka T. 2004. *Postponement of Childbearing and Low Fertility in Europe*. URL: <http://dissertations.uu.nl/faculties/rw/2004/t.sobotka/>
- Turner B. 2008. *Body and Society: Explorations in Social Theory*. London: Sage.
- Van de Kaa D. 1987. Europe's Second Demographic Transition. *Population Bulletin*. 42 (1)
- Van de Kaa D. 1996. The Story and Findings of Half a Century of Research into the Determinants of Fertility. *Population Studies*. 50 (3): 389–432.
- Van Praag B. M. S., Warnaar M. F. 1997. The Cost of Children and the Use of Demographic Variables in Consumer Demand. In: Rosenzweig M. R., Stark O. (eds). *Handbook of Population and Family Economics*. Amsterdam: Elsevier Science; 242–275.
- Weber M. 1978. *Economy and Society. An Outline of Interpretive Sociology*. Ed. by Roth G., Wittich C. Berkeley; Los Angeles: University of California Press.
- Weston R., Qu L., Parker R., Alexander M. 2004. «It's Not for Lack of Wanting Kids». *A report on the Fertility Decision Making Project*. Report prepared by the Australian Institute of Family Studies for the Australian Government Office for Women, Department of Family and Community Services. Commonwealth of Australia: Australian Institute of Family Studies.



## НОВЫЕ ПЕРЕВОДЫ

М. Грановеттер

# Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд\*1



### ГРАНОВЕТТЕР

**Марк\*\*** (Granovetter, Mark) — профессор социологии факультета социологии Стэндфордского университета (Стэнфорд, США).

**Email:** [mgranovetter@stanford.edu](mailto:mgranovetter@stanford.edu)

Перевод с англ.  
М. С. Добряковой

Научн. ред.  
В. В. Радаев

*В данной работе проводится сравнение экономических и социологических подходов к изучению рынка труда с целью высветить преимущества указанных подходов и продемонстрировать их ограничения. Сопоставляя разные позиции, автор предлагает, таким образом, сконструировать более адекватную модель рынка труда, которая была бы своего рода комбинацией наработок экономистов об инструментальном поведении и достижений социологов в области анализа социальной структуры и сложно сплетённой мотивации. Методологические изыскания иллюстрируются на примере четырёх тем: мобильность рабочей силы, неявные контракты и эффективная заработная плата, продвижение по карьерной лестнице, внутренние рынки труда.*

**Ключевые слова:** рынки труда; социальная укоренённость; мобильность рабочей силы; неявные контракты; карьерное продвижение.

### Введение: социологический и экономический подходы к рынкам труда

В данной главе рассматриваются последние экономические и социологические работы о рынке труда. Особое внимание уделяется исследованиям, сопоставление которых позволяет выявить различия в стратегиях и исходных посылах этих дисциплин. При этом рассматриваются прежде всего социологические исследования, подчёркивающие укоренённость поведения (*embeddedness*) на рынке труда в сетях социального взаимодействия и ограничения демографического характера [Granovetter 1985]. Большинство этих исследований объединяет с микроэкономической теорией установка

\* *Источник:* Granovetter M. 1992. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. Boulder: Westview Press; 233–263. Впервые на рус. яз.: Грановеттер М. 2004. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд. В сб.: Радаев В. В. (ред. и сост.). *Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики*. М.: РОССПЭН; 369–399.

\*\* На момент публикации статьи автор работал на факультете социологии Нью-Йоркского государственного университета в Стони Брук (Стони Брук, США). — *Примеч. перев.*

<sup>1</sup> Я благодарен Роберту Эверитту (Robert Averitt), Поле Ингланд (Paula England), Джорджу Фаркашу (George Farkas), Рэнди Ходсону (Randy Hodson), Кевину Лангу (Kevin Lang) и Оливеру Уильямсону (Oliver Williamson) за их ценные комментарии. — *Примеч. автора.*

на методологический индивидуализм (см.: [Blaug 1980: 49–52]) — направление, пытающееся объяснить все явления через мотивы и поведение индивидов. Однако в отличие от микроэкономики они подчёркивают социоструктурные ограничения и избегают утверждений функционалистского характера, ставших столь распространёнными в неоклассических работах.

Первое различие подходов состоит в том, что, с точки зрения социологии, в экономической теории часто используется гиперболизированная версия методологического индивидуализма, в которой индивиды представлены как атомизированные акторы (*atomized actors*), независимые от влияния других людей, их решений и поведения, истории отношений с ними<sup>2</sup>. Подобный подход к хозяйственному действию опирается на длительную традицию в классической и неоклассической экономической теории. Однако он не только ведёт к неверному пониманию того, как функционируют институты рынка труда, но и не позволяет адекватно объяснить (даже в строгих рамках методологического индивидуализма), каким образом индивидуальные действия способны агрегироваться на уровне институтов — ведь подобное агрегирование происходит через сети отношений. В этом подходе отсутствует сколь-либо убедительное объяснение причин возникновения институтов, в результате чего возникает большой соблазн представить культуру как «бога из машины» или же принять классическое функционалистское утверждение о том, что возникают именно те институты, которые наилучшим образом подходят для данных обстоятельств. Когда обосновываются функционалистские предпосылки (а это делается не так часто), утверждается, что неэффективные образования (*arrangements*) не выдерживают проверку рынком, а те из них, которые все-таки выстояли, — результат своего рода естественного отбора (*natural selection*)<sup>3</sup>. Хотя механизм этого отбора обычно не вполне ясен, его наиболее распространённое объяснение заключается в том, что не самые оптимальные образования (*suboptimal arrangements*) оказываются недолговечными, поскольку их слабые места открывают возможности для получения выгоды или прибыли тем, кто использует более эффективные практики. Однако если детально развивать логику этих рассуждений, оказывается, что она принципиальным образом зависит от исходных посылок по поводу информации, производительности и мотивации, которые могут быть точными и адекватными только в условиях отсутствия социальной структуры, то есть при действиях атомизированных акторов.

Второе существенное различие между экономическими и социологическими работами о рынках труда заключается в том, что в экономической литературе систематически опускается вопрос о переплетении экономической и неэкономической мотивации. Если в своём взаимодействии с другими людьми мы преследуем экономические цели, как правило, при этом мы ищем также общения, одобрения, статусного признания и власти. Хотя начиная с работ Адама Смита подобные мотивы практически не рассматривались в экономической литературе [Hirschman 1977], это не означает, что они не рациональны. Несмотря на то что действительным изучением нерационального поведения занимаются скорее социологи, нежели экономисты, многие социологические работы посвящены исследованию именно рационального действия [Blau 1964; Weber 1968; Homans 1974; Heath 1976; Tilly 1978]. Конструирование моделей на основе *исключительно* экономических мотивов, попытка увидеть, сколь велики возможности такого объяснения, и, наконец, выискать-таки эгоистический интерес в самом альтруистическом намерении — интересное интеллектуальное упражнение, однако многие неоклассические работы идут ещё дальше, принципиально настаивая на том, что нет никаких других мотивов, которые значимым образом влияли бы на хозяйственную сферу. Это мнение иногда отстаивается при помощи неточного и непроверяемого утверждения о том, что неэкономические мотивы «случайным образом распространяются» на объекты интереса и тем самым сводят на нет всё своё совокупное влияние.

<sup>2</sup> Подробнее об атомизации в экономическом дискурсе см.: [Granovetter 1985]. — *Примеч. автора.*

<sup>3</sup> Критический анализ подобных неodarвинистских рассуждений см. в работах: [Elster 1979: 133–137; Blaug 1980: 114–120]. — *Примеч. автора.*

Ниже я попытаюсь более подробно показать, как данные дисциплинарные различия влияют на интерпретацию и объяснения конкретных хозяйственных действий и институтов.

## Изменение экономических оценок мобильности рабочей силы

В классической экономической традиции мобильность рабочей силы оценивалась весьма позитивно. В результате мобильности рабочая сила перемещается из сфер с низким спросом в сферы с более высоким спросом. Отсюда и отрицательное отношение Адама Смита к правовым институтам, ограничивающим свободное перемещение рабочей силы [Smith 1976: Book I. Ch. 10]. Однако когда в начале XX в. институциональные экономисты столкнулись с издержками такой мобильности, их оценки изменились, и в оборот вошло слово «текучесть» рабочей силы (*turnover*). Денотативные значения (*denotation*) слов «мобильность» и «текучесть» различаются незначительно (в первом случае единица анализа — индивид, а во втором — фирма), однако на коннотативном уровне расхождения более существенны. Использование понятия «текучесть», как правило, сопровождается словом «проблема», и впервые это словосочетание было использовано С. Сличтером в статье 1920 г. «The Scope and Nature of the Labor Turnover Problem» (Масштабы и сущность проблемы текучести рабочей силы) [Slichter 1920]. П. Бриссенден и Э. Франкель сделали ещё более смелое утверждение, заявив, что, по результатам исследований, от 54 до 86% перемещений в фирмах не являются необходимыми [Brissenden, Frankel 1922: 46].

Затем маятник качнулся обратно, и свидетельство тому — выход в свет сборника «Labour Mobility and Economic Opportunity» («Мобильность рабочей силы и хозяйственные возможности»), изданного при поддержке Исследовательского совета по социальным наукам (Social Science Research Council, SSRC). Трудно представить, что эта книга могла быть названа «Turnover and Economic Opportunity» («Текучесть и хозяйственные возможности»): почти вся она посвящена преимуществам мобильности. «Свободное перемещение рабочей силы, — пишет редактор книги Э. Бакк, — в значительной степени определяет ту гибкость, с какой миллионы людей и ошеломляющее количество рабочих мест находят друг друга; именно оно лежит в основе огромного потенциала предприимчивости, инициативы, мотивации, изобретательности, саморазвития, обретения навыков, которые сыграли столь важную роль в нашем экономическом развитии» [Bakke 1954: 3]. В 1954 г. казалось, что мобильность важна даже для ведения «холодной войны»: «Если бы марксисты уделяли необходимое внимание человеческой инициативе, изобретательности и навыкам адаптации, высвобожденным благодаря беспрепятственному перемещению рабочей силы, они не были бы так уверены во внутреннем загнивании “деловой цивилизации”» [Bakke 1954: 3].

В 1970-е годы мобильность рабочей силы вновь стала восприниматься скорее как негативное явление. Этот сдвиг легче понять, если мы вспомним, что установка по отношению к мобильности влечёт за собой соответствующее восприятие длительной занятости на одном рабочем месте и наличие хорошо развитых внутренних рынков труда. Ранние институционалисты подчёркивали ценность работников, занятых в фирме долгое время, и преимущества карьерного продвижения внутри фирмы. Сличтер писал по этому поводу: «Насколько меньше менеджер по персоналу знает о навыках, желании работать, надёжности и лояльности сторонних претендентов на рабочие места по сравнению с людьми, уже работающими в фирме... Продвижение по карьерной лестнице тех, кто начинал с простых операций, перемещение их на выполнение операций более сложных и наём новых работников для выполнения простых операций — менее рискованный процесс, ибо в этом случае последствия неверного решения оказываются не столь затратными» [Slichter 1919: 290]. И напротив, одобрителное восприятие мобильности в период после Второй мировой войны привело к тенденции отказа от длительной занятости на внутреннем рынке труда. Используя средневековые понятия, Кларк Керр назвал такие рынки «манориальные» (*manorial*) [Kerr 1954], а Артур Росс суммировал распространённые опасения по этому поводу

в своей статье «Do We Have a New Industrial Feudalism?» («Не живём ли мы в новом индустриальном феодализме?») [Ross 1958].

В начале XX в. мобильность вызывала досаду и неудовольствие, поскольку её уровень казался необычайно высоким; в 1950-е годы её ностальгически приветствовали: казалось, что её уровень слишком низок, чтобы обеспечить возможность гибкого реагирования на изменение хозяйственных потребностей [Ross 1958; Doeringer, Piore 1971; Hall 1982]. Обе реакции были связаны с критическим восприятием условий, существовавших на рынке труда. Однако сложившееся в недавнее время одобрительное отношение к стабильности внутренних рынков труда не является следствием убеждения, что мобильность оказалась чрезмерной. Напротив, причиной его стала новая тенденция в экономической теории (описываемая широким термином «*новая институциональная экономика*»), возвращающаяся ко многим наработкам экономики труда и прочей проблематике «старых» институционалистов. Такой подход представил развёрнутые свидетельства в поддержку следующей позиции: то, что прежде казалось неэффективным в силу исторических, правовых или социальных причин, сегодня следует интерпретировать как эффективные решения экономических проблем — более сложных, чем это виделось первоначально. В рамках этого нового (и при этом определённо неоклассического по духу) подхода внутренние рынки труда, права собственности, определённый уровень безработицы, корпоративная иерархия и разного рода правовые механизмы были реабилитированы в качестве экономически эффективных.

В рамках данного подхода критика обозначенных тенденций маловероятна. Она разбивается о панглоссианские ловушки, подобные тем, против которых предостерегал Роберт Мёртон, говоря о трудностях, возникающих из предположения о том, что каждая социальная практика выполняет чётко определённую функцию в рамках интегрированного целого [Merton 1947]. Похожие трудности возникают и в биологии: С. Гоулд и Р. Левонтин не так давно сетовали по поводу тенденции называть поведенческие черты оптимальными, ссылаясь на истории адаптации (*adaptive stories*) в связи с тем, какое сочетание факторов во внешней среде можно считать наиболее благоприятным. Они пишут, что эволюционисты часто «считают свою работу выполненной, когда им удаётся составить правдоподобную историю. Однако историй, похожих на правду, можно рассказывать сколько угодно. Ключом к историческому исследованию является продумывание критериев отбора наиболее адекватных объяснений среди всех возможных путей, ведущих к искомому современному результату» [Gould, Lewontin 1979: 587–588].

Иными словами, за утверждениями о том, что именно длительная занятость и внутренние рынки труда играют более важную роль (*more prevalent*), чем это ранее предполагалось, последовали адаптивные истории [Hall 1980; Sekscenski 1980; Hall 1982; Main 1982;]. И вместо того, чтобы отвечать на эти утверждения дальнейшими исследованиями «индустриального феодализма» в духе 1950-х годов, экономисты обратились к поиску преимуществ существующих образований (*arrangements*). В книге П. Дёрингера и М. Пиоре, как и во многих работах институционалистов начала XX в., утверждается, что с учётом издержек текучести длительная занятость является экономически рациональной [Doeringer, Piore 1971]. Растущее внимание к внутренним рынкам труда всколыхнуло интерес к неявным трудовым контрактам (*implicit labor contracts*), нацеленный на объяснение того, как рациональные индивиды могут производить институциональные структуры, которые на первый взгляд противоречат неоклассическим предпосылкам [Baily 1974; Azariadis 1975].

Адаптивные истории по поводу длительной занятости звучат (с незначительными вариациями) примерно так: молодые работники примериваются к рынку труда (*job-shop*), пробуя себя на разных рабочих местах, чтобы лучше узнать этот рынок и собственные возможности. Примерно к 35 годам они находят рабочее место, наиболее отвечающее их вкусам и способностям. Чем точнее это соответствие (*match*), тем продолжительнее будет период занятости (*tenure*). Большинство работников «в конечном

счёте находят работу на всю жизнь... их многочисленные попытки увенчиваются успехом» [Hall 1982: 720–721]. Продолжительность занятости на одном рабочем месте часто рассматривается как мерило точности соответствия между запросом и этим местом (см., например: [Jovanovic 1979b: 1257; Bartel, Bořjas 1981: 66]. Высокий уровень мобильности считается допустимым только на стадии примеривания к рынку (*job-shopping stage*). Я. Минсер и Б. Йованович предполагают, что работники с высоким уровнем мобильности до прихода на данную работу мало вкладывают в специфический для данной фирмы человеческий капитал (*firm-specific human capital*), одна из причин этого — в «низком соответствии ожиданий и работы» (*inefficiency of job-matching*) [Mincer, Jovanovic 1981: 35]. Когда мобильность сохраняется и после завершения стадии примеривания к рынку, это уже патология, которую следует считать «устойчивой текучестью/непостоянством занятости, означающей недостаточное инвестирование в специфический капитал» [Mincer, Jovanovic 1981: 38].

Я попытаюсь оценить старые и новые «истории» по поводу мобильности рабочей силы, противопоставив экономические и социологические объяснения, а также подчеркнув роль укоренённости мобильности в социоструктурных ограничениях. Я рассмотрю различные факторы мобильности, начиная с тех, что касаются отдельного работника, и заканчивая более общими особенностями рыночной организации. При этом я не стану анализировать нынешнюю макроэкономическую ситуацию (например, уровень безработицы), хотя широко признано, что она оказывает влияние на уровень мобильности (см.: [Ross 1958]).

## Модели «индивидуальных склонностей» на рынках труда

То, что индивиды, уже однажды пережившие то или иное событие (например, опыт трудовой мобильности или безработицы), с большей вероятностью повторят его, нежели те, кто никогда его не переживал, является распространённым эмпирическим наблюдением. За ним стоят две возможные ситуации: индивиды имеют высокие и стабильные шансы на совершение того или иного события (гетерогенность — *heterogeneity*); или же каждое такое событие делает следующее подобное событие более вероятным (зависимость от сложившегося состояния — *state dependence*). Выбор из этих двух ситуаций чрезвычайно важен. Если текущая ситуация незанятости означает большую вероятность вновь оказаться без работы в будущем, то политика по сокращению нынешней безработицы сокращает также и будущую безработицу, при этом выгоды умножаются в результате действия скрытого мультиплицирующего эффекта (*hidden multiplier effect*), незаметного, если различные шансы стать нетрудоустроенным объясняются только гетерогенностью.

Хотя понятие «гетерогенность» не имеет внутреннего (*intrinsic*) теоретического содержания, в экономической литературе оно используется в связи с персональными склонностями (*propensities*), внешними по отношению к экономической схеме анализа. Те, кто сидят на одном месте (*stayers*), — это «болото» («*sticks in the mud*»), а те, кто переходят с места на место (*movers*), — «непоседы» («*ants in their pants*»). Например, М. Коркоран и М. Хилл объясняют гетерогенность в склонности к труду различиями в «персональных предпочтениях, мотивациях и талантах» и для сокращения безработицы предлагают «выявить и изменить те навыки, установки и привычки, которые влияют на стабильность занятости» [Corcoran, Hill 1980: 41, 54]. Далее они связывают устойчивое пребывание индивида в статусе безработного с «неизмеримыми индивидуальными различиями в склонности к безработице» к этому [Corcoran, Hill 1980: 54]. Слово «склонность» (*propensity*) здесь не очень удачно подчёркивает добровольность поведения, уводя в сторону от осознания каких-либо внешних ограничений; с таким же успехом можно утверждать, что охотники на крупную дичь весьма склонны быть съеденными львами. Социологи, рассуждающие о гетерогенности, высказывали более разнообразные предположения, в частности о том, что дело не сводится к персональным различиям, важны также параметры работы и

локальных рынков труда, характер отношений между работодателями и наёмными работниками [Tuma 1976: 357–358; March, March 1977: 399–403; DiPrete 1981: 290].

Дело не только в том, что сами понятия «гетерогенность» и «зависимость от сложившегося состояния» не имеют внутреннего теоретического содержания. К. Флинн и Дж. Хекман отмечают, что гетерогенность может включать незаметные на первый взгляд элементы зависимости от сложившегося состояния. Если пребывание в статусе безработного никак не влияет на вероятность оказаться таковым в будущем, однако шансы людей остаться без работы при этом различны, то мы имеем дело с чистой ситуацией гетерогенности (*pure heterogeneity*). Если статус безработного в той же степени влияет на вероятность вновь оказаться таковым в будущем, мы имеем дело с чистой ситуацией зависимости от сложившегося состояния (*pure state-dependence*). Однако экономические потери, вызванные безработицей и влияющие на будущее поведение, могут сильно различаться для разных работников, и эти различия не всегда можно измерить. Флинн и Хекман называют этот эффект взаимодействия факторов «гетерогенностью, зависимой от сложившегося состояния» (*state-dependent heterogeneity*) [Flinn, Heckman 1982: 112].

Чем же объясняются различия этих потерь? Когда ситуация гетерогенности приписывается «неизмеримым личным различиям», причина видится в особенностях индивидов. Однако к такому же результату могут привести и различия локальных рынков труда. Безработица, вызванная закрытием градообразующего предприятия, ведет к гораздо более серьезным потерям, нежели временные сокращения в крупном городе. В грубом приближении эти ситуации обобщены в стохастической модели как два полюса: «занятость» и «безработица». Если же анализировать эти ситуации более детально, может оказаться, что данные, которые вроде бы указывают на гетерогенность, реинтерпретируются как индикаторы зависимости от сложившегося состояния.

Категория «занятость» также скрывает огромное число различий в характере работы индивидов. Если эти различия ведут и к неодинаковым шансам мобильности, то вариация указывает на неизмеримую гетерогенность индивидов. Таким образом, определение состояний в рамках стохастической модели не является теоретически нейтральной процедурой. Если состояния обозначены не слишком точно, аналитическая схема с большой вероятностью выдаст указания на гетерогенность. Такой вывод может сформироваться в результате негласного принятия следующей посылки (типичной в экономической теории, но достаточно распространённой и в социологических работах о достижении статуса (*status attainment*)): за различиями в достижениях индивидов скрываются их персональные особенности. И напротив, если исходить из того, что работа и карьера укоренены в социальных и бюрократических структурах, оказывающих существенное влияние на шансы мобильности или попадания в ряды безработных, то более тщательное определение состояний представляется весьма уместным. И подобное уточнение с большой вероятностью приведёт к выводу о зависимости от сложившегося состояния.

Таким образом, различие между гетерогенностью и зависимостью от сложившегося состояния как факторами, влияющими на вероятность перемещения (*transition*), не является однозначным. При этом более важно то, что внимание к выбору между этими ситуациями уводит теоретический анализ в сторону от собственно процесса перемещения. Обнаружение устойчивой корреляции между переменными и вероятностью такой мобильности едва ли является достаточным объяснением того, как происходят эти перемещения; однако это может быть хорошей отправной точкой для подобного объяснения и позволит поставить под сомнение истолкования, противоречащие эмпирическим результатам со статистической точки зрения. Как и со многими другими методологическими инновациями опасность здесь заключается в том, чтобы по ошибке не принять отправную точку за конечный пункт теоретических поисков.

Подобные рассуждения подводят дискуссию о мобильности рабочей силы к распространённому утверждению о том, что между продолжительностью занятости (*length of tenure*) и вероятностью ухода (*separation probability*) существует сильная обратная зависимость. Вопрос заключается в том, является ли это результатом гетерогенности, поскольку, как пишет Ш. Розен, «индивиды с большей склонностью к перемещению всегда чаще меняют работу, и продолжительность занятости у них короче, чем у индивидов с противоположной склонностью» [Rosen 1981: 3]. В случае если не сформулировать это с достаточной тщательностью, то списывание склонности к мобильности на гетерогенность может поколебать позицию о том, что продолжительность занятости — хорошее средство для оценки качества соответствия работы и работника (*job matches*), поскольку такое объяснение означает, что длительная занятость — следствие слабой склонности к смене работы. Я. Минсер и Б. Йованович пытаются разрешить эту дилемму, показывая тесную связь гетерогенности со степенью соответствия работы и работника [Mincer, Jovanovic 1981]. Они измеряют гетерогенность через уровень мобильности до прихода на данную работу и соотносят полученную оценку склонности к смене работы с нынешней вероятностью ухода с этой работы. Минсер и Йованович обосновывают это, утверждая, что предыдущая мобильность отражает объём специфических вложений человеческого капитала, которые, в свою очередь, отчасти определяются качеством предыдущих соответствий между работой и индивидом. Делается вывод о том, что гетерогенность «увеличивает угол наклона кривой, отображающей соотношение продолжительности занятости и текучести, в среднем на 50%», при этом эффект усиливается с возрастом, поскольку предыдущая мобильность лучше позволяет строить прогнозы в отношении мобильности работников более старшего возраста [Mincer, Jovanovic 1981: 35].

Если использовать терминологию Флинна и Хекмана, здесь речь идёт о гетерогенности, зависимой от сложившегося состояния. Индивиды имеют разную работу, что ведёт к различиям в объёме инвестиций специфического человеческого капитала, который влияет на вероятность ухода с этой работы в будущем. На основе более детального анализа различий рабочих мест, а также соответствий между ними и работниками, от которых зависят данные инвестиции, можно вывести статистическую картину зависимости от сложившегося состояния. Однако оба случая укладываются в концепцию человеческого капитала, ещё раз доказывая, что статистическое различие между гетерогенностью и зависимостью от сложившегося состояния не имеет особой теоретической ценности.

В данной работе предлагается социологическая интерпретация истории мобильности. На наш взгляд, концепция человеческого капитала неадекватно раскрывает смысл истории мобильности на индивидуальном уровне. Переходя с одной работы на другую, человек приобретает не только человеческий капитал, но и сослуживцев, неизбежно узнающих о его способностях и личных качествах, что труднее анализировать в терминах инвестиций (тем не менее см.: Voogman 1975]). Это ознакомление происходит без каких бы то ни было издержек, просто как побочный продукт рабочего взаимодействия. И подобное отсутствие издержек трудно вписать в большинство экономических моделей, где, как правило, инвестиции предполагают прямые или альтернативные издержки (*direct or opportunity costs*). Часто отмечается, что работодатели многое узнают о своих будущих работниках от общих знакомых [Granovetter 1974; 1983]. Соответственно рыночная ситуация индивида существенно зависит от числа тех, кто знает о его качествах и способностях, а также от числа фирм, где работают эти знакомые.

Первое (число тех, кто знает индивида) зависит от количества мест, где работал индивид. Второе (число фирм, где есть знакомые) — от количества рабочих мест, где работали люди, знающие данного индивида, поскольку если они мало мобильны, то скорее окажутся сконцентрированы в узком круге фирм, в которых, при прочих равных условиях, вакансий меньше, чем в широком круге фирм. Когда экономическое действие укоренено в социальной структуре подобным образом, привычное различие между гетерогенностью и зависимостью от сложившегося состояния оказывается неадекватным — ведь оба эти объяснения неявно предполагают существование атомизированных акторов. Эти процессы ино-

гда представляют при помощи модели корзины с разноцветными шарами (*urn model*) (см., например: [Heckman 1981: 94–96]). Допустим, у каждого индивида есть такая корзина, наполненная красными и чёрными шарами (символизирующими соответственно состояния мобильности и иммобильности). В каждый период времени индивид случайным образом достаёт один шар и попадает в одно из состояний — мобильности или иммобильности. В чистой ситуации гетерогенности у каждого индивида красные и чёрные шары в корзине представлены в разных пропорциях. Содержимое корзины «не зависит от реальных результатов и, в сущности, является неизменным» [Heckman 1981: 95]. Зависимость от сложившегося состояния означает, что содержимое корзины меняется, определяясь чередой результатов. Например, «если человек достаёт красный шар... в его корзину добавляются ещё красные шары» [Heckman 1981: 95]. Однако ни в том, ни в другом случае содержимое корзины не зависит от того, какие шары достают из своих корзин другие индивиды. Как и большинство экономических моделей, данная модель предполагает существование независимых друг от друга индивидов, на которых не влияет поведение соседей. Моя же теоретическая позиция заключается как раз в том, что содержимое корзины индивида меняется в зависимости от того, какого цвета шары достают индивиды вокруг него, то есть мобильность одного индивида зависит от мобильности других. Недостаточно также представить взаимозависимость с помощью простого правила агрегирования (например, изменять содержимое корзины одного индивида в соответствии со средними результатами действий окружающих). Содержимое корзины меняется только в результате действий тех, кто непосредственно связан с данным индивидом. Таким образом, общая структура данной сети отношений связана с функционированием всей системы<sup>4</sup>.

Соответственно в моей случайной выборке высококвалифицированных специалистов, вспомогательного персонала и управленцев, менявших работу, мобильность в значительной степени предопределялась личными контактами, приобретёнными на разных этапах карьеры, а также до её начала. Их «мобильность демонстрировала самопорождающие эффекты; чем более разнообразными были места работы и социальные среды индивида, тем шире оказывался круг личных контактов... которые могут способствовать дальнейшей мобильности. Дело в том, что здесь с одинаковой вероятностью могут быть задействованы как связи с прошлых мест работы (и контакты до начала трудовой карьеры), так и совсем недавние знакомства, и поэтому возникает кумулятивный эффект, как если бы индивиды “накапливали” свои контакты. Если бы мобильность вызывалась только сильными или недавними связями, ситуация была бы иной. Однако поскольку решающую роль в поиске работы могут сыграть относительно слабые связи, работы на каком-то месте в течение двух-трёх лет может оказаться достаточно для того, чтобы выстроить связь, которая впоследствии будет полезной (даже если специально таких планов никто не строит). Слишком короткого времени может быть недостаточно, поскольку наш “контакт” должен получить определенное представление о способностях и личных качествах индивида. Напротив, слишком длительное пребывание на одной работе способно ограничить возможности будущей мобильности, сузив круг личных контактов, не давая им развиваться» [Granovetter 1974: 85].

Соответственно я обнаружил, что индивиды со средним уровнем продолжительности занятости на одном рабочем месте гораздо чаще находили текущую работу через свои контакты, чем индивиды, продолжительность занятости которых была слишком большой или слишком маленькой. Более того, в моей выборке модальные характеристики доли работ, найденных на протяжении карьеры через свои контакты, часто сводились к понятиям «всё» и «ничего», предполагая значительные индивидуальные различия в уровне «накопленных» контактов [Granovetter 1974: 90]. Подобный результат может быть следствием стохастического процесса, в котором решающую роль играют более ранние события: первоначальная мобильность позволяет установить контакты, способствующие дальнейшей мобильности, и т. д. Процессы ветвления карьеры (*branching processes*) — уместный аналог этой растущей как

<sup>4</sup> Стохастические процессы с сетевыми элементами более сложны, чем процессы, в которых участвуют независимые единицы. Описывающие их математические модели должны это учитывать (см.: [Erdos, Renyi 1960; Kleinrock 1964; Voigtman 1975]). — *Примеч. автора.*



снежный ком последовательности событий — дают бимодальные результаты при относительно простых исходных предпосылках (ср., например: [Feller 1957: 274–276]).

Таким образом, многие акты смены работы могут быть добровольными и отражать восприятие лучших возможностей, а не просто порождаться необъяснимой личной склонностью индивида к перемене мест. Данное предположение подтверждается примерами в моей выборке, когда занятость на одном месте работы в течение длительного времени ограничивала мобильность. Меня потрясло, в какую ситуацию попали индивиды, долгое время работавшие на одном месте, когда их фирма была поглощена более крупным участником рынка с последующей кадровой «чисткой». Несмотря на свою очевидно высокую квалификацию, они оказались в крайне уязвимом положении на рынке труда, поскольку почти никого не знали в других фирмах, и работодатели, привыкшие набирать кадры через персональные каналы информации, не воспринимали их всерьёз. Как правило, эти индивиды работали в фирмах, где другие индивиды также трудились долгое время; таким образом, те, кто хорошо их знал, сами никогда не работали в других фирмах и не могли им помочь. Это говорит о том, что продолжительность занятости является характеристикой фирмы, а не индивидов, и отчасти определяется организационными особенностями (см.: [Granovetter 1974: 88–90; Pfeffer 1983]). Моя гипотеза не сходится ни с одним из утверждений — ни о большой склонности «сидеть спокойно», ни о том, что продолжительная занятость на одном месте является «удачным соответствием» индивида и рабочего места (*good match*). Напротив, длительная занятость на одном месте способна свидетельствовать о дефиците возможностей, который отчасти объясняется конкретной историей предыдущей мобильности; непродолжительный же период занятости на одном месте бывает результатом обилия возможностей, а вовсе не плохого соответствия индивида и работы или его (её) «исключительной непосредливости».

Что показывают данные других эмпирических исследований? Я. Минсер и Б. Йованович обнаружили, что предыдущая мобильность не влияет на уровень оплаты труда для молодых мужчин, однако понижает его для более старшего поколения [Mincer, Jovanovic 1981: 38, etc.]. Правда, они не проводили различия между добровольной и вынужденной мобильностью. На лонгитюдных данных А. Соренсон продемонстрировал, что в случае добровольной мобильности выигрыш в уровне дохода и профессиональном престиже больше, чем в случае вынужденной мобильности [Sørensen 1974: 55–60]. Выполненный Э. Бартель и Дж. Борхасом анализ данных Национальных лонгитюдных исследований<sup>5</sup> показал, что факт ухода с работы имеет негативные последствия для более пожилых и позитивные — для более молодых мужчин [Bartel, Borjas 1981]. На первый взгляд кажется, что это подтверждает гипотезу о «примерке к работе» и последовательно всё более удачных соответствиях. Однако далее упомянутые исследователи разделяли мотивы ухода с работы на негативные («*pushes*») (неудовлетворённость работой) и позитивные («*pulls*») (лучшие возможности). Когда более пожилые мужчины оставляют работу в надежде на лучшие возможности, их зарплата увеличивается, причём больше, чем у более молодых людей в аналогичных обстоятельствах. Тот факт, что уход с работы для более пожилых людей в целом чаще имеет негативные последствия, чем для более молодых, связан вот с чем: среди них больше тех, кто уходит с работы в силу неудовлетворённости. В этом случае роста зарплаты не происходит: большинство работников этой категории «называли причины, связанные с иными аспектами работы, нежели зарплата. Следовательно, нет никаких объективных причин ожидать, что в этой группе произойдёт увеличение уровня оплаты труда» [Bartel, Borjas 1981: 69]. Эти результаты подтверждают мою социологическую концепцию и показывают необходимость более дифференцированно подходить к актам мобильности, не считая, что все они на определённом этапе карьеры одинаковы. Некоторые исследования посвящены непосредственно сетям контактов (*contact networks*) и их экономическим выгодам (*returns*). По моим собственным данным, добровольная мо-

<sup>5</sup> Национальные лонгитюдные исследования (National Longitudinal Surveys, NLS) проводятся в США в течение более трёх десятилетий. На примере нескольких групп мужчин и женщин они изучают различные аспекты активности на рынке труда, а также другие важные события в жизни людей (URL:<http://www.bls.gov/nls/home.htm>). — Примеч. перев.

бильность мужчин старших поколений почти во всех случаях происходит в ответ на более интересные возможности, предложенные через их контакты. Я не могу оценить рост зарплаты, однако для данной группы очевидно, что те, кто нашли свою нынешнюю работу через личные контакты, имеют значительно более высокий уровень оплаты труда, чем те, кто использовали иные методы поиска работы [Granovetter 1974: 14–16]. На основе данных Панельного исследования динамики доходов<sup>6</sup> (изучалась мобильность мужчин и женщин в возрасте до 45 лет во всех профессиональных группах) М. Конкоран, Л. Дэтчер и Г. Данкан показывают, что уровень оплаты труда в случае использования личных контактов повышается только для определённых групп и при определённых условиях [Cocoran, Datcher, Duncan 1980: 33–36]. Однако степень агрегирования данных в их анализе была слишком высока, чтобы можно было выявить характер влияния контактов, — проводились различия только по полу и расовой принадлежности. Поскольку распределение людей по рабочим местам происходит преимущественно посредством информации, передающейся через сети контактов, мы не можем во всех случаях ожидать непрямого увеличения уровня оплаты труда — слишком уж разнообразны обстоятельства, в которых используются эти контакты. Помимо расы, пола и возраста выделяются другие различия. Во-первых, это добровольная и вынужденная иммобильность (различие № 1). В случае вынужденной мобильности индивиды гораздо более склонны согласиться на первую подвернувшуюся работу, а затем, уже гарантировав себе рабочее место, могут воспользоваться личными контактами [Cocoran, Datcher, Duncan 1980: 44]. Из этого вытекает важность различия № 2: в типах ресурсов, доступных индивидам через их контакты. Появляется всё больше данных (не особенно поразительных, но важных в любом случае) о том, что объём ресурсов, доступных индивиду через его (её) сеть контактов, не превышает объём ресурсов, уже имеющихся в этой сети. Например, в своём исследовании в Торонто Л. Мостаччи-Кальзавара обнаружила, что связи между «синими воротничками» одной этнической группы зачастую выводят на рабочие места в этнических группах с низкими доходами, при этом чем ниже доходы группы, к которой принадлежит индивид, тем менее выгодно для него (неё) использование сети контактов в данной группе по сравнению с другими методами поиска работы [Mostacci-Calzavara 1982: 153]. Важно и различие № 3: в характеристиках отношений, вызывающих мобильность. Ю. Эриксен, У. Янси и Л. Мостаччи-Кальзавара выявили, что работа, найденная через слабые связи, приносит более высокие доходы, чем работа, найденная через сильные связи [Ericksen, Yancey 1980; Mostacci-Calzavara 1982: 153]. Эта закономерность объясняется в моей статье 1973 г.<sup>7</sup>: поскольку знакомые индивида реже знают друг друга, чем его (её) близкие друзья, получаемая от них информация реже будет повторяться (см. также: Granovetter 1981, 1983]). Н. Лин, М. Энсель и Дж. Вон показали, что использование слабых связей при поиске работы тесно связано с достигнутым профессиональным статусом, однако лишь в той степени, в какой эти связи соединяют респондентов с другими индивидами, занимающими высокие позиции в данной профессиональной структуре; при этом такая зависимость более вероятна в случае слабых связей, нежели сильных [Lin, Ensel, Vaughn 1981]. Сочетание факторов № 2 и № 3 может объяснить, почему в исследовании Эриксона и Янси в случае поиска работы через слабые связи увеличение дохода происходит только для индивидов, имеющих как минимум среднее образование, причем рост доходов зависит от уровня образования. Наконец, в некоторые моменты мои выводы подтверждаются и исследованиями безработицы. Отчасти группа безработных пополняется за счёт тех, кто не работает долгое время [Feldstein 1973; Clark, Summers 1979; Disney 1979; Stern 1979; Akerlof, Main 1980;]. Согласно моей гипотезе, эти люди попали в группу безработных по иным причинам, нежели обычно упоминаемое отсутствие личных способностей. Бимодальность в распределении числа контактов на рынке труда и самоподдерживающийся характер мобильности означают, что определённые работники имеют контакты, передающие

<sup>6</sup> Панельное исследование динамики доходов (Panel Study of Income Dynamics, PSID) — американское национальное репрезентативное панельное обследование, охватывающее более 8000 домохозяйств. Обследование проводится с 1968 г. и посвящено изучению экономического и социального поведения населения, а также вопросам здоровья (URL:<http://psidonline.isr.umich.edu>). — Примеч. перев.

<sup>7</sup> Granovetter M. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (May): 1360–1380. — Примеч. перев.

сигналы (*signal*) об их производительности (ср.: [Spence 1974]). Последовательные неудачи на рынке труда ограничивают их возможности не только потому, что в результате складывается определённого рода репутация (ср.: [Ghez 1981]), но и потому, что у них не формируются новые контакты.

Этот процесс может начаться на раннем этапе карьеры. Экономисты Р. Мейер и Д. Уайз обнаружили, что количество часов, которые индивид работал, учась в старших классах школы, напрямую связано с количеством недель, которые он работал после окончания школы, причем даже четыре года спустя [Meyer, Wise 1982]. Влияние на уровень зарплаты не особенно велико, но имеет положительный характер. Мейер и Уайз поясняют, что объём этого влияния и его продолжительность позволяют предположить, что они определяются не столько тем, чему индивид научился на своих первых работах, сколько «персональными качествами, которые не приобретаются в процессе работы, но способствуют тому, что индивид начинает работать, ещё учась в школе, и затем, попав после её окончания в состав рабочей силы, действует более активно» [Meyer, Wise 1982: 306]. Эти личностные качества описываются при помощи «достаточно неопределённых понятий, связанных с трудолюбием и исполнительностью», как «трудовая этика» и «большая «склонность к труду» [Meyer, Wise 1982: 327].

Есть и ещё одна, менее явно сформулированная трактовка явлений гетерогенности и зависимости от сложившегося состояния, согласно которой гетерогенность рассматривается как продукт персональных качеств. Отсылка к трудовой этике — не вполне неоклассический аргумент, однако он соответствует представлению об атомизированном поведении. Если следовать более социологической точке зрения, то индивиды, которые работают, ещё учась в старших классах, действительно гетерогенны, однако их отличие объясняется значительной помощью в поиске работы, которую им оказали семьи и друзья. Это поможет объяснить, почему при контроле переменных уровня дохода и образования родителей представители цветного населения гораздо реже работают во время обучения в школе, чем их белые сверстники [Meyer, Wise 1982: 309]. Цветные (*nonwhites*) имеют менее развитые связи со структурой рабочих мест, и даже если у них есть такие связи, у них меньше возможностей повлиять на процесс найма. Такая трактовка соответствует гипотезе К. Кларка и Л. Саммерса о том, что «для многих подростков поиск работы — это пассивный процесс, в котором их основная задача сводится к тому, чтобы ждать, пока им предложат работу» [Clark, Summers 1982: 204]. Согласно их данным, «почти две трети подростков, вступающих в рабочую силу, находят работу в течение месяца, в то время как среди безработных таких индивидов не более одной трети. Это заставляет предположить, что многие вливаются в рабочую силу только тогда, когда им предложат работу» [Clark, Summers 1982: 204–205]. Кларк и Саммерс заключают также, что расовые различия в уровне безработицы молодёжи связаны не с тем, что темнокожих чаще увольняют или они сами оставляют работу, а с первоначальными трудностями их вхождения в рабочую силу [Clark, Summers 1982: 218]. Таким образом, длительную безработицу в некоторых случаях можно объяснить трудностями на начальном этапе, которые впоследствии препятствуют накоплению контактов — как это происходит в случае успешных карьер. Каждая последующая неудача связана с предыдущей. Такое влияние может иметь место не только в случае безработицы, но и в случае неполной занятости (*underemployment*), поскольку плохое соответствие способностей индивида рабочему месту препятствует тому, чтобы его действительные навыки стали известны другим людям, даже тем, которые окружают его на рабочем месте.

Приведённые здесь результаты эмпирических исследований во многом подтверждают мои социологические гипотезы о мобильности рабочей силы. Однако поскольку большинство этих исследований были ориентированы на другие задачи, они не предоставляют достаточных свидетельств. Требуются дополнительные исследования, анализирующие социальную укоренённость трудовой мобильности как фактор, определяющий достижения индивида на рынке труда.

## Неявные контракты, эффективная зарплата и поведение работников

Многие из самых сложных загадок современной экономической теории труда связаны с вопросом лояльности работников фирме. Особый интерес представляет влияние такой лояльности на трудовые усилия работника и на его (её) решение остаться в фирме или уйти из неё. В экономической литературе есть два направления по этому вопросу: первое рассматривает неявные контракты (*implicit contracts*), второе — эффективную зарплату (*efficiency wages*).

Под неявными контрактами понимаются неформальные (*nonbinding*) обязательства: со стороны работодателей это устойчивая зарплата, постоянная занятость и приемлемые условия труда, а со стороны работников — воздержание от таких соблазнов, как уклонение от своих обязанностей или переход на другую работу в поисках лучших условий [Baily 1974; Azariadis 1975; Akerlof, Miyazaki 1980]. Считается, что такие «контракты» преодолевают недоверие: долгосрочные отношения требуют, чтобы работники и работодатели верили в то, что каждый из них не будет действовать против интересов другого, как только ему представится такая возможность. Артур Окун, сравнивающий неявные контракты с «невидимым рукопожатием», поясняет, что если бы «ни явные, ни неявные контракты не могли побороть недоверие, фирмы были бы вынуждены следовать стратегии найма случайных работников» [Okun 1980: 84]. Во многих исследованиях этого направления показывается, что такие, казалось бы, неэффективные практики, как негибкость заработной платы, продвижение, связанное с выслугой лет (*seniority*), и лояльность работников фирме, являются результатом неявных контрактов, которые, согласно различным критериям, оптимальны.

Аргументы об эффективной зарплате (полезный обзор см. в статье: [Yellen 1984]) имеют менее панглоссианский характер. Они обращены к такому зачастую незаслуженно упускаемому из виду аспекту предложения труда, как индивидуальные трудовые усилия. Все модели строятся на том, что производительность труда работников отчасти зависит от их зарплаты, то есть они на отходе от ортодоксальной посылки о том, что производительность труда определяется техническими условиями, включёнными в производственную функцию. Однако иногда модели эффективной зарплаты имеют жёсткую неоклассическую основу, предполагая, что отношение между зарплатой и производительностью труда — это вопрос организации мотивов: на рынке труда более высокая зарплата одних работников ведёт к вынужденной безработице других, и такая ситуация увеличивает издержки от потери работы, тем самым не допуская низкую производительность труда, которая в литературе, описывающей модели эффективной зарплаты, называется «уклонение от работы» (*shirking*). В то же время порой эти модели учитывают не только сугубо экономическую мотивацию, утверждая, что более высокая зарплата может увеличивать лояльность работника фирме и тем самым оказывать влияние на производство, задавая нормы групповые выработки [Akerlof 1982; 1984].

В данной работе я рассматриваю социальный контекст, в котором работодатели и работники на самом деле *формируют* ожидания относительно поведения друг друга. Концепции неявных контрактов и эффективной зарплаты представляют поведение работников излишне атомизированным, что не позволяет увидеть наиболее важные силы, действующие в трудовом процессе и влияющие на уровень лояльности и вкладываемых усилий. Моя критика касается двух моментов. Во-первых, в обоих описанных направлениях исследований отношения между работодателями и работниками рассматриваются так, как если бы они складывались между индивидами, информация которых друг о друге ограничена лишь формальными образовательными сигналами (о работнике) и обобщённой репутацией (о работодателе). Во-вторых, в обоих направлениях отношения между работодателем и работником, а также между членами одной рабочей группы рассматриваются вне более широкого организационного контекста. Тем самым упускается из виду то, каким образом отношения *между* группами и эффекты, связанные с переходом от группы к группе, влияют на индивидуальное поведение и социальные отношения, и наоборот.

Есть множество эмпирических доказательств того, что работодатели и работники воспринимают друг друга отнюдь не как незнакомцы, для определения мотивации которых требуются сугубо институциональные механизмы. Напротив, зачастую они довольно много знают друг о друге ещё до того, как вступят в формальные отношения занятости. В моём исследовании недавно нанятых специалистов, вспомогательного персонала и управленцев почти каждый пятый говорил, что узнал об этой работе непосредственно от работодателя, с которым уже был знаком ранее. Ещё каждый третий услышал о новой работе от кого-либо, кто уже работал в этой фирме, или от коллеги работодателя [Granovetter 1974: 46]. Хотя эти данные не позволяют сказать, многие ли из участников таких контактов были лично знакомы с работодателем, специальный анализ подвыборки показал, что подобного рода знакомство имело место в трёх случаях из четырёх [Granovetter 1974: 57]. Таким образом, оказывается, что 80–90% случаев задействования знакомств связаны непосредственно с работодателем или с контактами работодателя. Если то, что информация о работе была получена через личные знакомства, означало, что она поступала к нему через друзей или через друзей друзей работодателей, то есть через длинные цепи распространения (*diffusion chains*), то эта информация по качеству не особенно отличалась от сведений, которые можно найти через формальные объявления о вакансиях или службы занятости. Однако, по существу, цепи распространения информации оказывались чрезвычайно короткими, по ним передавалась конкретные и достоверные сведения, связывавшие работодателей и работников ещё до момента найма.

Данные других исследований [Langlois 1977; Corcoran, Datcher, Duncan 1980; Shack-Marquez, Berg 1982] показывают, что от одной шестой до половины опрошенных индивидов (в зависимости от того, как именно был сформулирован вопрос), недавно принятых на новую работу, располагали предварительной информацией о работодателе или были лично знакомы с ним, что порождало определённые ожидания и доверие. В случае малых фирм предварительная информация о работодателе была известна почти всегда, а поскольку посредством личных контактов работники чаще устраиваются именно в малые фирмы (см.: [Granovetter 1974: 128], где «малая фирма» означает предприятия с численностью работников менее 100 человек), мы можем заключить, что в малых фирмах «новые» связи «работодатель — работник» зачастую является продолжением предшествующего общения. Такие малые фирмы играют более важную роль в хозяйственной жизни, чем это обычно предполагается, когда типичный работник изображается как сотрудник крупного производственного предприятия. По разным оценкам, в США доля работников частного сектора, занятых на предприятиях с численностью служащих менее 100 человек, колеблется между 49 и 60%, при этом от 26 до 38% работников трудятся в фирмах, где заняты менее 20 человек [Granovetter 1974: 327]. Особый интерес для нас представляют данные о том, что от половины до двух третей новых рабочих мест предоставляют именно самые мелкие фирмы, где работают менее 20 человек [Greene 1982].

В более крупных фирмах у работников реже есть предварительная информация *непосредственно* о тех людях, которые могут повлиять на условия неявных или явных соглашений. Тем не менее имеющаяся информация всё равно формирует определённые ожидания относительно поведения работодателя, сказывается на характере трудовых усилий работника и продолжительности занятости на данном месте. Это происходит потому, что индивиды, приходящие на новую работу через свои личные контакты, изначально имеют доступ к неформальным отношениям, которые не только создают комфортабельную социальную нишу, но и облегчают процесс вхождения в работу, то есть усвоение тонких специфических нюансов, понимание которых может вести к успеху, а непонимание — к неудаче.

Более того, тот факт, что работники приступают к делу, располагая собственной информацией о фирме, работодателе или других работниках, по всей видимости, уменьшает вероятность ухода в связи с грубым несоответствием работника своему месту, которая могла бы возникнуть в силу незнания. Скорее всего, это же обстоятельство повышает уровень доверия, и не только в силу предварительной инфор-

мации, но и потому, что на исходные экономические отношения наложились социальные отношения. Причиной ухода с такой работы могут стать осложнения и конфликты при отсутствии механизма их разрешения (например, как это показано в исследовании влияния профсоюзов на сокращение числа увольнений по собственному желанию (*quits*) [Freeman 1980]). Уровень доверия и знание друг о друге способны выполнять аналогичную функцию, особенно в малых фирмах, где профсоюзы отсутствуют. Эмпирические свидетельства обычно подтверждают данные положения (см., например: [Shapiro, Howell, Tombaugh 1965: 50; Granovetter 1974: 15; Price 1977: 70–73; Bluedorn 1982: 89; Shack-Marquez, Berg 1982: 20–21]).

Неверно также предполагать, что ожидания, решения об уровне зарплаты и об уходе, степень лояльности работника и его трудовые усилия являются исключительно результатом отношений между двумя сторонами (*pairwise relations*) — работником и работодателем — или же определяются нормами рабочей группы, взятой отдельно от других рабочих групп. Некорректно считать, что работники участвуют в несвязанных между собой соглашениях, не оказывающих никакого влияния друг на друга, причём особенно это касается организаций, где люди заняты длительное время (*have long tenures*) (именно их прежде всего рассматривают авторы концепций о неявных контрактах и эффективной зарплате). Подобные представления более уместны в отношении рынков, где распространены краткосрочные отношения (*spot markets*). Р. Солоу отмечает, что «стабильность рабочей силы (*labor pool*) позволяет социальным конвенциям обрести некоторую значимость. Существует различие между долгосрочными отношениями и краткосрочными контактами, и поведение, уместное в одном контексте, может оказаться неприемлемым в другом» [Solow 1980: 9]. Если большое число работников заняты длительное время, складываются условия для формирования стабильной сети отношений, возникновения взаимного понимания и построения политических коалиций (полезные в связи с этим социально-психологические суждения см. в работах: [Homans 1950; 1974]). Дж. Линкольн отмечает, что в концепции бюрократии Макса Вебера формальные организации «призваны функционировать независимо от коллективных действий, которые могут быть мобилизованы через сети межличностных отношений. Бюрократия предписывает фиксированные отношения между позициями; и те, кто продвигаются по этим позициям, не оказывают влияния на то, как функционирует организация в целом» [Lincoln 1982: 26]. Однако далее он анализирует другие социологические исследования и показывает, что «при низком уровне текучести кадров отношения приобретают дополнительный эмоциональный, личностный оттенок, который может принципиально трансформировать всю сеть и изменить направление развития организации» [Lincoln 1982: 26].

Подобная внутренняя атмосфера организации [Williamson 1975], её культура, или дух, сами могут существенно повлиять на лояльность индивидов и определить то, сколько усилий они готовы вложить в свою работу. Хотя эти концепции стали популярны, в экономической литературе редко предпринимаются попытки показать, как возникают такие культурные явления. Чаще они преподносятся как некая данность, оказывающая некое влияние на ситуации, в которых все поведенческие параметры невозможно объяснить при помощи чисто экономических переменных. Я утверждаю, что атмосфера, царящая в организации, является совокупным результатом социальных отношений, структуру и историю которых следует анализировать, чтобы понять, что же в действительности происходит. Например, Уильям Фут Уайт описывает историю развития трудовых отношений на Чикагском континентальном заводе по производству тары (Chicago Inland Container plant), которая привела к существенному увеличению производительности труда в 1946–1948 годах [Whyte 1955: Ch. 11]. Принципиальную роль сыграло установление хороших отношений между менеджерами низшего и среднего звена и представителями профсоюза; впоследствии эти отношения послужили мостиком к менеджменту высшего звена, позволяя влиять на тарифы повременной оплаты. Когда это произошло, атмосфера на заводе изменилась, и производительность труда заметно («потрясающе») выросла. При этом в структуре мотивации (на которой основывается теория об эффективной зарплате) произошли лишь самые незначительные

изменения. И хотя анализ этого процесса, предложенный Уайтом, не позволяет сделать более общие выводы об условиях такой трансформации, из его объяснений очевидно, что недостаточное внимание к социальным отношениям и их совокупным результатам не даёт нам возможность понять, как происходили все эти принципиальные изменения.

Аналогичные проблемы возникают, если мы пытаемся объяснить рост производительности труда, ссылаясь на нормы рабочей группы, но не раскрывая при этом то, откуда берутся эти нормы. В своих рассуждениях о «частичном обмене дарами» (*partial gift exchange*) и эффективной заработной плате Дж. Акерлоф [Akerlof 1982; 1984] пытается увязать нормы с используемой работодателем политикой зарплаты и предполагает, что «как правило, загрузка человека работой заставляет время бежать быстрее... Достойная оплата (*fair wage*) за эту загруженность примиряет работника с тем, что он тратит столько своего времени на благо фирмы» [Akerlof 1984: 82]. Само по себе это утверждение вполне справедливо, однако оно упускает из виду принципиальный вопрос о том, как группы решают, что есть достойная оплата, и строится на посылке о том, что группы работников в промышленности — лишь пассивные реципиенты, безропотно принимающие любой уровень зарплаты, предложенный работодателем. На самом деле высокая оплата определённых групп и категорий работников может быть результатом целенаправленной политической деятельности, особенно в сферах, где активны профсоюзы. Очевидно, что одни группы работников по определению значительно более вовлечены в эти целенаправленные действия, чем другие [Sayles 1958], и группы, добивающиеся успеха в этих действиях, зачастую отличаются высокой производительностью труда. Кто-то скажет, что высокая зарплата и порождает лояльность. Однако Л. Сэйлз, напротив, предполагает, что в группах, успешно отстаивших свои экономические интересы, именно в силу этого успеха возникает чувство эффективности собственного труда, сплочённости и корпоративный дух, которые и приводят к росту производительности труда [Sayles 1958: 112–113].

На вопрос о том, какие группы в крупных промышленных фирмах активно защищают собственные экономические интересы, можно ответить, только проанализировав место группы в общей социальной структуре фирмы. В крупном исследовании Сэйлза, которое охватило 300 групп работников на 22 заводах, выделялись две ключевые характеристики таких групп [Sayles 1958]. Во-первых, считалось, что группы включают индивидов, выполняющих сходную работу, а не тех, кто выполняет взаимодополняющие или взаимозависимые операции и при этом работают вместе. Во-вторых, относительный статус групп в фирме был неоднозначным. Объясняя, почему в группах, члены которых сильно зависят друг от друга, коллективное действие менее вероятно, Сэйлз отмечает, что интенсивность взаимодействия в таких группах может уменьшать их способность сотрудничать с другими группами, имеющими сходные экономические интересы [Sayles 1958: 76]. «Каждая команда или конвейерная бригада может стать самодостаточным миром (миром в себе). Тесные связи между членами этого производственного подразделения затрудняют поддержание лояльности более общим групповым интересам» [Sayles 1958: 112–113]. Если использовать мою терминологию, то сильные связи внутри групп, где люди очень зависят друг от друга, замыкают эту группу на себя, затрудняя формирование слабых связей с другими группами — связей, которые могли бы сообщать импульсы от одной части социальной структуры к другой [Granovetter 1973; 1983].

Кроме того, активные группы, как правило, занимают средний уровень в заводской иерархии, и их позиции не являются ни «откровенно и однозначно нежелательными», ни «очевидно лучшими из имеющихся» [Sayles 1958: 49], поэтому у них есть повод искать относительного изменения статуса. Здесь также концентрировались позиции, не укоренённые на локальном рынке труда. Серединные позиции иерархии заполняются не с внешнего рынка труда (*hiring-in jobs*) (подобно позициям на дне или вершине иерархии), а в результате внутрифирменного продвижения. «В результате, если ориентироваться

на “принятый” в сообществе достойный, справедливый уровень оплаты, то он оказывается значительно менее однозначным для позиций среднего уровня» [Sayles 1958: 49]<sup>8</sup>.

Вопрос о том, как работники сопоставляют уровни зарплаты и решают, получают ли они достойное вознаграждение, изучен явно недостаточно (важное исключение — работа Д. Гартрелла; см: [Gartrell 1982]). Однако еще в 1940-е годы экономист Джон Данлоп и его студенты заметили, что определённые рабочие места являются ключевыми в том смысле, что если на них меняется уровень оплаты труда, это вызывает цепную реакцию на связанных с ними работах, которые все вместе образуют *профессиональный кластер* (job cluster); аналогично, и среди фирм есть такие ключевые фирмы и группы фирм, задающих *контуры зарплаты* (wage contour) [Dunlop 1957]. П. Дёрингер и М. Пиоре позднее отмечали, что рабочие места, «предполагающие наличие широкой сети контактов с другими работниками, во внутренней структуре зарплаты занимают стратегическую позицию, которая не позволяет им изменять уровень своей зарплаты без внесения соответствующих корректив в систему в целом» [Doeringer, Piore 1971: 89]. Здесь неявно проскальзывает следующее социоструктурное утверждение: работники скорее будут сравнивать свою зарплату с зарплатой тех, с кем они часто контактируют. Рассуждения Сэйлза об определяющей роли в этих моделях взаимодействия прежде всего того, что он называл технологей, в том числе способом организации труда внутри группы и между группами, заслуживают дальнейшего, более внимательного изучения. Эмпирическое исследование Д. Гартрелла показывает: уровень зарплаты часто сравнивают работники, находящиеся на *разных* внутренних рынках труда, причём их сопоставления основываются, как правило, не на взаимодействии в процессе труда, а следуют контурам сложившихся социальных сетей [Gartrell 1982]. Исследователь предполагает, что «игнорируя социальные сети вне внутренних рынков труда и передаваемую ими информацию о зарплате, институциональная литература недооценивает степень взаимозависимости между подразделениями, определяющими уровень зарплаты» [Gartrell 1982: 29–30].

## Внутренние рынки труда и карьерное продвижение

Одним из основных факторов, влияющих на качество труда работников и вероятность их мобильности между фирмами, являются шансы карьерного продвижения (*promotion*) на внутренних рынках труда (*internal labor markets*). Специалисты в области экономики труда считают такое продвижение важным аспектом неявных контрактов, уравнивающим производительность труда с уровнем зарплаты. Б. Йованович утверждает, что индивидуальные «контракты создают структуру вознаграждений, адекватно сигнализирующую о достижении оптимальных соответствий (*attainment of optimal matches*)... широко распространённым примером служит система карьерного продвижения... основанная на качестве труда работников» [Jovanovic 1979a: 974] (см. также: [Malcolmson 1984]). О. Уильямсон и его коллеги полагают, что хотя на входе между зарплатой и предельной производительностью не обязательно устанавливается строгое соответствие, «со временем различия в производительности осознаются, и в иерархии рабочих мест на внутреннем рынке труда устанавливается большее соответствие в уровнях оплаты» [Williamson, Wächter, Harris 1975: 275–276].

Другая интерпретация, хотя и не менее функционалистская по характеру, основывается на марксистском утверждении о том, что тонкие различия между множеством уровней рабочих мест усиливают конкуренцию за продвижение по службе и служат преимущественно для создания между работниками искусственных барьеров, которые препятствуют формированию единого рабочего класса [Gordon, Edwards, Reich 1982]. Р. Эдвардс в связи с этим говорит о бюрократическом контроле и, подобно экономистам-неоклассикам, утверждает, что карьерное продвижение в первую очередь обусловлено производительностью работников, оцениваемой согласно бюрократически установленным критериям.

<sup>8</sup> Это можно сравнить с трудностями, возникающими при определении трансфертных цен на промежуточную продукцию в условиях отсутствия внешнего рынка [Eccles 1985]. — *Примеч. автора.*



Однако все изложенные гипотезы упускают из виду то, что связанные с продвижением по службе оценки и действия укоренены в социальной структуре. Я же сначала попытаюсь показать, что даже если бы производительность легко измерялась, она всё равно не может быть единственным или даже основным объяснением шансов на продвижение. Затем я обрисую некоторые трудности, возникающие при измерении производительности труда. Факторы, влияющие на продвижение по службе и не связанные с производительностью труда, связаны с этнической принадлежностью индивида и принципом выслуги лет. К. Абрахам и Дж. Медофф исследовали 392 фирмы, и по их оценкам оказывается, что примерно 60% фирм в частном секторе несельскохозяйственных отраслей чаще повышают по службе работников, которые старше, даже если молодые более производительны. Примерно в одной трети фирм, где заняты главным образом индивиды, состоящие в профсоюзах и работающие на почасовой основе, респонденты сообщили, что более молодые работники *никогда* не получают повышения раньше более старших, независимо от того, насколько лучше они работают [Abraham, Medoff 1983: 9].

Данные о причинах продвижения, связанных с этнической принадлежностью индивидов и личными мотивами, крайне фрагментарны. Например, данные, полученные М. Долтоном в ходе исследования на химическом заводе на Среднем Западе, показывают, что «представители этнических групп, составляющих менее 38% от числа жителей местного сообщества, заполняют 85% руководящих позиций» [Dalton 1959: 154]. Информанты Долтона описывали ситуацию, не стесняясь в выражениях: «Да почти все “шишки” входят в яхт-клуб, и почти все они — масоны. Чёрт побери, да ведь они же все вместе играют в покер! И их жёны постоянно щебечут друг с другом... Стаж, знания или способности ничего не значат. Главное — поддакивать и кивать изо всех сил» [Dalton 1959: 154]. Даже в этом случае исследователь подчёркивает значение минимальной квалификации и стремление управленцев нанимать и продвигать индивидов, которые могут оказаться полезными в политических коалициях, оказывающих огромное влияние на то, что происходит на заводе.

Продвижение на основе выслуги лет может иметь схожие причины: работники старшего возраста, сумевшие за годы своей службы занять ключевые позиции в сетях политического влияния и коалициях на рабочих местах, оказываются полезными тем, от кого зависит продвижение. Менеджеры, принимающие решения о продвижении, не просто ищут таланты, но руководствуются и политическими соображениями, стремясь подобрать индивидов так, чтобы они поддерживали их интересы и следовали их указаниям. Это помогает объяснить, почему, согласно данным, которые получили К. Абрахам и Дж. Медофф, даже в ситуации отсутствия профсоюзов более половины фирм продвигают в первую очередь старших работников. Здесь предполагается, что приоритет продвижения по принципу выслуги лет — это результат действий акторов, преследующих собственные стратегические цели (экономические и неэкономические) в условиях сложившихся сетей социальных отношений (*networks of social relations*), а вовсе не демонстрация старшими работниками влияния профсоюза и не эффект какой-то сложной структуры мотивов в невидимом, неявном, контракте.

Дж. Розенбаум в нескольких работах детально исследовал процессы продвижения в крупной компании, принадлежащей инвестору и имеющей «офисы во многих городах в одном регионе США» [Rosenbaum 1979a; 1979b; 1981; 1984]. Допуская, что продвижение по службе выполняет функцию рекрутирования на высшие позиции и, таким образом, отчасти основано на критериях производительности труда, он также указывает на значимость продвижения для социальных сравнений, которые производят работники. Поскольку «повышение... является одним из самых важных вознаграждений в организации, система продвижения по службе должна быть организована так, чтобы обнадёжить и мотивировать максимальное число работников»; иными словами, шансы на продвижение «оказываются эффективным способом контроля над работниками, демонстрируя возможности получения материального вознаграждения и символического статуса гораздо большему числу работников, чем число тех, кто может действительно получить это повышение» [Rosenbaum 1979a: 27].

Критерий, учитывающий только производительность труда, способен привести к ситуации, когда возможности продвижения окажутся только у молодых работников, которые будут работать ещё долгие годы, и у них есть шансы, что их признают достойными повышения. Однако подобное возрастное ограничение будет подавлять мотивацию более пожилых работников. Медофф и Абрахам отмечают, что в рамках каждого уровня иерархии наиболее опытные работники реже других продвигаются по службе, в результате у них возникают сомнения, что их работа оценена по достоинству, и они начинают работать менее интенсивно [Medoff, Abraham 1980: 732]. Розенбаум в связи с этим предполагает, что в распределении индивидов, получающих повышение по службе, следует избегать резких возрастных разрывов, чтобы «ни одна группа не осознала вдруг, что она оказалась в депривированном положении относительно следующей за ней более молодой возрастной когорты» [Rosenbaum 1979a: 28]. Его анализ данных отдела по работе с персоналом за 1962–1972 годы подтверждает эту гипотезу и, более того, обнаруживает, что в периоды роста компании шансы на продвижение возрастают только для тех работников, которые старше, при этом в периоды спада их шансы уменьшаются. Это позволяет предположить, что в основе продвижений лежат субъективные и мотивационные компоненты (*discretionary and motivational component*). Таким образом, значимость социальных сопоставлений делает систему продвижения рычагом влияния на интенсивность трудовых усилий даже среди тех, кто не получает повышения; иными словами, это более сложный процесс, чем тот, что описывается концепцией эффективной зарплаты.

Ещё один фактор продвижения, не связанный с производительностью труда, носит демографический характер — речь идёт просто о наличии возможностей продвижения. Х. Уайт отмечает, что эти возможности распространяются по цепочке: чей-то выход на пенсию или создание нового рабочего места открывает вакансию, и кто-то её занимает [White 1970]. В результате на предыдущем рабочем месте тоже открывается вакансия, на которую приходит ещё один человек, и т. д. Цепочка вакансий (*chain of vacancies*) заканчивается, когда какая-либо из позиций занимает индивидом, не работавшим прежде (например, студент), или когда освободившуюся позицию решено оставить незаполненной. Численность работников, выходящих на пенсию или принимаемых на работу, связана с общей демографической ситуацией (см. также: [Sørensen, Tuma 1981]), в то время как масштабы создания и ликвидации рабочих мест зависят от бизнес-цикла. Эти четыре параметра, определяющие длину цепочки вакансий, являются основными факторами, от которых зависит количество возможных продвижений. Ш. Стьюман и С. Конда показали, что формальные демографические модели можно приспособить к объяснению степени интенсивности карьерного продвижения (*promotion rates*) [Stewman, Konda 1983]; в их работе демонстрируются сложные взаимосвязи между структурой организационных иерархий и размером перемещающихся в них возрастных когорт.

Обратимся теперь к некоторым проблемам измерения производительности труда. Дж. Марч и Дж. Марч предлагают модель построения *выборочной оценки производительности* (*performance sampling*): навыки существуют всегда, однако индивиды, регулирующие продвижение по службе, не могут следить за ними постоянно (либо потому, что не находятся в постоянном контакте с этими работниками, либо потому, что компетенцию можно оценить только в особых ситуациях) и поэтому фиксируют их для себя время от времени [March, March 1978]. Данный аргумент соотносится с выводами, сделанными в литературе по контролю качества, и предполагает, что даже в группе с однородными навыками карьерный успех отчасти будет определяться результатами таких выборочных замеров. Это указывает на одну из причин того, почему длительность занятости обратно пропорциональна шансам ухода с предприятия: на ранних этапах работы число замеров производительности будет невелико, и общее впечатление о качестве труда работника будет существенно отклоняться в хорошую или плохую сторону, тем самым провоцируя продвижение по службе или увольнение. Если же индивид работает на предприятии дольше, то качество его работы оценивалось большее количество раз, и общая картина получается менее противоречивой, поэтому работник не будет повышен по службе или уволен на основании только ста-

тистических данных [March, March 1978: 450–451]<sup>9</sup>. В результате система продвижения выбросит наверх некоторых «звёзд» независимо от их настоящих способностей. Схожий результат получили Стьюман и Конда на основе чисто демографического анализа размера когорты [Stewman, Konda 1983: 672].

Аналогично в своём эмпирическом исследовании Дж. Розенбаум обнаружил, насколько важны истории продвижения на ранних этапах карьеры. Как и в случае успеваемости в школе, победители на ранних этапах карьеры воспринимаются как люди с большим потенциалом, которые не могут работать плохо, поэтому им даются дополнительные возможности, в то время как тем, кто отстаёт уже на этих ранних этапах конкуренции, шансов оправдаться предоставляется ничтожно мало или не предоставляется вовсе. «...Окончательные шансы индивида на карьерное продвижение в основном определяются к третьему году работы» [Rosenbaum 1981: 236, 238]. По мнению Розенбаума, производительность труда является менее постоянной характеристикой индивидов, чем последствия социальных ожиданий и взаимодействий, связанных с историей их продвижения. *Важно обратить внимание на сходство с внутрифирменной мобильностью, где, как я говорил выше, мобильность на ранних этапах карьеры также имеет самоподдерживающий характер.*

В тех случаях, когда однозначно оценить производительность невозможно, индивиды, регулирующие карьерное продвижение работников, должны полагаться на различные сигналы. Розенбаум выявил, что качество полученного образования влияет на производительность. А если индивид посещал местный колледж, то влияние оказывалось ещё сильнее [Rosenbaum 1981: 112]. Я предполагаю, что это указывает на ключевую роль сложившихся во время учёбы личных контактов с индивидами, имеющими связи в данной корпорации; роль таких контактов в обеспечении начальных и последующих преимуществ в карьерном росте заслуживает дальнейшего исследования. Позитивное влияние контактов между образовательными учреждениями и корпоративной средой на ранних этапах карьеры детально изучалось в Японии [Taira, Wada 1987]. Дж. Пфэффер утверждает, что в определённых ситуациях оценить производительность особенно трудно: например, если это умственный труд, а не физический, маленькая организация, а не крупная, или если это отрасль, в которой личный контакт порою оказывается важнее (например, сфера финансовых услуг по сравнению со сферой производства) [Pfeffer 1977: 556]. Анализируя выборку выпускников бизнес-школы государственного университета, который Пфэффер называет крупным и престижным, он обнаружил, что в таких ситуациях на определение уровня зарплаты большее влияние оказывают социоэкономические факторы.

Множество данных демонстрируют, что производительность редко измеряется адекватно, за исключением таких чётко определённых и индивидуализированных видов работ, как, например, печатание на машинке (см., например: [Medoff, Abraham 1981]). Сложности измерения имеют не только технический характер. Скорее, дело в том, что производительность труда отдельных работников неразрывно вплетена в сеть их отношений с другими работниками. В 1919 г. С. Сличтер писал, что отсутствие чётких инструкций относительно «выполнения работы зачастую приводит к тому, что люди кажутся некомпетентными, в то время как при условии адекватного инструктажа они легко справляются с новой работой» [Slichter 1919: 207]. Однако почему же инструктаж может оказаться неадекватным? Экономисты называют несколько институциональных причин. Р. Фриман и Дж. Медофф утверждают, что в условиях развитых профсоюзов вознаграждение в меньшей степени определяется производительностью труда и в большей — принципом выслуги лет, в силу чего конкуренция между индивидами ослабевает, и рабочие чаще оказывают друг другу неформальную поддержку [Freeman, Medoff 1980: 77]. Л. Туроу предполагает, что конкуренция за рабочие места обычно ограничивается уровнем входа, за которым обеспечивается определённая стабильность занятости, так что рабочие не боятся помогать менее опытным коллегам освоить новую работу [Thurow 1975: 81].

<sup>9</sup> Обратите внимание, что это объяснение исходит из того, что способности индивидов в основном находятся в среднем диапазоне, достаточном для сохранения статус-кво, но не для продвижения или увольнения. — *Примеч. автора.*

Приведённые аргументы логичны, однако в них недостаточно учитывается укоренённость таких отношений поддержки в сети неформальных обменов, тесно связанных со статусными различиями, узами дружбы и отношениям с протее. С тех пор как исследования на заводах *Western Electric* впервые показали тесную связь между производительностью труда и структурой группы [Roethlisberger, Dickson 1939; Homan 1950; Sonnenfeld 1980], социологи трудовых отношений не раз обращались к этому вопросу [Whyte 1955; Sayles 1958]. Некоторые из этих процессов имеют очень тонкий характер и легко могут ускользнуть от внимания исследователей. В качестве примера Долтон приводит историю темнокожего рабочего на химическом заводе: по принципу выслуги лет его должны были повысить по службе и допустить к управлению сложным оборудованием, при этом он имел опыт работы с аналогичными, хотя и менее сложными машинами. Однако все белые рабочие в группе, в которую он попал бы в результате такого продвижения, выступили против, не желая создавать подобный прецедент. Рабочий подал жалобу в профсоюз, она была удовлетворена, и ему предложили повышение, однако сообщили при этом, что «он будет предоставлен “исключительно” самому себе и “сам целиком нести всю ответственность за работу”». Это означало, что он не получит обычной поддержки, оказываемой на начальном этапе тем, кто приходит на эти позиции. Производство в этом подразделении было опасным, ядовитыми были и выпускаемая продукция, и используемые в процессе производства вещества: они могли воспламениться или взорваться, а вдыхание паров привело бы к летальному исходу» [Dalton 1959: 128–129]. В результате рабочий отказался от продвижения.

Белые рабочие не нарушили явным образом ни одного правила, однако чётко дали понять, что социальная позиция темнокожего не позволит ему получить обычной поддержки, необходимой для правильного выполнения работы. Таким образом, в данном случае *производительность труда* оказалась не индивидуальной характеристикой человеческого капитала рабочего, а результатом структуры социальных отношений, ориентированных на экономические и неэкономические цели. Данный пример не следует относить к дискриминации; это лишь частный случай групповых процессов, влияющих на производительность любого рабочего в случае, когда важную роль играет обучение на рабочем месте (*on-the-job training*).

Подведём итоги данного раздела: даже если бы производительность труда было легко измерить, продвижения по службе часто являются следствием мотивов и причин, не связанных с нею очевидным образом, однако легко обнаруживаемых при анализе релевантных социальных структур и мотивов. Если добавить к этому соображению данные о проблемах измерения производительности труда и вспомнить, что такое измерение имеет неоднозначный характер отчасти в силу мощного воздействия социального контекста производства, предположение о том, что системы карьерного продвижения — это попросту сито, просеивающее таланты, и, следовательно, фирмы могут явно или неявно обещать своим рабочим, что их трудовые усилия всегда будут справедливо вознаграждены, кажется по меньшей мере наивным.

## **Внутренние рынки труда, межфирменная мобильность и оптимальное распределение рабочей силы**

Распространение крупных внутренних рынков труда с развитыми лестницами карьерного роста (*promotion ladders*), а также явными и неявными гарантиями продолжительной занятости должно препятствовать межфирменной мобильности (*interfirm mobility*). Это подразумевает, что внутренние рынки труда имеют самовоспроизводящийся характер, вполне независимый от эффективности их работы, что заставляет усомниться в историях адаптации, провозглашающих оптимальность подобных механизмов занятости. Динамика этого самовоспроизводства отчасти связана попросту с относительным количеством позиций внутри таких внутренних рынков труда и за их пределами. П. Дёрингер и М. Пиоре отмечают, что «относительная стабильность открытого рынка является функцией его размера и

разнообразия участвующих в нём отраслей. Если какой-нибудь работодатель выведет рабочие места с конкурентного рынка и поместит их на своём внутреннем рынке труда, это уменьшит гарантии занятости рабочих в других подразделениях и соответственно увеличит для них ценность внутреннего рынка труда» [Doeringer, Piore 1971: 38]. Структура сетей контактов, складывающаяся в системах с крупными внутренними рынками труда, также способствует их самовоспроизводству. Это происходит потому, что межфирменная мобильность ведёт к установлению контактов, открывающих возможности для дальнейшей мобильности; таким образом, в системах, где перемещений мало, индивид знает преимущественно только своих коллег внутри фирмы, и у него меньше возможностей её покинуть, поскольку никто в других фирмах не подтвердит наверняка (с достоверностью, возможной только в случае персонализированной информации) его навыки.

В отличие от широко распространённых аргументов о культурных различиях эти гипотезы могут объяснить, почему, сравнивая индивидуальный опыт мобильности рабочих Йокогамы и Детройта, Р. Коул обнаружил, что в каждой когорте численность работников, никогда не менявших работодателя, в Йокогаме в 2–3 раза больше, чем в Детройте, и индивиды, меняющие работодателей, в Йокогаме делают это гораздо реже, чем в Детройте [Cole 1979: 64, 68]. Самовоспроизводство внутренних рынков труда представляется особенно вероятным в крупных урбанистических центрах, таких, как Йокогама, где крупные фирмы, в которых функционируют такие рынки, играют гораздо более важную роль, чем в других частях Японии.

Однако если внутренние рынки труда самовоспроизводятся и рабочие перемещаются внутри фирм и между ними по причинам, связанным в большей степени с социальной структурой, нежели с их соответствием рабочим местам, то трудно согласиться с гипотезой неоклассической экономики труда о том, что длительная занятость на одном месте объясняется более точным соответствием работника и рабочего места. Кроме того, само понятие о качестве этого соответствия разработано весьма слабо. Чтобы наполнить это понятие чётким смыслом, необходима хорошо развитая теория и данные о сравнительных преимуществах работников на доступных рабочих местах — подобно тому, как это сделано в отношении понятия сравнительных преимуществ в теории международной торговли.

В экономической литературе этот вопрос обсуждается редко, и анализ обычно имеет схематический характер [Roy 1951; Rosen 1978; Willis, Rosen 1979; Sattinger 1980], а эмпирические оценки качества соответствия работника и рабочего места с точки зрения сравнительных преимуществ достаточно размыты. В разделе, посвящённом вопросу карьерного продвижения, я высказал предположение о том, что сложности с измерением производительности труда объясняются её укоренённостью в структуре социальных отношений. Расчёты сравнительного преимущества требуют, чтобы мы не только знали производительность труда индивида на нынешней работе, но и его (её) производительность труда на всех других местах, где индивид мог бы работать. Теоретические работы в области экономики труда в подобных расчётах учитывают одно или более измерений способностей рабочих и то, насколько эти способности востребованы на различных работах. Однако в результате полностью упускается из виду реальная ситуация — ведь производительность труда зависит не только от характеристик индивидов и рабочих мест. Индивиды, занимающие одни рабочие места, не обособлены от индивидов, занимающих другие рабочие места; напротив, вместе они образуют систему, которую следует анализировать как целое. Нет также и оснований считать, что перечень доступных рабочих мест не зависит от состава группы рабочих. Во многих случаях новая работа оказывается заполнением совершенно новой вакансии, а не рабочего места, которое прежде занимал кто-то другой. В моей выборке дипломированных специалистов, вспомогательного персонала и управленцев таким был как минимум каждый третий случай [Granovetter 1974: 15]; более того, многие из этих рабочих мест были специально подстроены под потребности, предпочтения и способности набранных работников. Соответственно рабочие места, найденные через личные контакты, гораздо чаще, чем те, что были найдены другими способами,

оказывались вновь созданными (44% против 24%), и доля таких рабочих мест в общем числе вновь созданных рабочих мест составила 70% выборки [Granovetter 1974: 15]. Трудности такого рода могут объяснить, почему теоретическая литература о сравнительных преимуществах индивидов на разных работах до сих пор систематически игнорировала утверждения о качестве соответствия между работником и рабочим местом, о котором столько написано в эмпирической литературе о трудовой мобильности (*labor mobility*).

Таким образом, возникает некоторый скептицизм в отношении хвалебных высказываний классической и послевоенной экономической теории по поводу успехов в анализе трудовой мобильности. Было бы слишком хорошо, если бы на самом деле после периода примеривания к рынку труда, завершающегося к 35 годам, большинство работников находили для себя оптимальную работу, что ещё менее вероятно в случае работников, занятых на одном месте в течение всей жизни (*lifetime employment*), поскольку тогда фирма, в которой индивид начинал свою работу, оказывается именно тем местом, где его (её) таланты используются наилучшим образом на благо всего хозяйства. Кроме того, соображения справедливости и эффективности должны привести нас к вопросу о том, реализуются ли преимущества соответствия работников и рабочих мест, которые действительно наблюдаются в случае работников, занятых длительное время, за счёт тех, кто не может воспользоваться преимуществами такого рода механизмов. Фирмы, обычно нанимающие часть работников на субподрядной основе, в период экономического спада способны гарантировать занятость постоянным работникам только потому, что у них есть возможность отказаться от субподрядчиков [Okun 1980: 107]. Таким образом, сильные фирмы с хорошо развитыми внутренними рынками труда могут перенести риск циклических колебаний на более слабые периферийные фирмы, которые зависят от их субконтрактов и вынуждены прибегать к массовым увольнениям в периоды сокращения спроса [Doeringer, Piore 1971: 173; Gordon, Edwards, Reich 1982: 191, 200–201].

Японская *постоянная занятость* (*permanent employment*) скрывает весьма распространённые отношения с временными субподрядчиками, чья численность не декларируется полностью и которые не имеют никаких льгот и гарантий занятости. Многие из этих работников на самом деле заняты достаточно длительное время и классифицируются как временные именно для того, чтобы оградить фирму от издержек, связанных с выплатой льгот и обеспечением гарантий занятости [Somers, Tsuda 1966; Taira 1970: 161–162]. В период экономического спада 1974–1975 годов крупные фирмы увольняли временных работников, и примерно 600 тыс. женщин выбыли из состава рабочей силы. «Словом, — заключает Р. Коул, — гарантии занятости гораздо более значительны для белых воротничков, чем для синих; для молодых рабочих, чем для пожилых... для работников крупных фирм, чем для работников малых фирм... для мужчин, чем для женщин. Едва ли эта система, с её изначальной дискриминацией по полу и возрасту, с двойственными практиками на рынке труда, является моделью, которая позволит решить проблемы, стоящие перед США» [Cole 1979: 263].

Эффективность внутреннего рынка труда была поставлена под угрозу на уровне фирмы. На примере Японии Коул анализирует распространение в 1950-е годы негибких систем с низким уровнем мобильности и утверждает, что на современном этапе стремительных технологических изменений внутренние рынки труда оказываются неэффективны: «По отношению к найму работников на внешнем рынке труда издержки образования и подготовки, связанные с повышением квалификации работников, занятых длительное время и не имеющих необходимых навыков, могли оказаться весьма существенными» [Cole 1979: 120], однако они были возможны в силу экономического роста и того, что эти фирмы занимали доминирующие позиции на своих товарных рынках.

Во многих работах рассматривается проблема негативного влияния текучести на эффективность фирм. Обобщая результаты социологических исследований, Дж. Прайс показывает, что уровень текучести по-

ложительно сказывается на формализации и бюрократизации отношений в фирме, поскольку в отсутствие долгосрочных отношений сеть неформальных контактов едва ли разовьётся [Price 1977: 96–102]. Увеличение уровня текучести связывается также с увеличением удельного веса административного персонала по отношению к производственным рабочим отчасти потому, что требуется больше усилий, связанных с контролем, наймом и обучением работников, а отчасти потому, что новые администраторы пытаются привести дополнительных работников, которые будут их поддерживать [Price 1977: 93–96]. Однако влияние на производительность формализации и увеличения доли административного персонала не следует объяснять сугубо абстрактными причинами; чаще оно укоренено в конкретной истории фирмы. В классическом исследовании А. Гоулднера, проведённом на заводе по производству гипса, показано, что текучесть управленческого персонала вызывала бюрократизацию, заменявшую неэффективные неформальные механизмы [Gouldner 1954]. Однако в целом нельзя утверждать, что неформальные коалиции менее эффективны, чем чёткие формальные процедуры; как бы то ни было, гораздо чаще говорится о том, что первые возникли, чтобы избежать жёсткости вторых [Dalton 1959; Blau 1963].

В организациях, где текучесть в разных подразделениях неодинакова, подразделения с более низким уровнем текучести оказываются влиятельнее, поскольку постоянство их сотрудников обеспечивает им преимущества в понимании системы и манипулировании ею [Bluedorn 1982: 108–109]. В связи с этим приходят на ум Третья и Четвертая французские республики: тогда утверждалось, что подлинная власть принадлежала гражданской бюрократии, поскольку она оставалась неизменной, в то время как правительства приходили и уходили со скоростью вращающейся входной двери. Подобная незапланированная передача власти более устойчивым единицам может быть эффективной и адаптивной в периоды стабильности, однако когда необходимы перемены, она оказывает жёсткое сопротивление. Дж. Пфедфер полагает, что фирмы, которым свойственна длительная занятость, могут начать замыкаться на себя (*ingrown*), а отрасли промышленности с такими фирмами могут пострадать, утратив координацию, как это бывает в случае интенсивной межфирменной мобильности [Pfeffer 1983]. Напротив, частые перемещения персонала между фирмами могут открыть перспективу для всей отрасли, поскольку в каждой фирме менеджеры будут знать менеджеров в большинстве других фирм и окажется, что когда-то они уже работали вместе [Granovetter 1974: Ch. 8; Pfeffer 1983].

В конечном счёте влияние трудовой мобильности и текучести на уровне фирм, отраслей и хозяйства в целом оценить непросто, и такая задача ставит гораздо более сложные вопросы, чем это представляется в экономической литературе, ориентированной на более узкие проблемы. Следует согласиться с высказыванием экономиста Роберта Холла о том, что экономисты «только начали исследовать вопросы эффективного перемещения работников между фирмами» [Hall 1980: 108]. Социологи же, несмотря на все свои возможности способствовать решению этой задачи, сделали ещё меньше. Я полагаю, во многом это произошло потому, что в целом утрата структурно-функциональной теорией своих позиций в макросоциологическом анализе помешала социологам исследовать вопросы эффективности. Здоровое недоверие к панглоссианским ловушкам и скрытым оценочным суждениям породили интеллектуальную атмосферу, в которой исследователи даже и не помышляют о том, чтобы спросить, а хорошо ли функционируют системы. Но ведь этот вопрос можно задавать, опираясь на чёткие критерии эффективного функционирования, и вовсе не обязательно считать своей целью доказать, будто всё, что ни делается, к лучшему.

## Выводы

Я попытался показать, что выраженно атомистические объяснения проблем рынков труда, предлагаемые неоклассической экономической теорией, неадекватно трактуют индивидуальные экономические действия и то, как эти действия выстраиваются в более общие схемы, часть которых называют ин-

ститутами. Невнимание к укоренённости индивидуального поведения в сетях социальных и экономических отношений, а также к переплетению экономических и неэкономических мотивов порождает адаптивные истории и отсылки к культуре или атмосфере, в которых иные институциональные образования якобы не могли сложиться. Однако использование подобных историй и отсылок существенно расходится с традиционными методологическими и индивидуалистическими суждениями большинства экономистов; более пристальное внимание к социальной структуре позволит лучше объяснить возникновение экономических моделей.

Разрешите мне в аналитических целях разделить две поднятых мною проблемы: укоренённость экономического действия в сетях отношений и переплетение экономических и неэкономических мотивов. Предположим, что акторами движут только экономические мотивы, что акторы стремятся только к экономическим целям, как это приписывается им почти во всех случаях экономического анализа, и при этом они абсолютно рациональны с учётом имеющейся у них информации. Тогда по крайней мере некоторые элементы неоклассической теории можно использовать для серьёзного анализа укоренённости этих акторов в сети отношений. Например, если, как я утверждал, число знакомых индивида в других фирмах, знающих его качества, зависит от его прошлой мобильности и влияет на его шансы будущих перемещений, то было бы логично конструировать модели инвестиций в контакты и, возможно, вырабатывать оптимальные правила, которые позволили бы ограничить число переходов с места на место. Такие модели дали бы возможность строить прогнозы относительно текучести и отчасти увязали бы структуру сетей с экономическими процессами. Интересная модель инвестирования в контакты с целью получения информации о работе была предложена С. Бурманом [Boorman 1975] и впоследствии доработана Дж. Дилейни [Delany 1980] применительно к динамической среде (мои более подробные комментарии см. в работе: [Granovetter 1981: 25–26]).

Однако хотя формальные модели могут быть полезными для освещения таких проблем, я не уверен, что здесь пригодится обычный неоклассический аппарат. В частности, едва ли можно легко уловить сетевые эффекты при помощи функций полезности (*utility functions*), первоначально разработанных для ранжирования предпочтений индивида в отношении мира товаров. Хотя Г. Беккер и другие исследователи использовали взаимозависимые функции полезности [Becker 1976], в которых полезность другого становится аргументом твоей собственной функции, как правило, их анализ ограничивался парами индивидов, и в эту модель едва ли можно инкорпорировать структуру более широкой сети отношений, по крайней мере не на данном этапе развития техник экономического анализа.

Пример инвестиций в контакты показывает также степень переплетения неэкономических и экономических мотивов. Взаимодействие одного индивида с другими, как правило, не ограничивается экономической инвестиционной деятельностью. Как и в случае других аспектов хозяйственной жизни, сюда примешиваются стремление к общению (*sociability*), одобрению, достижению статуса и власти. Действительно, если другие решают, что интерес индивида к ним вызван его инвестиционными планами, едва ли эти инвестиции окупятся; все мы стараемся избегать ситуаций, когда кто-то пытается нас просто использовать. И опять-таки, сомнительно, что неэкономические мотивы удастся без труда инкорпорировать в типичные формальные модели неоклассической экономической теории; хотя любопытные попытки в этом направлении предпринимались [Iannaccone 1986; Kuran 1986].

Какой бы ни оказалась лучшая методология, более адекватные модели рынка труда будут опираться на некую комбинацию наработок экономистов об инструментальном поведении и эффективности, с одной стороны, и социологический анализ социальной структуры, отношений и сложного переплетения мотивов, имеющих место во всех реальных ситуациях, с другой. Я надеюсь, что моя попытка поставить рядом и сравнить экономические и социологические модели позволила показать преимущества и подводные камни такой комбинации, и тем самым приблизила момент её реализации.



## Литература

- Abraham K., Medoff J. 1983. *Length of Service and the Operation of Internal Labor Markets*. Sloan School of Management Working Paper. 1394–83. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Akerlof G. 1982. Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics*. 97: 543–569.
- Akerlof G. 1984. Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*. 74: 79–83.
- Akerlof G., Main B. 1980. Unemployment Spells and Unemployment Experience. *American Economic Review*. 70: 885–893.
- Akerlof G., Miyazaki H. 1980. The Implicit Contract Theory of Unemployment Meets the Wage Bill Argument. *Review of Economic Studies*. 47: 321–338.
- Azariadis C. 1975. Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. *Journal of Political Economy*. 83: 1183–1202.
- Baily M. 1974. Wages and Unemployment Under Uncertain Demand. *Review of Economic Studies*. 41: 37–50.
- Bakke E. W. (ed.). 1954. *Labor Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Bartel A., Borjas G. 1981. Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press; 65–90.
- Becker G. 1976. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blaug M. 1980. *The Methodology of Economics*. New York: Cambridge University.
- Blau P. 1963. *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau P. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bluedorn A. 1982. The Theories of Turnover: Causes, Effects and Meaning. In: Bacharach S. (ed.). *Research in the Sociology of Organizations*. 1. Greenwich, CT: JAI Press; 75–128.
- Boorman S. 1975. A Combinatorial Optimization Model for the Transmission of Job Information Through Contact Networks. *Bell Journal of Economics*. 6: 216–249.
- Brissenden P., Frankel E. 1922. *Labor Turnover in Industry: A Statistical Analysis*. New York: Macmillan.
- Clark K., Summers L. 1979. Labor Market Dynamics and Unemployment. *Brookings Papers on Economic Activity*. 1: 13–60.
- Clark K., Summers L. 1982. The Dynamics of Youth Unemployment. In: Freeman R., Wise D. (eds). *The Youth Labor Market*. Chicago: University of Chicago Press; 199–234.

- Cole R. 1979. *Work, Mobility and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*. Berkeley: University of California Press.
- Corcoran M., Datcher L., Duncan G. 1980. Information and Influence Networks in Labor Markets. In: Duncan G., Morgan J. (eds). *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. 8. Ann Arbor: Institute for Social Research; 1–37.
- Corcoran M., Hill M. 1980. Persistence in Unemployment among Adult Men. In: Duncan G., Morgan J. (eds). *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. 8. Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Dalton M. 1959. *Men Who Manage*. New York: Wiley.
- Delany J. 1980. *Aspects of Donative Resource Allocation and the Efficiency of Social Networks: Simulation Models of Job Vacancy Information Transfers Through Personal Contacts*. Unpublished PhD. diss., Yale University, Department of Sociology.
- DiPrete T. 1981. Unemployment over the Life Cycle. *American Journal of Sociology*. 87: 286–307.
- Disney R. 1979. Recurrent Spells and the Concentration of Unemployment in Great Britain. *Economic Journal*. 89: 109–119.
- Doeringer P., Piore M. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Dunlop J. T. 1957. The Task of Contemporary Wage Theory. In: Taylor G., Pierson F. (eds). *New Concepts in Wage Determination*. New York: McGraw-Hill: 117–139.
- Eccles R. 1985. *The Transfer Pricing Problem*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Elster J. 1979. *Ulysses and the Sirens*. New York: Cambridge University Press.
- Erdos P., Renyi A. 1960. On the Evolution of Random Graphs. *Publications of the Mathematical Institute of the Hungarian Academy of Sciences*. 5A: 17–61.
- Ericksen E., Yancey W. 1980. *The Locus of Strong Ties*. Mimeo. Department of Sociology. Temple University, Philadelphia.
- Feldstein M. 1973. The Economics of the New Unemployment. *Public Interest*. 33: 3–42.
- Feller W. 1957. *An Introduction to Probability Theory and Its Applications*. 1. New York: Wiley.
- Flinn C., Heckman J. 1982. New Methods for Analyzing Individual Event Histories. In: Leinhardt S. (ed.). *Sociological Methodology*. San Francisco: Jossey-Bass; 99–140.
- Freeman R. 1980. The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits and Separations. *Quarterly Journal of Economics*. 94: 643–676.
- Freeman R., Medoff J. 1980. The Two Faces of Unionism. *Public Interest*. 39: 69–93.
- Gartrell C. D. 1982. On the Visibility of Wage Referents. *Canadian Journal of Sociology*. 7: 117–143.

- Ghez G. 1981. Comment on Bartel and Borjas. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press; 84–89.
- Gordon D., Edwards R., Reich M. 1982. *Segmented Work, Divided Workers*. New York: Cambridge University Press.
- Gould S., Lewontin R. 1979. The Spandrels of San Marco and the Panglossian Paradigm: A Critique of the Adaptionist Programme. *Proceedings of the Royal Society of London*. B205: 581–598.
- Gouldner A. 1954. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Granovetter M. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. 78: 1360–1380.
- Granovetter M. 1974. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Granovetter M. 1981. Toward a Sociological Theory of Income Differences. In: Berg I. (ed.). *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press; 11–47.
- Granovetter M. 1983. The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*. 1: 201–233.
- Granovetter M. 1984. Small is Bountiful: Labor Markets and Establishment Size. *American Sociological Review*. 49: 323–324.
- Granovetter M. 1985. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*. 91: 481–510.
- Greene R. 1982. Tracking Job Growth in Private Industry. *Monthly Labor Review*. 105 (9): 3–9.
- Hall R. 1980. Employment Fluctuations and Wage Rigidity. *Brookings Papers on Economic Activity*. 1: 91–123.
- Hall R. 1982. The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy. *American Economic Review*. 72: 716–724.
- Heath A. 1976. *Rational Choice and Social Exchange*. New York: Cambridge University Press.
- Heckman J. 1978. Simple Statistical Models for Discrete Panel Data Developed and Applied to Test the Hypothesis of True State Dependence against the Hypothesis of Spurious State Dependence. *Annales de l'INSEE*. 30–31: 227–269.
- Heckman J. 1981. Heterogeneity and State Dependence. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press; 91–139.
- Hirschman A. 1977. *The Passions and the Interests*. Princeton: Princeton University Press.
- Homans G. 1950. *The Human Group*. New York: Harcourt Brace World.

- Homans G. 1974. *Social Behavior*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Iannaccone L. 1988. A Formal Model of Church and Sect. *American Journal of Sociology*. 94 (Supplement): S241–S268.
- Johnson . 1978. A Theory of Job Shopping. *Quarterly Journal of Economics*. 93: 261–277.
- Jovanovic B. 1979a. Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*. 87: 972–990.
- Jovanovic B. 1979b. Firm-Specific Capital and Turnover. *Journal of Political Economy*. 87: 1246–1260.
- Kerr C. 1954. The Balkanization of Labor Markets. In: Bakke E. W., Hauser P., Palmer G. et al. (eds). *Labor Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge, MA: MIT Press; 92–110.
- Kleinrock L. 1964. *Communication Nets: Stochastic Message Flow and Delay*. New York: McGraw-Hill.
- Kuran T. 1986. *Preference Falsification, Policy Rigidity and Social Conservatism*. Mimeo. Department of Economics, University of Southern California.
- Langlois S. 1977. Les Reseaux Personnels et la Diffusion des Informations sur les Emplois. *Recherches Sociographiques*. 2: 213–245.
- Lin N., Ensel M., Vaughn J. 1981. Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociological Review*. 46: 393–405.
- Lincoln J. 1982. Intra- (and Inter-) Organizational Networks. In: Bacharach S. (ed.). *Research in the Sociology of Organizations*. 1. Greenwich, CT: JAI Press; 1–38.
- Main B. 1982. The Length of a Job in Great Britain. *Economica*. 49 (195): 325–333.
- Malcolmson J. M. 1984. Work Incentives, Hierarchy and Internal Labor Markets. *Journal of Political Economy*. 92: 486–507.
- March J. C., March J. G. 1977. Almost Random Careers: The Wisconsin School Superintendency, 1940–1972. *Administrative Science Quarterly*. 22: 377–408.
- March J. C., March J. G. 1978. Performance Sampling in Social Matches. *Administrative Science Quarterly*. 23: 434–453.
- Medoff J., Abraham K. 1980. Experience, Performance and Earnings. *Quarterly Journal of Economics*. 95: 703–736.
- Medoff J., Abraham K. 1981. Are Those Paid More Really More Productive? The Case of Experience. *Journal of Human Resources*. 16: 186–216.
- Merton R. 1947. *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Meyer R., Wise D. 1982. High School Preparation and Early Labor Force Experience. In: Freeman R., Wise D. (eds). *The Youth Labor Market Problem*. Chicago: University of Chicago Press; 227–348.

- Mincer J., Jovanovic B. 1981. Labor Mobility and Wages. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press; 21–63.
- Mostacci-Calzavara L. 1982. *Social Networks and Access to Job Opportunities*. PhD. diss. Department of Sociology, University of Toronto.
- Okun A. 1980. *Prices and Quantities*. Washington, DC: Brookings Institution.
- Pencavel J. 1972. Wages, Specific Training and Labor Turnover in U. S. Manufacturing Industries. *International Economic Review*. 13: 53–65.
- Pfeffer J. 1977. Toward an Examination of Stratification in Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 22: 553–567.
- Pfeffer J. 1983. Organizational Demography. In: Cummings L. L., Shaw B. (eds). *Research in Organizational Behavior*. 5. Greenwich, CT: JAI Press; 299–357.
- Price J. 1977. *The Study of Turnover*. Ames: University of Iowa Press.
- Reynolds L. 1951. *The Structure of Labor Markets*. New York: Harper.
- Roethlisberger F., Dickson W. 1939. *Management and the Worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rosen S. 1978. Substitution and the Division of Labour. *Economica*. 45 (179): 235–250.
- Rosen S. 1981. Introduction. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rosenbaum J. 1979a. Organizational Career Mobility. Promotion Chances in a Corporation during Periods of Growth and Contraction. *American Journal of Sociology*. 85: 21–48.
- Rosenbaum J. 1979b. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation. *Administrative Science Quarterly*. 24: 220–241.
- Rosenbaum J. 1981. Careers in a Corporate Hierarchy. In: Treiman D., Robinson R. (eds). *Research in Social Stratification and Mobility*. 1. Greenwich, CT: JAI Press.
- Rosenbaum J. 1984. *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. New York: Academic Press.
- Ross A. 1958. Do We Have a New Industrial Feudalism? *American Economic Review*. 48: 903–920.
- Roy A. D. 1951. Some Thoughts on the Distribution of Earnings. *Oxford Economic Papers*. 3 (2): 135–146.
- Sattinger M. 1980. *Capital and the Distribution of Labor Earnings*. New York: North-Holland.
- Sayles L. 1958. *The Behavior of Industrial Work Groups*. New York: Wiley.

- Sekscenski E. 1980. Job Tenure Declines as Work Force Changes. *Special Labor Force Report*. 235. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.
- Shack-Marquez J., Berg I. 1982. Inside Information and the Employer-Employee Matching Process. *Fels Discussion Paper*. 159. School of Public and Urban Policy. University of Pennsylvania.
- Shapiro A., Howell R., Tombaugh J. 1965. *The Structure and Dynamics of the Defense R & D Industry: The Los Angeles and Boston Complexes*. Menlo Park, CA: Stanford Research Institute.
- Slichter S. 1919. *The Turnover of Factory Labor*. New York: Appleton.
- Slichter S. 1920. The Scope and Nature of the Labor Turnover Problem. *Quarterly Journal of Economics*. 34: 329–345.
- Smith A. 1976. *The Wealth of Nations*. Chicago: University of Chicago Press.
- Solow R. 1980. On Theories of Unemployment. *American Economic Review*. 70: 1–11.
- Somers G., Tsuda M. 1966. Job Vacancies and Structural Change in Japanese Labor Markets In: Ferber R. (ed.). *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*. New York: Columbia University Press; 195–236.
- Sonnenfeld J. 1980. *Hawthorne Hoopla in Perspective: Contextual Illumination and Critical Illusions*. Working Paper. HBS 81–60. Boston, MA: Harvard Business School.
- Sørensen A. 1974. A Model for Occupational Careers. *American Journal of Sociology*. 80: 44–57.
- Sørensen A., Tuma N. 1981. Labor Market Structures and Job Mobility. In: Treiman D., Robinson R. (eds). *Research in Social Stratification and Mobility*. 1. Greenwich, CT: JAI Press.
- Spence M. 1974. *Market Signaling*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Stern J. 1979. Who Bears the Burden of Unemployment? In: Beckerman W. (ed.). *Slow Growth in Britain*. Oxford: Clarendon Press; 62–84.
- Stewman S., Konda S. 1983. Careers and Organizational Labor Markets: Demographic Models of Organizational Behavior. *American Journal of Sociology*. 88: 637–685.
- Taira K. 1970. *Economic Development and the Labor Market in Japan*. New York: Columbia University Press.
- Taira K., Wada T. 1987. The Japanese Business — Government Relations: A Todai-Yakkai-Zaikai Complex? In: Schwartz M., Mizruchi M. (eds). *The Structural Analysis of Business*. New York: Cambridge University Press; 264–297.
- Thurow L. 1975. *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Tilly C. 1978. *From Mobilization to Revolution*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Tuma N. 1976. Rewards, Resources and the Rate of Mobility: A Non-Stationary Multivariate Stochastic Model. *American Sociological Review*. 41: 338–360.
- Weber M. 1968. *Economy and Society*. Transl. and ed. by G. Roth, C. Wittich. Totowa, NJ: Bedminster Press.
- White H. 1970. *Chains of Opportunity: System Models of Mobility in Organizations*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- White W. F. 1955. *Money and Motivation*. New York: Harper.
- Williamson O. E. 1975. *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press.
- Williamson O. E., Wächter M., Harris J. 1975. Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. *Bell Journal of Economics*. 6: 250–278.
- Willis R., Rosen S. 1979. Education and Self-Selection. *Journal of Political Economy*. 87: S7–S36.
- Yellen J. 1984. Efficiency-Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*. 74: 200–210.

## ВЗГЛЯД ИЗ РЕГИОНОВ

Л. М. Чеглакова

### Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций



**ЧЕГЛАКОВА**

**Людмила Михайловна —**

кандидат социологических наук, Центр «Социальная Механика», заведующий сектором консалтинга (Самара, Россия).

**Email:** [icheglakova@mail.ru](mailto:icheglakova@mail.ru)

*В статье рассматриваются возможности и проблемы наставничества в крупных промышленных компаниях России. Анализируются подходы к определению наставничества, его функций в фирме и обществе. Систематизируются виды и модификации наставничества в современном кадровом менеджменте и потребности в их применении, приводятся факты и практические примеры эффективности систем наставничества в бизнес-организациях. На опыте консалтинговых проектов разбираются особенности внедрения программ наставничества на современных российских предприятиях.*

**Ключевые слова:** наставничество; человеческие ресурсы; обучение и развитие персонала.

#### Наставничество: новый — старый подход

Наставничество относится к традиционным методам обучения и является одной из старейших в истории человечества моделей передачи знания. Значение термина «наставничество» связано с греческими словами «педагог» и «ментор». В англоязычной литературе по менеджменту нечасто упоминается о том, что слово «педагог» (англ. *pedagogue*) произошло от греческого *paidagōgos* [Pedagogue 2009]: так называли раба, присматривающего за сыном господина, чья задача была дать последнему целостное (холистическое) образование. Слово «ментор» также греческого происхождения: *men* — тот, кто думает, *tor* — суффикс, обозначающий принадлежность к мужскому полу. Для нас важно следующее: значения английского слова «mentor» и русского «наставник» схожи (руководитель, учитель, воспитатель, куратор).

Наставничество существовало с древних времён. Всегда и везде, у всех народов, ремесленники передавали свои знания подмастерьям; наставники всегда были и у королей. Нельзя забывать, что служители церкви так же выступали в роли наставников — духовников, которые помогали, поддерживали, наставляли на путь истинный. Наставников, мудрецов всегда почитали и наделяли особым социальным статусом.

Несмотря на глубокие корни традиции наставничества, единого устоявшегося термина для обозначения этого феномена не прижилось, и в настоящее время в менеджериальных науках зачастую на равных используются слова «супервизия» (*supervision*), «менторинг» (*mentoring*), «консультирование»



(*consulting*) и «коучинг» (*coaching*). Язык объективно отражает процессы дифференциации в моделях наставничества. С развитием психологии и менеджериальных наук, появлением дифференцированных инструментов в регулировании занятости, в обучении и развитии персонала, вошли в обиход новые модификации наставничества: *buddying*, *shadowing*<sup>1</sup>. Но все эти процессы объединяет, как правило, наличие общего ядра: в их основе лежит парное взаимодействие двух сотрудников в рамках одной (реже разных) организации в целях управления знаниями (передачи знаний, профессиональных навыков, культуры). В данной статье затрагиваются вопросы о сути наставничества, его функций в организации и в обществе, его модификаций и особенностях внедрения программ наставничества на современных российских предприятиях.

### Эмпирическая база исследования

Предметом нашего анализа являются практики наставничества на современных российских предприятиях. В качестве эмпирической базы использованы результаты диагностических исследований по созданию систем наставничества и обучения наставников, проведённые в 2007–2010 годах в рамках консалтинговых проектов компании «Тренинг-Бутик»<sup>2</sup> на крупных российских предприятиях с иностранным собственником нефтегазового комплекса, цветной металлургии и химической отрасли (см. табл. 1).

Таблица 1

#### Характеристики проектов по внедрению наставничества

	Компания 1	Компания 2	Компания 3	Компания 4
<b>Отрасль</b>	Газонефтехимическая	Химическая	Газонефтехимическая	Цветная металлургия
<b>Количество бизнес-единиц в проекте</b>	20	5	6	8
<b>Регионы</b>	Сибирь, Урал, Поволжье, Центральная Россия, Украина	Сибирь, Поволжье	Сибирь, Урал, Поволжье, Центральная Россия	Сибирь
<b>Категория наставников</b>	Рабочие высокой квалификации	Специалисты, ИТР	Менеджеры высшего звена	Рабочие высокой квалификации
<b>Категории наставляемых</b>	Молодые рабочие, вновь принятые работники, переведённые с других предприятий, молодые специалисты	Студенты на практике	Менеджеры в кадровый резерв	Молодые рабочие, вновь принятые работники, переведённые с других предприятий

<sup>1</sup> Buddying (*англ.*) буквально переводится как. «быть товарищем, другом»; shadowing (*англ.*) — «быть тенью». Какого-то устоявшегося значения на русском языке эти термины ещё не получили, хотя уже применяются в некоторых компаниях. — *Здесь и далее примеч. автора.*

<sup>2</sup> Руководитель проектов по обучению наставников и проектированию программ наставничества — А. Г. Сташенко, тренер-консультант компании «Тренинг-Бутик», коуч.

Таблица 1. Продолжение

	Компания 1	Компания 2	Компания 3	Компания 4
<b>Объект исследования и количество опрошенных (чел.)</b>	Наставники (300) Молодые рабочие (27) Молодые специалисты (10) Менеджеры по управлению персоналом (10)	Менеджеры по управлению персоналом (10)	Менеджеры высшего звена (100) Менеджеры в кадровый резерв (22) Менеджеры по управлению персоналом (12)	Наставники (57) Молодые рабочие (20) Мастера (5) Менеджеры по управлению персоналом (8)
<b>Количество наставников в компании*</b>	Около 2000	Около 200	Более 300	Около 1200
<b>Количество наставляемых в компании*</b>	Около 3000	Около 500	Более 500	Около 2000

Источник: статистика проектов.

\*Приводятся оценочные данные; численность этих групп уточняется для каждой бизнес-единицы во время подготовительного этапа внедрения программ наставничества.

Предприятия, ставшие объектами анализа, имеют разветвлённую географическую структуру, их подразделения расположены в разных городах России. По факту все исследованные предприятия являются успешными с точки зрения экономической стабильности, а также по социальным показателям, в частности, по динамике численности персонала, по уровню заработной платы и размеру социального пакета. Для понимания тенденций развития наставничества важно, что все предприятия действуют в конкурентных отраслях и имеют технологически сложное производство, которое предъявляет высокие требования к безопасности труда и квалификации персонала. В целях обеспечения конкурентоспособности и для закрепления квалифицированных кадров, а также в силу существующей корпоративной культуры и для поддержания имиджа привлекательного работодателя компании вкладывают средства в обучение персонала. Источниками информации выступили фокусированные интервью (групповые и индивидуальные) с наставниками и молодыми рабочими, менеджерами по управлению персоналом, мастерами и также с менеджерами высшего звена и кадровыми резервистами (см. табл. 2). В качестве методов сбора информации дополнительно использовались наблюдение, анализ документов и анкетный опрос. Мы посещали предприятия и отдельные цеха, наблюдали, как организована работа и каковы условия труда, отношения между людьми и профессиональная и личностная культура персонала в целом. Изучались корпоративные документы: регламенты, должностные инструкции, программы обучения разных целевых групп, способы оценки и аттестации сотрудников, и также этические кодексы, документы об истории предприятий. В итоге были описаны специфика наставляемых, требования к наставникам, их отбору и обучению, последовательность действий в обучающем цикле «наставник — ученик» и особенности сложившихся корпоративных традиций наставничества в компаниях.

Таблица 2

**Распределение опрошенных по компаниям и проектам  
по внедрению наставничества (чел.)\***

<b>Категории опрошенных</b>	<b>Компания 1</b>	<b>Компания 2</b>	<b>Компания 3</b>	<b>Компания 4</b>
Наставники	300	—	100	57
Молодые рабочие	27	—	—	20
Молодые специалисты	10	—	—	—
Кадровый резерв	—	—	22	—
Менеджеры по управлению персоналом	10	10	12	8
Линейные руководители	10	—	—	8
Менеджеры высшего звена	—	5	100	5
<b>Всего</b>	<b>357</b>	<b>15</b>	<b>234</b>	<b>98</b>

*Источник:* статистика проектов.

\* За три года по одной методике были собраны 210 анкет; проведены 120 фокусированных интервью с наставниками, чей опыт рассматривался в качестве лучшей практики, и 47 интервью с молодыми рабочими, 42 интервью с менеджерами высшего звена (в том числе 22 — с менеджерами кадрового резерва), 40 интервью с менеджерами по управлению персоналом.

На первом этапе необходимо было определиться с существенными чертами наставничества, сформировать базовую модель компетенции наставника, выяснить круг возможных моделей и форм наставничества и лишь затем переходить к разработке программ наставничества. Остановимся последовательно на наиболее важных результатах исследования.

## **Подходы к наставничеству в социальных науках**

Вопрос о различии требований к наставнику и контекстам наставничества обсуждался в социальных науках. Осмысление и изучение оснований, закономерностей наставничества активно происходило в Великобритании (Дж. Хаскин, Л. Крадас). В разных работах наставник представал то как работающий с неблагополучными учениками [Huskin 2001], то как гид по дискурсу (*learning discourse guide*), то как человек, поддерживающий доминирующую в организации политику [Cruddas 2005]. Дж. Хаскин назвал наставником «любого профессионала, чья роль заключалась в развитии включённости у его подопечного за пределами классной комнаты» [Huskin 2001: 86]. Особое значение уделялось роли наставника в передаче ролевого поведения, формировании адекватной самооценки наставляемого, его жизненной и профессиональной мотивации. Подчёркивая партнёрский характер отношений наставника и наставляемого, присущие им доверие, безоценочность, поддержку в принятии решений и разрешении конфликтных ситуаций, Хаскин также обращал внимание на возможность замещения наставником фигуры родителя в социализации молодого человека. Л. Крадас расширила подход Хаскина и обратила внимание на роль наставничества в поддержании доминирующей в группе (организации, обществе) политики [Cruddas 2005]. В её работах наставничество рассматривалось как диалектическое единство: технология власти (и в этом случае наставник как проводник определённой властной политики вносит вклад в развитие функциональности, структурности системы, противостоящей персональности) и технология для развития общих взглядов, разнообразия человеческих возможностей и более равноправных форм обучения. Психологи, в свою очередь, обогатили понимание системы наставничества, доказав, что социальное взаимодействие играет решающую роль в развитии познания субъекта [Rogers 1967; Выготский 1996] и связав значение консультационного подхода с эффективностью обучения [Egan 2004].

В социологических науках наставничество рассматривалось в рамках теорий социального обмена, структурного функционализма. Основанием модели наставничества в интерпретации сторонников теории обмена выступили труды А. Гоффмана, где обмен эмоциями полагался как часть более широкого социального обмена. Дж. Аллан рассматривал дружбу в отношениях наставничества как отношения равенства, дающие эмоциональную и практическую поддержку, а также подтверждение идентичности [Allan 1996: 106]. Позднее Э. Гардинер продолжила развитие идеи эффективности наставничества при условии дружбы между наставником и наставляемым (*professional friendship relations*) [Gardiner 1998: 77]. При этом отмечалась связь дружбы с широким рядом социальных и экономических факторов, что обеспечивает интеграцию человека в сферу социального действия. То есть дружба выступает как ресурс для поддержки и более успешного управления событиями жизни. Э. Гардинер прямо указала на то, что менторство и коучинг как формы наставничества через инструменты работы с эмоциональным интеллектом наставляемых представляют последним возможность социального лифта в более высокие социальные группы. Тем самым акцентировалась роль наставничества в формировании социальной структуры предприятия за счёт влияния на образовательно-квалификационные факторы и статус человека в организации.

Практика управления в настоящее время опирается на открытые в русле социальных наук закономерности наставничества, о чём свидетельствуют современные работы консультантов по управлению [Clutterbuck 2004]. При этом вопрос соотношения целей профессионального развития (передачи опыта и навыков) и социокультурного развития наставляемого через институт наставничества остаётся дискуссионным. Крам выделяет две функции внутри наставничества: развитие карьеры и психосоциальную функцию (см. [Своп, Леонард, Шилдз, Абрамс 2006]). Бенабу и Бенабу приписывают наставничеству три функции: профессиональную, психосоциальную и политическую [Benabou, Venabou 1999]. С помощью консультирования, кураторства, выполнения сложных рабочих заданий молодому человеку помогают понять, как работает организация, и подготовиться к возможному росту. Знания о неформальных системах управления передаются с помощью так называемой политической функции наставника, или точки зрения власти. Эти термины используются для обозначения того, кто, что и как делает в данной организации. Бенабу и Бенабу пишут, что наставники предоставляют доступ к скрытой информации и знакомят ученика с неформальными сторонами жизни организации [Benabou, Venabou 1999: 7–14]. Уилсон и Элман добавляют, что наставники учат своих учеников «пробираться через тернии политической системы организации, знакомят с влиятельными сетями принятия решений» [Wilson, Elman 1990: 88–94]. Ковалекси сообщает: «Наставник должен представить себя ученику в качестве воплощённого символа. Как говорит один наставник, “быть хорошим наставником означает предстать перед своим учеником так, чтобы он смог понять, как следует себя вести, выглядеть должным образом и быть партнёром”» [Covaleksi, Dirsmith, Heian, Samuel 1998: 293–328]. Опыт наших проектов по внедрению наставничества показывает, что самоидентификация наставника и его образ в значительной степени оказались размытыми как для самих наставников, так и для наставляемых, что на индивидуальном и групповом уровнях создаёт препятствия для привития каких-либо организационных стандартов наставничества.

В последнее десятилетие в западных исследованиях переместился акцент с рассмотрения наставничества как полюса власти и структуры на его роль в формировании корпоративной культуры. Наставники обучают своих учеников нормам поведения и передают знания о ценностях организации. Моррисон назвал это нормативной информацией: «Наставнику удаётся эффективно передать культуру организации, что можно оценить по усвоению языка (неформального и технического), свойственного организации, и восприятию ценностей и традиций компании. Официальные каналы коммуникаций действуют слишком медленно и неуклюже, но наставники высокого уровня, близкие к процессу принятия стратегических решений, могут быстро передать своим ученикам суть этих решений, способствуя принятию ценностей компании» [Morrison 1993: 557–589.]. В таком аспекте вопрос о роли

наставничества в формировании корпоративной культуры для крупных российских промышленных организаций оказывается связанным не только с проблемой лояльности персонала, но и с отношением к трудовой культуре советского прошлого, с возможностями наставников транслировать ценности рыночной культуры.

Другой распространённый тренд в исследованиях наставничества — его рассмотрение в качестве модели управления знаниями и ключевыми способностями сотрудников, которые обеспечивают конкурентные преимущества организациям на рынке [Своп, Леонард, Шилдз, Абрамс 2006]. Бóльшая и, вероятно, самая важная доля таких способностей представляет собой нематериальные интеллектуальные активы, которые существуют в виде неявных знаний, в том числе и сложившихся в ходе развития взаимоотношений между людьми в процессе труда. Неявность этих знаний служит причиной того, что попытки передачи интеллектуальных активов внутри организаций и между ними (например, в качестве передового опыта) не всегда успешны [Нонака, Такеучи 2003].

Очевидно, что ресурсы развития системы наставничества требуют более глубокого изучения причин выбора менеджментом системы наставничества как определённого порядка обучения персонала, рассмотрения функций на предприятии и типичных характеристик наставничества.

## **Возможности и модификации наставничества в промышленных организациях: международный опыт**

Наставничество стало мощным инструментом удержания и развития персонала, и увеличения продуктивности бизнеса. С середины 1970-х годов наставничеству придаётся большое значение в США, и одновременно начинается его активное изучение как менеджерской стратегии в школах бизнеса и университетах. В 1985 г. Дж. Одорнэ представил менторинг как инновационную стратегию американского менеджмента, обеспечивающую механизм обновления организации в её же собственных рамках [Odoirne 1985]. Важным фактором для выбора технологии наставничества и его распространения становятся довольно низкие затраты на воспроизводство и развитие высококвалифицированной рабочей силы. Менеджеры осознали, что наставничество является одним из лучших путей в короткие сроки сформировать навыки и мотивацию работников [Murrey, Owen 1991]. Е. Гелвин приводит данные о том, что уже к 2002 г. 77% лучших компаний, включённых в рейтинг «Тор 100», реализовывали программы наставничества на рабочем месте [Galwin 2002: 22–23]. По данным 2009 г. почти 70% компаний из списка «Fortune 500» предлагают программы по наставничеству. После кризиса 2008–2010 годов менеджмент рассматривает систему наставничества как возможность для удержания перспективной молодёжи. «Поскольку возможностей сейчас уже не так много, наставничество может стать стратегической дорогой для развития собственной карьеры», — считает Бет Карвин, CEO и президент консалтинговой компании Nobscot Corp [Как удержаться на плаву... 2009]. С учётом сложившегося рынка труда молодым работникам, которые осознали, что найти новую работу стало труднее, программы наставничества предлагают возможности закрепления на рабочих местах.

Другие цели, решаемые менеджментом при помощи наставничества, — снижение текучести, укрепление горизонтальных связей между работниками и, следовательно, приращение социального капитала организации. В США и Великобритании менторство в настоящее время рассматривается как сущностная характеристика отношений между работниками и одновременно как технология выращивания талантов [Clutterbuck 2006]. Д. Клаттербак приводит пример компании, в которой численность персонала, настроенного на уход, при внедрении программ наставничества за год снизилась с 30 до 16%. При этом в течение года за счёт роста горизонтальных связей и укрепления межличностных отношений улучшилось качество внутриорганизационных коммуникаций. Другой пример: Объединённый ирландский банк ежегодно терял до 25% пришедших на работу молодых специалистов. Внедрение

программ наставничества помогло снизить этот порог на две трети. Лучшие практики наставничества демонстрирует компания Procter & Gamble. Проблемной группой, настроенной на увольнение, для этой компании стали молодые женщины с лидерским потенциалом, которые уходили с позиций низового и среднего менеджмента. Для компании, среди потребителей которой преобладают женщины, было важно обеспечить их присутствие в руководстве. Созданная программа наставничества была рассчитана на молодых перспективных работниц и ставила своей целью их обучение успешным моделям принятия решения и лидерства в компании. Результатом стали изменения в корпоративной культуре и иерархической структуре компании.

Известно, что система наставничества сравнительно развита в крупных западных компаниях, где формализованы корпоративные регламенты компенсации наставников, оценки эффективности работы. В этих условиях наставничество всё более дифференцируется, возникают новые сетевые и информационные возможности его использования. Так, Ассоциация женщин-работников (The Women's Alliance) в компании Хегох использует автоматизированную сетевую программу по подбору наставников, позволяющую наставляемому самостоятельно выбрать одну из предложенных кандидатур [Как удержаться на плаву... 2009].

По данным специалистов из Великобритании, из Дипломированного института развития персонала (The Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD), наставничество и его модификации (обучение на рабочем месте, коучинг и *buddying*) вошли в число наиболее популярных способов развития сотрудников (см. табл. 3). По мнению специалистов CIPD, самые популярные способы развития сотрудников в 2005 г. — это обучение на рабочем месте, внешние конференции, мастерские и курсы. Они используются так часто, поскольку в компаниях есть опыт их применения. Остальные методы считаются в Англии более новыми. Иначе выглядит тройка лидеров по прогнозам роста их применения — это коучинг линейными менеджерами, наставничество (*buddying*) и интернет-курсы (*e-learning*). Эти новые методы сейчас активно обсуждаются специалистами по управлению персоналом Великобритании, причём не с точки зрения того, стоит ли их использовать, эффективны ли они, а в контексте обмена опытом их применения на практике [Ужакина 2009].

Таблица 3

**Обзор рынка услуг по обучению и развитию персонала в Великобритании (2005 г.)**

Вид обучения и (или) развития персонала	Доля компаний, использующих данный вид обучения (%)	Доля респондентов, прогнозирующих рост популярности данного вида обучения (%)
Обучение на рабочем месте ( <i>On-the-job-training</i> )	99	52
Внешние конференции и мастерские ( <i>External conferences and Workshops</i> )	95	22
Курсы ( <i>Formal education courses</i> )	93	21
Внешние тренинги ( <i>Training delivered off the job</i> )	90	26
Коучинг линейными менеджерами	88	44
Аудио- и видеокурсы	81	35
Наставничество ( <i>Budding</i> )	72	63
Ротация ( <i>Secondment and Shadowing</i> )	71	48
Коучинг внешними специалистами	64	36
Интернет курсы ( <i>E-learning</i> )	54	71
Внутренние мероприятия по обмену знаниями	52	50

Источник: [Ужакина 2009].

На рынке услуг по обучению и развитию персонала в последние годы появились новые технологии, которые по существу представляют собой модификации наставничества. Речь идёт о менторстве, супервизии, *buddying* и *shadowing*. Они интересны для понимания общей картины наставничества, а также возможностей их применения (см.табл. 4).

Таблица 4

**Сравнение разных модификаций наставничества**

Метод	Описание	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
<b>Классическое наставничество, менторинг</b>	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание	Все категории сотрудников Вновь принятые или переведённые на должность работники	Обучение Адаптация Контроль текущего результата работы Улучшение коммуникаций Сохранение, передача знаний в компании
<b>Супервизия</b>	Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы	Менеджеры среднего звена Вновь принятые работники	Отслеживание работы Отслеживание прогресса работника Определение потребностей в обучении и развитии Решение актуальных вопросов
<b><i>Buddying</i></b>	Поддержка коллегой и (или) руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение Адаптация Оценка эффективности изменений Передача информации между подразделениями Командообразование
<b><i>Shadowing</i></b>	Временное прикрепление к руководителю для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы	Студенты Молодые специалисты Кандидаты, заинтересованные в переводе	Обучение сотрудника Адаптация Переквалификация Согласованность действий разных отделов Профессиональная мотивация Обогащение труда

На наш взгляд, модификации наставничества было бы неправильно не замечать. Их принципиальное различие лежит в координатах организационной культуры, которую они поддерживают, и связано также с горизонтом решаемых задач, с категориями работников, для которых они традиционно применялись, с уровнем системности процессов и объектами управления. Например, менторство — более масштабный процесс, чем коучинг, и представляет собой передачу опыта, информации. Существует и такой метод, как наставничество организаций, то есть двусторонний процесс обмена экспертизой, примерами удачного и неудачного опыта. Компании определяют сильные и слабые стороны друг друга, взаимно развивается менеджмент. К новым модификациям наставничества относятся *buddying* и *shadowing*. От традиционного наставничества и коучинга *buddying* отличает то, что в нём участники абсолютно равноправны и любая информация даётся в двустороннем порядке. В этой системе отношений нет старшего и младшего, наставника и подопечного, обучающегося и обучаемого. Основной акцент в этой разновидности наставничества делается на поддержке и помощи; в какой-то мере это защи-

та одного человека другим для достижения результатов и целей в освоении новых навыков. *Buddying* используется чаще в высокотехнологичных компаниях, либо в компаниях, занятых в секторе активных продаж, в торговых сетях (например, в компаниях SAP, Philip Morris [Зиненко 2009]). *Shadowing* активно реализуется компаниями, ориентированными на западный менеджмент или работающими с западным партнёром. Необходимо сказать несколько слов об этой системе, поскольку она позволяет снизить негативные проявления жёсткости наставничества, стихийно проявляющиеся на российских промышленных предприятиях («выбор без выбора» — назначение наставника вместо отбора; закрепление ученика за наставником без возможности выбора). Схема метода *shadowing* проста. Например, молодого сотрудника решили повысить в должности до уровня линейного руководителя. Компания предоставляет ему возможность около двух дней быть «тенью» действующего руководителя. В роли тени в течение всего времени работы такой сотрудник наблюдает и фиксирует все элементы работы менеджера. Таким образом, ученик становится свидетелем «одного дня из жизни начальника», получая полное представление о выбранной профессии и о том, каких знаний и навыков ему пока не хватает. Вследствие такого опыта мотивация к овладению знаниями возрастает.

Оценивая приведённые методы, можно констатировать развитие системы наставничества и переход от единичной классической формы (от старшего — к младшему, от опытного — к новичку) к более дифференцированным формам (при сохранении традиционных практик). В целом такое направление соответствует глобальному прогрессу приёмов и технологий управления, а также развитию организационной культуры кадрового менеджмента. Можно предположить, хотя приведённого материала для глубокого анализа недостаточно, что новые формы используются прежде всего в динамичном секторе услуг (торговля, ритейл-аудит, фармацевтика), в технологически развитых отраслях (IT, инжиниринг). Что касается применимости этих методов для крупных промышленных предприятий в России, то линия демаркации в выборе методов и способов наставничества проходит по категориям и слоям персонала (рабочие, специалисты, менеджеры) и зависит от ситуации.

## **Опыт проектов по внедрению наставничества на российских промышленных предприятиях**

Наставничество в своём классическом виде существовало в советские времена на любом предприятии. На какой-то период оно было вытеснено в зону неформального обучения и стало негласным. Причин этого несколько, хотя основные из них заключаются в общем состоянии системы управления и экономическом положении предприятий на постсоветском пространстве.

Программы обучения рабочих стали востребованы в 2009–2010 годах. Несмотря на то что наставничество активно используется при работе с кадровым резервом, со студентами, наиболее крупные проекты по наставничеству были нами реализованы именно для управления квалификацией массовых рабочих профессий. Отметим, что во всех компаниях, с которыми мы сотрудничали, система наставничества существовала с советских времён и формальное и неформальное обучение в тех или иных вариантах продолжало осуществляться. В данном случае важно то, что процессы интернализации и социализации поддержаны экспертами и менеджментом организаций.

В контексте управления человеческими ресурсами для современных промышленных предприятий специфика выбора тех или иных особенностей системы наставничества связана со способами управления социальной структурой предприятия и с выбором менеджментом допустимого для работника уровня контроля над производственным процессом. Можно ли доверить наставникам обучение новичков в ситуации внутренних противоречий в системе корпоративных ценностей? Как заинтересовать квалифицированных сотрудников в передаче собственных знания и опыта, которые являются их кон-



курентным преимуществом и гарантируют ценность этих работников для работодателя? Будет ли опыт наставника ценным для молодого, амбициозного работника? Ответы на эти вопросы связаны с теми задачами, которые надеется решить менеджмент предприятия при помощи наставничества, и обстоятельствами, с которыми сталкиваются менеджеры на этапе внедрения программы.

В нашем случае причины, по которым менеджеры предприятий решили обратиться к системе наставничества, были разными. Однако общим стало желание закрепить квалифицированные кадры на рабочих местах, сохранить знания в компании и повысить конкурентоспособность предприятий. Поскольку все компании успешные и являются привлекательными для трудоустройства в своих регионах, каких-либо серьезных трудностей с наймом рабочих они не испытывали. При том условии, что «входной фильтр» в виде конкурса для отбора квалифицированных и мотивированных работников всегда существовал. При поступлении кандидаты сразу проходят отборочное тестирование, определяется «входной» уровень их квалификации. В обязательном порядке все вновь принятые (или переведённые) работники проходят краткосрочное обучение для ознакомления с оборудованием и технологическим процессом. Работа с приходящей молодёжью различается по продолжительности: от двух недель до одного года в зависимости от специальности и подразделения. Для менеджмента было также важно, что наставничество предполагает работу с молодёжью, что безусловно актуально для управления внутренним рынком труда. Ещё раньше были созданы специализированные программы обучения для молодых специалистов. При разработке систем наставничества учитывались и следующие причины, влиявшие на содержание, объемы и формы обучения:

- приоритеты экономической, маркетинговой и кадровой политики компании;
- специфика корпоративной культуры;
- содержание работы наставников на рабочем месте;
- категории персонала, к которым принадлежат наставник и ученик;
- численность наставников на предприятиях.

В рамках консалтинговых проектов наставничество определялась форма как индивидуальной работы с вновь принятыми или переведёнными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, так и социокультурной адаптации в коллективе. Соответственно наставник понимался как опытный работник-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передаёт другому сотруднику свои знания и опыт, знакомит его с производством, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе [Сташенко, Чеглакова 2008].

На диагностической фазе исследования в опрос для наставников, рабочих и администрации были включены следующие блоки: портрет наставника в организации (идеальный и успешный); основания для деятельности наставников в компании (миссия наставников, цели и задачи, традиции наставников, отношение к наставникам); технологии наставничества (закрепление ученика, формирование плана обучения, способы проверки знаний по технике безопасности, способы и приемы формирования навыков и передачи теоретических знаний и т. д.); потребности наставников в обучении.

Во время проведения исследования стало понятно, что образ наставника не сформирован: он оказался размытым как для самих наставников (см. табл. 5), так и для наставляемых. Большинство наставников не рассматривали свою деятельность как отдельную компетенцию, хотя были единодушны в том, что считали себя наиболее квалифицированными, авторитетными и опытными работниками предприятия.

Представления молодых рабочих о том, каким должен быть наставник, в чём заключается его роль, также были неопределёнными. Более определённые представления касались уровня профессионализма наставников, их опыта, коммуникативной компетентности (хорошо объясняет и слушает) и также лидерства (авторитетность в коллективе). Человеческие качества наставника оказались малодифференцированными, что очевидно расходится с научным дискурсом и — тем более — с реалиями жизни, где человеческие качества наставника играют первостепенную роль в установлении контакта, формировании доверия и последующей поддержке молодого человека. Среди ожиданий от наставничества наиболее востребованными для молодых рабочих оказались внимание наставника и время, уделяемое ученику.

Таблица 5

**Распределение ответов наставников на вопросы о важных качествах и ключевых компетенциях наставника (в %, на примере одной из компаний; N = 57)**

<b>Какими самыми важными качествами обладал наставник, который обучал вас основам профессии?</b>		<b>Что бы вы посоветовали коллеге-наставнику, который впервые начинает обучать молодого рабочего?</b>		<b>Чему самому главному вы хотели бы научиться, чтобы быть более эффективным наставником?</b>	
Терпение	18	Вспомнить себя в начале трудовой деятельности	5,4	Терпение	3,6
Огромный опыт	3,6	Терпение	36	Понимание	3,6
Знание своего дела	7,2	Индивидуальный подход	1,8	Максимальная компетентность в своей работе	7,2
Тактичность	3,6	Профессионализм	3,6	Взаимопонимание	3,6
Доброта	3,6	Любовь к своей профессии	1,8	Психологическая настройка ученика	1,8
Взаимопонимание	7,2	Желание делиться своими знаниями	3,6	Познание человеческой души	1,8
Трудолюбие	14,4	Выдержка	5,4	Профессионализм	18
Профессионализм, опыт работы, высокая квалификация	50,4	Доброжелательность	5,4	Повысить свой профессиональный уровень	7,2
Возможность обратиться за помощью по любому вопросу	3,6	Прислушиваться к вопросам, задаваемым учеником, и (или) уметь выслушать	5,4	Лидерские качества	1,8
Умение понятно объяснять	18	Развивать у ученика желание дальнейшего самосовершенствования	1,8	Не ошибаться в людях	1,8
Умение правильно оценивать возможности ученика	1,8	Разъяснять все нюансы профессии	5,4	Уважение	1,8
Умение четко формулировать задание	7,2	Отзывчивость	3,6	Планировать свой рабочий день	1,8
Порядочность	5,4	Внимательно относиться к обучению молодого поколения	18	Умение определять способы конструктивного воздействия на людей	1,8

Таблица 5. Продолжение

Какими самыми важными качествами обладал наставник, который обучал вас основам профессии?		Что бы вы посоветовали коллеге-наставнику, который впервые начинает обучать молодого рабочего?		Чему самому главному вы хотели бы научиться, чтобы быть более эффективным наставником?	
Общительность	5,4	Подробнее узнать о самом рабочем (семья, чем занимается в свободное время)	1,8	Чаще общаться с учеником	1,8
Стремление поделиться своим опытом	1,8	Не закрывать глаза на огрехи, а вовремя подсказывать	3,6	Установка приоритетов в обучении	1,8
Умение передать знания	1,8	Повышать свой профессиональный уровень	5,4	Выход из критической ситуации	1,8
Честность	1,8	Честность	1,8	Принимать учеников такими, как они есть	1,8
Уважение к ученику	1,8	Трудолюбие	1,8	Логическое мышление	1,8
Уважение в коллективе	1,8	Уважение к ученику	9	Индивидуальный подход	1,8
Сдержанность	1,8	Провести самооценку своих знаний	1,8	Быстро принимать решения, связанные с результатом	1,8
Уравновешенность	3,6	Разработать для себя план обучения	1,8	Смежные профессии	5,4
Терпеливость	1,8	Постоянно поддерживать близкие отношения с учеником	1,8	Навыки обучения	1,8
Лидерские качества	1,8	Найти общий язык с учеником	1,8	Планировать обучения	1,8
Целеустремлённость	3,6	Заинтересовать ученика	1,8	Ясно излагать мысль	1,8
Требовательность	3,6	Добропорядочность	1,8	Уметь в полном объеме донести знания	1,8
Обширные знания и навыки	1,8	Терпимость	1,8	Самооценка	1,8
Умение показать все стороны профессии	1,8	Искать подход к разным психологическим типам учеников	1,8		
Ответственность	3,6	Упорство	1,8		
Мужество, воля	3,6	Спокойствие	3,6		
Опрятность	1,8	Уметь сформировать общее представление о профессии	1,8		
Желание работать	1,8	Уметь в доступной форме передавать опыт	3,6		
Надёжность	1,8	Обращать внимание на мелочи	3,6		
Справедливость	1,8	Формирование ученика как личности и специалиста	3,6		

Таблица 5. Окончание

Какими самыми важными качествами обладал наставник, который обучал вас основам профессии?		Что бы вы посоветовали коллеге-наставнику, который впервые начинает обучать молодого рабочего?		Чему самому главному вы хотели бы научиться, чтобы быть более эффективным наставником?
Нравственность	1,8	Задавать тон в отношениях с обучаемым	1,8	
Коллективизм	1,8	Предельная строгость в отношении качества работ	1,8	
Авторитет	1,8	Инициативность	1,8	
Добросовестность	1,8	Готовность выполнять дополнительную работу	1,8	
Внимательность	1,8	Закрепление пройденного материала	1,8	
Бережливость	1,8	Умение установить контакт с учеником	1,8	
Исполнительность	1,8	Понимание	1,8	
Инициативность	1,8			
Аккуратность	1,8			
Сообразительность	1,8			
Доброжелательность	1,8			

Источник: анкетный опрос наставников.

Признание наставничества как естественной стадии в развитии профессиональной карьеры рабочего на предприятии сталкивается с внутрифирменными особенностями, а также с более широкими экономическими и социальными факторами российского рынка труда. Внутри компаний назначение наставников чаще всего происходит стихийно, в «добровольно-принудительном» порядке. Решения о выдвижении квалифицированного и опытного рабочего в наставники часто принимает мастер, назначенный ответственным за организацию этого процесса. Выбираются те работники, у которых есть природный дар общения с людьми и интерес к молодёжи. После назначения наставника встречаются ситуации, когда мастер переводит новичка на другой участок работы или назначает его на исполнение неквалифицированных работ («Косить траву на участке»; «Забор покрасить» (групповое интервью, компания 1)). Естественно, менеджер по персоналу не всегда в курсе подробностей происходящего. Наставника «могут попросить» расписаться в документах о назначении, а потом, во второй раз, он увидит ученика уже по окончании срока наставничества. Такое встречается не везде, но на отдельных участках широко практикуется. Подобные случаи нередки в Центральной России, и их почти нет на Севере. Похоже складываются обстоятельства, если ученик — сын какого-то важного руководителя. Тогда наставник вынужден принять ответственность без возможности контролировать ситуацию. Назначению уступают в силу административного давления («Мастер сказал...»; «Куда деваться...» (из интервью с наставниками, компания 1)). Только часть наставников воспринимают свою новую функцию как естественную, производственно и социально значимую: «Надо, чтобы после нас на заводе работали нормальные ребята, чтобы мы могли спокойно уйти, когда отработаем своё», «Конечно интересно молодых научить, чтобы дело знали и правильно работали!» (из интервью с наставниками, компания 4). Большинство наставников воспринимают свою новую роль как традиционную («Как мне в своё время специальность передавали, так и я сейчас...»; «А как иначе?»; «Так было всегда» (из интервью с наставниками, компания 4)), и лишь немногим из них интересно работать с молодыми,

заботиться о них и передавать свои знания. С выделением наставничества в отдельную функцию у работника появляется возможность поторгаться с работодателем о вознаграждении за свои усилия. Эта тема в разговоре с исследователем редко обнаруживается сразу, но она проявлялась при доверительной беседе. Во время тренинговых сессий иногда приходилось слышать опасения, что когда наставник передаст знания, он быстро станет ненужным: известна политика работодателя сокращать людей предпенсионного возраста. Однако такие настроения чаще встречались на старых предприятиях, в центре и на юге России, где средний возраст персонала старше, чем, например, на новых предприятиях или на северных территориях. Ещё одна причина не стать наставником — желание сохранить за собой исключительный статус и не растить конкурентов себе.

Базовое положение теоретиков менеджмента о сильной самоидентификации как наставника и носителя корпоративных ценностей оказалось также проблематизировано. В целом, ту часть рабочих, кто вынужденно принимает эту роль, отличала неудовлетворённость своим положением, прежде всего финансовым, и пессимистичное отношение к жизни в целом. Каким образом такие наставники смогут привить своим ученикам ценности компании? Какие традиции компании будут транслироваться? Эти вопросы потребовали серьёзного обсуждения как с топ-менеджерами компаний, так и с наставниками во время тренингов. Решение вопроса лежит в зоне отбора лояльных, мотивированных наставников, готовых принять на себя ответственность. И трудно переоценить роль мастера в системе наставничества: она может стать либо сдерживающим фактором для развития наставничества, либо базовым элементом её институционального развития.

Ещё один вопрос: насколько квалифицированные рабочие, отобранные в качестве наставников, готовы к обучению других? Насколько они способны оказывать поддержку наставляемым в социокультурной адаптации? Практически никто из наставников на момент включения в программу обучения не имел специальной педагогической подготовки и не владел приёмами психологической поддержки или специальными методами обучения. Отстроенная в советское время система обучения за последние десятилетия оказалась сильно суженной. В основном обучение в рабочих профессиях сводилось к освоению требований техники безопасности и охраны труда. *«Как обучаю? Не знаю... Да просто ходит за мной и учится...»*; *«Ну, на вопросы отвечаю...»*; *«Проверяю, конечно, чтобы технику безопасности соблюдал, а так... Инструкции обязательно читает»* (из интервью с наставниками, компания 1). Социальная адаптация молодых рабочих в коллективе, как правило, не представляет для наставников трудности, а с отдельными сложностями они справляются за счёт авторитета и жизненного опыта. *«Бывает всякое, конечно... Ну, поговоришь по душам — и всё нормально»*; *«День-другой пройдёт, и сам всё понимает...»* (из интервью с наставниками, компания 1). В основном отношения наставника и наставляемого зависят от настроения и опыта наставника, а также от мотивированности ученика. На некоторых предприятиях может вмешаться бригада и продемонстрировать правила корпоративной культуры, но эта практика не является распространённой.

С точки зрения формирования социального капитала в компании важно, чтобы наставничество развивало управленческие и организационные навыки опытных специалистов-наставников. На практике большинство опрошенных отнюдь не стремились к развитию компетенции наставника, возможно, не зная, как это делается: *«А что тут можно улучшить? Кто хочет, тот сам быстро научится»*; *«Не знаю, не думал об этом»* (анкетный опрос, компания 4). Хотя все наставники позитивно отнеслись к перспективе обучения, большинство из них не были готовы сформулировать запрос на его содержание. *«Конечно, нужно, будем вникать»*; *«О чём? Ну, наверное, что-то из психологии...»*; *«Какие вопросы? Можно что-нибудь про историю завода...»* (из интервью с наставниками, компания 4).

В своё время Л. Крадас предложила рассмотреть наставляемого как важную часть системы наставничества. От особенностей наставляемого зависит выбор форм и методов работы наставника. Современ-

ная молодёжь, приходя на предприятие, достаточно сильно различается по уровню мотивированности к обучению и по-разному относится к профессии рабочего. Большая часть этих людей скорее мотивирована к последующей работе на предприятии, другая же, напротив, рассматривает эту позицию «как проходную» и рассчитывает в скором времени уйти, чтобы заняться чем-нибудь более подходящим и интересным. Отдельную проблему представляет обучение так называемых блатных, то есть молодых людей, которые устраиваются на предприятие по протекции. Эта часть молодёжи наиболее амбициозна, мало заинтересована в партнёрских отношениях с наставником и, кроме того, зачастую не уважает рабочие профессии. В целом, отношение к наставничеству у молодёжи дифференцировано социально-демографическими характеристиками и социальным происхождением.

Как показывают результаты групповой работы в ходе тренингов (см.табл. 6), представление наставников о себе, о своей роли, методах работы, необходимых качествах, отношению к наставляемым заметно меняется, наполняясь более тонким и дифференцированным содержанием. В ходе тренингов в рамках учебных программ происходило прояснение ценностных и организационных ориентиров системы наставничества.

Таблица 6

**SWOT-анализ наставничества (структурированные высказывания наставников по итогам работы четырёх тренинговых групп)**

<b>Сильные стороны</b>	<b>Возможности</b>
Альтернативная отцу (матери) авторитетная фигура для молодого рабочего («Как отец...»; «Как мать родная...»)	Включение в новые социальные сети на работе и вне её
Важность поддержки линейного менеджера и менеджера по управлению персоналом	Влиятельность
Влияние на молодого рабочего	Использование новых способов работы
Внимание ученика	Обмен лучшими практиками
Вовлечённость, драйв	Освоение новых стратегий
Возможность использовать разные формы обучения	Переживание и развитие позитивных взаимоотношений
Внешний вызов («Смогу ли я?»)	Поддержка другого и взаимоподдержка
Высокий уровень ответственности	Поддержка программы наставничества в компании
Доверие	Польза для компании
Доступность и простота системы обучения	Участие в позитивных изменениях
Использование большого количества подходов в работе	Предложения, новые инициативы
Использование творчества и воображения	Профессиональное развитие
Личное и профессиональное развитие	Работа с молодыми людьми и подготовка их к будущей жизни
Новое поле деятельности	Развивать себя и другого
Новые подходы к известным ситуациям	Развитие команды и партнёрства
Обмен опытом между наставниками по поводу приемов работы	Рост удовлетворённости работой
Общее профессиональное понимание	
Осознание взаимной зависимости наставника и наставляемого друг от друга	
Открытость	

Таблица 6. Продолжение

Сильные стороны	Возможности
Поддержка линейного менеджера и менеджера по управлению персоналом	
Позитивное отношение к работе	
Понимание значимости своей роли	
Понимание значимости системы «ученик —наставник —линейный менеджер»	
Приятие другого	
Радость за другого	
Передача принятых образцов поведения	
Собственное развитие ученика и наставника	
Совместно проведённое время	
Создание бóльших возможностей для обучения	
Сочетание практики и теории	
Удовлетворённость от обмена опытом и практики	
Удовлетворённость от помощи другому	
Целостный взгляд на свою работу	
Юмор	
<b>Слабые стороны</b>	<b>Угрозы</b>
Бюрократизм	Внешние факторы («Собственник передумает...»)
«Двойной стандарт» в технике безопасности, в культуре и отношениях	Возможность быть использованным («Грузят...»; «Решают проблемы за наш счёт...»)
Дополнительная нагрузка	Немотивированные, «блатные» ученики
Недопустимое использование наставником своей роли	Ограниченность коммуникации
Непонимание различия ролей на рабочем месте и за его пределами («Звонит среди ночи...»)	Ограниченность знаний
Может эмоционально истощить наставника	Ограниченность понимания роли наставника
Уязвимость ученика перед наставником	От других рабочих
Ответственность за двоих (за себя и за другого)	От руководства («Мастер поставит ученика на другое место, а мне отвечать...»)
Отсутствие ролевой ясности	Персональная безопасность
Отсутствие текущего контроля	Слабая поддержка в компании
	Сдержанное отношение других рабочих
	Сужение или неправильная интерпретация роли кем-то из наставников
	Увеличение нагрузки

Источник: материалы тренинга.

Система наставничества требует постоянного внимания со стороны её координаторов (мастера, менеджера по управлению персоналом). Одним из первых шагов её осуществления становится изменение регламентов в компаниях — спецификаций работы, оценочных тестов, системы компенсаций, оценки

работ. В целом поддерживающая система (регламенты, социальные стимулы, взаимодействие) реагирует несколько медленнее.

Участников наставничества нужно обязательно учить тому, как давать объективную и непредвзятую обратную связь, проводить для них специальные тренинги, консультации, обучать политике компании и способам как доносить её до наставляемых. Чаще всего работодатели склоняются к тому, чтобы обучение наставников было коротким, максимально концентрированным и быстрым. В этих условиях наиболее эффективны короткие тренинги, сочетающие мини-лекции, разбор конкретных производственных ситуаций, отработку навыков и рефлексии нового опыта в использовании психологических приёмов и технологий обучения. Среди поддерживающих мероприятий стоит направлять внимание наставников на участие в конкурсах профессионального мастерства (для перенятия новых способов работы и новых идей) и педагогического мастерства (для закрепления и оттачивания собственных подходов). В ряде компаний появляется такой общекорпоративный формат обучения, как внутренние профессиональные конференции. Стажировки, поездки, командировки обеспечивают знакомство с лучшими практиками других бизнес-единиц и к тому же дают возможность оторваться на время от своего рабочего места и предприятия.

Для интеграции обучения наставников в систему управления компанией и систему внутренних коммуникаций к этому процессу нужно привлекать руководителей подразделений и линейных менеджеров. Чтобы система работала, за ней необходимо наблюдать. Требуются совместные усилия наставника, менеджера по персоналу и мастера, чтобы сформулировать и определить параметры оценки качества работы наставников, создать для этого специальную методику. Как правило, такого рода активные действия очень способствуют повышению качества работы наставников в масштабах предприятия.

## **Заключение**

Наставничество достаточно широко используют на крупных промышленных предприятиях в России. Это самый естественный, хотя далеко не самый простой метод обучения и развития персонала. О его необходимости, к счастью, в России не ведутся дискуссии, но можно выделить несколько основных тем, совместное обсуждение которых учёными и практиками кадрового менеджмента могло бы прояснить диалектические характеристики наставничества как технологии, находящейся на службе у определённой политики, и тем самым укрепить почву для его распространения.

Во-первых, развитие наставничества в рамках конкретного предприятия может вылиться в снижение гарантий занятости для более старших категорий персонала, из числа которых в большинстве случаев отбираются наставники. Наставничество является одной из форм, используемых бизнесом для повышения гибкости внутреннего рынка труда. Это влечёт за собой серьёзные проблемы, и среди них прежде всего следует выделить снижение мотивации и лояльности наставников к реализации программы. В результате наставники работают не то чтобы с прохладцей, но выполняют свои задачи формально. При таком подходе серьёзно дискредитируются основания наставничества как взаимодействия, основанного на дружбе и поддержке. Если на каком-то предприятии проблема мотивации наставников укоренена в системном неприятии политики низового менеджмента, происходит и вовсе разрыв в трансляции корпоративной культуры сверху донизу, от вершины управления до трудового коллектива. Представляется, что во внедрении системы наставничества кроется определённое противоречие между интересами высшего руководства компании и среднего менеджмента. Топ-менеджмент заинтересован в решении экономических задач (удержание персонала, снижение издержек на рабочую силу, повышение конкурентоспособности). Однако для непосредственных руководителей и менеджеров по управлению персоналом отбор, мотивация и обучение наставников, предусмотренные программой, существенно затрудняют управление трудом. Любой менеджер стремится иметь дело с человеком, чьё поведение предсказуемо и который легко исполняет принятые решения, а не сопротивляется им.



Во-вторых, функции наставничества на современных предприятиях могут быть сознательно редуцированы менеджментом до обучения специфике работы на конкретном месте и полного отказа от социокультурной функции. Короче говоря, менеджмент заинтересован в увеличении контроля за трудовым процессом управленческими механизмами и не желает зависеть от контроля работника. Программы наставничества будут дифференцироваться с учётом этой тенденции. По сути технологически сложное и непрерывное производства потребует одной компетентностой модели от наставников, а конвейерное производство — другой.

В-третьих, критика наставничества связана с его ограничениями в сфере естественной социализации и преемственности поколений на современном этапе. Эта проблема характерна для ситуаций наставничества, в которых участвует молодёжь — рабочие, специалисты, менеджеры. Если молодой работник не воспринимает наставника (фактического учителя) как образцовую личность, это нарушает заботливо прививаемую в компании систему наставничества. В равной степени эта проблема касается и отношения наставляемого к профессии. Если рабочий в каком-то заштатном цехе не уважает профессию или не воспринимает будущую работу как свою, это разрушает мотивацию и ставит барьеры развитию.

В целом, мотивация как наставника, так и наставляемого является критическим фактором для успеха программы наставничества. Даже при условии престижности позиции наставника с точки зрения общества, если личностная мотивация работника так и не сформирована (частая проблема в регионах, где головной офис требует выполнения контрольных цифр по обучению), — даже в этом случае эффекты программы будут минимальны.

Как поощрять наставничество? Как заинтересовать в нём менеджеров по персоналу и средний менеджмент? Фактором успеха наставничества становится привлекательная и разделяемая большинством работников модель корпоративной солидарности, в рамках которой на первый план выходит общность интересов собственников, менеджеров и работников в конкурентной борьбе компании. Внедрение программы наставничества должно быть поддержано корпоративными регламентами, а передача знаний вознаграждена через систему социальных и материальных компенсаторов, дифференцированных по категориям наставников.

Выбор нюансов в системе наставничества будет по-прежнему связан с приоритетами политики конкретной компании, спецификой корпоративной культуры, содержанием наставничества, категориями персонала, из которых будут отбираться наставники и наставляемые, и численностью наставников и наставляемых.

## Литература

Выготский Л. С. 1996. *Педагогическая психология*. М.: Педагогика-Пресс.

Зиненко И. 2009. *Коучинг, менторинг... Баддинг!* URL: [www.good2work.ru/article/7949](http://www.good2work.ru/article/7949)

*Как удержаться на плаву в «рабочий шторм»*. 2009. URL: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)

Нонака И., Такеучи Х. 2003. *Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах*. М.: ЗАО «Олимп—Бизнес».

Своп У., Леонард Д., Шилдз М., Абрамс Л. 2006. *Как превратить знания в стоимость: Решения от IBM*. М.: Альпина Бизнес Букс.

- Стащенко А. Г., Чеглакова Л. М. 2008. Наставничество: мода становится трендом. *Корпоративные университеты*. 15 (Декабрь): 37–49.
- Ужакина Ю. 2009. *Buddying* — друг от семи недугов. URL: [www.trainings.ru/library/articles/?id=6311](http://www.trainings.ru/library/articles/?id=6311)
- Allan G. 1996. *Kinship and Friendship in Modern Britain*. Oxford: Oxford University Press; 80–106.
- Benabou C., Benabou R. 1999. Establishing a Formal Mentoring Program for Organization Success. *National Productivity Review*. 18 (2): 7–14.
- Covaleksi M. A., Dirsmith M. W., Heian J. B., Samuel S. 1998. The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms. *Administrative Sciences Quarterly*. 43 (2): 293–328.
- Clutterbuck D. 2004. *Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organization*. 3rd rev. ed. London: Institute of Personnel and Development.
- Clutterbuck D. 2006. Diversity and the Mentoring Connection — Part One. Coach and Mentor. *The Journal of the Oxford School of Coaching and Mentoring*. 6: 16–17.
- Cruddas L. 2005. *Learning Mentors in Schools: Policy and Practice*. London: U. K. Trentham Books.
- Egan G. 2004. *The Skilled Helper: A Problem Management Approach to Helping*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Gardiner C. E. 1998. Mentoring: Towards to Professional Friendship. *Mentoring and Tutorial Journal*. 6: 77.
- Galwin T. 2002. The 2002: Training Top 100 (Corporations and Employee Development). *Training*. 39 (3): 20–25.
- Huskin J. 2001. *Priority Steps to Inclusion: Addressing Underachievement, Truancy and Exclusion at Key Stages 3 & 4*. Bristol: John Haskin.
- Morrison E. W. 1993. Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources and outcomes. *Academy of Management Journal*. 36 (1): 557–589.
- Murrey M., Owen M. 1991. *Beyond the Myths and Magic of Mentoring*. San-Francisco: Jossey-Bass.
- Odoirne G. S. 1985. *Mentoring-An American Management Innovation*. Alexandria, VA.: American Society for Personnel Administration.
- Pedagogue. 2009. In: *Collins English Dictionary*. URL: <http://dictionary.reference.com/browse/pedagog>
- Rogers C. 1967. *On becoming a Person: A Therapist View of Psychotherapy*. London: Constable.
- Wilson J. A., Elman N. S. 1990. Organizational Benefits of Mentoring. *Academy of Management Executive*. 4 (4): 88–94.

## ДЕБЮТНЫЕ РАБОТЫ

Е. А. Назарбаева

# Факторы формирования позиции школьника в классе



НАЗАРБАЕВА

Елена

Алексеевна —

студентка  
магистратуры  
факультета  
социологии,  
стажёр-  
исследователь ЛЭСИ  
НИУ ВШЭ (Москва,  
Россия).

Email: [enazarbaeva@hse.ru](mailto:enazarbaeva@hse.ru)

*В работе<sup>1</sup> предпринята попытка описать с точки зрения теорий обмена то, как формируется позиция школьника в классе. Проводя аналогию со стратификационными исследованиями, автор рассматривает в качестве ключевых факторов успеваемость и карманные деньги школьников. На основе данных, полученных в ходе анкетного опроса учащихся 7-го класса одной из подмосковных школ, делаются выводы о возможной связи статуса ребёнка с его готовностью помогать одноклассникам в учёбе, способами распоряжения деньгами и наличием у него формальной власти.*

**Ключевые слова:** дети; карманные деньги; статус; школа; теории обмена.

## Введение

«Ребёнок — это маленький взрослый», — на сегодняшний день такое утверждение является не совсем очевидным. Однако на протяжении долгого времени существовало мнение, что дети ничем не должны отличаться от взрослых, участвуя наравне с ними в работе и выполняя любые поручения. Не предполагалось и каких-либо отличий в формах проведения досуга [Иллич 2008]. Однако на сегодняшний день ситуация кардинально изменилась: сформировалось понимание детства как особого жизненного этапа, а вместе с ним возникли и детские вещи, детские развлечения и права детей. Эти изменения достаточно легко обнаруживаются. Менее очевиден ответ на вопрос о том, существует ли совокупность отличительных особенностей в отношениях между детьми, допустимо ли говорить о специфическом обществе детей или же эти взаимоотношения могут быть описаны с помощью тех же закономерностей, что и для взрослых.

В данной работе мы обратимся к анализу позиций детей в группе и определяющим их факторам. Если говорить о позициях взрослых людей, то на помощь приходит целый ряд социологических исследований, предлагающий множество ответов на вопрос о социальной структуре и о том, чем определяется положение людей в группе. Исследователи рассматривали статусную позицию индивида и для её измерения использовали такие критерии, как доход, образование и профессиональный статус [Bradley, Corwyn 2002].

<sup>1</sup> Статья написана на основе выпускной квалификационной работы, выполненной на факультете социологии НИУ ВШЭ. Я благодарна научному руководителю д. э. н., проф. В. В. Радаеву за помощь на всех этапах работы, а также сотрудникам Лаборатории экономико-социологических исследований за ценные комментарии к проекту исследования и его результатам. — *Здесь и далее примеч. автора.*

Что касается позиций детей, то возникает вопрос, насколько в этом случае можно говорить о статусе в принципе, и если да, какими факторами он определяется. Статус как положение в структуре общества в целом оказывается достаточно спорной категорией при анализе поведения детей, но сложно не согласиться с тем, что каждый из детей имеет определённую позицию в группе, в которую он включён. В данной работе мы постараемся ответить на вопрос, какие факторы влияют на формирование положения ребёнка в группе. В качестве такой группы мы рассмотрим школьный класс.

Наша работа основана на положениях теорий обмена — направления, объединившего идеи социологов, экономистов и психологов и позволяющего, на наш взгляд, связать характеристики отдельного школьника и его включённость в отношения в группе.

Таким образом, наша цель — выявление факторов, влияющих на формирование позиции школьника в классе. Мы предполагаем, что в качестве этих факторов могут выступать знания (по аналогии с образованием у взрослых) и деньги (также по аналогии с критериями стратификации взрослых). Именно на них и будет сделан акцент в исследовании, однако мы также охарактеризуем структуру отношений обмена в классе и причины включения школьников в такого рода отношения. В качестве объекта исследования выступают ученики 7-х классов общеобразовательных школ г. Климовска (Московская область). При описании методологии исследования мы рассмотрим выбранный объект более подробно.

## Основные идеи представителей теорий обмена

Как уже отмечалось выше, для нашей работы в качестве основной объяснительной схемы были выбраны идеи теорий обмена. Это направление является весьма специфичным и находится на пересечении трёх наук: из поведенческой психологии заимствована идея формирования поведения людей посредством различных стимулов и вознаграждений; из экономики — идея соотнесения выгод и издержек; в социологии данный подход был применён для анализа малых групп и внёс существенный вклад в развитие теории рационального выбора и сетевого анализа. В нашем исследовании мы вновь попробуем применить его логику к объяснению отношений в малых группах. Однако прежде остановимся на ключевых идеях, отражённых в работах теоретиков обмена.

Дж. Хоманса, вероятно, можно назвать одной из ключевых фигур в данном направлении. Он вводит несколько ключевых понятий, необходимых для описания индивидуального действия: плата (аналог понятия издержек в экономике), величина (факторы, определяющие поведение, аналог выгод в экономике) и модель поведения (определённое действие, которое будет закреплено в зависимости от соотношения платы и величин). Говоря о получаемых в результате взаимодействия выгодах, важно помнить, что они могут быть и материальными, и не материальными (как и плата). При этом нельзя не отметить, что в реальной жизни люди часто оценивают свои действия в подобной логике, примером чего являются распространённые выражения вроде: «Это было стоящее знакомство»; «Я не зря потратил на него время» и т. д. [Хоманс 1984]. Дж. Хоманс ставил перед собой задачу создания целостной теории, основанной на логическом выведении ряда теорем из описанного им набора постулатов. В качестве основного инструмента выступал дедуктивный метод. Однако в данном случае речь о дедукции шла только как о формулировании утверждений одинаковой формы. Построение теории не полностью соответствовало принципам формальной логики. Если здравый смысл и позволяет увидеть прямую связь между постулатами и теоремами теорий обмена, сформулированными Дж. Хомансом, применение к ним математического аппарата вызывает ряд вопросов [Maris 1970]. Более подробно вопросы соответствия рассуждений Дж. Хоманса формальной логике, а также применение математического аппарата для анализа сделанных Дж. Хомансом выводов рассмотрены в ряде работ (см., например: [Maris 1970, White 1970]). Критику вызывает сложность операционализации используемых Хомансом понятий и само измерение их. Более того, Дж. Хоманс, считая себя психологическим редуccionистом, предлагает

анализ с позиций индивида и утверждает, что большинство социальных организаций могут быть описаны через действия индивида, но при этом исчезает привычное для социологов представление о социальном реализме, несводимости организации к набору индивидов. Тем не менее Дж. Хоманс вписывает в свои рассуждения влияние общества: любое действие происходит в некоей ситуации, а ситуация есть не что иное, как аналог *социального*, несводимого к отдельным личностям [Turner 1977]. Дж. Тёрнер описывает предложенную М. Вебстером для преодоления проблемы недостаточной социологичности работ Дж. Хоманса двухэтапную схему, позволяющую объединить точки зрения психологов и социологов. Для этого на первом этапе должен быть сформулирован ряд социологических постулатов, а на втором — предложены и проверены психологические закономерности, позволяющие объяснить законы социальные. Помимо этого, социологичность исследований в русле идей Дж. Хоманса может быть достигнута путем смещения акцента с вопроса о том, как соотносятся издержки и выгоды, на вопрос о том, к чему ведёт, например, тот факт, что человек из данного взаимодействия получает данную выгоду и почему это происходит именно так [Turner 1977]. Отметим также, что одним из отличий работы Дж. Хоманса от работ психологов является его акцент на важности предшествующего опыта, причём опыт может относиться к действиям как самого человека, так и окружающих, или к опыту общества в целом [Homans 1974]. Таким образом, можно говорить о своеобразной исторической укоренённости индивида с точки зрения теории обмена. Существует также точка зрения, что специфика применения теорий обмена социологами заключается, во-первых, в том, что отношения обмена важны не сами по себе, как средство достижения индивидуальной выгоды, а как фактор интеграции группы и формирования солидарности её членов. Во-вторых, социологи (по сравнению с экономистами) делают больший акцент на социальной обусловленности (*social complexity*), влиянии социальных факторов на процессы обмена [Uehara 1990].

В данной работе мы обратимся к вопросу, касающемуся влияния ресурсов на положение индивида в группе, и попытаемся объяснить, как формируется позиция подростка в классе в зависимости от его участия в отношениях обмена с одноклассниками.

Выше мы говорили в основном о методологических аспектах теории Дж. Хоманса, однако ещё больший интерес представляют для нас результаты его эмпирических исследований. Одним из наиболее важных сделанных им обобщений являются постулаты, выдвинутые для описания различного поведения людей в зависимости от условий и реакции на него. Остановимся кратко на каждом из них [Homans 1974].

**Постулат успеха:** чем чаще определённое действие индивида ведёт к получению награды, тем чаще оно повторяется.

**Постулат стимула:** если под влиянием определённого стимула было совершено действие, которое привело к получению награды, следующее действие с большей вероятностью будет совершено в случае наличия аналогичного стимула.

**Постулат недостаточности и удовлетворения:** чем чаще индивид в недавнем прошлом получал какую-либо награду, тем менее ценной для него становится каждая следующая единица этой награды. Сам Дж. Хоманс признает сложность использования данного постулата по нескольким причинам: из-за сложности определения категории «недавнее прошлое» и из-за сложности сопоставления различных выгод.

**Постулат агрессии — одобрения:** если индивид ожидает в ответ на своё действие награды, но не получает её или получает агрессию, увеличивается вероятность его агрессивного поведения, результаты которого будут иметь высокую ценность; если индивид получает награду

большую, чем он ожидал, или не получает ожидаемого наказания, тогда увеличивается вероятность его положительного поведения, результаты которого будут иметь высокую ценность. При этом ожидания формируются как итог предшествующего опыта: определённая реакция на определённые действия ведёт к тому, что и в будущем индивид ожидает сходную реакцию на данные действия.

**Постулат рациональности:** индивид может выбирать из нескольких вариантов действия; выбор определяется не только величиной ожидаемого вознаграждения, но и вероятностью его получения. В данном случае вероятность получения вознаграждения воспринимается как результат предшествующего опыта и оценки того, как часто в прошлом аналогичные действия вели к получению вознаграждения. Важно, что данный постулат может быть применён, только когда в опыте человека (или общества в целом) существуют подобного рода действия и их результаты.

Отметим, что оценка выгод и издержек может происходить как через анализ собственного опыта, так и через имитацию чужого: человек наблюдает за действиями окружающих в сходной ситуации, видит, что они ведут к успеху, а затем сам поступает таким же образом.

Изложенные идеи позволяют описать и в значительной степени объяснить различные действия людей. Однако основная критика данного подхода заключалась в том, что он ориентирован на изучение взаимодействия двух людей (даже если оно и происходит внутри группы) [Ритцер 2002]. В то же время сам Дж. Хоманс практически не уделяет внимания вопросам о том, как происходит формирование группы и позиций в ней. Здесь, по мнению Дж. Ритцера, полезно обратиться к работам П. Блау, предпринявшего попытку объяснить процессы возникновения и установления структуры группы, опираясь на идеи Дж. Хоманса [Ритцер 2002]. Отметим, что помимо упоминавшихся постулатов была предложена идея справедливого распределения, заключающаяся в том, что значимость индивида должна быть пропорциональна получаемой им награде [Homan 1974]. Как отмечает тот же Дж. Ритцер, П. Блау попытался также связать награды и позицию индивида, однако он предположил, что чем больше возможность индивида давать выгоду от взаимодействия с ним, тем выше его позиция в группе, причём сами группы как раз и складываются вокруг таких лидеров. Существует определённая групповая динамика: на этапе формирования группы каждый стремится показать свою возможность предоставлять больше преимуществ от взаимодействия именно с ним; затем, когда роли распределены, те, кто не сумел стать лидером, начинают демонстрировать свои слабости, чтобы получать больше от лидера. При этом в группе бывают и конфликты, и оппозиция, стремящаяся к захвату лидерства [Ритцер 2002]. П. Спред подчёркивает, что П. Блау не останавливается на этом и строит теорию, позволяющую описать процессы на макроуровне — закрепление правил и взаимодействие групп друг с другом. Не рассматривая данную теорию подробно, отметим, что для нас важна идея существования социальной поддержки, которая, в свою очередь, имеет две составляющих: социальное одобрение (*social approval*) и внутреннее притяжение (*intrinsic attraction*). Первое индивид может получить из-за того, что окружающие интернализируют нормы и культурные образцы. Второе связано с внутренней симпатией к человеку. Каждый индивид выстраивает свои действия так, чтобы иметь больший объём социальной поддержки, причём чем выше социальная поддержка, тем выше позиция индивида в группе [Spread 1984].

Как отмечает В. Култыгин, важный вклад в развитие теории социального обмена внесли также работы Р. Эмерсона. Следуя за П. Блау, он делает акцент на изучении власти, и нам представляется немаловажным рассмотреть ряд его идей в контексте анализа положения индивида в группе. Мы уже упоминали, что позиция лидера определяется именно наличием ресурсов и возможностью их обменивать в рамках взаимодействия с другими участниками. Р. Эмерсон предлагает ряд ограничений для ситуации, в ко-

торой обладатель ресурса может рассчитывать на получение власти (а значит, и лидерских позиций) [Култыгин 1997]:

- у остальных участников группы не должно существовать ресурсов, которых не хватает потенциальному лидеру (иначе ситуация сведётся к ситуации обмена);
- у участников не должно быть альтернативных источников желаемого блага;
- участники группы не должны иметь возможности получить желаемый ими ресурс у потенциального лидера силой;
- участники группы не должны производить переоценку ценностей, которая может привести к их отказу от получения желаемых благ.

Отметим, что когда речь идёт о теориях обмена, понятие власти приобретает особое значение. Сторонники данного подхода рассматривают власть как возможность получить наиболее выгодные условия обмена. Понятия «власть» и «зависимость» взаимосвязаны и представляют собой объём ресурсов, который получает имеющий власть индивид, и, соответственно, проигрывает индивид, не имеющий власти. При этом власть определяется количеством ресурсов или же положением акторов в сети, если объёмы ресурсов у них равны, но существуют различные возможности в совершении обменов [Cook, Emerson 1978]. Говоря о получаемых в результате обмена выгодах, стоит также отметить, что существуют два принципиально разных типа взаимосвязей между участниками обмена — положительные и негативные связи обмена (*positive and negative exchange connections*). Речь идёт о том, что если в случае взаимосвязи между тремя акторами первый выигрывает от обмена со вторым, а третий проигрывает от обмена со вторым, можно говорить о негативной связи, но при выигрыше как первого, так и третьего актора от обмена со вторым можно говорить о связи положительной [Cook, Emerson 1978].

Важно отметить также, что и сам обмен осуществляется различными способами. Так, можно говорить об обмене на основе торга (*negotiated exchange*) и реципрокном обмене. Первый приобрёл большую популярность среди экономистов — последователей теорий обмена, хотя самих родоначальников данного подхода больше интересовал как раз обмен реципрокный. Данные типы обмена важно различать, прежде всего потому, что их участники несут разные риски, а соответственно, сама инициатива осуществления обмена может отличаться. В случае реципрокного обмена риски несёт первый актор, так как ресурс может быть не отдан обратно или отдан неполностью; во втором случае рискует тот, кто имеет меньше ресурсов, так как велика вероятность отказа его контрагента от участия в обмене. Это ведёт к тому, что имеющий меньше всего ресурсов всегда предлагает более выгодные альтернативы [Molm 2003]. Помимо этого, обмен на основе переговоров связан с рисками несоблюдения договорённости, временных лагов в выполнении обязательств и изменения ценности обмениваемых ресурсов [Molm, Takahashi, Peterson 2000].

Реципрокный обмен, в свою очередь, может быть разделён на прямой (*restricted*) и обобщённый (*generalized*). Прямой обмен осуществляется по следующей схеме: первый актор предоставляет второму какой-либо ресурс, и через определённое время второй актор передаёт первому эквивалентное количество ресурса. В случае обобщённого обмена отдаривание может осуществляться любым из членов группы, в которую включены данные индивиды [Uehara 1990]. Важным является и тот факт, что существование реципрокного обмена ведёт к большей интеграции группы, формированию солидарности. Связано это с тем, что в случае реципрокного обмена (особенно обобщённого реципрокного обмена) снижается неудовлетворённость условиями обмена, ощущение неравенства передаваемых ресурсов и т. д. [Molm 2003].

Обратим внимание также на то обстоятельство, что более поздние работы в русле теорий обмена уходят от понимания выгод от взаимодействия только как определённой прибыли. Утверждается, что ис-

пользование обмена возможно также с целью снижения риска и избегания потерь [Molm 2003]. Примером этого может являться исследование Р. Эмерсона и К. Кук, демонстрирующее, что индивиды, действующие изначально только ориентируясь на максимизацию денежной прибыли и выбирая партнёров для обмена случайным образом, после осуществления ряда сделок испытывают определённую приверженность проверенным партнёрам и заключают сделки чаще с ними, чем со всеми остальными [Cook, Emerson 1978]. Следовательно, допустимо предположить, что акторы предпочитают частично проигрывать в выгоды за счёт обращения к тем, с кем уже взаимодействовали, но получать эквивалентную полезность за счёт снижения рисков отказа от сделки. Существует и альтернативный подход к ситуации, когда индивид вступает в отношения обмена, пытаясь снизить собственные риски. Обмен может быть разделён на добровольный (*voluntary*) и принудительный (*coerced*). Последний осуществляется в ситуации, когда в случае отказа от обмена актор несёт ещё большие издержки, чем при его осуществлении [Heath 1976]. Таким образом, в ситуации обмена актор подвержен двум типам рисков: отказ контрагента от сделки и принуждение со стороны контрагента к совершению обмена.

Приверженность к ряду потенциальных партнёров, в свою очередь, может иметь два проявления: поведенческая приверженность (*behavioral commitment*) и аффективная приверженность (*affective commitment*). Первая заключается в фактическом повторении обменов с определёнными акторами чаще, чем со всеми остальными. Аффективная приверженность обнаруживается в том, что индивиды испытывают положительные чувства по отношению к некоторым контрагентам. При этом наиболее ярко выражаются оба этих типа приверженности в реципрокном обмене, так как выгода в них отложена и выбор партнёров предполагает большую оценку рисков [Molm 2000]. Выше мы уже упоминали, что в ситуации обмена индивиды ориентируются либо на получение выигрыша, либо на снижение рисков и потерь. Для описания этого важно доверие, и оно, в рамках теорий обмена, может проявляться двойко. Собственно доверие (*trust*) предполагает определённое ожидание ответных действий от контрагента исходя из определённых качеств индивида. Помимо доверия существует такая характеристика отношений, как уверенность (*assurance*), имеющая своей предпосылкой то, что ответные действия контрагента будут осуществлены так или иначе под воздействием структуры. Доверие играет более важную роль в случае реципрокных обменов, уверенность — в случае обменов на основе переговоров. При этом приверженность определённым акторам и доверие часто возникают одновременно. Так, поведенческая приверженность заключается в повторении обменов с одними и теми же акторами: после серии удачных обменов возникает как доверие к этим акторам, так и симпатия, то есть аффективная приверженность [Molm 2000].

Нетрудно заметить, что, несмотря на достаточное развитие теорий обмена на сегодняшний день, существует большой простор для использования их в социологии. Ещё более актуальным оказывается вопрос применения данных теорий к изучению поведения детей и подростков. В нашем исследовании мы предпримем попытку, делая акцент на постулатах основателей рассматриваемого подхода, описать и объяснить формирование позиций подростков в классе. В качестве базовых для нашей работы мы рассматриваем несколько наиболее общих положений. Индивиды стремятся к увеличению получаемой полезности, которая может быть как материальной, так и не материальной, и в зависимости от реально получаемой полезности меняют свои действия. При этом высшие позиции в группе занимает тот, кто имеет максимальное количество ресурсов и готов предоставить их для обмена на одобряемых группой условиях.

К сожалению, исследований, посвящённых изучению позиции детей и подростков, не очень много. Обратимся к работе Родкина и др. и отметим важное для нас обстоятельство: нельзя говорить о существовании единственного типа ресурса, который определил бы позиции лидеров в классе. Так, на вопрос о том, кого школьники назвали бы «крутым» в своём классе, дети дают ответ, опираясь на два разных критерия: это либо тот, кто слушается учителей, хорошо учится, всегда вежлив и т. д., либо тот,



кто, наоборот, плохо учится, проявляет грубость, может при необходимости применить физическую силу [Rodkin, Farmer, Pearl, Acker 2006]. В терминах теории обмена позволительно говорить о том, что в первом случае позиция лидера формируется путём отдачи знаний и положительных эмоций от общения, в то время как во втором случае речь идёт об избегании рисков теми, кто предоставляет ресурсы такому «крутому» однокласснику.

В нашей работе в качестве ключевых ресурсов, оказывающих влияние на положение школьника в классе, мы рассмотрим карманные деньги и знания. Далее, прежде чем переходить непосредственно к формулированию задач и гипотез нашего исследования, остановимся кратко на описании рассматриваемых нами ресурсов, способах их получения и использования.

## **Ресурсы, которыми распоряжаются школьники: деньги и знания**

### *Деньги*

В качестве одного из ресурсов, которые циркулируют в отношениях между детьми, могут выступать деньги. В ходе нашего исследования мы рассмотрим их влияние на положение подростка в группе, пока же попытаемся кратко охарактеризовать ситуацию в сфере получения и использования карманных денег детьми. Для этого постараемся понять, из каких источников и в каких количествах подростки получают деньги и что влияет на способы распоряжения деньгами.

Отметим, что вопросы получения денег детьми на сегодняшний день являются весьма актуальными. Расходы на детей — важная статья расходов домохозяйств. Так, по данным Мониторинга финансовой активности населения (объём выборки — 1614 респондентов; выборка репрезентирует население РФ по полу, возрасту, образованию, типу региона проживания и типу населённого пункта; время проведения опроса — июнь 2008 г.), 19,3% опрошенных указали, что при получении дополнительной суммы денег потратили бы её на образование и развитие детей [Динамика финансовой активности... 2008]. Доля тех, кто считает, что у подростков обязательно должны быть карманные деньги, ещё выше — 66%. Из них 33% отметили «инструментальную» необходимость денег — для оплаты проезда в транспорте, еды в столовой и т. д.; помимо этого 5% опрошенных указывали на то, что деньги способствуют взрослению детей и умению обращаться с финансами, а 4% — на то, что отсутствие денег унижает ребёнка и лишает его уверенности в себе (объём выборки — 1500 респондентов; всероссийский опрос; время проведения — май 2005 г.) [Работа и карманные деньги... 2005].

Вероятно, одним из основных источников получения денег являются взрослые, в то же время количество денег, получаемых детьми, существенно различается в зависимости от характеристик семьи. Так, например, в неполных семьях дети получают больше денег [Koogeman 2007]. Помимо этого можно отметить, что больше денег получают те дети, чьи родители разведены, в том случае, если ребёнок поддерживает отношения с обоими родителями [Nepomnyaschy 2007]. Если же говорить о влиянии особенностей самих родителей, стоит обратить внимание на то, что родители с более высоким уровнем образования склонны давать детям большее количество карманных денег [Barnet-Verzat, Wolff 2002]. Важно также и то, что количество получаемых денег не определяется полностью благосостоянием семьи. Наоборот, отмечается U-образная зависимость. Больше всего денег получают те дети, чьи родители имеют наиболее высокий уровень доходов, и те, материальное положение чьих семей ниже среднего. В последнем случае большое количество получаемых карманных денег является способом компенсировать ребёнку другие недостатки, которые он терпит из-за низкого дохода семьи [West, Sweeting, Young, Robins 2006].

Остановимся кратко на причинах получения детьми денег. Можно выделить три мотива, которыми руководствуются родители, дающие деньги своим детям. Во-первых, карманные деньги рассматриваются как один из способов приучить ребёнка самостоятельно обращаться с деньгами. Во-вторых, деньги способны служить своеобразным мотиватором для ребёнка: они могут выплачиваться за какую-либо работу (например, за хорошую успеваемость или за выполнение домашней работы). И наконец, третья причина получения денег детьми заключается в стремлении родителей поддерживать уровень потребления ребёнка на уровне потребления членов его семьи [Mortimer, Dennehy, Lee, Finch 1994]. Помимо этого родители могут давать ребёнку деньги с целью повышения собственного авторитета, привлечения внимания к себе [Barnet-Verzat, Wolff 2002].

Отметим также, что ценность денег для подростков является весьма относительной. Так, можно отметить, что у детей существует своя, альтернативная экономика. Иными словами, имеются предметы, которые оцениваются дороже, чем деньги. При этом включение в отношения с ровесниками происходит в зависимости от наличия этих предметов или возможности их достать, а не от количества денег, имеющихся в распоряжении ребёнка. При использовании такого рода предметов обмен является широко распространённым; возможны две цели такого обмена: получение желаемого предмета и улучшение отношений с контрагентом. А зачастую целью может быть не получение каких-либо объектов, а сам процесс обмена [Webley, Lea 1993].

Таким образом, мы кратко охарактеризовали один из ресурсов, который способен оказывать влияние на отношения между школьниками. Далее перейдем к рассмотрению другого ресурса — знаний. Одним из ключевых показателей объёма этого ресурса является успеваемость.

## **Знания**

Успеваемость также можем являться фактором формирования положения школьника в группе. Правильнее было бы говорить о знаниях школьников, а успеваемость служит скорее показателем этих знаний. Если для взрослых высокое образование, как правило, связано с высоким статусом, то среди детей отношение к данному фактору может быть двойственным. С одной стороны, знания ребёнка должны вызывать уважение среди сверстников, с другой — отторжение, связанное с тем, что отличник может являться любимчиком учителей, объектом насмешек и т. д. В рамках данного исследования мы постараемся дать ответ на вопрос о влиянии успеваемости и помощи одноклассникам в учёбе на отношения ребёнка с его одноклассниками. Однако чтобы говорить о том, как влияет успеваемость на статус в группе, постараемся прежде ответить на следующие вопросы: (1) от чего зависит успеваемость? (2) как формируется отношение к собственной успеваемости в целом (в том числе, других учеников)?

Отметим, что успеваемость ассоциируется в первую очередь с оценками успеваемости, которые получает ребёнок. Оценки успеваемости изначально появились именно как средство дифференциации учащихся между собой. И если в период возникновения образования выделялись только плохие ученики (их наказывали физически), то позже возникло более дробное деление в зависимости от успеваемости [Ксензова 2000]. Как мы уже говорили, подобная дифференциация учеников — явление весьма неоднозначное. Так, например, в младших классах получение низких оценок ведёт к возникновению проблем у детей из-за несоответствия ожиданий родителей и успехов ребёнка в обучении. На данном этапе ребёнок пытается привлечь к себе внимание, оказаться лучшим среди своих одноклассников. Средством достижения этой цели служит и высокая успеваемость. Если же школьник получает недостаточно поддержки и одобрения со стороны окружающих взрослых, он переходит к противоположным действиям, привлекая их внимание плохим поведением и низкой успеваемостью [Воронова 1998].

Наиболее важным в этом контексте для нас является следующее: было бы ошибочно считать такое отношение к успеваемости только результатом сочетания определённых черт личности ребёнка. Во многом отношение ребёнка к образованию формируется под влиянием его социального окружения. Обоснование этого положения можно найти у П. Бурдьё: используя термин «культурный капитал», характеризующий совокупность имеющихся у людей знаний, навыков и т. д., он утверждает, что те, у кого он выше, чаще являются знатоками искусства, склонны к более утончённому образу жизни, а также выше ценят знания и образование [Бурдьё 2004]. Говоря о российских исследованиях, отметим, что родители из наиболее обеспеченных семей чаще рассматривают образование как важную составляющую жизни своих детей, видят в высшем образовании логичное продолжение обучения ребёнка и считают, что оно даёт возможность получения хорошей профессии и построения карьеры [Баранов 2003]. Помимо мнений родителей, на восприятие ребёнком важности успеваемости и обучения в целом может влиять и образ жизни — его и его семьи. Л. Окольская подчеркивает, что П. Уиллис в своём исследовании подростков из семей рабочего класса указывал на то, что их отношение к учёбе существенно отличается от осознания учёбы их сверстниками из более обеспеченных семей. Связано это с несколькими причинами. Во-первых, эти дети вынуждены работать (в отличие от своих ровесников) и получать деньги преимущественно за физический труд. Однако, учитывая то, что большинство других детей не работает вообще, даже такой заработок кажется достаточно высоким и создаёт впечатление, что образование не нужно в принципе, так как можно зарабатывать и без него. Во-вторых, такие дети включаются в совершенно другой круг общения, нежели дети из более обеспеченных семей: общаясь на месте работы с людьми в основном малообразованными, они постепенно усваивают их представления и стиль жизни, где гораздо большее значение, чем уровень знаний, имеют физическая сила и грубость [Окольская 2006]. Даже с учётом того, что сегодня мало кто из учеников средней школы вынужден зарабатывать на жизнь физическим трудом, результаты исследования П. Уиллиса наглядно демонстрируют, что успеваемость детей является не следствием их личных талантов и способностей, а результатом влияния семьи и знакомых. Также различное влияние на успеваемость школьника может оказывать и непосредственное вмешательство родителей в процесс обучения. Если родители поддерживают школьника в учёбе, его достижения увеличиваются. Однако если родители оказывают на ребёнка давление, заставляя его учиться и устанавливая неоправданно высокие требования к нему, это снижает как его самооценку, так и эффективность обучения и получаемые оценки [Ketsetzis, Ryan, Adams 1998].

Помимо воздействия представлений родителей, нельзя не учитывать и влияние на успеваемость ребёнка учителей. Основная критика школьных оценок заключалась в том, что они ориентированы на сравнение детей (один — умнее, другой — глупее) и достаточно субъективны (разные учителя за одну и ту же работу могут поставить неодинаковые оценки). Однако и здесь стоит отметить, что сама процедура выставления оценок является во многом социально конструируемой. Так, Меан выделяет целый ряд причин, по которым школа служит механизмом воспроизводства социальной стратификации путём выставления более низких оценок детям из менее обеспеченных семей [Mehan 1992]. Существует такой феномен как навешивание ярлыков (*labeling*): учителя склонны приписывать детям из бедных семей, чьи родители имеют низкий уровень образования, и низкий уровень знаний. Причём в такой ситуации мнение учителей может не соответствовать действительности. Если ребёнок с относительно невысокими способностями попадает в сильный школьный класс, его успеваемость растёт. И наоборот, даже очень талантливый ребёнок достигнет меньшего в учёбе, если он попадет в слабый класс. Ещё один важный аргумент социальности успеваемости детей, который упоминает Х. Меан, привёл Б. Бернштейн, изучая языковые коды. Речь идёт о том, что семьи, являющиеся представителями разных социальных слоёв, говорят на очень разных языках. Представители высших классов общества поощряют в детях стремление к размышлению и рассуждению, в то время как речевые практики представителей низших классов обычно сводятся к приказам детям. Поскольку в школе для учителей характерен стиль общения, сходный с привычным для представителей высших классов общества, представители низ-

ших классов встречаются с рядом трудностей, так как они просто не умеют мыслить и говорить таким образом [Mehan 1992].

Всё вышеизложенное позволяет объединить в целостную схему результаты еще одного исследования школьников. Его авторы указывают на то, что школьники существуют в нескольких пересекающихся мирах — мире семьи, школы и групп сверстников (*peers*). Эти миры могут по-разному взаимодействовать друг с другом — дополнять друг друга, различаться по ряду важных характеристик, быть противоположными. Успеваемость оказывается результатом способностей ребёнка переключаться между этими мирами. И чем дальше эти сферы жизни друг от друга, тем в более сложной ситуации выбора между успехами в учёбе, семьей и друзьями оказывается школьник, который далеко не всегда отдаёт предпочтение знаниям [Phelan, Davidson, Cao 1991].

Таким образом, мы видим, что успеваемость детей имеет определённые ограничения при оценке знаний и способностей детей. В то же время успеваемость может оказывать влияние на положение ребёнка в классе и отношение к нему. Каково это влияние, мы постараемся выяснить в ходе нашего исследования, к рассмотрению которого мы и переходим.

## Методология исследования

Рассмотрим цели и задачи нашего исследования, предложенные гипотезы. Однако прежде ещё раз остановимся на *проблеме* исследования. Она имеет два аспекта. С одной стороны, неизвестны критерии формирования положения подростка в группе, с другой — при изучении подростков распространена практика приравнивания статуса ребёнка к статусу родителей. О спорности такого подхода свидетельствует уже упоминавшийся нами выше факт, что количество карманных денег у ребёнка если и определяется материальным положением семьи, то зависимость эта является не прямой, а сложной. Таким образом, **целью** нашего исследования будет определение факторов формирования положения школьника в классе.

В качестве **объекта** исследования нами были выбраны учащиеся 7-х классов общеобразовательных школ г. Климовска (Московская область). В данную категорию попадают школьники в возрасте 12–13 лет. Мы предлагаем ограничить объект исследования подростками до 13 лет, то есть теми, кто ещё не мог сам зарабатывать деньги. Кроме того, именно к 11–12 годам формируется чёткое представление о деньгах и основных особенностях процессов покупки и продажи и возникает понимание возможности мошенничества, осознание того, что с деньгами связаны как позитивные, так и негативные эффекты [Strauss 1952]. Важным нам представляется и тот факт, что в этом возрасте подростки уже активно включены в принятие различных финансовых решений в семье, совершая покупки и косвенно влияя на решения родителей [Kirchler, Hoelzl, Kamleitner 2008]. Отметим: это не значит, что подростки обладают большим объёмом знаний о финансовом поведении. Даже к 10-му классу верными знаниями о финансовых инструментах и навыками их использования владеют не более 15% школьников [Оценка уровня... 2008]. В этом возрасте подростки всё активнее включаются в процесс потребления: с возрастом увеличивается доля их личных расходов в общих расходах семьи, они уже хорошо знакомы с различными брендами и фирмами. Самой частой статьёй расходов пока ещё являются их интересы и развлечения — покупка музыкальных дисков, фильмов, компьютерных игр и т. д. [Consumer Lifestyles... 2007].

**Предметом** исследования выбраны факторы формирования положения школьников в классе.

Для достижения поставленной в нашем исследовании цели мы предполагаем решить следующие **задачи**:

- определить, какие факторы влияют на формирование позиции школьника в классе;

- охарактеризовать структуру связей и отношений обмена в классе;
- определить, по каким причинам школьники передают друг другу ресурсы в процессе обмена.

Прежде чем говорить о гипотезах исследования, обратимся к рассмотрению выбранных нами для анализа показателей. Ключевым для нашего исследования является вопрос измерения позиции школьника в классе. Здесь вновь обратимся к описанной выше теории П. Блау: вводимый им показатель социальной поддержки — не что иное, как аналог позиции школьника в классе (см.: [Spread 1984]). Соответственно, можно рассмотреть два его проявления: социальное одобрение и внутреннее притяжение. Для измерения первого использован вопрос о том, кого из одноклассников школьники уважают и не уважают. Для измерения второго использованы вопросы о том, с кем больше всего школьники хотят и не хотят дружить.

Стоит также сказать несколько слов о том, почему для анализа движения ресурсов в классе были выбраны такие, как деньги и знания. Как мы уже упоминали выше, эти ресурсы рассмотрены по аналогии с критериями стратификации взрослых людей. Отметим, однако, что помимо этого важной характеристикой этих ресурсов являются связи обмена, к формированию которых они ведут. Если в случае с деньгами возникают негативные связи обмена в терминах Л. Молма, то в случае с обменом знаниями можно говорить о положительных связях обмена. Иными словами, если школьник даёт кому-то деньги, то их количество уменьшится, и вероятность дать деньги и другому однокласснику сократится. В то же время, если школьник даст списать кому-то из одноклассников, ничто не мешает ему дать списать то же задание и другому<sup>2</sup>.

Помимо знаний и денег мы рассмотрим и использование школьниками ещё одного ресурса — физической силы. Важным его отличием от описанных выше нам представляется то, что здесь обмен осуществляется на *применении физической силы*, иными словами возможна ситуация принудительного обмена, рассмотренного нами в теоретической части данной работы.

И наконец, в качестве ещё одного важного ресурса нам видится наличие у школьника власти. Несмотря на то что в классе формальная структура практически отсутствует, один из школьников всё же оказывается обладателем формальной власти — это староста класса. Именно здесь проявляется власть так, как она, по мнению В. Култыгина, была определена Р. Эмерсоном: другие ученики могут получить этот ресурс только через старосту, причём его нельзя отобрать силой и не существует других путей получения данного ресурса [Култыгин 1997].

Далее перейдём к рассмотрению гипотез. Следуя теориям обмена, мы можем предположить, что наиболее высокий статус имеют те, кто обладает наибольшим количеством ресурсов и может предоставить их контрагентам в процессе обмена. Таким образом, можно сформулировать ряд гипотез.

*H1. Чем большее количество денег школьник тратит на своих одноклассников, платя за друзей в кинотеатре, кафе и т. д., тем выше его положение в классе.*

*H2. Чем большее количество денег школьник даёт в долг своим одноклассникам, тем выше его положение в классе.*

*H3. Чем чаще школьник помогает своим одноклассникам в учёбе, объясняя непонятные предметы, тем выше его положение в классе.*

<sup>2</sup> Однако и данное деление не является безусловным. Так, например, списывание требует определённых временных затрат, а поскольку время контрольной ограничено, школьник может просто не успеть предоставить свою работу всем желающим. Также как в один момент времени одну и ту же работу можно дать переписать только ограниченному количеству школьников.

*Н4. Чем чаще школьник даёт списывать своим одноклассникам, тем выше его положение в классе.*

В то же время ресурсы, имеющиеся в распоряжении школьников, не ограничиваются деньгами и знаниями. Как мы уже упоминали выше, одним из ресурсов может выступать физическая сила, а также — манера поведения подростка. В данной работе мы не рассматриваем подробно вопросы применения физической силы для достижения высокого положения в классе, поэтому сформулируем только самое общее предположение:

*Н5. Позиция школьников, применяющих физическую силу для получения любых ресурсов от одноклассников, выше, чем позиция в группе тех, кто не применяет физическую силу.*

И наконец, как уже упоминалось выше, мы предполагаем, что наличие формальной власти является его отличительной чертой, также увеличивающей его статус в классе:

*Н6. Школьник, являющийся старостой класса, занимает позицию не ниже, чем те ученики, которые имеют больший ресурс знаний, физической силы или денег.*

Перейдём к вопросам, касающимся структуры отношений обмена в классе, и сосредоточимся на двух ресурсах и их потоках — на деньгах и знаниях. Школьникам предлагалось оценить, кому из одноклассников они дают какие-либо ресурсы чаще всего и от кого их чаще всего получают сами. Учитывая постулаты обмена Дж. Хоманса, мы предполагаем, что:

*Н7. Школьники наиболее часто помогают тем одноклассникам, от которых, по собственным оценкам, чаще всего получают помощь.*

*Н8. В классе не существует школьников, которые являлись бы только получателями или только донорами ресурсов.*

Важным представляется различие обмена на основе торга и реципрокного обмена. Напомним, что реципрокный обмен оказывает большее влияние на интеграцию группы, а также снижает ощущение от несимметричности обмена. В то же время, как мы упоминали, деньги и знания могут являться важным критерием образования групп подростков и служить для развития дружеских отношений. Соответственно:

*Н9. Для большинства школьников характерен обмен ресурсами не на основе договорённостей, а на основе реципрокности.*

*Н10. Школьники, помогающие одноклассникам в учёбе на основе реципрокных отношений, имеют более высокую позицию, чем те, кто помогает по договорённости.*

Опрос был проведён в 2010 г. (май) в средней общеобразовательной школе № 6 г. Климовска (Московская область), в одном учебном классе — 7А. Чтобы иметь возможность увидеть связь между различными характеристиками детей и их положением в классе, мы попросили школьников во всех вопросах, требующих при ответе указания фамилий их одноклассников, написать фамилии только тех, кто присутствовал в классе на момент опроса, то есть тоже отвечал на вопросы, заполняя анкету. В рассматриваемом нами классе — всего 26 учащихся; участие в опросе приняли 24 человека (9 девушек и 15 молодых людей).

Перед заполнением анкет школьников попросили сесть так, как они захотят, а не так, как они обычно сидят на уроках по требованию учителя, но не более двух человек за партой. Мы полагаем, что тем самым удалось несколько снизить влияние окружающих на ответы школьников. Ни один из пунктов анкеты не вызвал у учащихся большого количества вопросов и не потребовал уточнений.

Из-за ограниченного объёма выборки использование для анализа методов параметрической статистики представляется невозможным. В связи с этим для анализа полученных данных мы вынуждены обратиться к методам непараметрической статистики.

Далее перейдем к рассмотрению результатов исследования. Анкета состояла из нескольких блоков вопросов, которые касались (1) положения школьников в классе и выявления тех из них, кто, имел самый высокий и низкий статус, (2) характеристики различных ресурсов, имеющихся у учащихся (деньги, знания, физическая сила и формальная власть), и способов их использования, (3) мотивов включения в отношения обмена. Теперь рассмотрим всё по порядку.

### **Положение школьников в классе**

Прежде всего обратимся к вопросу о том, что представляет собой положение школьника в классе. В данном исследовании оно было измерено с использованием двух показателей: уважение к данному школьнику и желание с ним дружить. Соответственно, для выделения тех, кто имеет самый низкий статус, были заданы вопросы о том, кого меньше всего уважают и с кем меньше всего хотят дружить школьники.

В каждом из этих вопросов мы просили учеников при ответе назвать не более трёх фамилий. При расчёте статуса результаты выбора кодировались неодинаково: если фамилия школьника была указана первой, он получал 3 балла; второй — 2 балла; последней — 1 балл. В случае, если было указано меньше трёх фамилий, тот, чья фамилия указывалась первой, также получал 3 балла, если была ещё одна, её обладатель получал 2 балла.

Начнём с рассмотрения ответов на вопрос о том, кого одноклассники уважают больше всего. Отметим, что каждый из школьников максимально мог получить 69 баллов, которые мы называли «баллы уважения», в случае, если его первым указал бы каждый из его одноклассников. Реально полученный максимум оказался значительно ниже: наиболее уважаемый ученик набрал 33 балла, при этом 11 школьников (46% опрошенных) не были выбраны как самые уважаемые никем и, соответственно, получили 0 баллов. Таким образом, наши данные не позволяют говорить о том, что доли имеющих хотя бы 1 балл уважения и не набравших ни одного балла различаются (тест хи-квадрат, здесь и далее уровень значимости — 0,01) Отметим также, что полученные нами данные не позволяют говорить о наличии связи между уважением и полом (тест Манна—Уитни), а также между уважением и материальным положением семьи школьника (тест Крускала—Уоллиса). Однако анализ вопросов, связанных с материальным положением подростка, оказывается затруднительным, а выводы недостаточно убедительными, так как доля не ответивших на этот вопрос высока (20%); кроме того, неизвестно, насколько верно школьники способны оценить материальное положение своей семьи.

Теперь обратимся ко второму вопросу, характеризующему статус школьника. Ответы на него должны показать, с кем хотели бы дружить больше всего учеников данного класса. Здесь максимально возможное количество баллов составило так же 69; были набраны — 29 баллов. Тех, кто не получил ни одного балла, всего 6 человек; при этом доля не получивших ни одного выбора значимо ниже, чем доля тех, кто набрал хотя бы 1 балл как человек, с которым хотят дружить (тест хи-квадрат). Также как и в случае с уважением, количество баллов, набранных школьником, оказывается не связанным ни с его полом (тест Манна—Уитни), ни с материальным положением его семьи (тест Крускала—Уоллиса).

Далее обратимся к вопросу о том, кого из школьников уважают меньше всего. В случае неуважения всех одноклассников вновь можно было набрать 69 баллов. Несмотря на то что такое значение достигнуто не было, один из учеников получил 43 балла, которые мы называли «баллы неуважения». Не были выбраны никем из учащихся как те, с кем меньше всего хотят дружить, 14 учеников. Однако полученные данные не позволяют говорить о статистически значимых различиях в долях неуважаемых и не получивших такого выбора учеников. И вновь неуважение не оказалось связанным ни с полом (тест Манна—Уитни), ни с материальным положением семьи школьника (тест Крускала—Уоллиса).

И наконец, рассмотрим ответы на вопрос о том, с кем школьники не хотели бы дружить. Максимальное количество баллов по этому показателю составило 27, а не получили ни одного выбора по данному вопросу 13 школьников, что опять же не даёт оснований говорить о том, что доля школьников, выбранных в качестве тех, с кем не хотят дружить, ниже, чем доля не получивших такого выбора (тест хи-квадрат). И вновь пол и материальное положение не оказывают значимого влияния на количество полученных выборов при ответе на этот вопрос.

Стоит сказать и несколько слов о взаимосвязи рассмотренных выше показателей. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена между количеством баллов уважения и желания дружить составляет 0,8. Однако эти показатели не являются полностью совпадающими: каждый из показателей позволяет выявить четвёрку лидеров; состав этих четвёрок, выделенных по уважению и желанию дружить, различаться не будет, однако стоит отметить, что порядок упоминания школьников в этих четвёрках при ранжировании по каждому из этих показателей будет различаться.

Сходная ситуация наблюдается и при рассмотрении взаимосвязей между показателями неуважения и нежелания дружить со школьником. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена между количеством баллов неуважения и нежелания дружить составляет 0,7.

Отметим также, что между баллами по уважению и неуважению наблюдается отрицательная корреляция (коэффициент ранговой корреляции Спирмена) так же, как и в случае с желанием и нежеланием дружить. Иными словами, оценки учениками уважения и желания дружить с их одноклассниками являются однонаправленными, и ситуаций, когда один и тот же школьник оценивается большим числом одноклассников как тот, кого уважают, и как тот, кого не уважают, не возникало.

И наконец, введём общий коэффициент положения школьника в классе, основанный на всех рассмотренных выше. Коэффициент рассчитан как разность среднего количества баллов уважения и желания дружить и среднего количества баллов по неуважению и нежеланию дружить. Значения данного показателя колеблются от – 34 до 31, при этом 0 баллов набрали только двое учащихся. Данный показатель также не связан ни с полом, ни с материальным положением семьи учащегося.

## **Деньги и способы их использования**

Как мы уже упоминали выше, большая часть анкеты была посвящена вопросам о ресурсах, имеющихся у школьника, и их использовании. Ниже мы рассмотрим вопросы, связанные с карманными деньгами школьников. Нами было проанализировано два аспекта: дача денег в долг и практики платы друг за друга без договорённости о последующем возврате денег.

Говоря о практиках дачи денег в долг, отметим: 75% школьников указали, что им случается давать деньги в долг своим одноклассникам. Большинство учеников (83%) рассматриваемого нами класса дают деньги в долг тем, кто учится с ними, 1–2 раза в месяц. При этом самая высокая частота таких практик составляет 5 раз в месяц. Важным является не только вопрос о том, как часто школьники дают



деньги в долг, но и какие это суммы денег. Только один из школьников указал, что в среднем даёт своим одноклассникам в долг по 200 руб.; ответы остальных колеблются в диапазоне 5–50 руб. При этом ответы на вопросы о том, как часто школьники дают деньги в долг, и о том, какие суммы они дают, имеют положительную корреляцию (коэффициент ранговой корреляции Спирмена). Таким образом, можно говорить скорее о существовании у ряда школьников такой черты, как более или менее свободное распоряжение деньгами, нежели о том, что, редко давая деньги в долг своим одноклассникам, школьники, компенсируют это величиной отдаваемых сумм.

Отметим, что нет значимых различий между мальчиками и девочками в ответах на вопрос о том, дают ли они деньги в долг своим одноклассникам (точный тест Фишера). Пол не влияет и на частоту одалживания денег одноклассникам (тест Манна—Уитни), однако девушки в среднем дают в долг больше денег, чем молодые люди (тест Манна—Уитни). Материальное же положение не определяет ни частоту одалживания денег, ни их количество (тест Крускала—Уоллиса).

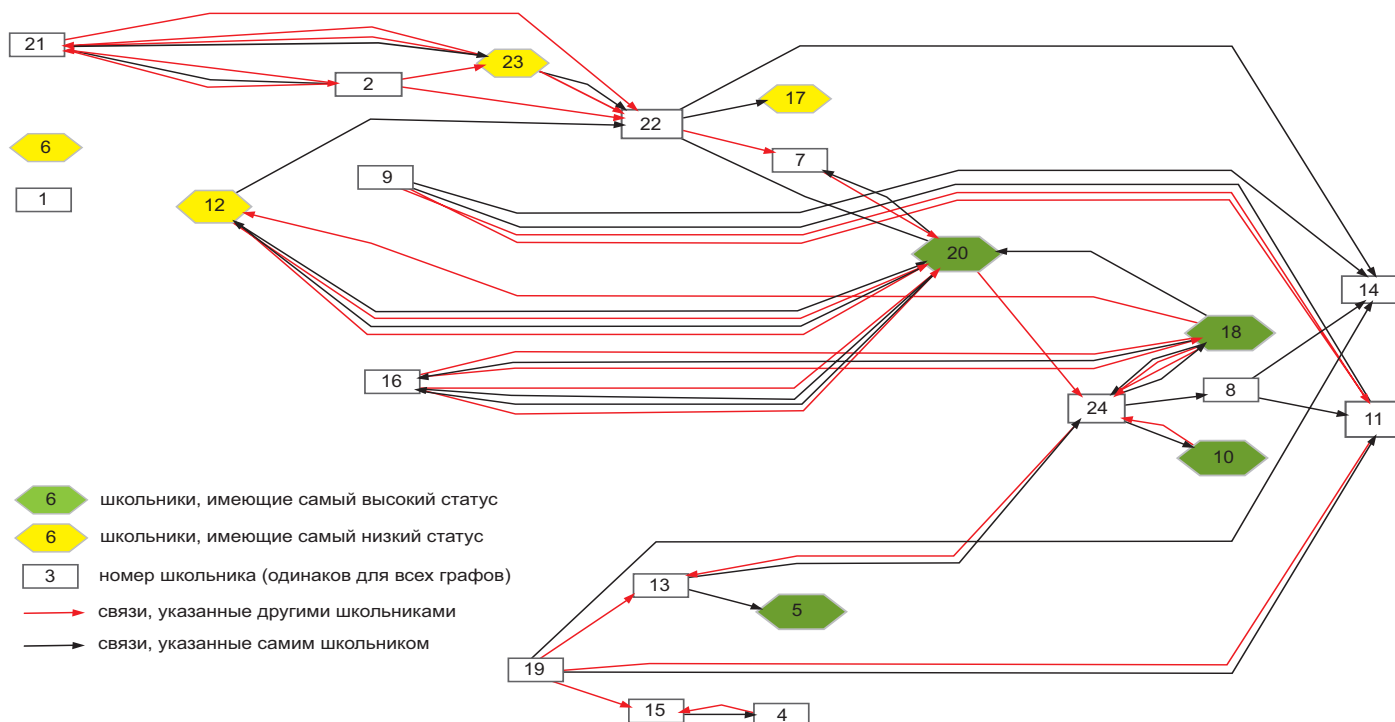
И наконец, рассмотрим вопрос о влиянии включённости в денежные отношения на позицию школьника в классе. Полученные нами данные не позволяют говорить о наличии связи между ответами на вопрос о даче денег в долг и показателями статуса школьника — как отдельными (уважение, желание дружить, неуважение, нежелание дружить), так и сводным показателем статуса (тест Манна—Уитни). Были отвергнуты предположения о наличии связи между количеством денег, даваемых в долг, а также частотой таких ситуаций со всеми показателями статуса (коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

Интересными нам представляются и потоки движения различных ресурсов в классе, а также позиция школьников с самым высоким и самым низким статусом в этих отношениях. Для характеристики отношений обмена ресурсами нами представлен ряд графов, первый из них (см. рис. 1) касается практик одалживания денег. Ответы на два вопроса (для кого школьник чаще является донором; для кого — реципиентом) объединены на одном рисунке для нескольких целей. Во-первых, часть школьников не стали отвечать на этот вопрос, а в такой ситуации упоминания этих школьников другими учащимися позволяют восполнить (хотя бы частично) пропущенные данные. Во-вторых, наличие всех связей на схеме позволяет оценить, как сами школьники видят свои отношения обмена — в качестве взаимного обмена или каждый оценивает свой вклад по-разному, и оценки не совпадают. Подчеркнём, что приводимые в нашем исследовании схемы движения ресурсов построены на основе изучения одного класса и не позволяют характеризовать отношения между учениками множества классов и школ. Они носят иллюстративный характер и скорее могут служить в дальнейшем основанием для формулирования гипотез и более строгой их проверки.

Рассмотрим рисунок 1. Отметим, что из трёх школьников, которые полностью исключены из отношений одалживания денег друг другу, только один имеет низкий статус, причём не самый низкий по классу. Минимально включены в отношения одалживания денег и школьники, обозначенные как № 17 и № 5, однако нетрудно заметить, что № 5 имеет один из наивысших статусов в классе, а № 17 — один из самых низких. Обратим внимание также на то, что далеко не все связи оцениваются обоими их участниками как наиболее частые (данному случаю соответствует ситуация на рисунке, когда два ученика соединены четырьмя стрелками между собой — двумя красными и двумя чёрными). Также сложно выделить какие-либо замкнутые группы, внутри которых циркулировали бы ресурсы; все эти группы оказываются включёнными и в связи с другими одноклассниками. Таким образом, можно сказать, что если в классе и существуют ожидания реципрокного обмена, то связаны они не с существованием замкнутых подгрупп, а с наличием обширной сети связей, охватывающей весь класс.

Существуют школьники, которые объединяют между собой трёх учеников, имеющих самый высокий и самый низкий статусы. Для школьников с высоким статусом в качестве такого центра выступает уче-

ник, обозначенный как № 24. Интересно, что его общий статус является положительным, но невысоким — 6 баллов. Однако этот школьник единственный указал, что даёт деньги в долг одноклассникам в среднем 5 раз в месяц. При этом сумма, даваемая в долг, составляет в среднем 30 руб. Школьник, являющийся связующим звеном между теми, кто имеет самый низкий статус в классе, не выделяется ни по каким характеристикам: его общий статус составляет 8 баллов, при этом по уважению он получил 10 выборов, по желанию дружить оценки его менее однозначны — 7 баллов по желанию дружить и 2 балла по нежеланию.



**Рис. 1.** *Отношения, возникающие в классе по поводу одалживания школьниками денег друг у друга*

Теперь обратимся ко второму аспекту распоряжения деньгами — практикам платы друг за друга без договорённости о возврате денег. Из опрошенных школьников 63% указали, что им случается платить где-либо за других. Большинство школьников (64%) платят за своих одноклассников в среднем 1 раз в месяц, при этом самая высокая частота таких случаев, указанная школьниками, составляет 3 раза в месяц. И вновь достаточно сильно различаются суммы, которые тратят школьники друг на друга: этот показатель колеблется в диапазоне 10–400 руб., а в среднем составляет 103 руб. Отметим, что, в отличие от вопроса об одалживании денег, между вопросами о частоте трат друг на друга и количестве затрачиваемых денег статистически значимых связей выявить не удалось (коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

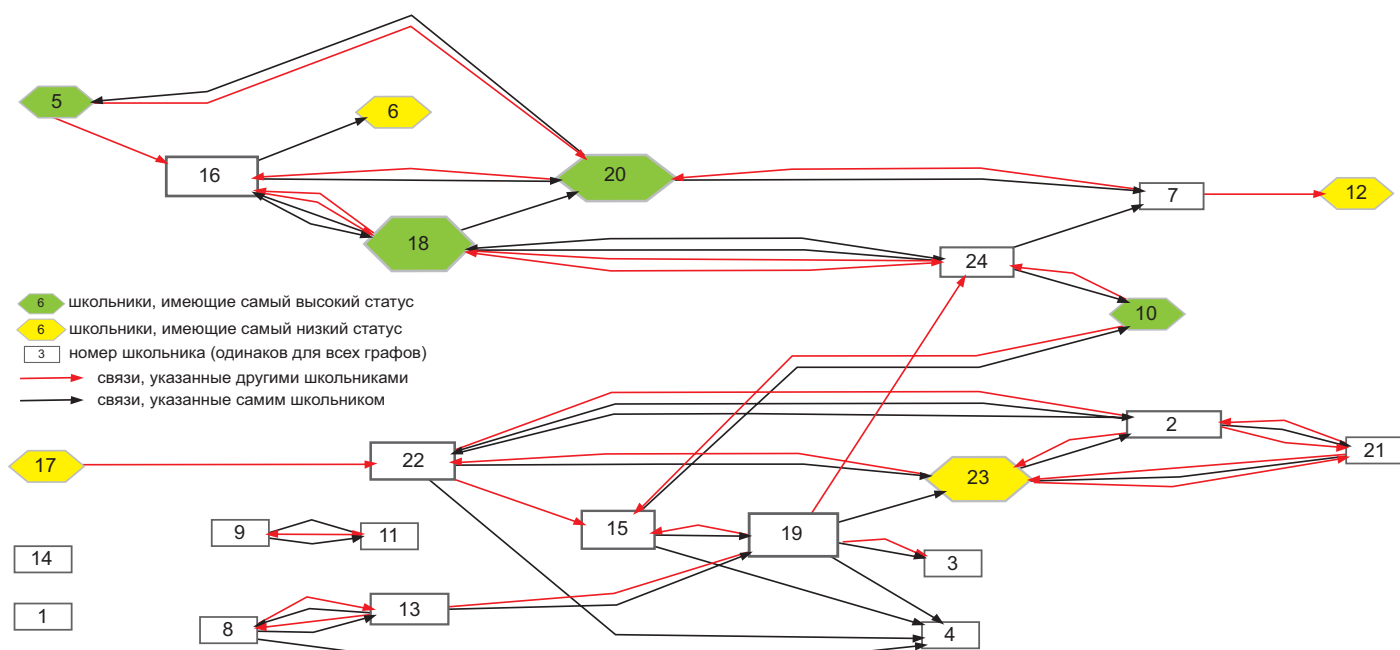
Также не влияет ни на частоту плат друг за друга, ни на количество затрачиваемых денег пол школьника (тест Манна—Уитни). Не удалось выявить и влияния оценки школьником материального положения семьи на плату им за других учеников (тест Крускала—Уоллиса).

Снова обратимся к вопросу о позиции школьника в классе и рассмотрим, как влияет на неё включение в отношения платы друг за друга. Прежде всего отметим, что общий статус, учитывающий как положительное, так и негативное отношение к школьнику, не связан с ответами на вопрос о том, платит ли школьник где-либо за других учеников. Более интересные результаты даёт рассмотрение отдельных составляющих положения школьника в классе. Так, те, кто платит за других, имеют как более высокие

баллы при оценке уважения (тест Манна—Уитни), так и более высокие баллы по оценкам желания быть их друзьями (тест Манна—Уитни). Однако показатели неуважения и нежелания дружить не связаны с включённостью в практики платы друг за друга (тест Манна—Уитни). Иными словами, если школьник платит за других, его статус повышается, однако если он по каким-то причинам платить не готов, это не ухудшает его положения в классе. Интересно, что влияние оказывает только сам факт платы за других учеников, данные не позволяют говорить о значимом воздействии как частоты плат друг за друга, так и затрачиваемых на это сумм (коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

Далее обратимся к схеме, отражающей связи между школьниками, возникающие по поводу платы друг за друга (см. рис. 2). И в этом случае видно, что школьники № 1 и № 14 полностью исключены из отношений платы друг за друга, при этом они оба не входят в группу самого низкого статуса. В классе чётко не выделяются ученики, являющиеся только получателями или только донорами ресурсов, также нет и тех, кто объединил бы в себе эти функции. Парные связи, оцениваемые каждым из участников как взаимные, встречаются только в трёх случаях так же, как и при анализе практик одалживания денег. Стоит обратить внимание на то, что при анализе практик платы за других выделяется ещё одна специфическая подгруппа школьников, образуемая учениками № 9 и № 11: они обмениваются ресурсами только между собой и не включены в отношения всей группы в целом. Однако ни один из этих двух учеников не имеет ни очень низкого, ни очень высокого статуса. Отметим, что школьник с максимально низким статусом, обозначенный как № 17, достаточно слабо включён в денежные отношения: он взаимодействует только с одним из своих одноклассников как в случае одалживания денег, так и в случае платы друг за друга. В целом можно отметить, что школьники, имеющие низкий статус, меньше включены в отношения платы друг за друга (за исключением № 23). Интересна в данном случае позиция № 16: этот школьник объединяет учеников, имеющих крайние позиции в классе. При этом сам он имеет общий статус, равный 10 баллам, но платит за других не чаще остальных и небольшие суммы (в среднем 15 руб.).

Завершая описание влияния денег на позицию школьника в группе, отметим, что нами не было выявлено связи между ответами на вопросы о том, дают ли школьники деньги в долг и платят ли где-либо за других учеников (точный тест Фишера). Мы можем предположить: это связано с тем, что определяются эти действия различными факторами, не только материальным положением, но, например, уверенностью в возмещении затрат.



**Рис. 2.** Отношения, возникающие между школьниками по поводу платы друг за друга в кафе, кино

## Знания и способы их использования

Мы уже упоминали о том, что знания также могут выступать в качестве одного из ресурсов, определяющих позицию школьника в классе. В анкете были представлены два блока вопросов, касающихся обмена знаниями с одноклассниками, — вопросы о помощи в учёбе (например, объяснении непонятного материала) и вопросы о списывании. Начнём с рассмотрения вопросов, касающихся помощи одноклассникам в учёбе.

Учащиеся помогают своим одноклассникам в учёбе чаще, чем делятся с ними деньгами. Так, 92% опрошенных нами школьников указали, что им случается помогать своим одноклассникам в учёбе. Большинство школьников (59%) помогают одноклассникам 1–2 раза в месяц. Однако бывают и исключения: два школьника ответили, что они помогают одноклассникам 20 раз в месяц; другие два указали, что помогают ещё чаще — примерно 30 раз в месяц.

Отметим, что не существует связи между полом и самим фактом помощи одноклассникам (точный тест Фишера). Также не удалось выявить различия между мальчиками и девочками в частоте объяснения пропущенного материала одноклассникам и предоставлении им другой помощи (тест Манна—Уитни). Не влияет на частоту оказания помощи одноклассникам и материальное положение семьи ученика (тест Крускала—Уоллиса).

Рассмотрим далее вопросы, касающиеся взаимосвязи готовности школьника помогать другим в учёбе и его положения в классе. Ни на один из показателей статуса значимо не влияет факт оказания школьником помощи в учёбе своим одноклассникам (тест Манна—Уитни). Однако наблюдается корреляция между частотой помощи и общим статусом школьника (коэффициент ранговой корреляции Спирмена). Вероятно, обусловлено это существованием другой положительной связи — частоты помощи одноклассникам с их желанием дружить с данным учеником (коэффициент ранговой корреляции Спирмена); для всех остальных составляющих статуса статистически значимых связей выявлено не было.

Теперь обратимся к рассмотрению графа, описывающего связи между школьниками, возникающие для оказания помощи в учёбе (см. рис. 3). Прежде всего отметим, что связей в данном случае возникает больше, чем в случае распоряжения карманными деньгами. Хотя часть школьников указали, что они не помогают своим одноклассникам в учёбе, на рисунке можно заметить, что нет ни одного ученика, который был бы полностью исключён из таких отношений помощи. В данном случае нет и каких-либо автономных групп учеников: все одноклассники объединены в общую сеть. При этом существуют только две пары школьников, которые оценивают помощь друг другу как оказываемую и получаемую наиболее часто. Отметим также, что в отношениях помощи в учёбе можно выделить школьника, который наиболее сильно включён в эти отношения (№ 5). Однако такая включённость не определяет статус: например, № 23 также достаточно сильно вовлечён во взаимодействия для помощи в учёбе, но при этом имеет невысокий статус, а единственное его отличие заключается в том, что он чаще является реципиентом, чем донором ресурсов.

Отметим, что в целом школьники с высоким статусом прямо или опосредованно связаны между собой в отношениях помощи в учёбе; в то же время те, кто имеет самый низкий статус в классе, наоборот, включены в совершенно разные группы и отношения обмена.

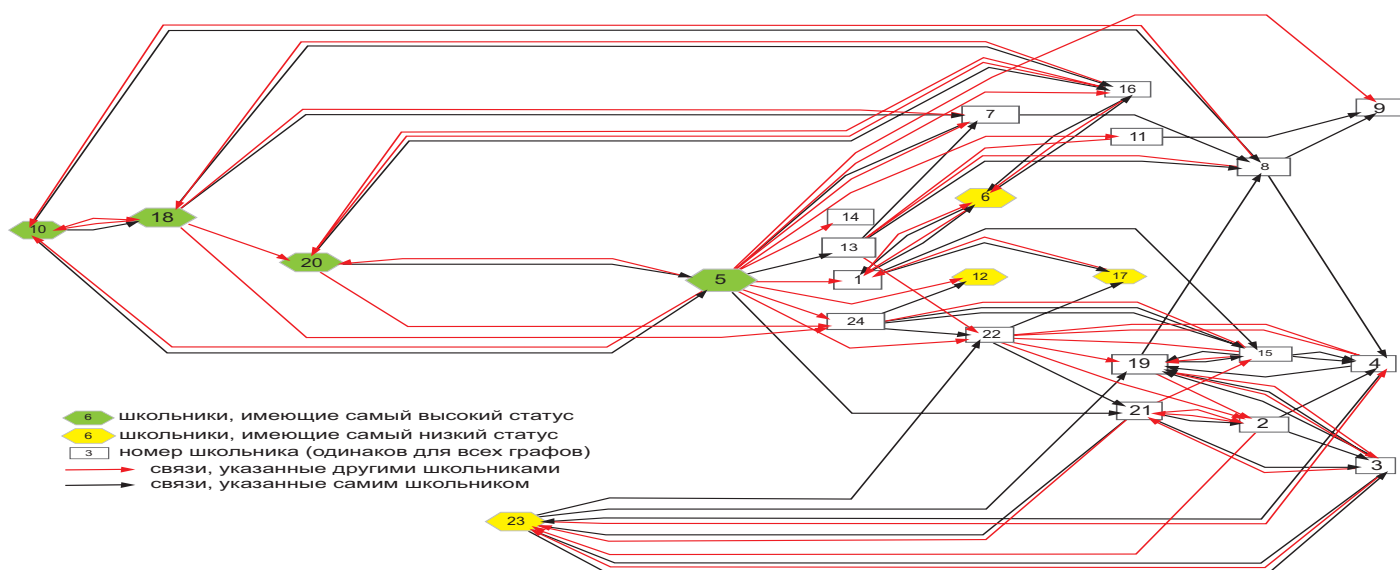


Рис. 3. Оказание помощи в учёбе одноклассникам

Обратимся ещё к одному аспекту распоряжения знаниями — списыванию. Это самое распространённое явление в классе: все опрошенные школьники указали, что им случается давать списывать одноклассникам. Отличается только частота осуществления такой помощи. Списывать школьники дают 1–20 раз в месяц, в среднем — 5 раз в месяц.

Если списывать дают все школьники, то по тому, как часто они это делают, наблюдаются различия по полу. Девушки чаще, чем молодые люди, оказывают одноклассникам эту услугу (тест Манна—Уитни).

Ни на один из выделенных нами показателей статуса, то, как часто школьник даёт списывать, также не оказывает значимого влияния (коэффициент корреляции Спирмена).

Обратимся далее к рисунку 4, отражающему связи между школьниками, возникающие при списывании друг у друга. Прежде всего отметим, что, как и в случае с помощью в учёбе, в рассматриваемом нами классе не оказалось тех, кто был бы полностью исключён из этих отношений; также не оказалось здесь и сетей, внутри которых осуществляется списывание, которые были бы изолированы ото всех остальных учащихся. В данном случае была выделена только одна пара школьников, которые взаимно оценивали бы помощь друг друга как самую частую. На рисунке 4 виден лидер, который даёт списывать большому количеству одноклассников, — это тот же ученик, который помогал большинству в учёбе (№ 5). Низкая включённость в процессы списывания не обязательно ведёт к низкому статусу школьника; доказательством этого может служить позиция в сети школьника, обозначенного как № 10. Школьник, имеющий самый низкий статус (№ 17), единственный, по оценкам одноклассников, который только списывает. Отметим также, что учащиеся с самым низким статусом, как правило, являются только реципиентами в ситуации списывания, а если и характеризуются как доноры, то только в собственных оценках. Те, кому присущ высокий статус, выступают как в качестве дающих, так и в качестве получающих, однако среди них выделяется уже упоминавшийся ученик, обозначенный как № 5.

Остановимся ещё на одном индикаторе уровня знаний школьника. В качестве такой характеристики выступают получаемые школьниками оценки. Мы рассмотрим оценки по двум базовым предметам — русскому языку и алгебре. Вопрос об оценках школьникам не задавался, ответы были получены у классного руководителя класса. Мы рассматриваем годовые оценки школьников для создания более общей картины об их успеваемости, так как итоги успеваемости в последней четверти могут быть

обусловлены какими-либо случайностями, но годовая оценка даёт представление об «истории» обучения. В анализ включён показатель успеваемости, рассчитанный как среднее арифметическое оценок по двум предметам. Важно, что ни по русскому языку, ни по алгебре ни один из учащихся не получил итоговой пятёрки и только один получил «неудовлетворительно» по алгебре. Таким образом, показатель успеваемости может принимать всего три значения: 3; 4; 4,5 (мы исключаем из анализа единственного школьника, получившего двойку). Наши данные не позволяют говорить о наличии связи между успеваемостью и статусом — общим и отдельными его составляющими (тест Манна—Уитни).

Говоря об использовании знаний в целом, обратим внимание на наличие положительной связи между тем, как часто школьник помогает своим одноклассникам в учёбе, и тем, как часто он даёт им списывать (коэффициент корреляции Спирмена). При этом не выявлено связей между успеваемостью школьника и тем, как часто он помогает другим в учёбе и даёт списывать (коэффициент корреляции Спирмена).

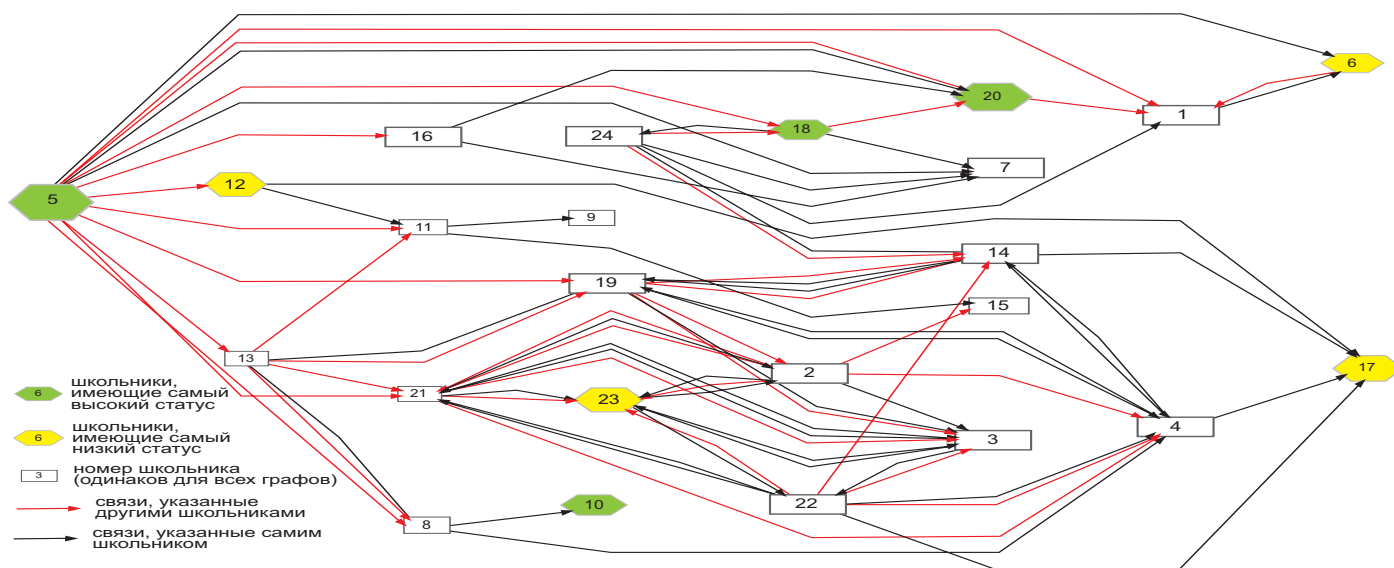


Рис. 4. Отношения, возникающие между школьниками по поводу списывания

### Физическая сила как ресурс школьников и её использование

Выше мы рассмотрели вопросы, касающиеся использования ресурсов, сходных с теми, которые определяют статус взрослых, — денег и знаний (по аналогии с образованием). Однако существует ещё один немаловажный ресурс, помогающий школьнику занять своё место в классе: физическая сила (и возможность её применения). Количество вопросов, связанных с применением физической силы, было ограничено из-за их сенситивного характера. И часть школьников на вопрос о том, кто применяет физическую силу, чтобы настоять на своём, действительно писали, что они «своих не сдают». Однако все ответили на вопрос, применяет ли кто-либо физическую силу, а некоторые указали, кто именно это делает. Поскольку ответов на вопрос о том, кто чаще применяет физическую силу, оказалось немного, мы не рассчитывали показатели аналогичные статусу, а использовали информацию следующим образом: если школьник хотя бы раз был упомянут как применяющий силу, мы считали его таковым, если не был упомянут, мы считали, что он этим ресурсом не обладает или не обращается к его использованию.

Среди опрошенных нами школьников 52% указали, что в их классе бывают ситуации, когда кто-либо применяет силу, чтобы настоять на своём. При этом из всех учеников класса силу применяют 38%.

Отметим, что оценки частоты использования силы не различаются в зависимости от пола (точный тест Фишера). Более интересным представляется следующее: данные не позволяют говорить о том, что мальчики применяют физическую силу чаще, чем девочки. Иными словами, физическую силу для отстаивания своих позиций используют представители обоих полов (точный тест Фишера).

Как же влияет применение силы на положение школьника в классе? Общий статус статистически не связан с фактом применения силы тем или иным школьником (тест Манна—Уитни). Однако одна из составляющих статуса всё же зависит от применения силы, но не так, как мы предполагали: если школьник применяет силу, то его баллы по «нежеланию дружить» оказываются значимо выше, чем у тех, кто силу не применяет (тест Манна—Уитни).

### **Формальная власть и её использование**

Как мы уже говорили, несмотря на то что в классе практически отсутствует формальная структура, один из учеников всё же оказывается наделённым рядом полномочий: староста класса. Допустим, что наличие такой формальной власти может также оказывать влияние на положение школьника в классе, и попытаемся кратко ответить на вопрос, так ли это на самом деле. Полученные нами по данному вопросу результаты являются описанием конкретной ситуации в конкретном классе и могут рассматриваться только как отдельный кейс, но их нельзя экстраполировать без дополнительных наблюдений на всю генеральную совокупность.

Начнём с вопроса о статусе. В нашем классе общий статус старосты оказался равен 4 баллам. Таким образом, староста не только не обладал самым высоким статусом, но даже не попал в четвёрку лидеров. Если же говорить о составляющих статуса, то можно отметить, что староста не получил ни одного негативного выбора, однако оценки уважения и желания дружить оказались невысокими — 6 баллов и 2 балла соответственно.

На приведённых выше рисунках ученик, являющийся старостой класса, обозначен как № 13. Отметим, что во всех случаях распоряжения ресурсами староста также ничем не выделяется: с одной стороны, он не является центром отношений обмена, с другой — во всех случаях включен в сеть, объединяющую всех учеников класса.

### **Соотношение объёмов ресурсов у одного школьника**

Мы рассмотрели вопросы связи статуса и количества ресурсов у школьника. Обобщённая характеристика каждого из рассмотренных ресурсов представлена в таблице 1.

Таблица 1

Распоряжение школьников имеющимися у них ресурсами, N = 24

Ресурс	Деньги		Знания		Физическая сила	Формальная власть
	Способ обмена	Одалживание	Безвозмездная плата за других	Помощь в учёбе	Предоставление своей работы для списывания	Применение физической силы
Предоставляют кому-либо данный ресурс (в % от общего числа опрошенных)	75	63	92	100	38	—
Количество полностью исключённых из данных практик (чел.)	3	2	0	0	—	—
Максимальная частота участия в обмене данным ресурсом (раз в месяц)	5	3	30	20	—	—
Минимальная частота участия в обмене данным ресурсом (раз в месяц)	1	1	1	1	—	—
Средняя частота участия в обмене данным ресурсом (раз в месяц)	2	1	7	5	—	—
Средний объём предоставляемого за один раз ресурса	34 руб.	103 руб.	—	—	—	—

Теперь обсудим вопрос о наличии разных ресурсов у одного школьника. Интересным представляется не только вопрос о влиянии различных типов ресурсов на позицию школьника в классе, но и о соотношении этих ресурсов. Находятся ли все типы ресурсов в руках одного школьника или включаются своеобразные компенсаторные механизмы? Стремится ли тот, кто обладает меньшим количеством одного ресурса, больше использовать другой ресурс? Вопросы, заданные школьникам, не позволяют охарактеризовать объём ресурсов, имеющихся у школьников, поэтому обратимся вновь к анализу того, насколько школьники готовы предоставлять различные ресурсы тем, кто учится вместе с ними.

Прежде всего отметим, что нет связи между ответами школьников на вопрос о том, дают ли они деньги в долг и помогают ли другим в учёбе; не выявлена также связь между ответами на вопросы о помощи в учёбе и практиках платы друг за друга (точный тест Фишера). Можно было бы предположить, что существует связь между частотой предоставления школьниками различных ресурсов, однако и здесь не была обнаружена корреляция между ответами на вопрос о том, как часто школьник одалживает другим деньги, помогает в учёбе и даёт списывать. Также не было выявлено связей между ответами на последние вопросы и частотой платы школьников друг за друга (коэффициент корреляции Спирмена).

Однако можно выдвинуть следующее предположение: объём предоставляемых другим денег способен компенсировать низкую включённость школьника в практики помощи в учёбе. Данное предпо-



ложение не подтвердилось (коэффициент корреляции Спирмена), но существует другая интересная зависимость: наблюдается положительная связь между тем, сколько денег школьник одалживает своим одноклассникам, и тем, как часто он даёт списывать (коэффициент корреляции Спирмена).

Скажем ещё несколько слов о взаимосвязи применения физической силы и предоставления знаний и денег одноклассникам. Данные не позволяют нам говорить о различиях в ответах на вопросы об одалживании денег другим, плате друг за друга, о помощи в учёбе и списывании между теми, кто применяет и не применяет силу (точный тест Фишера). Однако те, кто применяет силу, указывают, что платят за своих одноклассников чаще, чем остальные (тест Манна—Уитни), при этом по частоте включения в другие практики ничем не выделяются (тест Манна—Уитни).

Также отметим, что обладатель формальной власти среди остальных по количеству предоставляемых других ресурсов практически не выделяется: тратит на одалживание и плату за других количество денег больше среднего (50 руб и 200 руб. соответственно), даёт списывать и помогает в учёбе по 2 раза в месяц, а силу к другим одноклассникам не применяет.

Таким образом, сложно говорить о том, что существуют явные лидеры по обладанию всеми ресурсами; нельзя сказать и том, что малое количество одного ресурса компенсируется большим количеством другого. Однако стоит отметить, что все школьники обладают теми или иными ресурсами, но некоторые включены в ряд практик обмена сильнее, причём, если школьник предоставляет большое количество одного ресурса, то вероятность его включения в другие обмены возрастает.

## **Зачем школьники помогают друг другу?**

Остановимся ещё на одном вопросе: какими причинами объясняют школьники свою помощь другим? Отметим, что двое из учеников затруднились ответить на данный вопрос. При этом никто не указал на то, что условия обмена строго обговариваются и школьник чётко знает, что он получит за свою помощь. Также нет в классе ни одного школьника, который сказал бы, что ни в чём не помогает своим одноклассникам. Самым популярным является мотив реципрокности: 65% учеников ответили, что помогают своим одноклассникам, потому что в сходной ситуации им тоже помогут. Менее популярен альтруистический мотив: половина опрошенных утверждает, что они помогают своим друзьям и знакомым, потому что им просто нравится это делать. И наконец, два школьника указали, что они помогают другим, потому что их за это будут уважать одноклассники. Отметим, что один из ответивших таким образом имеет высший статус в классе (№ 10), в том числе и по показателям уважения. Но напомним, что графики, рассмотренные выше (см. рис. 1, 2, 3, 4), дают противоположный результат: этот школьник достаточно слабо включён в сети обмена как деньгами, так и знаниями.

Полученные нами ответы на данный вопрос могут находиться под сильным влиянием представлений школьников о «правильности» и «неправильности» мотивов их поведения. Следовательно, по крайней мере часть школьников могла выбрать социально одобряемые варианты ответов, а не соответствующие их реальному мнению. Кроме того, часть мотивов может просто не осознаваться школьниками и соответственно не указываться в качестве ответов.

## **Заключение**

В данной работе мы предприняли попытку проанализировать отношения в классе с позиций теорий обмена: определить, какими факторами определяется позиция школьника в классе, каким образом обмениваются в классе ресурсы и по каким причинам школьники вступают в отношения обмена.

Наши предположения о том, что статус школьника положительно связан с количеством денег, одалживаемых одноклассникам и затрачиваемых на них (гипотезы 1, 2), не подтвердились. Важным оказался только сам факт платы за других, причём он определяет не общую позицию в классе, а отдельные её составляющие: желание дружить с учеником и уважение к нему. Противоположные результаты даёт анализ взаимосвязи помощи в учёбе и статуса школьника: полученные данные подтверждают гипотезу о том, что статус зависит от частоты оказания помощи в учёбе (гипотеза 3). Однако на позицию учащегося не влияет, даёт ли он списывать своим одноклассникам (гипотеза 4). Вероятно, последнее обусловлено широкой распространённостью практик списывания в классе: в них участвуют все школьники, и достаточно активно.

Нами были рассмотрены ещё два ресурса, предположительно определяющие позицию школьника: возможность применения физической силы и наличие формальной власти (гипотезы 5, 6). Мы предполагали, что обладание ими влечёт за собой более высокий статус. Наши гипотезы не подтвердились. Более того, желающих дружить с теми, кто применяет физическую силу, значительно меньше, чем с теми, кто этого не делает. Школьник, являющийся старостой в нашем классе, ничем не выделяется: по набранным баллам, отражающим его позицию, он не вошёл в четвёрку лидеров.

В работе также была предпринята попытка охарактеризовать отношения обмена, возникающие между одноклассниками. Предполагалось, что школьники укажут: они чаще всего помогают тем, кто помогает им (гипотеза 7). Наше предположение не подтвердилось. Однако важно учесть, что опрос не был анонимным, и некоторые школьники могли не указать фамилии тех, у кого они сами списывают, просто побоявшись это сделать.

Не подтвердилось и наше предположение о том, что не существует школьников, являющихся только донорами или только реципиентами циркулирующих в классе ресурсов (гипотеза 8). В целом же можно говорить о том, что школьники более активно включаются в практики, непосредственно связанные с обучением: в классе не оказалось никого, кто вообще не давал бы списывать или не помогал бы в учёбе. А если говорить об одалживании денег и плате друг за друга, можно заметить, что в классе есть несколько человек, в этом не участвующих. Верным оказалось наше предположение о том, что большинство школьников руководствуется реципрокными мотивами и помогают своим одноклассникам, рассчитывая на ответные действия в случае необходимости (гипотеза 9). Однако есть в классе и те, кто помогает другим, полагая, что это повысит уважение к ним (гипотеза 10), а также те, кто просто получает удовольствие от помощи остальным.

Результаты данного исследования носят во многом предварительный характер и могут быть распространены на генеральную совокупность с рядом оговорок (мы упоминали об этом выше). В то же время открытыми остаются вопросы о том, почему определённые ресурсы влияют на статус школьника, какие ещё ресурсы оказываются важными для учеников и могут воздействовать на их позицию в классе, чем обусловлено существование посредников в отношениях обмена различными ресурсами. Для получения ответа на эти вопросы необходимо проведение качественных исследований. Для проверки большинства результатов, полученных при анализе структуры отношений в выбранном классе, представляется важным проведение исследований, охватывающих большее количество классов и школ. Однако полученные на данный момент результаты позволяют говорить о наличии специфических черт отношений школьников и факторов, определяющих позицию ребёнка в классе, отличных от факторов, определяющих статус взрослых.

## Литература

- Баранов А. 2003. «Подводные рифы» социального неравенства: чем они грозят нашей школе? *Директор школы*. 10: 3–9. URL: <http://ecsocman.edu.ru/direktor/msg/179851.html>
- Бурдые П. 2004. Формы капитала. В сб.: Радаев В. В. (науч. ред.). *Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики*. М.: РОССПЭН; 519–536.
- Воронова А. 1998. Как возникают «школьные неврозы». *Директор школы*. 2: 12–17. URL: <http://ecsocman.edu.ru/direktor/msg/175371.html>
- Динамика финансовой активности населения России 1998–2008. Аналитический доклад. 2008. ЦИРКОН. *Мониторинг финансовой активности населения*. URL: [http://www.zircon.ru/russian/publication/5\\_2.htm](http://www.zircon.ru/russian/publication/5_2.htm)
- Иллич И. 2008. Освобождение от школ. В сб.: Абрамов Р. Н. (сост.) *Хрестоматия по курсу Социология образования*. На правах рукописи.
- Ксензова Г. 2000. Школьная отметка: стимулятор учения или «дамоклов меч»? *Директор школы*. 5: 49–57. URL: <http://ecsocman.edu.ru/direktor/msg/177560.html>
- Култыгин В. 1997. Концепции социального обмена в современной социологии. *Социологические исследования*. 5: 85–99. URL: <http://ecsocman.edu.ru/socis/msg/218839.html>
- Национальное агентство финансовых исследований. Оценка уровня финансовой грамотности старшеклассников. Отчёт по результатам исследования. 2008. *Азбука финансов: универсальный портал о личных финансах*. URL: [http://www.azbukafinansov.ru/files/NAFI\\_report.pdf](http://www.azbukafinansov.ru/files/NAFI_report.pdf)
- Окольская Л. А. 2006. От школы к фабрике (Пол Уиллис. Приобщение к трудовой культуре: как дети рабочих становятся рабочими). Археорецензия. *Отечественные записки*. 3: 160–166. URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/images/pubs/2009/03/24/0000328651/mol-1-arxeo-okolskaja-ns-lo.pdf>
- Оценка уровня финансовой грамотности старшеклассников. Отчёт по результатам исследования. 2008. *Азбука финансов: универсальный портал о личных финансах*. URL: [http://www.azbukafinansov.ru/files/NAFI\\_report.pdf](http://www.azbukafinansov.ru/files/NAFI_report.pdf)
- Работа и карманные деньги подростков. 2005. *База данных Фонда Общественного Мнения*. URL: <http://bd.fom.ru/report/map/dd052124>
- Ритцер Дж. 2002. *Современные социологические теории*. СПб.: Питер. URL: <http://www.socioline.ru/node/1105>
- Хоманс Дж. 1984. Социальное поведение как обмен. В сб.: *Современная зарубежная социальная психология*. М.: Издательство Московского университета; 82–91. URL: <http://ecsocman.edu.ru/db/msg/59675.html>
- Barnet-Verzat Ch., Wolff F. 2002. Motives for Pocket Money Allowance and Family Incentives. *Journal of Economic Psychology*. 23: 339–366.

- Bradley R. H., Corwyn R. F. 2002. Socioeconomic Status and Child development. *Annual Review of Psychology*. 53: 371–399.
- Consumer Lifestyles in Russia. 2007. *Euromonitor International*. URL: <http://www.euromonitor.com/>
- Cook K., Emerson R. 1978. Power, Equity and Commitment in Exchange Networks. *American Sociological Review*. 43 (5): 721–739.
- Heath A. 1976. *Rational Choice & Social Exchange: A Critique of Exchange Theory*. Cambridge: Cambridge University Press. URL: <http://books.google.ru/books>
- Homans G. 1974. General Propositions. *Elementary Forms of Social Behavior*. 2nd ed. New York: Harcourt Brace Jovanovich. URL: <http://www.sociosite.net/topics/texts/homans.php>
- Ketsetzis M., Ryan B., Adams G. 1998. Family Processes, Parent-Child Interactions, and Child Characteristics Influencing School-Based Social Adjustment. *Journal of Marriage and Family*. 60 (2): 374–387.
- Kirchler E., Hoelzl E., Kamleitner B. 2008. Spending and Credit Use in the Private Household. *The Journal of Socio-Economics*. 37: 519–532.
- Kooreman P. 2007. Time, Money, Peers, and Parents; Some Data and Theories on Teenage Behavior. *Journal of Popular Economics*. 33: 9–33.
- Maris R. 1970. The Logical Adequacy of Homans' Social Theory. *American Sociological Review*. 35 (6): 1069–1081.
- Mehan H. 1992. Understanding Inequality in Schools: The Contribution of Interpretive Studies. *Sociology of Education*. 65 (1): 1–20.
- Molm L., Takahashi N., Peterson G. 2000. Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental Test of a Classical Proposition. *The American Journal of Sociology*. 105 (5): 1396–1427.
- Molm L. 2003. Theoretical Comparisons of Forms of Exchange. *Sociological Theory*. 21 (1): 1–17.
- Mortimer J. T., Dennehy K., Lee Ch., Finch M. D. 1994. Economic Socialization in the American Family: The Prevalence, Distribution, and Consequences of Allowance Arrangements. *Family Relations*. 43 (1): 23–29.
- Nepomnyaschy L. 2007. Child Support and Father—Child Contact: Testing Reciprocal Pathways. *Demography*. 44 (1): 93–112.
- Phelan P., Davidson A., Cao H. 1991. Students' Multiple Worlds: Negotiating the Boundaries of Family, Peer, and School Cultures. *Anthropology & Education Quarterly*. 22 (3): 224–250.
- Rodkin P. C., Farmer T. W., Pearl R., Acker R. V. 2006. They're Cool: Social Status and Peer Group Supports for Aggressive Boys and Girls. *Social Development*. 15 (2): 175–204.
- Spread P. 1984. Blau's Exchange Theory, Support and the Macrostructure. *The British Journal of Sociology*. 35 (2): 157–173.

- Strauss A. L. 1952. The Development and Transformation of Monetary Meanings in the Child. *American Sociological Review*. 17 (3): 275–286.
- Turner J. 1977. Building Social Theory: Some Questions about Homan's Strategy. *The Pacific Sociological Review*. 20 (2): 203–220.
- Uehara E. 1990. Dual Exchange Theory, Social Networks, and Informal Social Support. *The American Journal of Sociology*. 96 (3): 521–557.
- Webley P., Lea S. E. 1993. Towards a More Realistic Psychology of Economic Socialization. *Journal of Economic Psychology*. 14: 461–472.
- West P., Sweeting H., Young R., Robins M. 2006. A Material Paradox: Socioeconomic Status, Young People's Disposable Income and Consumer Culture. *Journal of Youth Studies*. 9 (4): 437–462.
- White H. 1970. Simon Out of Homans by Coleman. *The American Journal of Sociology*. 75 (5): 852–862.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

П. Асперс, А. Дарр, С. Коль

# Экономико-социологический взгляд на экономическую антропологию\*



**АСПЕРС Патрик** (Aspers, Patrik) — научный сотрудник Института общественных исследований им. Макса Планка (Кёльн, Германия).

Email: [aspers@mpifg.de](mailto:aspers@mpifg.de)



**ДАРР Асаф** (Darr, Asaf) — старший преподаватель и руководитель Группы по изучению организаций в Университете Хайфы (Хайфа, Израиль)<sup>1</sup>.

Email: [adarr@univ.haifa.ac.il](mailto:adarr@univ.haifa.ac.il)

*Статья представляет собой краткий обзор поля экономической антропологии с позиций экономической социологии. Авторы дают определение экономической антропологии, характеризуют её с точки зрения основных проблем и предметов изучения. Далее рассматриваются основные методологические споры внутри дисциплины и упоминаются наиболее значимые работы антропологов, связанные с экономическими темами. В заключение приводятся перспективы взаимодействия экономической антропологии и экономической социологии.*

**Ключевые слова:** экономическая антропология; неопределённость; дарообмен; базарная экономика.

Эта небольшая статья является вводным обзором области экономической антропологии с точки зрения социологии. В следующих выпусках бюллетеня «Economic Sociology: The European Electronic Newsletter» мы рассмотрим и другие научные дисциплины, которые занимаются изучением хозяйства; ведь хозяйство было в центре внимания нескольких областей знаний, и, на наш взгляд, существует множество возможностей их взаимного обогащения. Принимая во внимание огромное количество научных работ о хозяйстве и обществе, мы ставим перед собой скромную цель: представить основы экономической антропологии, выделить некоторые из основных дискуссий внутри этой области и обрисовать несколько плодотворных точек соприкосновения экономической социологии и антропологии.

В интерпретации экономической антропологии мы будем руководствоваться социологической системой значений. Иначе говоря, мы как внешние наблюдатели можем установить связь и согласованность там, где «аборигены» («natives») на самом деле видят напряжённость и разногласия (*tensions*). При этом надо заметить, что наша работа — не более чем введение к большему начинанию. Текст написан для читателей совсем не знакомых или лишь в общих чертах знакомых с антропологическими идеями и начинается с короткого вступления о том, что такое антропология.

\* Источник: Aspers P., Darr A., Kohl S. 2007. An Economic Sociological Look at Economic Anthropology. The European Electronic Newsletter «Economic Sociology». 9(1): 3–10. URL: [http://econsoc.mpihg.de/archive/econ\\_soc\\_09-1.pdf](http://econsoc.mpihg.de/archive/econ_soc_09-1.pdf)

<sup>1</sup> Автор книги «Selling Technology: The Changing Shape of Sales in an Information Economy» («Продавая технологию: изменяющаяся форма продаж в информационной экономике»), выпущенной в 2006 г. издательством Cornell University Press. — *Примеч. авторов.*

**КОЛЬ Себастиан**  
(Kohl, Sebastian) —  
научный ассистент  
Института  
общественных  
исследований им.  
Макса Планка (Кёльн,  
Германия).

**Email:** [kohl@mpifg.de](mailto:kohl@mpifg.de)

Перевод с англ.  
Алисы Максимовой

## Антропология и экономическая антропология

Антропологию можно определить в самом широком смысле как науку о человеке. То, что называется антропологией, в некоторых случаях именуется социальной антропологией (в Великобритании), культурной антропологией (в США) или этнологией (в Германии). Это понятие так широко, что включает естественнонаучное направление эволюции человечества, а также археологию (например, физическая антропология в США). Среди антропологов, как и среди социологов, можно выделить тех, кто акцентирует внимание на социальной структуре или социальных институтах<sup>2</sup>. Другие направления в антропологии фокусируются на культурных формах, отдавая приоритет символическому выражению и интерпретации культур. Социальная и культурная антропология как понятия в некоторой степени отражают соответствующее различие между структуралистским и интерпретативистским анализами.

Антропология зародилась как наука о так называемых примитивных обществах, в отличие от социологии и экономики, чьё возникновение напрямую связано с развитием современных обществ. Для внешнего наблюдателя антропология также характеризуется особыми методами исследования. Так, длительная полевая работа, предполагающая прямое и включённое наблюдение, и освоение языка объекта изучения стали определяющими чертами данной дисциплины. Теоретические вопросы и методы исследования часто оказывают влияние друг на друга, так что может показаться немного неожиданным, что антропологов интересует не столько то, что люди говорят, сколько то, что они делают.

Экономическая антропология является специальным разделом антропологии. Но в чём заключается её особенность? Один из способов дать ответ на поставленный вопрос — это очертить круг теоретических проблем. Ключевым вопросом как для экономической антропологии, так и для экономической социологии оказывается определение того, что такое хозяйство. Социология с её традициями, идущими от модернизации и дифференциации жизненных сфер [Weber 1946], представляет хозяйство скорее как автономную сферу, являющуюся частью большего целого, и, следовательно, рассматривает экономические действия как укоренённые в социальных процессах и институтах [Granovetter 1985]. В экономической антропологии эта укоренённость скорее служит отправной точкой для аналитического рассуждения. Таким образом, предмет дисциплины может быть в самом широком смысле определён как хозяйственная жизнь, то есть все виды человеческой деятельности, связанные с производством, обменом и потреблением [Carrier 2005]. Говоря более конкретно, обычно данная область занимается такими темами, как человеческая природа, методологические проблемы, различные формы обмена (*circulation*) (обмен товарами, бартер, дар), потребление, деньги, конституирование культурных ценностей и т. д.

<sup>2</sup> Любопытно, что некоторые считают, будто современная сетевая теория в социологии частично произошла из классической антропологии. — *Примеч. авторов.*

## Возникновение современной экономической антропологии

Область экономической антропологии сформировалась отчасти через благотворное взаимодействие с другими областями, которые также занимались изучением хозяйства, прежде всего с экономикой. Это влияние очевидно в работах Б. Малиновского, родоначальника современной экономической антропологии и, можно сказать, антропологии в целом. Его классическое исследование [Malinowski 1922], проведённое на территории сегодняшней Папуа Новой Гвинеи, является ключевым для каждого, кто хочет разобраться в том, как устроено хозяйство в традиционных обществах. Малиновский отсылает к понятиям, разработанным в экономической теории, например, к понятию рынка, и показывает, как переплетены жизненные условия и экономические трансакции, обращая внимание на то, что они не могут быть проанализированы отдельно друг от друга. Работы этого учёного важны ещё и потому, что он рассматривает такие базовые категории, как время, собственность и социальные отношения, являющиеся центральными в социологии, в частности для понимания примитивного хозяйства. Помимо этого, работы Малиновского оказали глубокое влияние на методологическую связь антропологии и полевой работы.

Марсель Мосс — другой родоначальник экономической антропологии, автор влиятельного исследования дарообмена (*gifts*), впервые опубликованного в 1925 г., в основу которого, однако, были положены вторичные данные, а не материалы экспедиции [Mauss 2002]. Мосс противопоставил обмен товарами и дарообмен и выявил имплицитную связь капиталистических обществ и товарного обмена и доиндустриальных обществ и дарообмена (см. обзор: [Bird-David 1997]). Мосс также показал, как дарообмен производит и воспроизводит социальные отношения и статусы среди дарителей и получателей даров.

Второй этап развития экономической социологии продолжался с конца Второй мировой войны до середины 1970-х годов. Этот период характеризуется методологическим спором между эмпирически и социологически ориентированными школами, представленными К. Поланьи [Polanyi 1957a; 1957b] и Дж. Долтоном [Dalton 1969], и более формальной и абстрактной антропологией, чьи интересы выражает работа Херсковица [Herskovitz 1965]. Этот спор разворачивается между субстантивистами, которые утверждают, что экономическая антропология должна изучать то, как люди выживают и соотносятся со своей окружающей средой, и формалистами, настаивающими на том, что по крайней мере упрощённая (*soft*) версия экономического моделирования может быть применена к досовременным обществам. Разногласия между школами зачастую оказываются заметным тогда, когда формалисты утверждают, что результаты их исследований претендуют на универсальную применимость — цель, которую большинство субстантивистов отвергают. Между лагерями не происходит конструктивного обмена идеями, что, вероятно, объясняет продолжительность и низкую результативность интеллектуального противостояния.

Споры между субстантивистами и формалистами должны рассматриваться в соотнесении с мировыми процессами модернизации. Глобальная модернизация означала, что антропологам следует пересмотреть свой теоретический аппарат. Антропология возникла в рамках колониальных систем, иногда её считали дисциплиной, представляющей интересы этих систем. Кроме того, антропология когда-то служила средством осмысления огромных разрывов между развивающимися странами в постколониальную эру. Поиск теоретических объяснений происходящего процесса модернизации также был основанием для преодоления принятого в ранних этнографических исследованиях принципа изучения отдельных случаев.

Многие антропологические исследования обращались к изучению перехода от традиционной формы общества к более современной [Dalton 1969: 64]. Некоторые из исследований проводились с целью выработки политических ориентиров [Wilk, Cliggett 2007: 15]. На этой стадии экономантропологи со-



средоточили внимание на изучении развивающихся экономик и их связи с развитым миром, что впоследствии стало главной идеей, которая легла в основу анализа мировых отношений.

В ответ на превращение международных зависимостей между людьми и странами в очевидные политические стратегии (*approaches*) была выдвинута миросистемная теория [Wallerstein 1974], находящаяся под влиянием марксизма. В 1970-х годах несколько французских марксистов «открыли» поле антропологии и указали на то, что досовременные общества, отношения производства и их развитие можно рассматривать с позиции марксистской теории [Meillassoux 1972; Godelier 1973].

С середины 1980-х годов антропологи начали изучать общества, к которым они принадлежат сами. Тематический фокус недавних антропологических исследований, наподобие социологических, — это современное западное общество, различные его институты и культурная среда (*landscape*). В последние десятилетия многие антропологи придают большое значение глобализации, что, с методологической точки зрения, означало более разносторонний подход к исследованиям [Marcus 1995].

Экономико-антропологическая модель Гудмана описывает мировую экономику в терминах двух сосуществующих сфер [Gudeman 2001]. Одной из них, называемой «сообщество», присущи общеразделяемые ценности и тесные социальные отношения, другая — абстрактная и отдалённая рыночная сфера, в которой преобладает формальный расчёт. Таким образом, данный подход не только преодолевает дуализм между субстантивизмом и формализмом, но также применим практически ко всем обществам, которые можно описать конкретной констелляцией двух указанных сфер. Другим примером современного подхода в поле антропологии является идея материальности, предложенная Миллером, который изучает то, как артефакты встроены в специфический культурный контекст [Miller 1987]. Научному рассмотрению антропологов подвергаются и другие феномены современности; здесь следует отметить исследование японских рекламных агентств Брайана Морана [Moeran 1996] и работу Кита Харта, посвящённую деньгам [Hart 2000].

## Основные теоретические споры в экономической антропологии

В развитии экономико-антропологической теории важная дискуссия велась между формалистами и субстантивистами; о ней упоминалось выше. Лидером лагеря субстантивистов был Карл Поланьи, «венгерский юрист, ставший впоследствии журналистом и экономическим историком» [Isaac 2005:14], который, тем не менее, занял ключевое место в экономической антропологии. Поланьи обратил наше внимание на два различных значения понятия хозяйства [Polanyi 1957b]. Субстантивисты рассматривают хозяйство как материальную реальность, где человек, чтобы выжить, зависит от природы и окружающих его людей, поэтому и существует взаимный обмен между членами общества. Формалисты, напротив, воспринимают хозяйство через абстрактную модель реальности, в которой человек представляется как *Homo economicus*, использующий логику количественного соотношения средств и целей для совершения рационального выбора. В то время как субстантивистское определение предполагает выведение целостных систем интерпретативных объяснений из конкретного эмпирического исследования, отправной точкой формалистов служит универсальное допущение об индивиде, действующем рационально ввиду ограниченности средств, и соответственно — анализ объективных данных.

На экономическую антропологию оказали влияние два важных течения в социальных науках: «культурный поворот» (*cultural turn*), представленный Клиффордом Гирцем, и «практический поворот» (*practice turn*), представленный Пьером Бурдьё, хотя последний и считается социологом из-за его поздних работ. В 1960-х годах Гирц начал разрабатывать интерпретативный символический подход, в центре которого лежит выделение культуры как системы смыслов, то есть совокупности коллективного опыта, который создает смыслы. В то время как обыденное знание и смыслы обеспечивают ориентацию

в ритуалах и повседневных взаимосвязях, наука или религия выступает в качестве конструктов второго порядка, интерпретирующих обыденное знание действующих. Становление Гирца как антрополога происходило во время экспедиций в Индонезию [Geertz 1963]. Позднее его известное исследование базарной экономики в Марокко послужило существенным вкладом в насыщенное описание рынка, глубоко укоренённого в культурных и социальных институтах и процессах [Geertz 1978; 1979]. В своих работах, посвященных базарной экономике, Гирц ведёт умелый и плодотворный диалог с экономической теорией информации, изучая различные типы неопределённости и асимметрии информации, которые наводят (*plague*) базар. Он указывает на механизмы (такие, как торг с его специфическими правилами или клиентелизация), которые существуют специально для преодоления местной рыночной неопределённости.

Пьер Бурдьё начал антропологическую карьеру, проводя полевое исследование во французском Алжире. Там он и начал свои разработки в области теории практики и связанные с ней этнографические методы [Bourdieu 1990]<sup>3</sup>. Опыт и результаты, полученные в Алжире, Бурдьё применил при исследовании французского общества [Bourdieu 1982]. Он рассматривает социально конструируемые поля через призму разных видов капитала (например, культурного капитала). Учёный предлагает концепцию, которая способна описать как докапиталистические, так и современные общества, различающиеся преимущественно структурным соотношением видов капиталов и степенью их централизации. В своём парадигмальном тексте по поводу экономической антропологии Бурдьё вместо экономистского и интеракционистского понимания экономики вводит понятие поля, которое формируется поведением акторов, символическими конструкциями и социальными институтами. Бурдьё заимствовал термин «капитал» у экономистов [Boyer 2003], однако расширил это понятие, рассмотрев его через культурный и эстетический аспекты. Трактую экономику в широком смысле, Бурдьё искусно объяснил «перевернутую» экономику искусства, где бедность является добродетелью: в некоторых областях хозяйства, таких как экономика искусства, человек может признаваться успешным, если он лишён экономического капитала, но обладает высоким уровнем капитала символического [Bourdieu 1993; 1996].

## Плодотворные точки соприкосновения между экономической антропологией и социологией

Чему экономическая социология может научиться от родственной (*sister*) экономической антропологии? Конечно, самый простой ответ: многому — и это очевидно при знакомстве с экономико-антропологической литературой. В дополнение к тому, о чём уже говорилось, можно перечислить шесть направлений, при разработке которых экономсоциологам пойдёт на пользу интеллектуальное взаимодействие с экономической антропологией: асимметрия информации; неопределённость; доверие; понятие экономического актора; экономика и рынки, не испытывающие на себе влияния государства; модели обмена в рамках развитых индустриальных обществ и рынков.

Структурная концепция неопределённости была введена в поле социологии из экономической теории при попытках применить теорию рыночного обмена к изучению иерархических структур и их соответствующих сред (*respective environments*) [Simon 1957]. Неопределённость обычно представлена в исследованиях организаций как заданный структурный элемент среды, которую организации должны стремиться снизить, разрабатывая упорядоченную совокупность стратегий. В рамках школы ресурсной зависимости такие стратегии включают буферизацию (*buffering*) и соединение (*bridging*) [Pfeffer,

<sup>3</sup> Авторы данного эссе делают отсылку к более позднему английскому переводу книги «Практический смысл» (*The Logic of Practice*), хотя впервые эта книга вышла на французском языке в 1980 г. (Bourdieu P. 1980. *Le Sens pratique*. P.: Minuit), а пионерской работой П. Бурдьё в области теории практики считается «Эскиз теории практики» (Bourdieu P. 1972. *Esquisse d'une théorie de la pratique: précédée de trois études d'ethnologie kabyle*. Genève: Droz), опубликованный в 1972 г. — Примеч. перев.

Salancik 1978]. Другой распространённой стратегией организаций, сталкивающихся с неопределённостью, является осуществление обмена внутри иерархии, а не внутри рынков [Williamson 1985]. В то время как понятие неопределённости является центральным в исследованиях организаций и экономической социологии, его теоретические основания остаются недостаточно проработанными [Milliken 1987]. Возможное решение этой проблемы — обращение к работам по экономической антропологии. В действительности, в экономической антропологии существует давняя традиция изучения ремесленных рынков (*craft markets*) в доиндустриальных и развитых обществах [Firth 1939; Epstein 1962; Geertz 1978]. Согласно некоторым из работ продавца на этих рынках обладают сокровенным знанием о качестве продукта, его происхождении и себестоимости, чем, однако, они не стремятся поделиться с покупателем. Эта асимметрия в распределении знания, если использовать терминологию экономической теории информации, ведёт к тому, что покупатели, пытаясь преодолеть неопределённость, связанную с продуктом, вовлекаются в интенсивный поиск подробных сведений о продукте, выступающем предметом обмена. Есть свидетельства взаимного обогащения экономической теории информации и экономической антропологии (например, см. работы Акерлофа «The Market for Lemons» («Рынок лимонов») [Akerlof 1970] и Гирца «The Bazaar Economy» («Базарная экономика») [Geertz 1978]). Детализированные описания локальных рыночных механизмов, предназначенных для сокращения рыночной неопределённости, повлияли на некоторых социологов, в частности на тех из них, кто писал о рынках и доверии (см. работы Д. Гамбетты о сицилийском лошадином рынке [Gambetta 1993] и Л. Цукер об институционализации доверия [Zucker 1986]). На диалоге теории трансакционных издержек и экономики информации, со ссылкой на экономическую антропологию, основывается литература, посвящённая рыночной неопределённости и межорганизационным отношениям [Podolny 1994], а также различие Уцци [Uzzi 1997] между сделками, совершаемыми по рыночным принципам (*arm's length*), и укоренёнными социальными связями. Книга Смита об аукционах является ещё одним примером плодотворного взаимодействия экономсоциологов и антропологов по поводу проблем неопределённости и доверия [Smith 1990].

Социологи подхватили структуралистские идеи Бурдьё, но, видимо, не до конца разглядели в его трудах классические антропологические аспекты, то, что он писал о деятельности (*agency*), действии (*action*) и людях. Мы утверждаем, что его комментарии по поводу времени и экономического габитуса могут стать вкладом в развитие более совершенного описания экономического действия. Нужно учитывать, что антропологическая теория действия изначально опирается на более разностороннее понимание человека. Социология и экономическая теория в разной степени (впрочем, в обоих случаях априорно) исключили такое важное измерение действия, как время и практическое мышление (*practical reasoning*). Бурдьё ясно выражает эту идею: «*Homo economicus*, как он представляется (имплицитно или эксплицитно) в ортодоксальной экономической теории (*economic orthodoxy*), — это своего рода антропологический монстр: такой теоретически мыслящий человек практики является предельной персонификацией схоластического заблуждения... когда учёный помещает в голову объектов изучения... теоретические предпосылки и конструкции, которые ему пришлось разработать для объяснения их практик» [Bourdieu 2005:83].

То же можно узнать из исследований обществ без государства, осуществлённых в рамках экономической антропологии. Из этих исследований мы можем почерпнуть информацию, например, о неформальных экономиках и необходимых институтах и условиях, отличающихся от тех, что созданы государством. Социология всегда была связана с государством, а в некоторых странах, например Скандинавских, её происхождение напрямую соотносится с политическими вопросами, возникающими в ходе формирования государства благосостояния. Антропология же занималась изучением социальной жизни, координируемой в отсутствие государства. Это интересно не только с эмпирической точки зрения, но и с теоретической. Насколько, скажем, государство важно для экономики и существования рынков? Пересмотр предпосылок, который требуется в данном случае, способствует обновлению и потенциально полезен для продвижения нашего понимания экономики.

Наконец, в более поздних исследованиях экономантропологи поставили под сомнение наличие имплицитной связи между капиталистическими обществами и формой товара, а также между доиндустриальными обществами и формой дара — связи, которая была ключевой в классической работе Марселя Мосса «*The Gift*» («О даре») [Mauss 2002]. Здесь мы хотели бы указать на работу Джеймса Каррьеера, в которой представлен критический разбор этой связи [Carrier 1995]. Каррьер утверждает, что связь между капиталистическими обществами и формой товара имеет идеологический характер, из-за чего в развитых экономиках рынок натурализуется и превращается в нечто неотъемлемое и значимое (*naturalizes and essentializes*); тот же характер связи не позволяет увидеть политическую природу и социальную укоренённость этих рынков. В недавних исследованиях фокус делается на разных формах обмена, таких как товарный обмен, бартер и дарообмен, которые существуют в развитых экономиках (см.: [Humphrey, Hugh-Jones 1992]), и даже на переходе одной категории в другую в ходе экономических сделок. Например, учёные описали то, как в дополнение к формальным экономическим объяснениям сети дарения могут частично объяснить стабильный экономический рост Китая с конца 1970-х годов [Smart 1998: 559–560]. В центре внимания исследователей находятся создание и поддержание межличностных сетей (*guanxi*) в Китае [Yan 1996; Kipnis 1997], а также между китайскими эмигрантами и местными предпринимателями [Smart 1998], то есть процессы, которые способствуют масштабному инвестированию гонконгских и других китайских предпринимателей в свою страну. Дарообмен в развитых экономиках возникает даже в таком удивительном контексте, как распространение открытого программного обеспечения [Berquist, Ljungberg 2001].

Геррман в своем анализе так называемых гаражных распродаж (*garage sales*)<sup>4</sup> в США показывает, как формы обмена могут колебаться между даром и товаром в зависимости от конкретного социального контекста и социальных отношений между продавцами и покупателями [Hertman 1997]. Гаражные распродажи конструируются продавцами и покупателями как рыночный обмен, однако они часто напоминают дарообмен, включающий иногда продажу личных вещей по крайне низким ценам, либо их бесплатную раздачу.

Растущий объём литературы, посвящённой различным формам обмена в развитых экономиках, может принести пользу экономсоциологам, которые стремятся, как предлагает Каллон, перейти от изучения рынка (*market*) к изучению рынка как места (*marketplace*) [Callon 1998]. Первый термин относится к области теоретических знаний и практик и представляет абстрактную модель, в которой «предложение и спрос сталкиваются друг с другом и приспособляются в поисках компромисса» [Callon 1998: 1]. Второй термин связан с практической деятельностью (*practical activity*) социальных агентов в месте, где совершаются торговые сделки. Мы придерживаемся мнения, что экономсоциологам следует больше уделять внимания рынку как месту при изучении развитых экономик. В целом, в свете прошлых и современных экономико-антропологических дискуссий ясно, что антропологи твёрдо уверены в существовании различия между рынками, возникшими исторически, и рынками, созданными относительно недавно, что является поводом для обсуждения перформативности. Таким образом, более тесное сотрудничество социологов и антропологов в работе над центральным институтом рынков, по всей вероятности, было бы чрезвычайно полезным для всех.

## Социологические размышления об антропологии

Этот краткий и в силу обстоятельств неполный обзор, тем не менее, содержит несколько предложений по поводу отношения экономической антропологии и экономической социологии. Уже стало понятно, что на пересечении исследований науки и техники (*Science and Technology Studies*) и социальных ис-

<sup>4</sup> Под гаражной распродажей подразумевается мероприятие, устраиваемое людьми на неформальной и нерегулярной основе, для распродажи ненужных и использованных личных вещей; см.: URL: [http://en.wikipedia.org/wiki/Garage\\_sale](http://en.wikipedia.org/wiki/Garage_sale) — Примеч. перев.

следований финансов (см., например: [MacKenzie, Muinesa, Siu 2007]) можно найти основание для сотрудничества антропологов и социологов. Но, как отметила Карин Кнорп-Цетина в работе, опубликованной в одном из выпусков бюллетеня «Economic Sociology: The European Electronic Newsletter»<sup>5</sup>, социология финансов проживала жизнь, отличную от жизни экономической социологии (ср.: [MacKenzie 2006]). Одна из причин, по которым экономическая социология и экономическая антропология до сих пор находились на расстоянии друг от друга, возможно, является методологической: антропология использует этнографические методы, в то время как экономическая социология методологически более разнообразна.

Для антропологии с её накопленными доказательствами вариативности форм социальной жизни обществ во времени и пространстве выработка обобщений как методом индукции, так и методом дедукции, является сложной задачей [Carrier 2005: 3]. Существует риск, что исследователи утонут в море эмпирических данных. Поэтому некоторые антропологи, например Рэдклифф-Браун, пришли к выводу, что дисциплина должна развиваться в ключе сравнительного анализа, направленного на поиск более общих утверждений. Следовательно, критическое значение приобретает ключевой вопрос о дистанцировании (*distance*) в теоретизировании, то есть вопрос о том, на каком уровне нужно разрабатывать теорию. Проблема при этом заключается в том, что если теория слишком приземлена (*too grounded*), она больше не является теорией, но представляет собой просто насыщенное описание. Мы полагаем, что антропология может научиться у социологии тому, как следует решать вопрос отношения теории и данных; например, путём создания теорий среднего уровня.

Более того, существует мнение, что современная антропология, в том числе и экономическая, является вымирающей наукой [Kumoll 2005]; в качестве аргументов приводятся три фундаментальные проблемы. Первая из них заключается в том, что понимание культур и людей, как писал Малиновский, с точки зрения аборигена [Malinowski 1922] всегда предполагает культурно предвзятого наблюдателя, чьи субъективные записи зачастую говорят больше о социокультурном бэкграунде исследователя, нежели об объекте исследования. Вторая проблема связана с моральной ответственностью науки: в прошлом антропологию обвиняли в том, что она высказывается в поддержку вызывающих сомнения колониальных и постколониальных систем. Третья проблема вызвана изменением объекта науки, которым когда-то была культурно и этнически чётко очерченная группа, привязанная к определённому миру смыслов и географическому местоположению. Рост числа междисциплинарных контактов и расширение взаимозависимости требуют пересмотра идеи антропологии с точки зрения того, что такое поле.

Итак, нет сомнений в том, что современные экономическая социология и экономическая антропология имеют много общего. Для качественно ориентированных социологов в особенности не составит трудности обратиться к антропологической литературе. Однако не стоит недооценивать различия между двумя дисциплинами. Антропологи зачастую шире смотрят на социальных агентов и помещают их действия в более широкий контекст. То же самое можно сказать об их взгляде на экономику. Тем не менее мы надеемся, что наряду с тем, что на первом этапе взаимодействие с экономической антропологией уже оказалось плодотворным, оно может и должно быть развито для пользы обеих дисциплин.

## Рекомендуемая литература

Для тех, кто заинтересован в более глубоком знакомстве с основными работами в области экономической антропологии, мы предлагаем ряд классических текстов. Прежде всего стоит назвать труды Б. Малиновского: книгу «*Argonauts of the Western Pacific*» («Аргонавты западной части Тихого океана»)

<sup>5</sup> См.: Knorr Cetina K. 2007. Economic Sociology and the Sociology of Finance. *Economic Sociology: the European Electronic Newsletter*. 8 (3): 4–10. — Примеч. перев.

[Malinowski 1922] или, для менее терпеливого читателя, два других небольших текста [Malinowski 1920; 1921]. Можно включить в список работы К. Поланьи (например: [Polanyi 1957b]), хотя он был историком экономики и обычно известен социологам. Книга Мосса о даре также составляет важное основополагающее чтение. Кроме того, мы настоятельно рекомендуем ознакомиться с обзорной статьёй Джорджа Долтона [Dalton 1969], поскольку она содержит комментарии 23 антропологов, дающие читателю отличное представление о том, как рассуждают эти учёные. Наконец, полезна для чтения недавно изданная под редакцией Джеймса Карьера «A Handbook of Economic Anthropology» («Хрестоматия по экономической антропологии») [Carrier 2005], предоставляющая читателю довольно полную картину данной научной дисциплины, несмотря на то что тексты в ней менее полные по сравнению с хрестоматией по экономической социологии Смелсера и Сведберга<sup>6</sup>. Учебник Уилка и Клиггетт [Wilk, Cliggett 2007] можно использовать на занятиях, он послужит хорошим введением к курсу, а кроме того, содержит приложение, включающее обширную библиографию по экономической антропологии.

## Ключевые персоналии

Малиновский Бронислав (Malinowski Bronislaw) (1884–1942)

Мосс Марсель (Mauss Marcel) (1872–1950)

Поланьи Карл (Polanyi Karl) (1886–1964)

Фёрт Раймонд (Firth Raymond) (1901–2002)

Гириц Клиффорд (Geertz Clifford) (1926–2006)

Харт Кит (Hart Keith) (р. 1943)

Платтнер Стюарт (Plattner Stuart) (р. 1939)

Бурдьё Пьер (Bourdieu Pierre) (1930–2002)

## Ключевые организации и их сайты

Ассоциация экономической антропологии (Association for Economic Anthropology); URL: <https://sea-wiki.wikidot.com/>

Социоантропология (Socio-Anthropologie); URL: <http://socio-anthropologie.revues.org/>

## Литература

Akerlof G. A. 1970. The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*. 84: 488–500.

Azarian R. 2003. *The General Sociology of Harrison White*. Stockholm: Department of Sociology, Stockholm University.

Bergquist M., Ljungberg J. 2001. The Power of Gifts: Organizing Social Relationships in Open Source Communities. *Information Systems Journal*. 11: 305–320.

Bird-David N. 1997. Economies: A Cultural-Economic Perspective. *International Social Science Journal*. 154: 463–475.

Bourdieu P. 1982. *Die Feinen Unterschiede*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

<sup>6</sup> См.: Smelser N., Swedberg R. (eds). 2005. *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press. — Примеч. ред.

- Bourdieu P. 1990. *The Logic of Practice*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu P. 1993. *The Fields of Cultural Production, Essays on Art and Literature*. Oxford: Polity Press.
- Bourdieu P. 1996. *The Rules of Art, Genesis and Structure of the Literary Field*. Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu P. 2000. *Les Structures Sociales de l'Economie*. Paris: Le Seuil.
- Bourdieu P. 2005. Principles of an Economic Anthropology. In: Smelser N., Swedberg R. (eds). *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press; 75–89.
- Boyer R. 2003. L'Anthropologie Economique de Pierre Bourdieu. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. 150: 65–78.
- Callon M. (ed.) 1998. *The Laws of the Market*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Carrier J. 1995. *Gifts and Commodities: Exchange and Western Capitalism since 1700*. London: Routledge.
- Carrier J. 2005. Introduction. In: Carrier J. (ed.): *A Handbook of Economic Anthropology*. Celtenham: Edward Elgar; 1–9.
- Dalton G. 1969. Theoretical Issues in Economic Anthropology. *Current Anthropology*. 10: 63–102.
- Epstein T. S. 1962. *Economic Development and Social Change in South India*. Manchester: Manchester University Press.
- Firth R. W. 1939. *Primitive Polynesian Economy*. London: Routledge.
- Gambetta D. 1993. *The Sicilian Mafia: The Business of Private Protection*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Geertz C. 1963. *Peddlers and Princes, Social Change and Economic Modernization in Two Indonesian Towns*. Chicago: Chicago University Press.
- Geertz C. 1978. The Bazaar Economy: Information and Search in Peasant Marketing. *The American Economic Review*. 68: 25–37. См.: Гирц К. 2009. Базарная экономика: информация и поиск в крестьянском маркетинге. *Экономическая социология*. 10 (2): 54–62. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2009-10-2/index.html>
- Geertz C. 1979. Suq: The Bazaar Economy in Sefrou. In: Rosen L. (ed.) *Meaning and Order in Moroccan Society*. Cambridge: Cambridge University Press; 123–225.
- Godelier M. 1973. *Ökonomische Anthropologie. Untersuchungen zum Begriff der sozialen Struktur primitiver Gesellschaften*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Granovetter M. 1985. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*. 91: 481–510. См.: Грановеттер М. 2002. Экономическое действие и социальная структура: проблема укоренённости. *Экономическая социология*. 3 (3): 44–58. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2002-3-3/index.html>

- Gudeman S. 2001. *The Anthropology of Economy*. Malden; Oxford: Blackwell Publishing.
- Hart K. 2000. *The Memory Bank, Money in an Unequal World*. London: Profile Books.
- Herrmann G. 1997. Gift or Commodity: What changes hand in the U.S. Garage Sale? *American Ethnologist*. 24(1): 910–930.
- Herskovits M. J. 1965. *Economic Anthropology*. New York: W. W. Norton and Company, Inc.
- Humphrey C., Hugh-Jones S. 1992. *Barter, Exchange and Value. An Anthropological Approach*. Cambridge University Press.
- Isaac B. 2005. Karl Polanyi. In: Carrier J. (ed.). *Handbook of Economic Anthropology*. Cheltenham: Edward Elgar; 14–25.
- Kipnis B. A. 1997. *Producing Guanxi: Sentiment, Self, and Subculture in North China Village*. Durham; London: Duke University Press.
- Kumoll K. 2005. *From the Native's Point of View? Kulturelle Globalisierung nach Clifford Geertz und Pierre Bourdieu*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- MacKenzie D. 2006. *An Engine, Not a Camera, How Financial Models Shape Markets*. Cambridge: Cambridge University Press.
- MacKenzie D., Muniesa F., Siu L. (eds.) 2007. *Do Economics Make Markets, On the Performativity of Economics*. Princeton: Princeton University Press.
- Malinowski B. 1920. Kula; the Circulating Exchange of Valuables in the Archipelagoes of Eastern New Guinea. *Man*. 20: 97–105.
- Malinowski B. 1921. The Primitive Economics of the Trobriand Islanders. *The Economic Journal*. 31: 1–16.
- Malinowski B. 1922. *Argonauts of the Western Pacific. An Account of Native Enterprise and Adventure in the Archipelagoes of Melanesian New Guinea*. London: Routledge.
- Marcus G. 1995. Ethnography In/Of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology*. 24: 95–117.
- Mauss M. 2002. *The Gift: The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies*. London: Routledge.
- Meillassoux C. 1972. From Reproduction to Production. *Economy and Society*. 1: 93–105.
- Miller D. 1987. *Material Culture and Mass Consumption*. Oxford: Basil Blackwell Inc.
- Milliken F. J. 1987. Three Types of Perceived Uncertainty about the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty. *Academy of Management Review*. 12 (1): 133–143.
- Moeran B. 1996. *A Japanese Advertising Agency, An Anthropology of Media and Markets*. Honolulu: University of Hawai'i Press.



- Pfeffer J., Salancik G. R. 1978. *The External Control of Organizations*. New York: Harper & Row Pub.
- Podolny J. M. 1994. Market Uncertainty and the Social Character of Economic Exchange. *Administrative Science Quarterly*. 39: 458–483.
- Polanyi K. 1957a. The Economy as Instituted Process. In: Polanyi K., Arensberg C., Pearson H. (eds). *Trade and Market in the Early Empires, Economies in History and Theory*. New York: The Free Press; 12–26.  
См.: Поланьи К. 2002. Экономика как институционально оформленный процесс. *Экономическая социология*. 3 (2): 62–73. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2002-3-2/index.html>
- Polanyi K. 1957b. *The Great Transformation*. Boston: Beacon.
- Simon H. A. 1957. *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.
- Smart A. 1998. Guanxi, Gifts, and Learning from China: A Review Essay. *Anthropos*. 93: 559–565.
- Smith W. C. 1990. *Auctions: The Social Construction of Value*. Berkeley; Los Angeles: University of California Press.
- Uzzi B. 1997. Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness. *Administrative Science Quarterly*. 42: 37–69. См.: Уцци Б. 2007. Источники и последствия укоренённости для экономической эффективности организаций: влияние сетей. *Экономическая социология*. 8 (3): 44–60; 8 (4): 43–59. URL: <http://ecsoc.hse.ru/topics/translations/page1.html>
- Wallerstein I. 1974. *The Modern World-System. I. Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*. New York; London: Academic Press.
- Weber M. 1946. Essays in Sociology. In: Gerth H., Mills Wright Ch. (eds). *From Max Weber: Essays in Sociology*. London: Routledge. URL: [http://www.amazon.com/Max-Weber-Essays-Sociology/dp/0195004620#reader\\_0195004620](http://www.amazon.com/Max-Weber-Essays-Sociology/dp/0195004620#reader_0195004620)
- Weber M. 1978. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Wilk R., Cligget L. 2007. *Economies and Cultures, Foundations of Economic Anthropology*. Boulder: Westview Press.
- Williamson O. E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
- Yan Y. 1996. *The Flow of Gifts: Reciprocity and Social Networks in a Chinese Village*. Stanford: Stanford University Press.
- Zucker L. G. 1986. Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1840–1920. *Research in Organizational Behavior*. 8: 53–111.

## НОВЫЕ КНИГИ

М. Г. Руднев

# Причины и следствия изменения массовых ценностей

Рецензия на книгу:

Инглхарт Р., Вельцель К. 2011. *Модернизация, культурные изменения и демократия*. М.: Новое издательство. 464 с.



**РУДНЕВ Максим Геннадьевич** — кандидат социологических наук, научный сотрудник Лаборатории социально-психологических исследований НИУ ВШЭ.

**Email:** [mrudnev@hse.ru](mailto:mrudnev@hse.ru)

В начале года фонд «Либеральная миссия» пополнил свою библиотеку ещё одной замечательной книгой, впервые представляющей возможность русскоязычному читателю открыть для себя обширный пласт международных социологических исследований. Это «Modernization, Cultural Change, and Democracy. The Human Development Sequence», увидевшая свет в 2005 г. и ставшая первой книгой Рональда Инглхарта, переведённой на русский язык. До этого, насколько нам известно, на русский была переведена всего одна статья этого автора, да и та в украинском журнале. Рональд Инглхарт — своего рода селебрити в мире социальных наук. Известен он прежде всего теорией постматериалистического сдвига в западных индустриальных обществах [Inglehart 1990] и организацией Всемирного исследования ценностей (World Values Survey). Кристиан Вельцель — давний соавтор Инглхарта и вице-президент Всемирного исследования. Выход их книги в России был приурочен к открытию в Санкт-Петербургском филиале НИУ ВШЭ Лаборатории сравнительных социальных исследований, которую, благодаря мегагранту российского правительства, возглавили Инглхарт и Вельцель.

Свои исследования Инглхарт начал более 30 лет назад и на основе регулярных европейских опросов сделал вывод о «тихой» революции, которая происходит среди населения нескольких стран Западной Европы и заключается в том, что ценности материализма постепенно вытесняются ценностями постматериализма. Затем, в 1981 г., было организовано Европейское исследование ценностей (European Values Study), к которому в начале 1990-х присоединились десятки стран по всему миру и был проведён, пожалуй, самый масштабный соцопрос за всю историю — в его рамках были обследованы репрезентивные выборки населения 97 стран мира. Такие опросы проводятся каждые пять лет, многие страны участвовали в них уже не раз, и это позволяет отслеживать изменения ценностей, установок и мнений, в некоторых случаях — в течение 30 лет. Приятной особенностью опроса является то, что его данные открыты для всех желающих, их можно свободно скачивать с сайта [www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org), делать собственный анализ и перепроверять результаты исследований Инглхарта.

В исследованиях Инглхарта прослеживается эволюция, в которой можно выделить три этапа. Первый заключался в разработке теории «тихой революции» и выведении ценностного измерения материалистических и постматериалистических ценностей [Inglehart 1977; 1990], второй — в концеп-

ции модернизации — постмодернизации [Inglehart 1997] и третий — в развитии теории человеческого развития [Welzel, Inglehart, Klingemann 2003]. Каждая из упомянутых работ является итогом и обобщением очередного этапа исследований, она во многом повторяет все предыдущие, описывая представления Инглхарта и его соавторов о ценностных и демократических изменениях. Книга, о которой здесь пойдёт речь, — последняя на данный момент версия идей её авторов.

Теория модернизации и постмодернизации, или теория двух сдвигов, разработанная в предыдущих трудах Инглхарта, интуитивно очень понятна: она основывается на различии трёх поколений людей, выросших в традиционном, переходящем к индустриализации и индустриальном обществах. Те, кто вырос там, где проблематично получение основных благ (таких, как пища, жильё, безопасность), становятся людьми с ценностями выживания. При этом если они живут в условиях индустриализации, развитие которой обещает им наличие этих благ, они становятся людьми с секулярно-рациональными ценностями, то есть высоко ценят авторитет, рациональность, порядок, безопасность. В отличие от поколения своих родителей, выросших в традиционном обществе, где получение блага связывалось с сохранением существующего и со сверхъестественными силами, эти люди демонстрируют сдвиг к секулярным и рациональным ценностям. Это Инглхарт назвал модернизационным (первым) сдвигом. Поколение детей таких людей, выросшее в условиях, в которых наличие еды, жилья и других основных благ казалось само собой разумеющимся, становится людьми с несколько более широким горизонтом, чем забота о выживании, порядке и уважении авторитетов, среди них приобретают популярность идеи толерантности, гражданского участия, защиты природы и самопознания. Такие ценности Инглхарт называет ценностями самовыражения, а их отличие от секулярно-рациональных ценностей предыдущего поколения — постмодернизационным сдвигом. Последний закономерным образом приводит к появлению или повышению качества демократии в стране. Именно так, с большим количеством подробностей и исключений (страны — экспортеры нефти, коммунистические страны и др.) и выглядели основные выводы Инглхарта в 1997 г. в его самой известной книге «*Modernization and Postmodernization*» («Модернизация и постмодернизация») [Inglehart 1997].

Основная цель рецензируемой книги (и авторы этого не скрывают) — это оформление уже имеющихся идей и выводов, полученных на основе эмпирических исследований, в рамках солидной теории человеческого развития, разработанной в работах Амартии Сена (Amartya Sen). Суть этой теории состоит в том, что развитие — это усиление человеческого выбора (то есть — грубо — возможности выбирать, как жить и что делать), поскольку «человеку по определению присуще стремление к свободе» [с. 21]. Теория включает в себя три компонента, обеспечивающих человеческий выбор: социально-экономическое развитие, рост эмансипирующих ценностей и работающую демократию. Социально-экономическое развитие (социальная мобильность, разделение труда и повышение благосостояния) даёт человеку индивидуальные ресурсы, которые являются объективными средствами для реализации свободного выбора. Эмансипирующие ценности (они же — ценности самовыражения) обеспечивают мотивацию выбора, то есть желание выбирать. Работающая демократия воплощает институционализацию человеческого выбора, обеспечивая его как на уровне норм, так и на уровне реальных действий. Первый компонент даёт возможность выбирать, второй — желание выбирать, третий — гарантирует право свободного выбора. Человеческое развитие обществ, по мнению авторов, означает расширение человеческого выбора на массовом уровне. В главе 6 приводятся различные доказательства того, что свобода выбора «укоренена в человеческой психологии», поскольку связана с субъективным благополучием, и «обусловлена самой природой человека», так как многими другими исследователями были обнаружены взаимосвязи с измерениями коллективизма — индивидуализма.

Для лучшего понимания Инглхарт и Вельцель иллюстрируют свои идеи с помощью следующей схемы, показывающей, как, по мнению авторов книги, выглядит логика человеческого развития [с. 200]:

*Экономические изменения* → *Культурные изменения* → *Политические изменения*  
(жизненная защищённость) (ценности самовыражения) (демократические институты)

Доказательству правильности этой схемы собственно и посвящена большая часть книги. Первая часть книги отдана описанию изменения ценностей и доказательству того, что его причинами является экономическое развитие, вторая часть посвящена последствиям изменения ценностей, а точнее — описанию первичности ценностей над политическими изменениями и сопровождающими эти изменения процессами.

Причины изменения ценностей, как следует из схемы, — в экономическом развитии страны. Однако эти изменения происходят не как мгновенная реакция масс на состояние экономики, а через смену поколений. Ключевое значение здесь играет степень экономической защищённости в период формирования ценностей; предполагается, что в течение остальной жизни человека ценности существенно не меняются. Авторы демонстрируют взаимосвязь величины межпоколенческого ценностного разрыва со скоростью социально-экономического развития страны; удачными примерами являются Испания и Южная Корея. При этом позднее уточняется, что «объём изменений... зависит сразу от двух факторов: смены поколений и эффекта специфики периода» [с. 198].

Для изучения ценностей авторы вывели два индекса на основе факторного анализа: (1) традиционные — секулярно-рациональные ценности и (2) ценности выживания — самоутверждения. С развитием экономики в индустриальных странах усиливаются секулярно-рациональные и ослабевают традиционные ценности, в постиндустриальных странах — усиливаются ценности самовыражения и ослабевают ценности выживания. Рассматривая изменения в целом, авторы отмечают, что в более богатых странах ценности меняются значительно быстрее, чем в бедных, благодаря чему ценностный разрыв между этими странами усиливается с каждым годом.

Авторы демонстрируют настолько высокие корреляции с различными характеристиками стран, что решаются сделать предсказания значений по своим ценностным измерениям, в том числе для стран, не вошедших в выборку. Ценности предсказываются по значениям душевого ВВП, доли сектора услуг в экономике, количества лет, проведённых в коммунистическом режиме, и принадлежности к культурной зоне. Под культурной зоной подразумевается историческая принадлежность страны к религиозной конфессии (например, православие), либо к философским учениям (например, конфуцианство). Именно эти факторы и являются, по сути, ключевыми причинами возникновения тех или иных ценностей (а не только экономическое развитие, как было показано в схеме).

Во второй части книги выдвигается тезис о том, что распространение ценностей самовыражения связано с усилением эмансипационных настроений, которые складываются из недоверия к авторитетам, увеличения равенства полов и возникновения действий, направленных против политической элиты (подписание петиций и участие в митингах). «Сами по себе эти ценности не создают демократические институты и не придают им эффективность. Однако... способствуют коллективным действиям, формирующим и поддерживающим демократию» [с. 307].

Авторы обсуждают проблему причинно-следственной связи между демократией и распространением ценностей самовыражения (секулярно-рациональные ценности здесь не обсуждаются). Основная гипотеза состоит в том, что «распространение ценностей самовыражения побуждает людей требовать создания институтов, позволяющих им действовать в соответствии с собственным выбором. Соответственно, ценности самовыражения мотивируют людей к обретению гражданских и политических прав, лежащих в основе либеральной демократии» [с. 223]. В случае авторитарного режима элита может некоторое время сопротивляться, но при этом управление становится крайне неэффективным и

затратным, и, в конце концов, она либо начинает реформы, либо свергается диссидентами. Коррупция сокращается как под давлением народа с эмансипационными ценностями, так и под влиянием той части элиты, которая сама имеет те же ценности. При этом институционализованные права сами по себе (то есть без экономической базы) не приводят к появлению эмансипационных ценностей (например, в Индии): «Авторитарный политический режим может в одночасье смениться демократическим, однако от нищеты к процветанию или от культуры, акцентирующей ценности выживания, к приверженности ценностям самовыражения страны идут десятилетиями» [с. 308]. И наоборот, эмансипационные ценности могут существовать и без демократии, без институционализации прав, как, например, в Чехословакии.

На основе высоких корреляций ценностей самовыражения с наличием и качеством демократии в различных странах авторы отождествляют ценности самовыражения с «продемократической культурой», довольно убедительно доказывая, что эти ценности возникают до появления демократии (или до её улучшения). Для доказательства первичности ценностей самовыражения авторы книги выстраивают специальные модели причинно-следственных связей, а также дотошно анализируют и опровергают существующие на этот счёт противоречивые тезисы. Отдельные главы посвящены сравнению влияния на возникновение демократии массовых ценностей в противовес влиянию элит, внешних сил (например, СССР по отношению к Чехословакии), а также связи ценностей самовыражения с показателями гендерного равенства.

Нужно ли читать эту книгу? Безусловно. Среди социологических и политологических фундаментальных работ на русском языке нечасто встретишь подобный образец в высшей степени тщательного анализа. Книга представляет собой уникальное сочетание дотошного эмпирического исследования и не менее сильной проработки теоретической литературы (обычно заметен перевес либо эмпирики, либо спекулятивности). Каждый эмпирический вывод авторы встраивают в общую канву рассуждений, и, в то же время, всякое спекулятивное суждение стремятся подкрепить цифрами. Несколько тезисов, укладываемых в трёх предложениях, авторы многократно проверяют и перепроверяют, убеждая читателя в их истинности.

Важная функция этой книги в том, что она, не отрицая индивидуальности и специфики каждой страны, доходчиво и убедительно демонстрирует существование универсальных закономерностей развития. Хотя Россия не всякий раз оказывается в общемировом тренде взаимосвязи различных переменных, в большинстве случаев она всё-таки тоже подчиняется общим закономерностям.

Книгу завершает короткий текст, похожий на манифест человеческого развития, который оканчивается словами: «Прогресс и человеческое развитие... к этому следует стремиться» [с. 436]. Именно на этот аспект работы — стилистический — и направлен первый пункт нашей критики. Людям, привыкшим к академизму изложения, книга может показаться излишне дидактичной. При её чтении возникает ощущение, что авторы не столько выдвигают и проверяют гипотезы, рассуждают о вариантах интерпретации данных, сколько пытаются убедить читателя в своей правоте, и цифры — лишь подтверждение их идей. Не случайно выше мы говорим о том, что авторы *доказывают* свои тезисы, а не проверяют свои гипотезы, — именно такое ощущение оставляет книга.

Большое количество своих тезисов авторы проверяют с помощью данных, строя многочисленные модели и последовательно доказывая собственную правоту. Нужно быть невероятно педантичным, чтобы разобраться в этих моделях, поскольку за многими эмпирическими результатами стоит сложная и очень непоследовательно описанная методическая «кухня». Например, авторы убедительно показывают значимость и высокий уровень взаимосвязи между своим показателем ценностей самоутверждения и всевозможными характеристиками стран. Однако после главы 2, в которой описан факторный

анализ, авторы ни разу не вспоминают, что в этом показателе скрыт ряд интересных индикаторов. Здесь возникает ловушка терминов: авторы книги дают название какому-то фактору и при дальнейших рассуждениях отказываются возвращаться к отдельным показателям, что довольно часто вводит в заблуждение как читателя, так и, вероятно, самих исследователей.

В то же время индекс ценностей самоутверждения представляет из себя индивидуальные значения фактора, в котором наибольшие нагрузки получили пять индикаторов: субъективное ощущение счастья, толерантность к гомосексуализму, подписание петиций, доверие окружающим и индекс постматериализма («давать людям право голоса» и «защищать свободу слова» минус «поддерживать порядок в стране» и «бороться с ростом цен»). Как видно, этот список включает довольно много разнородных индикаторов, поэтому понять на уровне показателей, что же такое ценности самовыражения, довольно трудно, также трудно увидеть достоинства и недостатки списка индикаторов. Строго говоря, то, что авторы называют ценностями, ценностями не является. Их ценностные показатели построены на вопросах, фиксирующих, преимущественно, то, что в литературе обычно называется установками. Стоит также отметить, что и наиболее употребляемые термины не очень устойчивы: ценности самовыражения иногда получают название эмансипационных ценностей, а иногда вдруг отождествляются с гражданской культурой. Никаких формальных или даже просто рабочих определений основных терминов (кроме демократии) в книге не даётся, даже смысл ценностей самовыражения чётко не разъясняется.

Из-за множественности и разнородности индикаторов в расчётах и рассуждениях авторов возникает проблема частичной эндогенности, при которой друг на друга накладываются похожие индикаторы. Например, много говорится о связи ценностей самовыражения с политическим действием, однако в самом индексе самовыражения уже заложено как минимум одно политическое действие — подписание петиций. Авторы не обсуждают эту и многие другие методологические проблемы. Всю эту путаницу дополняет отсутствие по указанному в книге адресу методического интернет-приложения, на которое авторы многократно ссылаются<sup>1</sup>.

Вообще, главное достоинство, но и главная проблема этого исследования в том, что другого такого нет, Всемирное исследование ценностей пока что одно в мире. Это означает, что любая проверка внешней валидности этих данных крайне проблематична и в лучшем случае лишь частично осуществима. Здесь возникает более глобальная проблема эндогенности данных: выводы, сделанные на основе Всемирного исследования проверяются с помощью того же самого исследования. Авторы сами формулируют вопросы анкеты и сами же их проблематизируют. В результате в книге мы видим почти одни подтверждения гипотез, а вместо опровержений — оговорки о надёжности подтверждения.

Организаторам Всемирного исследования ценностей удалось собрать информацию в десятках стран, и само по себе это замечательно, но стоит иметь в виду, какой ценой достигнут такой охват стран. С точки зрения современных методологических стандартов, во многих странах опросы могли быть проведены довольно небрежно. Часто их осуществляют случайные структуры, просто потому что с ними удалось установить контакт (нигде не упоминается о централизованном контроле выборок, которые остаются на усмотрение местных организаторов), что может отражаться на репрезентативности выборок. Один из примеров — Китай, репрезентативность любых опросов в котором всегда находится под большим вопросом<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Поскольку это важное интернет-приложение, мы, успешно скачавшие его несколько лет назад, позволили себе разместить это приложение на другой странице; ссылка на него такова: URL: <http://www.scribd.com/doc/50402860> (дата последнего обращения 10.03.2011). — *Здесь и далее примеч. автора.*

<sup>2</sup> Опросы 1991–2004 годов в России проводились под руководством Елены Башкировой (РОМИР, Башкирова и партнёры).

Другая проблема, возникающая при работе со среднестрановыми показателями (а именно на них и построены все выводы книги), состоит в том, что выборка стран — не случайная, и это в большой степени ограничивает (если не запрещает) экстраполяцию выводов на всю совокупность стран мира. Это общая проблема международных исследований, и Всемирное исследование от неё не свободно.

Повторюсь, авторы книги не обсуждают перечисленные проблемы. К счастью, неискущённому читателю они не кажутся важными, что и гарантирует дальнейшее благополучное существование Всемирного исследования ценностей. Кроме того, значимость этого исследования и сделанных авторами выводов многократно превосходит наши мелкие замечания.

Благодаря своей стилистике книга приемлема для достаточно широкого круга читателей — от узких специалистов — социологов, политологов и философов — до общественных деятелей и журналистов. Интересна книга будет и приверженцам эмпирических исследований и чистым теоретикам. Возможно, не все согласятся с идеями, изложенными в этой книге, но уж точно всех она спровоцирует на полезные размышления.

## Литература

Inglehart R. 1977. *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Inglehart R. 1990. *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Inglehart R. 1997. *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Welzel C., Inglehart R., Klingemann H.-D. 2003. The Theory of Human Development: A Cross-Cultural Analysis. *European Journal of Political Research*. 42: 341–379.

М. Е. Маркин

## Добро пожаловать в Высшую школу экономики: экспресс-курс по адаптации молодого преподавателя

Рецензия на мультимедийное издание:

Бердышева Е., Котельникова З., Балашов А., Овчинникова Ю. 2010. *Курс молодого преподавателя, или Будни Бонифация в Вышке*. URL: <http://ecsoclab.hse.ru/bonifacy>



**МАРКИН Максим Евгеньевич** — стажёр-исследователь Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

**Email:** [mmarkin@hse.ru](mailto:mmarkin@hse.ru)

«Курс молодого преподавателя, или Будни Бонифация в Вышке» — это электронное издание, обладающее всеми преимуществами, которые даёт мультимедийный формат. Подготовленное по заказу Управления академического развития Высшей школы экономики пособие содержит не только актуальную на момент его создания информацию, но и даёт большое количество ссылок на официальный сайт университета, материалы на котором постоянно обновляются.

«Будни Бонифация в Вышке» — не обычная книга. Хотя бы потому, что даже после прочтения всего текста очень сложно определить её жанр.

С одной стороны, эту книгу можно назвать путеводителем. Читая её, молодой (или новый) преподаватель знакомится с Высшей школой экономики, особенностями учебного процесса, имеющимися в данном вузе, принципами функционирования научных и хозяйственных подразделений. В соответствующих разделах повествование сильно напоминает речь гида, предлагающего своим слушателям посмотреть налево, а затем взглянуть направо, обратить внимание на это место, обязательно запомнив ту или иную информацию. Иногда книгу даже хочется назвать справочником для молодого преподавателя, но (и это важно!) справочником, сфокусированным на потенциально полезном именно для данного читателя содержании, а не энциклопедией обо всём на свете, касающемся Высшей школы экономики.

С другой стороны, «Будни Бонифация в Вышке» представляют собой сборник советов. В отличие от разделов, содержащих фактическую информацию о вузе (например, в какую комнату обратиться молодому преподавателю, если ему в этом месяце не пришла на банковскую карту заработная плата), в части глав авторы делятся собственным опытом преподавания в Высшей школе экономики, рассказывают о трудностях, с которыми им самим пришлось столкнуться, обращают внимание на то, где лежат те или иные «грабли». Конечно, процесс адаптации каждого человека к новой организации уникален, но прочитать о возможных «камнях» на пути как минимум не вредно: вдруг потом всё-таки лишний раз не споткнёшься? Кроме того, со-



веты более опытных людей заставляют задуматься о том, на что молодому преподавателю не сразу придёт в голову обратить внимание. Например, нужно ли предпринимать какие-либо действия, если студент, которому ты минуту назад поставил плохую оценку, имеет суицидальные наклонности? А в случае положительного ответа на данный вопрос что именно необходимо делать? Возможно, советы по подобным проблемам будут полезны не только молодому, но и достаточно опытному преподавателю, который ещё с такими практиками не сталкивался.

Книга состоит из пяти глав: «Преподаватель в аудитории», «Преподаватель в академической среде», «Преподаватель в издательстве», «Преподаватель на корпоративном портале» и «Преподаватель в бухгалтерии». Каждая из них представляет собой переплетение справочной информации и актуальных советов. В зависимости от своих потребностей читатель может фокусироваться на том, что важно ему именно в данный момент, а остальное содержание лишь просматривать. При возникновении в ходе преподавания новых вопросов или не до конца понятных ситуаций всегда можно вернуться к этой книге и более внимательно прочитать уже другой интересующий раздел.

## **Преподаватель в аудитории**

В отличие от остальных глав, где советы авторов скорее дополняют представленную фактическую информацию о вузе, раздел «Преподаватель в аудитории» посвящён прежде всего рекомендациям по подготовке, организации и проведению занятий. В нём читателю предлагается задуматься над рядом вопросов, выработав ответы на которые он сможет успешно наладить профессиональную коммуникацию со студентами и избежать нередко возникающих проблем.

Чаще всего молодой преподаватель начинает свою профессиональную карьеру не с чтения собственного авторского курса, а с ведения семинарских занятий по курсу более опытного коллеги. На первый взгляд всё кажется простым и понятным: один человек читает лекции, другой организует практические занятия. Но при более детальном рассмотрении становится ясно, что вопросов здесь намного больше, чем ответов. Например, нужно ли полностью синхронизировать содержание лекций и семинаров? С одной стороны, да, это необходимо, так как участие студентов в первом виде занятий предполагает скорее восприятие материала, а во втором — его обсуждение. С другой стороны, дублирование приводит к потере интереса обучающихся, у них возникают сомнения в необходимости посещения и лекций, и семинаров по одной теме, ведь если ты пропустил одно занятие, то на другом тебе всё повторят.

Предыдущий пример касался скорее взаимодействия лектора и семинариста, которое, правда, оказывает и прямое влияние на студентов. Но отдельной проблемой для молодого преподавателя может стать и сама организация обсуждения на практических занятиях. Не секрет, что почти в каждой группе есть отличники, которые схватывают всё на лету, середняки, не всегда способные до конца усвоить материал лишь на основе чтения литературы, и студенты, не часто утруждающие себя подготовкой к семинарам. На какую из этих категорий ориентироваться преподавателю при подготовке к занятиям и их проведении? Вряд ли на третью категорию. Но на первую или на вторую? Ответ на этот вопрос не очевиден. Курс должен быть усвоен основной частью студентов, но одновременно нельзя демотивировать наиболее способных из них. Авторы предлагают свою золотую середину, выражающуюся в дополнительной активности на семинарских занятиях, индивидуальных заданиях и ролевых играх, которые, во-первых, позволят вовлечь в дискуссию большее количество обучающихся, а во-вторых, найдут применение энтузиазму наиболее заинтересованных.

Помимо различных советов глава «Преподаватель в аудитории» включает и полезную справочную информацию, касающуюся технических вопросов (например, как заказать для проведения семинарского

занятия ноутбук и проектор) и особенностей организации учебного процесса в Высшей школе экономики с точки зрения нормативных документов (кто, когда и в каких условиях должен принимать зачёт или экзамен, как рассчитать свою преподавательскую нагрузку и многое другое).

## **Преподаватель в академической среде**

Высшая школа экономики является не просто вузом, ориентирующимся прежде всего на обучение студентов и соответственно на преподавание, а национальным исследовательским университетом. Это означает, что помимо подготовки и проведения занятий преподаватели должны принимать активное участие в различных российских и международных исследованиях.

Чтобы соответствовать данному требованию, для молодых преподавателей важно чувствовать себя уверенно в академической среде, стремиться стать в ней своим человеком. В этом Высшая школа экономики может оказать им серьёзную поддержку.

В главе «Преподаватель в академической среде» представлена прежде всего справочная информация об основных конкурсах исследовательских и образовательных проектов, о возможностях повышения квалификации и научных стажировках в ведущих зарубежных университетах, а также о перспективах, которые открываются перед молодыми преподавателями, включёнными в различные категории группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) Высшей школы экономики.

На протяжении всего раздела его авторы пытаются донести до читателя одну простую мысль, которая, правда, далеко не сразу воспринимается молодыми преподавателями: никто никогда не сможет за тебя решить, что нужно именно тебе. Рассматривая множество вариантов грантов, стажировок, программ повышения квалификации, предлагаемых вузом, молодой преподаватель должен сам определиться, какие из них будут для него наиболее полезными, и убедить в этом конкурсную комиссию, принимающую решение о возможности выделения средств на данные виды профессионального развития. Безусловно, это не означает, что не нужно внимательно читать информацию или советоваться со своими более опытными коллегами. Речь идёт о необходимости самоопределения, собственного осознания и актуализации своих потребностей.

## **Преподаватель в издательстве**

Глава «Преподаватель в издательстве» является логическим продолжением предыдущей. Чтобы занять достойное место в академической среде, молодой преподаватель должен регулярно знакомить профессиональную аудиторию со своими работами, публиковать результаты своих исследований. Где это можно сделать?

Хорошим началом является публикация препринта. В Высшей школе экономики их выпускается около 20 серий. Чаще всего редакторы серий по совместительству также руководят регулярными научными семинарами, проводящимися в рамках факультетов, институтов или лабораторий. Таким образом, молодой преподаватель (безусловно, по договорённости) имеет возможность выступить с докладом в аудитории более опытных коллег, получить необходимые комментарии и замечания к своей работе, после чего опубликовать результаты данного исследования.

Выход препринта подразумевает последующее размещение этого текста и в официальном издании, например, в одном из ведущих российских академических журналов. Подготовка научной статьи и её публикация предполагает взаимодействие автора с редакцией. И здесь возможны свои подводные

камни. Чтобы не попасть в неприятные ситуации, необходимо внимательно читать требования того академического журнала, в котором планируется публикация (правила разных изданий могут значительно отличаться друг от друга). Каков должен быть минимальный и максимальный объём рукописи? Можно ли разместить текст, который уже был опубликован в другом академическом журнале? Как корректно оформить цитаты и ссылки, чтобы не возникли упреки в плагиате? Наконец, авторы советуют запастись терпением, так как одобрение рукописи не означает окончание работы над статьей. После этого начинается «шлифовка» текста редактором и корректором, которая потребует и участия автора.

## **Преподаватель на корпоративном портале**

Каждый преподаватель Высшей школы экономики имеет на корпоративном портале свою персональную страницу, которая является его профессиональной визитной карточкой. На ней отражается вся основная преподавательская и исследовательская деятельность сотрудника. Преподаватели не только могут, но и должны следить за актуальностью размещённой информации, в противном случае последуют санкции со стороны руководства университета.

В главе «Преподаватель на корпоративном портале» представлены основные требования, предъявляемые к личным страницам сотрудников Высшей школы экономики, а также возможности, которые предоставляет официальный сайт университета. Помимо размещения такой своеобразной профессиональной визитной карточки преподаватели могут делать анонсы о своих семинарах и презентациях на главной странице, создавать и редактировать интернет-программы читаемых курсов, проверять студенческие работы на наличие плагиата.

Отдельное внимание авторы издания уделяют электронным ресурсам библиотеки Высшей школы экономики, открывающим доступ к базам данных зарубежной периодики, отечественных газет и журналов, коллекции электронных книг на русском и английском языках и многому другому. О том, как быстро получить к ним удалённый доступ, а также как записаться на бесплатное обучение навыкам работы с ними, рассказывается в конце этой главы.

## **Преподаватель в бухгалтерии**

Последняя глава «Преподаватель в бухгалтерии» посвящена вопросам, которые напрямую не касаются содержательной деятельности молодых преподавателей, но без их решения образовательный и исследовательский процессы были бы невозможны.

Непосредственная заработная плата представляет собой определенный минимум, получаемый преподавателями. С целью повышения мотивации к научной и исследовательской деятельности в Высшей школе экономики введены различные уровни академических надбавок. Получать дополнительные стимулирующие выплаты к основной заработной плате можно за активное участие в российских и зарубежных исследованиях с соответствующими публикациями в ведущих академических журналах нашей страны и за границей, за выпуск монографий и другие виды профессиональной деятельности.

Университет также поддерживает академическую мобильность своих сотрудников, их участие в научных конференциях, выделяет гранты на стажировки. Где найти информацию о соответствующих конкурсах? Как правильно оформить необходимые документы? К кому обратиться за консультацией? На все эти вопросы даст ответы данная глава-путеводитель.

\* \* \*

Вся книга «Курс молодого преподавателя, или Будни Бонифация в Вышке» читается на одном дыхании. Какие-то разделы только просматриваешь, поскольку со всем этим уже сталкивался или получил информацию из иных источников. Другие главы читаешь внимательно, узнавая из каждого параграфа что-то новое и полезное. Все главы и разделы книги найдут своего читателя, и это неудивительно, так как за плечами каждого разный преподавательский опыт. И смею предположить, что читатель обнаружит в книге что-то новое или то, о чем всегда хотел знать, но боялся об этом спросить. А в заключение любой желающий сможет пройти тест для оценки своих шансов на получение звания лучшего преподавателя.

## ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ

# К. С. Сводер, Е. А. Бунич, О. В. Стрелкова, А. Е. Сутормина, Коммодификация интимных отношений на постсоветском пространстве: «свидания за вознаграждение» в России, Украине и Белоруссии



**СВОДЕР Кристофер Скотт** (Swader, Christopher S.) — PhD по социологии, доцент кафедры анализа социальных институтов факультета социологии НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: [cswader@hse.ru](mailto:cswader@hse.ru)



**БУНИЧ Екатерина Александровна** — студентка 4-го курса факультета социологии НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: [ekaterina\\_bunich@mail.ru](mailto:ekaterina_bunich@mail.ru)

**Сроки реализации:** 2011–2012 годы

**Участники проекта:** К. С. Сводер (руководитель проекта), Е. А. Бунич, М. М. Гольдберг, В. Ю. Сёмина, О. В. Стрелкова, А. Е. Сутормина, И. А. Федорова.

**Финансирование проекта:** исследование будет осуществлено в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ»

### Актуальность темы

Со времён Советского Союза, когда тема сексуальности и интимности практически не затрагивалась, положение вещей существенно изменилось — сейчас в России происходит либерализация в сфере интимных отношений. Всё чаще молодые люди вступают в сексуальные отношения до свадьбы, о внебрачных отношениях стали говорить более открыто в обществе; проституция в Восточной Европе распространена в той же мере, как и во всём мире. Благодаря исчезновению табу появляется возможность вслух обсуждать интимные отношения.

С одной стороны, происходит либерализация, то есть освобождение частной жизни от власти социалистической морали. С другой стороны, рыночные отношения проникают в сферу интимности, что проявляется отчасти в том, что физическую и эмоциональную близость теперь можно купить, продать или обменять на что-либо. В то же время, вне всяких сомнений, на характер сексуальных отношений в постсоветских странах влияет зависимость от особенностей предшествующего развития, наследия советского общества.

Свидания за вознаграждение (*compensated dating*) — это практики обмена, при которых физическая близость предоставляется за материальное вознаграждение. Более точно это явление описывается японским термином «*Enjo Kosai*», подразумевающим чаще всего сексуальные отношения школьников с мужчинами более старшего возраста, за что школьницы получают от партнёра подарки или денежное вознаграждение [Ueno 2003]. Нам необходимо выяснить, насколько распространены свидания за вознаграждения в пост-



**СТРЕЛКОВА Ольга Владимировна** — студентка 2-го курса магистерской программы «Комплексный социальный анализ» факультета социологии НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: [Strelkova\\_Olya@mail.ru](mailto:Strelkova_Olya@mail.ru)



**СУТОРМИНА Алёна Евгеньевна** — студентка 1-го курса магистерской программы «Комплексный социальный анализ» факультета социологии НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: [aesutormina@yandex.ru](mailto:aesutormina@yandex.ru)

советских странах, а также мотивы и восприятие этих практик их участниками.

Из личных интервью и анализа онлайн-контента видно, что свидания за вознаграждения встречаются и в России. В ходе неформальной беседы одна женщина сообщила, что, проведя ночь с мужчиной, ожидает, что тот поведёт её по магазинам. В другом примере женщина говорит мужчине: *«Ну, вообще-то ты мне не очень нравишься, но я готова провести с тобой время, если ты свозишь меня на выходные в Рим»*. Ещё одной иллюстрацией коммерциализации интимных отношений являются сайты знакомств (например, [tamba.ru](http://tamba.ru)), где большое количество женщин, отмечая качества, которые они хотели бы видеть в своём избраннике, упоминают нечто вроде: *«Кто-нибудь, кто купил бы мне айфон»*. Оба партнёра обозначают границы отношений, соблюдая неформальные правила игры, которые предполагают свидания за вознаграждение.

Существует ряд отличий в практиках свиданий за вознаграждение между Россией и Восточной Азией. Российские девушки, принимающие участие в таких практиках, чаще всего уже вышли из школьного возраста, и, кроме того, обмен такими услугами является безденежным. Следовательно, исследуемое нами явление — это практика оказания интимных услуг за подарки. При изучении этого феномена нам необходимо ответить на два исследовательских вопроса:

Каким образом процесс трансформации экономики в капиталистическую систему повлиял на восприятие индивидами так называемых свиданий за вознаграждение и их вовлечённость в эти практики?

Насколько распространены практики свиданий за вознаграждения на постсоветском пространстве?

## Теоретическая часть

В теоретическом плане наше исследование обмена интимных отношений на различного рода подарки опирается на два блока теорий.

Во-первых, это теории, рассматривающие проблему «ежедневного» обмена подарками в рамках романтических отношений, а именно — теории дарообмена и реципрокности. Подарок в рамках этих теорий рассматривается как проявление символического капитала [Bourdieu 1990; 1998] и средство для установления реципрокных связей [Mauss 1990] между дарителем и получателем (см. также: [Adloff, Mau 2006]). В такой трактовке значимыми являются субъект, осуществляющий процедуру дарения, и смысл, который он в неё вкладывает. Теоретики решают вопросы о роли интересов, присущих субъекту, в частности скрытых, и о возможности или невозможности предоставления «свободных» или бескорыстных подарков. В рамках нашего исследования будут изучены причины, по которым субъект предпочитает дарообмен денежной выплате. Таким образом, подобная практика представляет собой нечто большее, нежели простой обмен, осуществляемый в случае проституции.

Во-вторых, мы используем теории, рассматривающие проблему чистой коммодификации, предполагающей продажу тела на рынке. Пример чистой коммодификации — практики коммерческого секса (проституции) или торговли людьми. Данная трактовка предполагает, что тело становится товаром либо в результате действия абстрактных экономических сил, либо через самокоммодификацию, осуществляемую самими субъектами. Во время проведения исследования планируется изучить, представляет ли собой свидание за вознаграждение форму квазикоммодификации, которая проявляется в форме бартера или прямого денежного обмена. Применительно к этому вопросу для обнаружения границ, отделяющих интенции дарителя от объективного экономического содержания дарообмена, а также для выяснения особенностей конвертации символического и экономического капитала будет необходима работа Пьера Бурдьё [Bourdieu 1986].

Таким образом, основная цель данного исследования заключается в тщательном изучении как субъективных трактовок свиданий за вознаграждение, так и объективных последствий, которые выражаются в форме скрытых субъективных или макроэкономических интересов.

Представляется важным сделать ещё ряд пояснений. Во-первых, мы не будем исходить из того, что романтическая и коммодифицированная стороны отношений являются взаимоисключающими. Скорее сфера романтических отношений будет рассматриваться в её проявлении в рамках капиталистической системы, следуя логике, предложенной Евой Иллоуз [Illouz 1997]. Согласно ей, капитализм создаёт утопический образ сферы романтического как не содержащей в себе материального интереса. Однако по сути эта сфера достаточно сильно коммерциализирована, что подтверждается фактом наличия целой индустрии, обслуживающей её потребности (см. также: [Horkheimer, Adorno 2002]). Во-вторых, необходимо определить границы культурного контекста, в рамках которого возникает практика вознаграждения за свидание. Важно обратиться к практикам романтических и сексуальных отношений, доставшимся в наследство от прошлого, в том числе советского (например, анализируя сказки и кинофильмы), а также к формам, которые такие отношения принимают в современной России. Упомянутые источники могут предоставить данные, раскрывающие архетипические и стереотипические особенности гендерных отношений. И наконец, было бы полезным сопоставить практики свиданий за вознаграждение с теорией Энтони Гидденса, описывающей современные так называемые чистые отношения и феномен пластичной сексуальности [Giddens 1993].

В конечном счёте планируется проинтерпретировать полученные данные сквозь призму культурных изменений, в рамках которых старые институциональные практики взаимодействуют с новыми культурными веяниями, привнесёнными рыночной экономической системой. В ходе исследования будут использованы теории дарообмена, коммодификации, романтического консюмеризма, а также анализ особенностей российской и советской культуры интимности, что поможет наиболее полно описать и объяснить практику свиданий за вознаграждение.

## Методология исследования

В ходе исследования предполагается использование нескольких методов. Сначала будет проведено качественное исследование, которое создаст базис для понимания изучаемого феномена участниками проекта. Это также будет способствовать и более точному построению инструментария количественного исследования.

Методы, обозначенные ниже, будут использоваться для получения ответа на первый исследовательский вопрос: каким образом процесс трансформации экономики в капиталистическую систему повлиял на восприятие индивидами свиданий за вознаграждение и их вовлечённость в эти практики?

Первым шагом в исследовании будет контент-анализ сначала российских сайтов знакомств, а потом — блогов и онлайн-форумов. В рамках свиданий за вознаграждение на сайтах знакомств мужчины и женщины открыто вовлечены в практики обмена. Проанализировав профили вовлечённых в эти практики людей на сайтах знакомств, мы определим способы вербализации и общие характеристики этих практик. Благодаря возможности оставаться анонимными люди могут более открыто обсуждать в Интернете свидания за вознаграждения и отношение к материальной стороне в рамках практик встреч и свиданий. Для получения подобной информации планируется провести анализ блогов и онлайн-форумов, которые будут отбираться и анализироваться с точки зрения публикуемых там историй и рассуждений о материальном неденежном обмене во время свиданий. Эти источники обеспечат нас информацией о том контексте, в котором реализуются практики свиданий за вознаграждение.

Фокус-группа, проведённая как экспресс-свидание<sup>1</sup>, с одной стороны, поможет получить первичные данные, а с другой — отобрать респондентов для последующих интервью. Сначала три члена нашей группы сами посетят экспресс-свидания, чтобы выяснить, насколько релевантно использование этого метода в исследовании, и получить представление о том, как проводятся подобные мероприятия. После этого мы сами соберём фокус-группу в форме экспресс-свиданий, в которую войдут 15 мужчин и 15 женщин. Коммуникация каждого молодого человека с каждой девушкой продлится 10 минут, после чего юноша перейдёт к столику другой девушки. Происходящее будет полностью зафиксировано с помощью аудио- и видеоаппаратуры. По окончании вечера его участники выберут тех, с кем они хотели бы встретиться ещё раз, и в случае совпадения предпочтений им будут предоставлены контакты этих людей. В качестве стимула участникам будут предложены бесплатные напитки и проч. и разыграны два приза (по итогам лотереи) — для одного мужчины и одной женщины. Участники более молодого поколения (20–35 лет) будут отобраны среди тех, кто откликнется на наше объявление, с учётом различий в уровнях их доходов, образования и сферы занятости.

**Цель анализа** — выявление методов, с помощью которых участники пытаются получить информацию о материальном положении собеседника, понять, какие субъективные ощущения, стремления и ожидания возникают в ходе бесед на подобных встречах. Будет проведён как анализ речевой коммуникации, так и визуальный анализ. При изучении аудиоматериалов мы сфокусируемся на обмене между респондентами информацией, связанной с их профессией, доходом, материальными ориентациями и ожиданиями от знакомства. Визуально мы будем анализировать стиль одежды, бренды и другие показатели материального статуса и ожиданий от свидания. Планируется сосредоточиться на ключевой информации, отражающей степень готовности респондентов предложить или принять материальную плату за близость.

**Цель глубинных полуструктурированных интервью** с представителями обоих полов — выявление роли материального обмена и материальных ориентаций участников в ходе встреч. Мы будем отбирать респондентов как из участников фокус-группы экспресс-свиданий, так и целевым поиском на сайтах знакомств, а также методом «снежного кома». Планируется провести около 10 интервью с мужчинами и столько же — с женщинами. Половина из них будет рекрутирована в ходе проведения фокус-группы; 50% из отобранных по итогам фокус-группы составят, если это окажется возможным, участники, у которых появились пары в результате организованной вечеринки экспресс-знакомств. Планируется отобрать и сравнить наиболее интересных респондентов и пары, среди которых есть выраженные материалисты и идеалисты, различающиеся по социально-экономическим характеристикам. Также возмож-

<sup>1</sup> Формат вечеринок, основной целью которых является поиск партнёра для отношений. Обычно приглашается одинаковое количество мужчин и женщин, и в течение определённого времени (5–15 минут) происходит общение пар, участники которых по сигналу переходят друг к другу. В конце вечера у собравшихся спрашивают, с кем они хотели бы продолжить знакомство, и в случае, если предпочтения взаимны, даются контакты тех, кого эти люди выбрали. — *Здесь и далее примеч. авторов.*



но проведение сравнительных интервью с людьми смежных ориентаций — стремящихся к чистым романтическим практикам дарообмена и коммерческого секса.

Следующий метод соотносится с нашим вторым исследовательским вопросом: насколько распространены практики свиданий за вознаграждения на постсоветском пространстве?

Для оценки таких практик свидания, степени экономического (имеющего как денежный, так и не денежный характер) обмена и представлений о романтической любви на территориях с различным уровнем экономического развития (вероятно, в Москве, Киеве и Минске) будет разработан инструментарий для проведения количественного опроса. Скорее всего в выборку войдут студенты университетов в трёх городах, учащиеся смежных специальностях. С целью выявления различий в стратегиях отбора планируется сравнить студентов экономической специальности и представителей других гуманитарных профессий по степени их вовлечённости в практики свиданий за вознаграждение. Предполагается, что студенты-экономисты чаще реализуют подобные практики в связи с более высоким материальным статусом в отличие от более идеалистичных студентов других гуманитарных специальностей.

Кроме того, ожидается, что существует зависимость практик свиданий за вознаграждение от уровня экономического развития общества. Предполагается, что московские студенты наиболее вовлечены в эти практики, в то время как минские — наименее. Используя данную выборку (студенты в городах), мы вряд ли сумеем что-либо сказать о распространённости таких практик в сельских регионах и среди людей старшего поколения, но, тем не менее, такая выборка предоставит нам базовые характеристики этого нового явления в пределах его предполагаемого окружения.

## Ожидаемые результаты

Планируется провести количественный и качественный анализ феномена свиданий за вознаграждение, появившегося впервые в Восточной Европе. Эта практика чаще всего встречалась в Азии и, как мы предполагаем, начала распространяться в Восточной Европе при переходе к капитализму. Ожидается, что в ходе анализа будет выработана концептуальная схема, которая позволит осмыслить эти практики. С помощью такой схемы будут изучены особенности восприятия данных практик коммодификации в контексте соответствующих культурных и экономических изменений, которые имеют место в интимной сфере советского и российского периодов. Следуя указанной логике, мы рассмотрим изучаемый предмет во времени, на протяжении которого на постсоветском пространстве возникают новые формы данного явления.

## Литература

- Adloff F., Mau St. 2006. Giving Social Ties, Reciprocity in Modern Society. *European Journal of Sociology*. 47: 93–123.
- Bourdieu P. 1986. The Forms of Capital. In: Richardson J. (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood; 241–258.
- Bourdieu P. 1990. *The Logic of Practice*. Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu P. 1998. *Practical Reason, On the Theory of Action*. Stanford: Stanford University Press.
- Giddens A. 1993. *The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love, and Eroticism in Modern Societies*. Stanford: Stanford University Press.

Horkheimer M., Adorno T. W. 2002. *Dialectic of Enlightenment: Philosophical Fragments*. Stanford: Stanford University Press.

Illouz E. 1997. *Consuming the Romantic Utopia: Love and the Cultural Contradictions of Capitalism*. Berkeley: University of California Press.

Mauss M. 1990. *The Gift. The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies*. Translated by D. Hallis. London: W. W. Norton & Company.

Ueno C. 2003. Self-Determination on Sexuality? Commercialization of Sex Among Teenage Girls in Japan. *Inter-Asia Cultural Studies*. 4 (2): 317–324.

## УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ

К. Хили

# Экономическая социология

Факультет социологии Университета Аризона, весна 2007 г.



**ХИЛИ Киран** (Healy, Kieran) — профессор социологии факультета социологии Университета Дьюка (Дарем, США).

**Email:** [kjhealy@soc.duke.edu](mailto:kjhealy@soc.duke.edu)

### Course Description and Objectives

This course is an introduction to the sociology of economic life. Economic sociology is a rapidly growing subfield that has developed rapidly over the past twenty years. First, it has examined the many prerequisites for and constraints on economic behavior as usually understood by economists. Second, and more ambitiously, it has tried to provide positive alternative accounts of economic phenomena themselves. Third, and most recently, it has tried both to broaden our conception of economic activity and develop an approach applicable across many empirical contexts.

As a field, Economic Sociology is rather broad in its concerns and heterogeneous in its content, and — as is often the case — there are competing definitions of what the field should be about. For a graduate seminar it makes sense to try to rein in the former and be aware of the latter. To marshal the material, the theme of the course will be moral views of market society. By this I mean the long history of arguments about the relationship between the market and the moral and social order. Two papers will serve as a kind of overture, introducing topics that will be developed in more detail during the semester. Albert Hirschman traces the historical development of arguments about the market in a classic article «Rival Views of Market Society». In a forthcoming paper, Marion Fourcade and I adapt Hirschman's categories to review work in economic sociology over the past twenty years or so. In Hirschman's terms, markets have variously been seen as civilizing (the neoliberal program), destructive (critiques of commodification) or feeble (varieties of institutionalism and network theory). A fourth idea, that of markets as moralizing (cultural) projects has recently taken hold in the literature as well. The seminar will follow these categories, though we will not devote equal time to each one. Roughly speaking, the first two will get less time than the latter two.

By the end of the course, students should have a good sense of the terrain of economic sociology and have had the opportunity to figure out where their own research interests fit in (if they do fit in). Though there may be occasional exceptions, we shall not focus on important work in related fields — notably organizations, stratification, gender and labor markets — that can be studied in other courses offered by the department.

### Requirements and Expectations

The course is a seminar, not an undergraduate class. The goal is to get you to understand the material and respond to it constructively and creatively, with an

eye towards your own developing research interests. Seminars work best when people are interested, have done the work, and are confident that they can speak up and make their contribution to a lively discussion. I take it for granted that you are interested in the topic and willing to work on it. I expect you to attend each meeting, do the reading thoroughly and in advance, and participate actively in class. My role is that last bit — to catalyze the discussion, try to explain things you don't understand, and help you see links between what we're reading and your own interests.

In addition to attendance, reading and participation, two other kinds of work are required:

For each week after the second, two students will prepare brief presentations. One student will prepare a «lead memo» (2–4 pages, to be circulated by (pm Monday evening), describing the major themes of the week's readings and presenting some topics or questions for discussion arising from them. A second student will prepare a «research memo» (2–4 pages, to be circulated by (pm Monday evening) which can be one of two things: a brief account of an outstanding problem from the readings and a preliminary sketch of a study to address it; OR a memo introducing and describing an existing data set relevant to the week's readings and suggesting some possible uses. Each student should be able to present a lead memo and a research memo to the class over the course of the semester.

In addition to these presented and circulated memos, each student will prepare memoranda of 2–4 pages on the readings prior to at least four of the weekly meetings. Hand them in to me in class. These memos should be regarded as writing and thinking exercises, not as finished products. Use them to engage each week's materials and respond with questions, criticisms and new ideas that they suggest. They should be used to develop ideas informally over time and to put into words impressions that seem worth developing. I will read them each week, so they also provide an opportunity to receive individualized feedback if appropriate.

Take the memos seriously. Even short in-class presentations develop your ability to talk about and defend your ideas. The other memos will likely be your main record of your thoughts about the readings. You don't want to look back on them in a year or two for ideas and think «I should have been paying more attention».

## *Readings*

Three required books are on order at the campus bookstore:

Bourdieu P. 2005. *The Social Structures of the Economy*. Malden: Polity.

Granovetter M., Swedberg R. (eds). 2001. *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press.

MacKenzie D. 2006. *An Engine, Not a Camera: How Financial Models Shape Markets*. Cambridge: MIT Press.

Other readings will be available on electronic reserve or as photocopies.

## **Course Schedule**

### ***Week 1. Jan 11. Organizational meeting***

This week we'll talk about the goals of the course and your own research interests. We'll also do the administrative work of scheduling the memos. Be prepared to be flexible.

**Week 2. Jan 16/18. Introduction and Orientation to the Field****Required**

Fligstein N., Dauter L. Forthcoming. The Sociology of Markets. *Annual Review of Sociology*.

Fourcade M. Forthcoming. Theories of Markets and Theories of Society. *American Behavioral Scientist*.

Fourcade M., Healy K. Forthcoming. Moral Views of Market Society. *Annual Review of Sociology*.

**Recommended**

Davis J. 1992. *Exchange*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Davis J. 2002. *Exchange*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Haas J. 2007. *Economic Sociology: An Introduction*. New York: Routledge.

**Part I: Civilizing Markets, Destructive Markets****Week 3. Jan 21/25. The Liberal Dream****Required**

Cowen T. 2002. *Creative Destruction: How Globalization is Changing the World's Cultures*. Princeton: Princeton University Press; 1–18, 73–101.

McCloskey D. 1998. Bourgeois Virtue and the History of P and S. *The Journal of Economic History*. 58: 297–313.

Schelling Th. C. 1978. *Micromotives and Macrobehavior*. New York, London: W. W. Norton; 11–43.

Seabright P. 2004. *The Company of Strangers*. Princeton: Princeton University Press; 1–28, 137–152, 245–257.

**Recommended**

Bowles S. 2004. *Microeconomics*. Princeton: Princeton University Press.

Frey B. S., Stutzer A. 2002. What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature* 40: 402–435.

Friedman M. 2002. *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

McCloskey D. 2006. *The Bourgeois Virtues: Ethics for an Age of Commerce*. Chicago: University of Chicago Press.

Rajan R., Zingales L. 2003. *Saving Capitalism from the Capitalists*. New York: Crown Business; 68–93.

Varoufakis Y. 1998. *Foundations of Economics: A Beginner's Companion*. London: Routledge.

**Week 4. Jan 30/Feb 1. The Commodified Nightmare****Required**

Bourdieu P. 2000. The Aesthetic Sense as the Sense of Distinction. In: Schor J. B., Holt D. B. (eds.). *The Consumer Society Reader*. New York: New Press; 205–211.

Hochschild A. R. 2003. *The Commercialization of Intimate Life*. Berkeley: University of California Press; 30–44, 185–197.

Landes E., Posner R. 1978. The Economics of the Baby Shortage. *Journal of Legal Studies* 7: 323–348.

Marx K. 2000. *The Fetishism of the Commodity and its Secret*. In: Schor J. B., Holt D. B. (eds.). *The Consumer Society Reader*. New York: New Press; 331–342.

Radin M. J. 2005. Contested Commodities. In: Ertman M., Williams J. (eds.). *Rethinking Commodification*. New York: NYU Press; 81–95.

Veblen Th. 1994. *The Theory of the Leisure Class*. New York: Penguin; 68–100.

**Recommended**

Anderson E. 1993. *Value in Ethics and Economics*. Cambridge: Harvard University Press.

Ertman M., Williams J. (eds). 2005. *Rethinking Commodification: Cases and Readings in Law and Culture: Cases and Readings in Law and Culture*. New York: NYU Press.

Radin M. J. 1996. *Contested Commodities*. Cambridge: Harvard University Press.

**Week 5. Feb 6/8. Coercion, Populism and the Commons****Required**

Lessig L. 2004. *Free Culture*. New York: Penguin; 21–30, 53–61, 116–173.

Polanyi K. 2001. *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press; 45–107, 141–230.

Trift N. 2001. It's the Romance, Not the Finance, that Makes the Business Worth Pursuing': Disclosing a New Market Culture. *Economy and Society*. 30: 412–432.

**Recommended**

Frank Th. 2001. *One Market Under God*. New York: Anchor Books.

Somers M., Block F. 2005. From Poverty to Perversity: Ideas, Markets and Institutions over 200 Years of Welfare Debate. *American Sociological Review*. 70: 260–287.

Vaidyanathan S. 2003. *Copyrights and Copywrongs*. New York: NYU Press.

## Part II: Feeble Markets

### Week 6. Feb 13/15. Cultural and Historical Legacies

#### Required

Dore R. 2001. Goodwill and the Spirit of Market Capitalism. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press; 425–443.

Grief A. 1994. Cultural Beliefs and the Organization of Society: A Historical and Theoretical Rejection on Collectivist and Individualist Societies. *Journal of Political Economy*. 102: 912–950.

Hamilton G. G., Biggart N. W. 2001. Market, Culture and Authority: A comparative Analysis of Management and Organization in the Far East. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press; 444–478.

Pomeranz K. 2000. *The Great Divergence*. Princeton: Princeton University Press; 1–28; 69–108; 206–208; 264–268; 279–300.

#### Recommended

Collins R. 2001. Weber's Last Theory of Capitalism: A systematization. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press.

Dore R. 2000. *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.

Grief A. 2006. *Institutions and the Path to the Modern Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.

### Week 7. Feb 20/22. Varieties of Capitalism

#### Required

Amable B. 2003. *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford: Oxford University Press; 1–25; 171–224.

Dobbin F. 2001. How the Economy Rejects the Polity. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press; 401–424.

Evans P. 1995. *Embedded Autonomy*. Princeton: Princeton University Press; 3–20, 128–154; 207–226.

Kenworthy L. 2006. Institutional Coherence and Macroeconomic Performance. *Socio-Economic Review*. 4: 69–91.

#### Recommended

Dobbin F. 1997. *Forging Industrial Policy: The United States, Britain and France in the Railway Age*. New York: Cambridge University Press.

Kenworthy L. 2005. *Egalitarian Capitalism*. New York: Russell Sage Foundation.

Hall P., Soskice D. (eds). 2001. *Varieties of Capitalism*. New York: Oxford University Press.

**Week 8. Feb 27/Mar 1. Markets in Networks****Required**

DiMaggio P., Louch H. 1998. Socially Embedded Consumer Transactions: For What Kinds of Purchases Do People Most Often Use Networks? *American Sociological Review*. 63: 619–637.

Granovetter M. 2001. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press; 51–76.

Portes A., Sensenbrenner J. 2001. Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press; 112–138.

Uzzi B. 2001. Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press; 207–240.

**Recommended**

Krippner G. The Elusive Market: Embeddedness and the Paradigm of Economic Sociology. *Theory and Society*. 30: 775–810.

Powell W., Koput K., Doerr L. S. 1996. Interorganizational Collaboration and the Locus of Innovation: Networks of Learning in Biotechnology. *Administrative Science Quarterly*. 41: 116–145.

**Week 9. Mar 6/8. Markets from Networks****Required**

Leifer E., White H. 1987. A Structural Approach to Markets. In: Mizuchi M., Schwartz M. (eds). *Structural Analysis of Business*. Cambridge: Cambridge University Press; 85–108.

Rojas F. 2006. Sociological Imperialism in Three theories of the Market. *Journal of Institutional Economics*. 2: 339–363.

White H. C. 1981. Where do Markets Come From? *American Journal of Sociology*. 87: 517–547.

**Recommended**

White Harrison C. 2002. *Markets from Networks*. Princeton: Princeton University Press.

**Week 10. Mar 13/15. Spring Break****Week 11. Mar 20/22. From Networks to Categories**



**Required**

DiMaggio P. 1992. Nadel's Paradox Revisited: Relational and Cultural Aspects of Organizational Structure. In: Nohria N., Eccles R. G. (eds). *Networks and Organizations*. Boston: Harvard University Press; 118–142.

Podolny J. 2005. *Status Signals*. Princeton: Princeton University Press; 1–9, 40–75, 249–266.

Stark O. 1996. Recombinant Property in East European Capitalism. *American Journal of Sociology*. 101: 993–1027.

Zuckerman E. 1999. The Categorical Imperative: Securities Analysts and the Illegitimacy Discount. *American Journal of Sociology*. 104: 1398–1438.

**Recommended**

Zuckerman E. 2004. Structural Incoherence and Stock Market Activity. *American Sociological Review*. 69: 405–432.

**Part III: Moralizing Markets****Week 12. Mar 27/29. Markets as Fields of Power****Required**

Bourdieu P. 2001. The Forms of Capital. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press; 96–111.

Bourdieu P. 2005. *The Social Structures of the Economy*. Malden: Polity.

Fligstein N. 1996. Markets as Politics: A political-cultural approach to market institutions. *American Sociological Review*. 61: 656–673.

**Recommended**

Sallaz J. J. 2006. The Making of the Global Gambling Industry: An Application and Extension of Field Theory. *Theory and Society*. 35: 265–297.

**Week 13. Apr 3/5. Markets and Moral Agents****Required**

Healy K. 2006. *Last Best Gifts: Altruism and the Market for Human Blood and Organs*. Chicago: University of Chicago Press; 1–42; 110–132.

Velthuis O. 2005. *Talking Prices*. Princeton: Princeton University Press; 53–96, 179–189.

Zelizer V. 2001. Human Values and the Market: The Case of Life Insurance and Death in 19th-Century America. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. 2nd ed. Boulder: Westview Press; 146–162.

Zelizer V. 2005. *The Purchase of Intimacy*. Princeton: Princeton University Press; 1–93.

### **Recommended**

I strongly recommend you purchase Healy (2006) for yourself, your parents and as many of your friends as you like.

Folbre N., Nelson J. 2000. For Love or Money — or Both? *Journal of Economic Perspectives*. 14: 123–140.

Pradelle M., de la. 2006. *Market Day in Provence*. Chicago: University of Chicago Press.

### **Week 14. Apr 10/12. Market Order and Moral Order**

#### **Required**

Best J. 2006. Civilizing Through Transparency: The International Monetary Fund. In: Bowden B., Seabrooke L. (eds). *Global Standards of Market Civilization*. London: Routledge/RIPE; 134–145.

Bukovansky M. 2006. Civilizing the Bad: Ethical Problems with Neoliberal Approaches to Corruption. In: Bowden B., Seabrooke L. (eds). *Global Standards of Market Civilization*. London: Routledge/RIPE; 77–92.

Ferguson J. 2006. *Global Shadows: Africa in the Neoliberal World Order*. Durham: Duke University Press; 1–24, 69–88.

Miller P. 2001. Governing by Numbers: Why Calculative Practices Matter. *Social Research*. 68: 379–396.

Somers M. 2005. Beware Trojan Horses Bearing Social Capital: How Privatization Turned Solidarity into a Bowling Team. In: Steinmetz G. (ed.) *The Politics of Methods in the Human Sciences*. Durham: Duke University Press; 233–274.

#### **Recommended**

Dezalay Y., Garth B. 1996. *Dealing in Virtue: International Commercial Arbitration and the Construction of a Transnational Legal Order*. Chicago: University of Chicago Press.

Espeland W. N., Stevens M. L. 1978. Commensuration as a Social Process. *Annual Review of Sociology*. 24: 313–343.

Fourcade M. 2006. The Construction of a Global Profession: The Transnationalization of Economics. *American Journal of Sociology*. 112 (1): 145–194

### **Week 15. Apr 17/19. The Performativity of Economics**

#### **Required**

Callon M. 1998. The Embeddedness of Economic Markets in Economics. In: Callon M. (ed.). *The Laws of the Markets*. Oxford: Blackwell; 1–57.

MacKenzie D. 2006. *An Engine, Not a Camera*. Cambridge: MIT Press; 1–67, 119–177.

Mitchell T. 2005. The Work of Economics: How a Discipline Makes its World. *European Journal of Sociology*. 46: 297–320.

### **Recommended**

Healy K. 2006. *The Scottish Verdict: Donald MacKenzie's «An Engine, Not a Camera»*. URL: <http://www.kieranhealy.org/files/misc/scottishverdict.pdf>

Miller D. 2002. Turning Callon the Right Way Up. *Economy and Society*. 31: 218–233.

### **Week 16. Apr 24/26. Closing Discussion**

#### **Required**

No new reading. Research topics and prospects.

#### **Recommended**

No new reading. Research topics and prospects.

## КОНФЕРЕНЦИИ

# XII Международная научная конференция НИУ ВШЭ по проблемам развития экономики и общества 5–7 апреля 2011 г.

Двенадцатая международная научная конференция НИУ ВШЭ по проблемам развития экономики и общества состоится в Москве, 5–7 апреля 2011 г. Её проводит Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» при участии Всемирного банка и Международного валютного фонда.

### Программа секционных заседаний<sup>1</sup>

(Предварительная версия от 09.03.2011)

#### Секция D. Рынки труда

6 апреля,  
среда

**Сессия D-05. Рынки труда-1**  
**Председатель сессии: Р. И. Капелюшников (НИУ ВШЭ)**

10:00–11:30  
Аудитория  
Г-317

L. Cook (Brown University)  
*Russian Labour: The Puzzle of Quiescence*

A. А. Муравьев (Institute for the Study of Labor),  
А. Ю. Ощепков (НИУ ВШЭ)  
*Минимальная заработная плата и безработица: что показывают российские данные?*

A. Duman (Central European University)  
*Labor Market Institutions, Policies and Performance in New EU Member States*

A. Alexandrova (World Bank)  
*Using Activation Policies to Help the Poor (Re)Enter the Labor Markets*

12:00–13:30  
Аудитория  
Г-317

**Сессия D-06. Рынки труда-2**  
**Председатель сессии: С. Ю. Роцин (НИУ ВШЭ)**

H. Lehmann (University of Bologna and Institute for the Study of Labor),  
A. Muravyev (Institute for the Study of Labor),  
T. Razzolini (University of Siena),  
A. Zaiceva (Institute for the Study of Labor and University of Bologna)  
*The Incidence and Cost of Job Loss in the Russian Labor Market*

F. Slonimczyk (Higher School of Economics)  
*Returns to Over-Education: Longitudinal Evidence Using True Transitions*

В. Е. Гимпельсон (НИУ ВШЭ),  
Р. И. Капелюшников (НИУ ВШЭ),  
А. Л. Лукьянова (НИУ ВШЭ)  
*Уровень образования российских работников: требуемый, избыточный, недостаточный*

K. Vasiliev (World Bank).  
*Developing Skills for Productivity Gain*

<sup>1</sup> Здесь приводится информация о некоторых, наиболее интересных с точки зрения экономической социологии, секциях. С полной версией программы конференции можно ознакомиться на сайте URL: <http://conf.hse.ru/2011/programme> — Примеч. ред.

- 15:00–16:30  
Аудитория  
Г-317
- Сессия D-07. Рынки труда-3**  
**Председатель сессии: И. А. Денисова (Российская экономическая школа, Центр экономических и финансовых исследований и разработок)**
- F. Slonimczyk (Higher School of Economics)  
*The Effect of Taxation on Labor Market Informality: Evidence from the Russian Flat Tax Reform*
- О. В. Лазарева (НИУ ВШЭ)  
*Формальная и неформальная занятость в российских семьях*
- Л. И. Смирных (НИУ ВШЭ)  
*Нестандартные трудовые договоры: опыт российских предприятий*
- В. Е. Гимпельсон (НИУ ВШЭ), А. А. Зудина (НИУ ВШЭ)  
*Неформальный сектор: динамика, структура, детерминанты*

**Секция N. Социально-культурные процессы**

- 6 апреля,  
среда
- 10:00–11:30  
Аудитория  
Г-114
- Сессия N-01. Социальная дифференциация и культурно-психологические различия**  
**Председатель сессии: М. Ю. Урнов (НИУ ВШЭ)**
- А. С. Соболев (НИУ ВШЭ),  
И. В. Соболева (НИУ ВШЭ),  
М. Ю. Урнов (НИУ ВШЭ)  
*Ценностная неоднородность и социальная динамика в развитых и развивающихся странах*
- Е. Selezneva (Osteuropa-Institut, Regensburg)  
*What Makes Russian Women (Un)Happy? A Closer Look at the Family*
- Н. М. Плискевич (журнал «Общественные науки и современность», Институт экономики РАН)  
*Динамика человеческого капитала в трансформирующемся обществе*
- Л. Ф. Борусяк (НИУ ВШЭ)  
*Российский средний класс: привёл ли кризис к переоценке ценностей? (На основе анализа интернет-дискуссий)*
- 12:00–13:30  
Аудитория  
Г-114
- Сессия N-02. Культура и инновации**  
**Председатель сессии: Н. М. Лебедева (НИУ ВШЭ)**
- Н. М. Лебедева (НИУ ВШЭ)  
*Социокультурные факторы отношения к инновациям*
- Т. А. Кирик (Курганский государственный университет)  
*Виртуализация коммуникации — феномен, меняющий мир*
- P. Schmidt (Justus-Liebig-Universität Gießen).  
*Culture and Innovation: A Meta-Analysis*
- 15:00–16:30  
Аудитория  
Г-114
- Сессия N-03. Ценности и субъективное благополучие: сознание и ролевые модели россиян**  
**Председатель сессии: Л. А. Окольская (Институт социологии РАН)**
- В. С. Магун (Институт социологии РАН, НИУ ВШЭ),  
М. Г. Руднев (Институт социологии РАН, НИУ ВШЭ)  
*Базовые ценности двух поколений россиян на фоне их европейских сверстников*
- Г. А. Монусова (Институт мировой экономики и международных отношений РАН)  
*Субъективное благополучие и возраст: Россия в контексте международных сравнений*
- О. С. Грязнова (Институт социологии РАН)  
*Российские и европейские учителя: отличия и сходства их базовых ценностей*

Л. А. Окольская (Институт социологии РАН),  
 М. В. Комогорцева (Институт социологии РАН)  
*Рольевые модели для девушек в российских глянцево-журналах: жизненное благополучие и правила его достижения*

Дискуссионант — Е. Н. Данилова (Институт социологии РАН)

17:00–18:30  
 Аудитория  
 Г-114

**Сессия N-04. Религия, этничность и модернизация**  
**Председатель сессии: М. В. Снеговая (НИУ ВШЭ)**

Т. Б. Коваль (НИУ ВШЭ)

*Православие и католицизм о демократии и правах человека*

М. В. Ефремова (НИУ ВШЭ)

*Взаимосвязь ценностей и религиозной идентичности с экономическими установками и представлениями у представителей христианской и мусульманской конфессий*

А. В. Малашенко (Московский Центр Карнеги)

*Ислам и модернизация*

Э. А. Паин (НИУ ВШЭ)

*Динамика этнополитических процессов в постсоветской России и её влияние на модернизацию*

7 апреля,  
 четверг  
 10:00–11:30  
 Аудитория  
 Г-114

**Сессия N-05. Ценности, доверие и социальный капитал: межрегиональные и межстрановые сравнения**

**Председатель сессии: А. Н. Татарко (НИУ ВШЭ)**

Ю. В. Латов (Академия управления МВД России),

Н. В. Латова (Институт социологии РАН)

*Страны восточнославянской цивилизации на ментальной карте мира (по Г. Хофстеду)*

Е. С. Петренко (НИУ ВШЭ)

*Три поколения россиян: стиль жизни и социальный капитал*

В. В. Волошенко (Национальный горный университет),

Н. И. Литвиненко (Национальный горный университет),

А. Н. Пилипенко (Национальный горный университет)

*Региональная карта ментальности Украины (по Г. Хофстеду)*

А. Н. Татарко (НИУ ВШЭ)

*Социальный капитал и модели экономического поведения русских и представителей народов Кавказа*

12:00–13:30  
 Аудитория  
 Г-114

**Сессия N-06. Креативные индустрии, развитие территорий и качество жизни**  
**Председатель сессии: В. Э. Гордин (НИУ ВШЭ)**

F. Zhou (Institute for Cultural Industries, Communication University of China)

*Regenerating Old Industrial Workshops: Experience from Ninth Cotton Textile Factory of Shanghai*

P. Karhunen (Aalto University School of Economics),

A. Panfilov (Aalto University School of Economics),

K. Ruutu (Aalto University School of Economics)

*Cultural Industries in Russia: State of the Art and Development Needs*

Л. Э. Лимонов (Международный центр социально-экономических исследований «Леонтьевский центр»),

Д. А. Табачникова (Международный центр социально-экономических исследований «Леонтьевский центр»)

*Роль творческих индустрий в сохранении и использовании культурного наследия и обеспечении устойчивого развития территорий*

В. Э. Гордин (НИУ ВШЭ),  
Л. В. Хорева (НИУ ВШЭ)  
*Инновационная стратегия развития культуры и повышение качества жизни населения (на примере Санкт-Петербурга)*

Дискуссант — И. В. Абанкина (НИУ ВШЭ)

15:00–16:30  
Аудитория  
Г-114

**Сессия N-07. Круглый стол «Мобильность и креативный потенциал территории»**

Руководитель круглого стола: Л. Э. Лимонов (Международный центр социально-экономических исследований «Леонтьевский центр»)

Н. Ю. Одинг (Международный центр социально-экономических исследований «Леонтьевский центр»)

*Оценка готовности объектов исторического наследия для использования при реализации культурного потенциала территории*

J. Yang (Institute for Cultural Industries, Communication University of China)  
*Cultural Industries in China*

Л. И. Савулькин (Международный центр социально-экономических исследований «Леонтьевский центр»)

*Возможности и ограничения создания инновационных продуктов в регионе*

15:00–16:30  
Аудитория  
Г-313

**Сессия N-07/2. Психологические факторы в экономических процессах**  
**Председатель сессии: О. А. Гулевич (Российский государственный гуманитарный университет)**

О. С. Дейнека (Санкт-Петербургский государственный университет)  
*Представления о конкурентоспособности личности и страны*

О. А. Гулевич (Российский государственный гуманитарный университет)  
*Психологические особенности сотрудников и оценка справедливости организационных решений*

А. Г. Санина (НИУ ВШЭ, Санкт-Петербургский филиал)  
*Когнитивное конструирование социально-экономических проблем как фактор социальной инертности (на примере феномена мирового экономического кризиса)*

17:00–18:30  
Аудитория  
Г-114

**Сессия N-08. Культура: преемственность и возможности целенаправленных изменений**  
**Председатель сессии: Т. Б. Коваль (НИУ ВШЭ)**

Н. В. Михина (Муниципальное учреждение культуры «Праздничный Саратов»),  
Г. Г. Карпова (Саратовский государственный технический университет)

*Социальная трансформация праздника: идеология и практики российской праздничной культуры*

Г. Г. Карпова (Саратовский государственный технический университет)  
*Поле культурной политики и его агенты: векторы перемен*

В. В. Лыкова (Курский государственный университет)  
*Роль социальной памяти в трансформации России*

Е. А. Когай (Курский государственный университет)  
*Продвижение имиджа региона в пространстве коммуникаций*

17:00–18:30 **Сессия N-08/2. Круглый стол «Сравнительный анализ структурных сдвигов в посткоммунистическом мире: социальная справедливость, равенство шансов, социальная солидарность»**  
Аудитория Г-313

Руководитель круглого стола: О. И. Шкаратан (НИУ ВШЭ)

Вопросы для обсуждения:

- Как сегодня обстоит дело с обеспечением социальной справедливости, равенства шансов и социальной солидарностью в посткоммунистических странах? Как с экономической точки зрения соотносятся реальные выгоды и издержки при соблюдении этих общественных принципов? С точки зрения социальной? Существует ли оптимум и как его найти?
- Существуют ли сегодня модели социально справедливого и солидарного общества, которые могут оказаться адекватными для современной России? Возможно ли в России государство общего благосостояния? Нужен ли в России свой «Новый курс»?
- Что стимулирует и препятствует обеспечению принципа равенства шансов в российском обществе?
- Не является ли неизбежное увеличение притока мигрантов фактором, создающим ограничения становлению социальной солидарности российского общества?

**Участники:** Е. Н. Данилова (Институт социологии РАН), Н. Н. Зарубина (МГИМО), В. И. Ильин (СПбГУ), Б. Ю. Кагарлицкий (Институт глобализации и социальных движений), В. В. Карачаровский (НИУ ВШЭ), Т. Б. Коваль (НИУ ВШЭ), А. Н. Красилова (НИУ ВШЭ), Н. И. Лапин (Институт философии РАН), В. Н. Лексин (Институт системного анализа РАН), А. В. Очкина (Пензенский педагогический университет), Т. Ю. Сидорина (НИУ ВШЭ), С. Н. Смирнов (НИУ ВШЭ), М. Ф. Черныш (Институт социологии РАН), О. И. Шкаратан (НИУ ВШЭ), А. Г. Эфендиев (НИУ ВШЭ), В. А. Ядов (Институт социологии РАН), Г. А. Ястребов (НИУ ВШЭ)

## Секция Р. Социология

6 апреля, среда **Сессия Р-01. Социальные проблемы предпринимательства**  
**Председатель сессии: А. Ю. Чепуренко (НИУ ВШЭ)**

10:00–11:30 Н. Э. Соболева (НИУ ВШЭ)  
Аудитория *Представления о деловом успехе слушателей программ бизнес-образования*  
Г-606

А. В. Виленский (Институт экономики РАН)  
*Результаты социологического обследования координационно-совещательных органов малого и среднего предпринимательства в регионах России*

Е. С. Киселева (Институт комплексных стратегических исследований)  
*Отношение молодёжи к малому предпринимательству: результаты опроса студентов российских вузов*

М. А. Шабанова (НИУ ВШЭ)  
*Преуспевающие предприниматели и менеджеры как модернизационная общность*

12:00–13:30 **Сессия Р-02. Социальные проблемы труда**  
Аудитория **Председатель сессии: И. М. Козина (НИУ ВШЭ)**  
Г-606

В. А. Аникин (НИУ ВШЭ)  
*Модернизационный потенциал трудовых ресурсов российской экономики*

В. А. Давыденко (Тюменский государственный университет)  
*Трудовая мотивация: социокультурный аспект*

Е. В. Андрианова (Тюменский государственный университет)  
*Влияние кризиса на тенденции развития трудовой миграции*

Ю. В. Васькина (Самарский государственный университет)  
*Степень сформированности наёмных работников как субъекта трудовых отношений*



- 15:00–16:30  
Аудитория  
Г-606
- Сессия Р-03. Сотрудничество, конфликт и классовое сознание**  
**Председатель сессии: А. Л. Темницкий (МГИМО)**
- Н. Д. Воронина (НИУ ВШЭ)  
*Концептуализация понятия социальной напряжённости и её использование для прогноза поведения людей*
- Е. В. Виноградова (НИУ ВШЭ),  
И. М. Козина (НИУ ВШЭ)  
*Проблемы солидарности и лидерства в трудовых конфликтах*
- Е. В. Виноградова (НИУ ВШЭ)  
*Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях и установках работников промышленных предприятий*
- Е. В. Симончук (Институт социологии НАН Украины)  
*Классовое сознание: опыт сравнительного эмпирического изучения*
- 17:00–18:30  
Аудитория  
Г-606
- Сессия Р-04. Профессии и профессиональная мобильность**  
**Председатель сессии: Д. Л. Константиновский (Институт социологии РАН)**
- М. Г. Бурлуцкая (Уральский государственный педагогический университет)  
*Профессиональная мобильность в постиндустриальном обществе: изменение моделей профессионального успеха*
- А. А. Московская (НИУ ВШЭ)  
*Развитие профессиональных знаний на стыке профессий: опыт социального предпринимательства*
- Д. И. Присяжнюк (НИУ ВШЭ)  
*Профессия врача в условиях национальных реформ*
- 7 апреля,  
четверг  
10:00–11:30  
Аудитория  
Г-606
- Сессия Р-05/1. Социальное самочувствие и модернизация**  
**Председатель сессии: Л. Я. Косалс (НИУ ВШЭ)**
- В. В. Мойсов (Исследовательская группа ЦИРКОН)  
*Новый российский технополис «Сколково»: отношение целевых аудиторий и их мотивация к проживанию и работе*
- И. В. Задорин (Международное исследовательское агентство «Евразийский монитор»)  
*Дифференциация показателей социального самочувствия и политической лояльности в странах СНГ (по результатам межстрановых исследований проекта «Евразийский монитор»)*
- С. Мареева (Институт социологии РАН)  
*Запрос россиян на модернизацию и определённый тип социально-экономического развития страны*
- 10:00–11:30  
Аудитория  
Г-605
- Сессия Р-05/2. Новая информационная среда**  
**Председатель сессии: Е. Н. Пенская (НИУ ВШЭ)**
- Т. В. Базжина (Российский государственный гуманитарный университет)  
*Новые медиа и новая риторика: специфика приёмов*
- А. Н. Баранов (Институт русского языка РАН)  
*Речевое воздействие в конфликтной коммуникации: эскалация конфликта и уход от него*
- Е. С. Кара-Мурза (Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова)  
*Лингвоконфликтология как вузовский курс, посвящённый речевым конфликтам и претуплениям*
- Е. Н. Пенская (НИУ ВШЭ)  
*Культура повествования и новые медиа*

- 12:00–13:30  
Аудитория  
Г-606
- Сессия Р-06. Финансовое поведение населения**  
**Председатель сессии: О. Е. Кузина (НИУ ВШЭ)**
- Н. В. Халина (НИУ ВШЭ)  
*Электронные деньги в современной России: отношение и стратегии пользования*
- И. В. Задорин (Исследовательская группа ЦИРКОН)  
*Динамика финансовой активности населения России в 1998–2010 гг. (по результатам всероссийского мониторинга)*
- А. Я. Бурдяк (Независимый институт социальной политики)  
*Кредитное поведение домашних хозяйств и экономический кризис*
- О. Е. Кузина (НИУ ВШЭ)  
*Пенсионные стратегии россиян*
- 15:00–16:30  
Аудитория  
Г-606
- Сессия Р-07. Социальная напряжённость и неформальные взаимодействия**  
**Председатель сессии: М. Ф. Черныш (Институт социологии РАН)**
- А. В. Семёнов (НИУ ВШЭ)  
*Сетевой анализ взаимодействий в онлайн-сообществах «Живого Журнала»*
- А. Е. Дубова (НИУ ВШЭ)  
*Социальные механизмы регулирования участия сотрудников милиции в неформальной экономической деятельности*
- В. В. Балашова (НИУ ВШЭ),  
О. В. Перфильева (НИУ ВШЭ ),  
А. П. Шадрикова (НИУ ВШЭ )  
*Опыт сетевого взаимодействия общественных объединений в решении проблемы социальной исключённости в современной России*
- Д. О. Стребков (НИУ ВШЭ),  
А. В. Шевчук (НИУ ВШЭ)  
*Механизмы защиты от оппортунизма на электронных рынках услуг (по результатам опроса фрилансеров и компаний-заказчиков)*
- 17:00–18:30  
Аудитория  
Г-606
- Сессия Р-08. Социология детей и молодёжи**  
**Председатель сессии: Е. Ю. Рождественская (Институт социологии РАН)**
- Ж. В. Чернова (Санкт-Петербургский филиал, НИУ ВШЭ)  
*Молодые взрослые: нормативные предписания и жизненные стратегии*
- Е. Л. Омельченко (НИУ ВШЭ, Санкт-Петербургский филиал)  
*Субкультуры, поколения, солидарности? К вопросу концептуализации новых форм коммуникации в молодёжной среде*
- Т. Ю. Черкашина (Новосибирский государственный университет)  
*Динамика временных и экономических инвестиций в человеческий потенциал детей*

# Contents and Abstracts

Editor's Foreword (*Vadim Radaev*)..... 5

## Interviews

Interview with Karin Knorr Cetina:  
 «One Implication of Our Argument is That It Accounts for the Emergence  
 of a Parallel World, in Which Other Criteria are Relevant  
 and Where Different Norms Count» (translated by *Dmitry Krylov, Gleb Kozyritsky*)..... 8

## New Texts

*Ivan Zabaev*  
 Rationality, Responsibility, Health Care:  
 Motivation for Childbearing at the Edge of the 21st Century in Russia..... 21

### Abstract

The paper presents a study of the motivation for childbearing in contemporary Russia. Grounded theory techniques were used in the research; 80 biographical interviews were collected. The author gives an explication of «responsibility» as a category used by the respondents to conceptualize childbearing. It is institutions of health care that keep «responsibility» in the discursive practices and direct reproductive motivation.

*Keywords:* childbearing motivation; reproductive behavior; rationality; sociology of medicine; grounded theory.

## New Translations

*Mark Granovetter*  
 The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis:  
 A Social Structural View (translated by *Maria Dobryakova*)..... 49

### Abstract

This paper presents a review of the sociological and economic approaches to labor markets in order to demonstrate their advantages and disadvantages. Comparing different views, the author proposes to construct better models of labor market which result from a merger of economists' sophistication about instrumental behavior and sociologists' expertise on social structure and relations, and complex mixture of motives. The author's methodological searching is illustrated with such themes as labor mobility, implicit contracts and efficiency wages, promotion within internal labor markets.

*Keywords:* labor markets; social embeddedness; labor mobility; implicit contracts; promotion.

## Insight from the Regions

*Ludmila Cheglakova*

Mentorship: New Outlines of Organization of Social Environment  
for Personnel Training and Development in the Large Industrial Companies..... 80

### *Abstract*

The paper considers possibilities and problems of mentorship in the large industrial companies in Russia. Approaches to definitions of mentorship, its major functions in organizations and society are analyzed. Types and modifications of mentorship in contemporary Human Resource management and demands for their applications are systematized. Practical examples are used to demonstrate an effectiveness of mentorship in the business organizations. An experience of consulting projects is attracted to see how Programs of Mentorship are implemented at the Russian enterprises at present.

*Keywords:* mentoring; human resources; training and development of personnel.

## Debut Studies

*Elena Nazarbaeva*

Factors of Formation of the Secondary School Children Status Among Classmates..... 99

### *Abstract*

The paper presents an attempt to describe how status among classmates is attained at the secondary school. Exchange theory perspective is applied. Making it similar to stratification research, the author reveals key factors of status attainment including educational scores and use of pocket money. Using survey data collected from the seventh-grade pupils at a Moscow suburbs secondary school, the author draw some conclusions on potential connections between a child's status and his/her inclinations to help classmates to study, as well as an impact of the pocket money usage and formal power.

*Keywords:* children; pocket money; status; school; exchange theories.

## Professional Reviews

*Patrik Aspers, Asaf Darr, Sebastian Kohl*

An Economic Sociological Look at Economic Anthropology..... 126

### *Abstract*

The paper is intended to be a brief introduction into the field of economic anthropology. The authors make an overview of the main issues of the discipline. More specifically, the paper focuses on the foundations of economic anthropology, key debates within the field and the topics the field typically deals with. Some classical works that concern these topics are mentioned. In conclusion, possible fruitful encounters between economic anthropology and economic sociology are described.

*Keywords:* economic anthropology; uncertainty; gifts exchange; bazaar.

## New Books

*Maxim Rudnev*

Reasons and Consequences of Mass Values Transformation.

Book Review on Inglehart R., Welzel Ch. 2010. *Modernization,*

*Cultural Change, and Democracy* (Russian translation. M.: New Publishing)..... 138

*Maxim Markin*

Welcome to the Higher School of Economics:

*An Short Guide for the Young Teacher.* Review on Berdysheva E., Kotelnikova Z.,

Balashov A., Ovchinnikova Y. 2010. *A Course for Young Teachers,*

or Bonifacy's Working Days at the Higher School of Economics..... 144

## Research Projects

*Christopher Swader, Ekaterina Bunich, Olga Strelkova, Alena Sutormina*

Commodification of Intimacy within the Post-Soviet Space:

A Case of Compensated Dating in Russia, Ukraine, and Belarus ..... 149

## Syllabi

*Kieran Healy*

Economic Sociology ..... 155

## Conferences

XII HSE International Academic Conference on Economic

and Social Development, Moscow, 5–7 April 2011..... 164

## About the Authors

### **Aspers, Patrik**

Researcher, Max-Planck-Institute for the Study of Societies.  
[aspers@mpifg.de](mailto:aspers@mpifg.de)

### **Bunich, Ekaterina**

BA student, Department of Sociology, National Research University «Higher School of Economics».  
[ekaterina\\_bunich@mail.ru](mailto:ekaterina_bunich@mail.ru)

### **Cheglakova, Luidmila**

Candidate of Science in Sociology, Head of Consulting Department, Centre «Social Mechanics», Samara.  
[lcheglakova@mail.ru](mailto:lcheglakova@mail.ru)

### **Darr, Asaf**

Senior Lecturer, Department of Sociology and Anthropology, University of Haifa.  
[adarr@univ.haifa.ac.il](mailto:adarr@univ.haifa.ac.il)

### **Granovetter, Mark**

The Joan Butler Ford Professor, the School of Humanities and Sciences, Department of Sociology, Stanford University.  
[mgranovetter@stanford.edu](mailto:mgranovetter@stanford.edu)

### **Healy, Kieran**

Associate Professor in Sociology and the Kennan Institute for Ethics, Department of Sociology, Duke University.  
[kjhealy@soc.duke.edu](mailto:kjhealy@soc.duke.edu)

### **Knorr Cetina, Karin**

George Wells Beadle Distinguished Service Professor of Anthropology, Sociology, Department of Anthropology, Department of Sociology, Chicago University.  
[knorr@uchicago.edu](mailto:knorr@uchicago.edu)

### **Kohl, Sebastian**

Doctoral Fellow, International Max Planck Research School on the Social and Political Constitution of the Economy, Max Planck Institute for the Study of Societies.  
[kohl@mpifg.de](mailto:kohl@mpifg.de)

### **Markin, Maksim**

MA student, Junior Research Fellow, Department of Sociology, Laboratory for Economic Sociology Studies, National Research University «Higher School of Economics».  
[mmarkin@hse.ru](mailto:mmarkin@hse.ru)

### **Nazarbaeva, Elena**

MA student, Junior Research Fellow, Department of Sociology, Laboratory for Economic Sociology Studies, National Research University «Higher School of Economics».  
[enazarbaeva@hse.ru](mailto:enazarbaeva@hse.ru)

**Rudnev, Maxim**

Candidate of Science in Sociology, Research Fellow, Laboratory for Social and Psychological Research, National Research University «Higher School of Economics».

[mrudnev@hse.ru](mailto:mrudnev@hse.ru)

**Strelkova, Olga**

MA student, Department of Sociology, National Research University «Higher School of Economics»

[Strelkova\\_Olya@mail.ru](mailto:Strelkova_Olya@mail.ru)

**Sutormina, Alena**

MA student, Department of Sociology, National Research University «Higher School of Economics»

[aesutormina@yandex.ru](mailto:aesutormina@yandex.ru)

**Swader, Christopher**

Assistant Professor, Department of Sociology, National Research University «Higher School of Economics».

[cswader@hse.ru](mailto:cswader@hse.ru)

**Zabaev, Ivan**

Candidate of Science in Sociology, Assistant Professor, Department of Philosophy of Religion and Religious Aspects of Culture, St. Tikhon's Orthodox University, Moscow.

[zabaev-iv@yandex.ru](mailto:zabaev-iv@yandex.ru)