

# РУССКИЕ РАБОЧИЕ И СОВРЕМЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО

(ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ РУССКОЙ ТРУДОВОЙ И  
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ)

Л.С.Перепелкин

*Среди русского рабочего класса существует достаточно представительная группа, готовая к работе в новых технологических условиях. Это касается и квалификационных требований к работнику со стороны “высоких” технологий, и необходимых личностных качеств рабочей силы, включая способность и “вкус” к работе в малых трудовых коллективах. Однако русская управленческая культура, формировавшаяся в условиях индустриального конвейерного производства, существенно отстает от требований современности. Русское управление делает акцент на административных методах и авторитаризме, что не соответствует ни перспективным технологическим условиям производства, ни самоощущениям и возможностям современного русского работника.*

## I. Некоторые характеристики современного промышленного производства

**И**дущая в России экономическая реформа неизбежно ведет к спаду производства, закрытию ряда предприятий, росту безработицы и прочим непривычным для российского человека последствиям. В этих условиях предприниматель, руководитель предприятия озабочен в первую очередь проблемой выживания: сохранением трудового коллектива, поиском партнеров, перепрофилированием производства в случае необходимости и т. д. Особую трудность для производителей представляет комплекс проблем, связанных с приватизацией государственной собственности, демонополизацией ряда предприятий, конверсией оборонной промышленности — ведущей отрасли российской индустрии, появлением межреспубликанских экономических барьеров. Здесь названа лишь малая доля проблем из числа тех, которые приходится преодолевать российским промышленникам.

Создается впечатление, что эти тяжелые и трудноразрешимые повседневные заботы, привнесенные в нашу жизнь экономической реформой, мешают увидеть перспективу и, следовательно, подготовиться к работе в новых обстоятельствах. Однако, при всей непредсказуемости индивидуальных судеб, основная масса организаторов и руководителей производства продолжит свой профессиональный труд, значительная доля рабочих не прекратит работу по найму, откроются и потерпевшие банкротство предприятия. Работа в новых условиях, вместе с тем, предъявит ко всем субъектам производственного процесса определенные требования, к которым следует быть готовым уже сейчас. Некоторым, а именно, национально-куль-

турным аспектам будущей ситуации в области промышленного производства, посвящена настоящая работа.

Основными факторами возникновения в ближайшей перспективе новых условий производства станут, без сомнения, участие в международном разделении труда и внедрение новых (в том числе и западных) производственных и организационных технологий. Это вызвано тем, что современное социально-экономическое состояние России диктует необходимость структурной и технологической перестройки производства, внедрения достижений постиндустриальной стадии развития в нашу производственную и повседневную жизнь. Особо стоит вопрос о развитии производства на базе "высоких технологий". Ведущий современный специалист в этой области, ученый с мировой известностью М.Кастельс так описывает высокотехнологичные производственные системы: высокие технологии нацелены на производство информации и обращение с ней. Они ориентированы скорее не на продукт, а на процесс, и поэтому область их применения охватывает всю человеческую деятельность: от промышленности и сельского хозяйства, процессов управления и связи, средств массовой информации, до самых основ жизни и смерти (манипуляция генами, новые вооружения) (1).

Пока не существует специального критерия, по которому наукоемкие технологии можно отделить от традиционных видов производств. Так, доля занятых квалифицированным техническим трудом может быть высока как в отраслях, производящих новые технологии, так и в отраслях, их потребляющих. Сейчас высокие технологии определяют как набор отраслей: производство полупроводников, компьютеров, телекоммуникации, космос, программное обеспечение, биотехнология и т.д. Для перспективы включения разных стран и народов в мир наукоемкого производства имеет значение разделение труда внутри самих отраслей, относимых к "высоким технологиям". Из-за разных требований, предъявляемых к отдельным этапам производственного процесса, возможно его пространственное расчленение и кооперация даже во всемирном масштабе.

Пионером в децентрализации и сегментации производства стал выпуск полупроводников, который включает 4 относительно независимых стадии:

- 1) НИОКР (высококвалифицированный умственный труд и опытное производство);
- 2) производство элементов (квалифицированный ручной труд);
- 3) сборка чипов (рутинная, трудоемкая, малоквалифицированная работа);
- 4) контроль и испытание.

Американские фирмы предпочитают размещать производства первой стадии в США, второй — в регионах с квалифицированной рабочей силой (например, в Шотландии, отличающейся высоким качеством технической культуры и долгой традицией квалифицированного индустриального труда), производства третьей и четвертой стадии — в Гонконге и Сингапуре, а также на Филиппинах, Малайзии, в Индонезии (где трудовые навыки работников позволяют успешно справляться со сборкой электроники). Вынос электронной промышленности из США осуществляется в течение последних 20 лет.

По мнению М.Кастельса, сейчас деление мира пролегает в первую очередь не между странами с развитой технологией и странами неквалифицированной сборки, а между странами, интегрированными в международную структуру производства и исключенными из нее (не имеющими минимальных условий для внедрения современных технологий). "Новое экономическое разделение труда" 1970-х гг. ис-

ходило из низких издержек производства, что давало преимущества при размещении капиталовложений. Сейчас имеет большее значение само проникновение ведущих компаний на рынки страны, для чего необходимо улучшение технической инфраструктуры, особое качество технического труда, общий уровень образования населения и развитие средств сообщения. Поэтому, как полагает М.Кастельс, преимуществом в международном разделении труда будут пользоваться страны, имеющие низкую стоимость квалифицированного, в том числе и инженерного труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что для дальнейшего развития стран и регионов (включая субъекты РФ) огромное значение имеет учет и правильное использование трудового потенциала населения и на этой основе формирование производственно-отраслевой структуры с перспективой включения в мир высоких технологий. Этот процесс предполагает адаптацию работника к производству, причем существуют многие примеры успешной адаптации такого рода. Так, в литературе описывался опыт одной американской компании, разместившей свои предприятия в США, Канаде и Мексике (2). За 18 месяцев работы мексиканское предприятие достигло 75% производительности труда от американского при качестве производимых моторов среднем между канадским (более низким) и американским. Авторы объясняют эти достижения тремя факторами:

1) работники в Мексике хотя и неопытны, но хорошо образованы и отличаются высокой мотивацией;

2) здесь была создана и успешно функционировала бригадная организация труда и группы контроля за качеством;

3) менеджеры и инженеры со всего мира вели наблюдение за процессом производства.

Закономерен вопрос — разве Россия до настоящего времени не участвовала в международном разделении труда? Конечно, участвовала, но в самой примитивной форме — обмена товарами. Причем, в товарообмене России с другими странами доминировал экспорт сырья и импорт готовой продукции (исключение составляет лишь торговля оружием, в которой Россия, вернее СССР, занимал одно из ведущих мест в мире). В настоящее время международное разделение труда в виде торговли конечной продукцией на зарубежных рынках уступает место другой его форме — единичному разделению труда, т.е. кооперации между поставщиками промежуточной продукции, представляющими предприятия обрабатывающей промышленности различных стран. В развитых странах доля подобных предприятий в совокупном производстве обрабатывающих отраслей колеблется от 1/3 до 1/2 (3).

Единичное разделение труда имеет два важных следствия: интенсивный обмен современными производственными и организационными технологиями и рост зарубежных инвестиций в отечественную промышленность. Оба этих фактора непосредственным образом связаны с проблематикой данной работы.

Инвестиции в зарубежную промышленность определяются в первую очередь теми выгодами, которые получает предприниматель, используя дешевую, но приемлемую по качеству зарубежную рабочую силу, выгодами, которые должны превышать первоначальные вложения капитала и издержки на транспортировку сырья и продукции. Важную роль в принятии решений об инвестициях подобного рода играют наличие и качество организации свободных экономических зон, политическая ситуация в стране-реципиенте, особенности национальной правовой системы, включая законодательные акты, регулирующие отношения на рынке

труда, продолжительность рабочей недели и т. д. В этот список одним из существенных элементов включаются качественные характеристики рабочей силы страны-реципиента.

Измерение качества рабочей силы имеет ряд общих, универсальных для всех стран параметров (4) (привычный уровень оплаты труда, общий уровень культуры и образования), а также целый набор ее национально-специфических черт, которые с трудом поддаются генерализации (5). Общие качества рабочей силы определить достаточно просто: необходимо лишь проштудировать несколько статистических справочников потенциальной страны-реципиента инвестиций. Так, легко установить, что приемлемая заработная плата российского рабочего и инженера значительно, в несколько раз ниже, чем требования западных специалистов аналогичного профиля и квалификации. По уровню общей культуры и образования российский работник вполне сопоставим с западным; кроме того, сказывается влияние почти столетней “школы” промышленного производства, которая, согласно выводам ряда ученых, послужила важнейшим фактором формирования современного человека. Гораздо труднее выявить национально-специфические особенности рабочей силы. Для этого необходимы специальные исследования.

Единичное разделение труда и инвестиции в производство других стран — в случае необходимости — ведут к передаче технологий из одной страны в другую, причем речь идет не только о производственных, но и об организационных технологиях, которые взаимосвязаны (6).

Современные технологии обладают одним важным свойством — они существенно повышают роль человека, работника в производственном процессе. “В наши дни, — пишет японский исследователь М.Моритани, — механическая цивилизация переживает глубокий переворот: приобретая “мозг” (компьютер — Л.П.), она начинает испытывать сильное воздействие культурной среды” (7). Роль человека в современном производственном процессе увеличивается за счет гигантского усиления значения творческого, наукоемкого и информационноемкого труда; заметного роста доли прошлого, “овеществленного” труда в живом труде, что сказывается на “цене ошибки”, т.е. масштабах издержек в результате неправильных действий работника; огромного размаха вариаций имеющихся технологий, позволяющих оптимизировать процесс взаимной адаптации работника и рабочего места (8).

Успешная передача и восприятие новых технологий непосредственно зависят от культурных особенностей работников страны-реципиента, от существующей здесь культуры труда и управленческой культуры. Размышляя над этим, венгерский специалист по технологическим инновациям Б.Санто пришел к следующему выводу: “Культура труда и общая культура, образованность тесно взаимосвязаны друг с другом, но это отнюдь не идентичные понятия. Уровень образованности можно поднять усилиями всего общества за исторически непродолжительный период времени..., тогда как культура труда формировалась национальным историческим развитием и традициями, поэтому на ее изменение можно рассчитывать лишь в сравнительно длительной перспективе” (9).

Итак, особую роль в формировании трудового потенциала играет национальная культура, формирующая устойчивые поведенческие стереотипы работника. Сейчас во всем мире распространены прикладные социолого-культурологические исследования этнических особенностей рабочей силы (10). Из отдельных черточек и характеристик специалисты пытаются синтезировать “образы работников”:

японского, американского, китайского и т.д. Результаты используются при организации производства, формировании системы трудовых стимулов, развитии оптимальной отраслевой структуры. Народы нашей страны также различаются своими культурными особенностями, что, впрочем, раньше в производстве не учитывалось. Вместе с тем уже первые исследования показали, что их использование, опора на эти различия может иметь важное народнохозяйственное значение (11).

Среди всех элементов национальной культуры на деятельность человека в современном промышленном производстве в наибольшей степени влияют система ценностей данного общества, социальные нормативы и трудовые традиции, сформировавшиеся в течение всей истории данного народа.

Система ценностей — это универсальная мотивационная структура, имеющая лишь определенный национально-культурный колорит. Наиболее эффективными для современных обществ оказались системы ценностей, связанные с так называемыми “протестантской” и “буддистской” этикой, т. е. со специфическим отношением к труду как к обязанности, долгу и призванию человека. И хотя эти этические нормы были выработаны рядом западноевропейских и восточноазиатских обществ, работы социальных психологов показывают, что и в обществах с иной культурной традицией возможно целенаправленное формирование соответствующих ценностно-мотивационных структур (12).

Значительно более устойчивы и специфичны социальные нормы каждого народа. Именно они и на современных предприятиях во многом опосредуют “безличные” отношения типа “работник-работник”, “управленец-работник”. Достаточно устойчивым элементом национальной культуры являются трудовые традиции: привычные для людей характер, интенсивность, режим труда, приемы, умения и навыки, усвоенные через семейное и общественное воспитание. Вся система традиционного воспитания ориентирована на основные в данном регионе виды деятельности. Современное производство вынуждено адаптироваться к ним, причем эта вынужденная “уступка” дает иногда неожиданный и высокий результат.

Современная экономическая мысль не осталась безучастной к новой роли человека в производственном процессе. Все чаще национально-специфические черты рабочей силы рассматриваются экономистами как один из важнейших производственных ресурсов в классической модели соотношения спроса и предложения на факторы производства (такие, как избыток или недостаток квалифицированной рабочей силы, цены на сырье и энергоресурсы и т. д.) (13).

## II. Основные характеристики русского рабочего

Основная часть данной работы будет посвящена изучению особенностей русского работника. Почему русского? Да потому, что русские составляют более 80% населения Российской Федерации, а их доля среди занятых в сфере промышленного производства еще выше. Иными словами, именно особенности трудовой и управленческой культуры, сложившиеся у русского населения России, будут определять (и ограничивать) возможности трансплантации высоких технологий и формы участия России в международном разделении труда.

При разработке этой темы мы предполагаем сравнить новые, лишь развивающиеся на Западе формы труда и организации производства, вызванные внедрением высоких технологий, с базовыми характеристиками русских рабочих. При этом

мы будем ориентироваться на те черты, которые едины для всех работников русской национальности, помня, что внутри этой этнической группы существуют значимые региональные различия.

Эта задача предполагает использование нами двух массивов информации: об особенностях современного производства и о базовых характеристиках русской трудовой и управленческой культуры. Сведения о современном производстве были взяты нами из литературы и обобщены. На наш взгляд, в специальной литературе в целом достаточно подробно описаны основные тенденции развития производственной сферы, вызванные влиянием научно-технологического переворота. Данные о русских рабочих были получены в результате собственных многолетних исследований, которые хотя и не полностью корреспондируют с логикой описания современного производства, но все же дают определенный "портрет" русского работника.

Изучение русского рабочего проводилось в рамках двух исследований.

Во-первых, по программе "Труд и быт русского рабочего", реализованной в 1987 — 1989 гг. Данное исследование имело форму углубленного интервью (экспертного опроса по формализованной программе) с рабочими на машиностроительных предприятиях Таллина, Вологды, Москвы, Обнинска, Курска, Ташкента, Омска, причем в Таллине и Ташкенте опрашивались также соответственно эстонцы и узбеки, что давало возможность межэтнического сравнения. В целом "русский блок" опроса составил 375 человек. Если учесть "точечный" характер проведенного опроса, то его результаты представительны для всех русских рабочих. Следует отметить, что опрашивались "перспективные" категории работников: молодые (до 35 лет), имеющие среднее и выше образование (что вообще характерно для тех предприятий, на которых проводилось исследование), мужчины, работники двух типов профессий: индустриального (например, токари) и научно-индустриального (например, наладчики станков с ЧПУ). При выборе рабочих-экспертов учитывался и стаж работы на предприятии: не менее одного года. Конечно, подобное формирование экспертной группы могло "улучшить" полученные результаты. Следует, однако, отметить, что они представительны для достаточно большой категории не люмпенизированного рабочего класса России (14).

Вторым источником эмпирических данных настоящей работы был проведенный в 1990 — 1991 гг. экспертный опрос управленцев высокого ранга (Госплан СССР; одно из оборонных министерств) по проблеме "культура труда и культура управления в СССР". Выбор экспертов (30 человек) определялся их квалификацией. Предполагалось, что эксперты, во-первых, должны хорошо знать рабочую силу нескольких регионов, а во-вторых, занимать такое положение, которое позволяет абстрагироваться от деталей и мыслить "образами". Основными экспертами поэтому были работники отделов кадров. Экспертное интервью было строго формализованным: в заранее подготовленном бланке были помещены списки качеств, которые эксперты должны были выбрать при характеристике рабочей силы отдельных регионов. Специально подчеркнем, что наша методика имплицитно базировалась на принципе сравнения, иными словами, эксперты вынуждены были выбирать такие характеристики рабочей силы, которые больше развиты у данной этнической (региональной) группы работников по сравнению с другими.

Повторим еще раз, что мы использовали лишь обобщенные характеристики русской рабочей силы, т. е. те качества культуры труда и управления, которые

присутствуют у всех региональных групп русского народа. Основные данные по этому вопросу были сведены в помещенную ниже таблицу, в пункте А которой описываются наиболее перспективные характеристики современного научно-индустриального производства (включая те требования, которые оно предъявляет к работнику), а в пункте Б — корреспондирующие или противоречащие им особенности русского рабочего и русской управленческой культуры.

Конечно, “табличный” способ описания результатов исследования имеет определенные издержки, включая препарацию целостных “образов” русской трудовой и управленческой культуры на составляющие их элементы. Вместе с тем, как мы полагаем, анализ подобного рода открывает возможности для синтеза, т.е. создания нового “образа” — русского рабочего в сфере современного высокотехнологического производства.

*Характеристики новейших тенденций развития сферы труда в сравнении с качествами русского работника и русской управленческой культуры \**

ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА:

А — Изготовление изделий быстро изменяющейся номенклатуры небольшими или средними партиями.

Б — По мнению экспертов, для русских рабочих характерны быстрая реакция на смену обстоятельств, ситуационное поведение, умение действовать по обстоятельствам, что необходимо при подобной ориентации производства.

А — Трудовое задание приобретает для рабочего комплексный характер; перед ним стоит задача все более полного охвата всего процесса, программирования, анализа, технического обслуживания и ремонта.

Б — Эта характеристика современного производства корреспондирует с такими качествами русского рабочего, как профессиональная универсальность, стремление к совмещению профессий, стремление к достижению вершин мастерства в профессии. При этом русской управленческой культурой поощряется универсализм, совмещение профессий и обязанностей.

В ходе опроса 50% рабочих отметили, что у них уже сейчас широкий или достаточно широкий и разнообразный круг обязанностей в течении смены. 58,6% выбирают или зачастую выбирают темп и ритм своей работы сами, 51,1% работают не по точным указаниям и предписаниям, а самостоятельно или по большей мере самостоятельно. 61,4% опрошенных рабочих владели смежными профессиями.

А — Трудовые функции рабочего сводятся преимущественно к следующим операциям:

- знакомство с чертежами, осмысление содержания работы, разработка программы;
- общий надзор за орудием труда и промышленным процессом при помощи датчиков;

А Основные тенденции в сфере промышленного труда (15).

Б Основные характеристики русского работника и управленческой культуры.

— контроль за исправностью средств производства (участие в настройке и наладке).

Б — Выполнению этих функций могут способствовать такие отмеченные экспертами качества русских рабочих, как умение надолго концентрировать внимание, энергию и тот факт, что 61,4% опрошенных рабочих владели смежными профессиями. В ходе опроса 60,5% высказали готовность взяться за более сложную работу нежели та, что они выполняли на момент опроса.

А — Работник непосредственно участвует в разработке программы исполнения работы, качества, надежности эксплуатационных свойств, безопасности, производительности, издержек и расценок.

Б — Эти особенности современного производства имеют соответствие в русской управленческой культуре и характеристиках русского рабочего. Так, управлением поощряется универсализм, совмещение профессий и обязанностей. 50% опрошенных рабочих отметили, что у них широкий или достаточно широкий и разнообразный круг обязанностей в течение смены. 58,6% выбирают или зачастую выбирают темп и ритм своей работы сами. 51,1% работают не по точным указаниям и предписаниям, а самостоятельно или по большей мере самостоятельно.

А — Происходит смещение акцентов с требований, предъявляемых к квалификации, с физических и ремесленных способностей на интеллектуальные способности работников к абстрагированию и овладению системным подходом.

Б — Интеллектуальные способности русского рабочего оценить не просто, но косвенные данные говорят о том, что они неплохие. Так, работники обследованных предприятий считают для себя “довольно важным” и “очень важным”: узнавать новое, повышать квалификацию, расширять кругозор (54,6%); использовать свои идеи (33,3%); выполнять интересные, нестандартные задания (49,3%); развивать свои способности (62,4%).

А — В современном производстве правильно организованные сбор, обработка и целесообразное использование информации имеют для принятия решений гораздо большее значение.

Б — Этому требованию современного производства соответствуют такие особенности русской управленческой культуры: решения руководителей основываются на анализе целей; решаются в первую очередь стратегические задачи развития организации, акцент делается на долгосрочное планирование.

А — Возрастание многосменной работы. Предприниматели стремятся организовать круглосуточное использование (“безлюдный” режим в ночные смены) автоматизированной саморегулирующейся техники.

Б — Эксперты отметили следующие качества русских работников: способность легко приспосабливаться к многосменному режиму труда; высокую выносливость; преобладание физически сильных работников; трудовое долголетие. Следует, однако, отметить, что для 50,4% русских рабочих “очень важно” и “довольно важно” общаться с другими во время работы. 52,0% опрошенных рабочих имеют “значительные” контакты с другими во время рабочей смены. Это суживает возможности использования в России “безлюдных технологий”.

А — Широко используются гибкие графики работы и перераспределение деятельности между занятыми.



Б — По мнению экспертов, для русских рабочих характерны быстрая реакция на смену обстоятельств, ситуационное поведение, умение действовать по обстоятельствам. При этом управлением поощряется универсализм, совмещение профессий и обязанностей. 61,4% опрошенных рабочих владели смежными профессиями. Следовательно, это требование современных технологий не противоречит особенностям русской рабочей силы.

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА РАБОТНИКА:

А — Хорошие способности к обработке и оценке информации.

Б — На обследованных предприятиях, по оценке рабочих, в их труде равномерно сочетаются физические и умственные усилия (67,9% ответов) или даже преобладают чисто умственные усилия (24,6% ответов). Однако подробнее способность русского рабочего к обработке и оценке информации оценить трудно.

А — Высокая ответственность работника.

Б — По мнению наших экспертов, для русских рабочих характерны высокий исполнительский уровень; стремление к дисциплинированности, собранности, организованности; развитое чувство долга, обязанности; высокая ответственность за результаты своего труда.

А — Высокая эффективность, прежде всего за счет последовательного соблюдения технологического режима, проведения своевременного предупредительного ремонта и технического обслуживания, устранения неполадок в ходе технологических процессов.

Б — Стремление к оригинальным решениям, новаторству, высокая престижность рационализаторской и изобретательской деятельности, характерные для русских рабочих, могут коррелировать с данными требованиями современных технологий.

А — Реализации трудового потенциала зависит от информационного потока, получаемого в обществе, от степени гражданских и политических свобод личности, от степени чувства причастности ко всем социальным, культурным и экономическим процессам, происходящим в обществе.

Б — Эксперты отметили высокую степень вовлеченности русских рабочих в общественную жизнь. Следовательно, существует мощный канал воздействия общества на работника.

А — НТП сделал необходимым элементом почти любой рабочей профессии наличие по крайней мере среднего общего образования.

Б — Среднее число лет обучения русского рабочего — 11,8 (по данным нашего опроса). 29,1% из них окончили техникум, а 6,7% — вуз.

А — Возрастает роль группы так называемых технологически ориентированных работников (“золотых воротничков”), обладающих фундаментальными теоретическими знаниями. От них требуется специальное образование с технологическим уклоном.

Б — Техническая ориентация русских рабочих велика. Так, эксперты отмечали следующие их качества: способность и стремление достичь высокой технической квалификации; высокую престижность технического труда; способность к интенсивному труду. По данным опроса, 35,8% рабочих имеют среднее и высшее

техническое образование, при этом половина рабочих на момент опроса повышала свою квалификацию (25,8% среди них обучалось в вечерних техникумах и вузах). Можно сделать вывод, что в России естественно формирование группы “золотых воротничков”.

А — Новый тип этики, противоположный индивидуалистической этике частных моральных обязанностей и ориентированный на будущее, распространяющийся на действующих коллективно и на администрацию корпораций.

Б — Этому типу трудовой этики соответствуют такие указанные экспертами характеристики русского рабочего, как стремление к совместной, коллективной работе; чувство причастности к общему делу; высокая степень вовлеченности в общественную жизнь. Следует отметить и такие качества русской управленческой культуры, как ориентация руководства предприятий на решение общегосударственных (общенародных) задач; отсутствие стремления к созданию условий для конкуренции между работниками на всех уровнях в производстве и управлении.

А — Хорошее интеллектуальное развитие и умение быстро схватывать знания.

Б — Половина русских рабочих на момент опроса повышала свою квалификацию (25,8% среди них обучалось в вечерних техникумах и вузах). Более подробно об интеллектуальном уровне и “обучаемости” русских рабочих сказать трудно. Впрочем, о сравнительно высоком интеллектуальном уровне рабочих говорят данные об их внепроизводственной деятельности (см. ниже).

А — Высокая профессиональная компетенция, умение ее пополнять, здоровые амбиции, стремление расти профессионально.

Б — Экспертами отмечались профессиональная универсальность русских рабочих, их стремление к совмещению профессий, к достижению вершин мастерства в профессии.

А — Творческий инициативный подход к работе, изобретательность и разносторонность, стремление к рационализации и совершенствованию процесса труда.

Б — Следует отметить такие качества русских рабочих, как стремление к оригинальным решениям, новаторству, высокая престижность рационализаторской и изобретательской деятельности, склонность к риску. По данным опроса, 33,2% рабочих вносили рационализаторские предложения за последние три года, предшествующие опросу, причем половина из них внесла более двух таких предложений.

А — Умение работать быстро и энергично, используя здравый смысл, эффективно организовать работу, эффективно использовать рабочее время, никогда не бездействовать.

Б — Следует упомянуть характерные для русского рабочего умение надолго концентрировать внимание, энергию. Однако, конечно, это качество не полностью коррелирует с отмеченными выше.

А — Стремление постоянно развиваться самостоятельно.

Б — Стремление к достижению вершин мастерства в профессии.

А — Цельность натуры — искренность, честность, прямота.

Б — В опросный лист был включен ряд тестов, на которые рабочие дали следующие ответы: “Дело со словами не должно расходиться, иначе слова — это просто

обман" (80,6%, тест на искренность); "Нужно стараться давать людям столько же, сколько от них получаешь" (53,0%, на эгоизм); "Нельзя оставаться в стороне, когда видишь, что что-то делается неправильно, несправедливо" (58,6%, на равнодушие); "Для успеха дела одинаково важны и исполнительность, и инициативность" (41,1%, на инициативность. 29,3% еще сильнее акцентировали инициативу работника); "Одинаково важно, чтобы и работа была людям полезной, и заработок был хорошим" (69,1%, на общественные ориентации); "Одинаково важно, чтобы и работа была интересной, и заработок был хорошим" (66,1%, на меркантилизм); "Одинаково важно, чтобы работа была и людям полезной, и себе интересной" (68,4%, на альтруизм); "И работа, и жизнь вне работы одинаково ценны для человека" (73,3%, тест на ценностные ориентации). Эти ответы показывают, что человеческие качества русских рабочих не противоречат требованиям современного производства.

А — Стремление полагаться на свои собственные силы, самодисциплинированность, уверенность в себе.

Б — Стремление к дисциплинированности, собранности, организованности, отмеченные экспертами по отношению к русским работникам.

А — Эмоциональная выдержанность в общении с людьми.

Б — По оценкам экспертов, русским рабочим свойственны сдержанность, способность сохранять душевное равновесие. В то же время для них не характерны вспыльчивость, неспособность контролировать эмоции в трудных ситуациях.

А — Самоуважение, умение одинаково ровно, с чувством собственного достоинства держаться как с вышестоящими, так и с рядовыми членами коллектива.

Б — В ходе опроса было отмечено, что рабочие считают возможным "критиковать публично и в присутствии того, кого это касается" (доля положительных ответов): рядовых рабочих — 93,8%; бригадира — 85,5%; мастера — 76,1%; инженеров цеха — 70,0%; начальника цеха — 52,0%; дирекцию — 41,3%. Вместе с тем, заметно, что возможность критики "на равных" убывает по мере возрастания формального статуса критикуемого.

А — Умение легко вступать в контакты с другими людьми, говорить ясно и немногословно, давать необходимые советы.

Б — Эксперты выделили такое качество русского рабочего, как искреннее стремление к взаимопомощи, бескорыстность. При этом данные нашего опроса показывают, что для 50,4% рабочих "очень важно" и "довольно важно" общаться с другими во время работы. 52,0% опрошенных рабочих имеют "значительные" контакты с другими во время рабочей смены. 46,6% считают "очень важно" и "довольно важно" помогать другим работникам, а 44,5% — повышать свой авторитет.

#### ОТНОШЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ:

А — Развитие трудовой демократии — работники участвуют в принятии управленческих решений и разделяют ответственность за них.

Б — Согласно результатам экспертизы, русские рабочие отличаются стремлением к совместной, коллективной работе. Для них характерно чувство причастности к общему делу, чувство долга, обязанности. Посмотрим, насколько в конкретных российских условиях у рабочих развито чувство хозяина на производ-

стве. На вопрос “Чувствуете ли Вы себя хозяином, активно влияющим на положение дел..?” были получены следующие положительные (“да”, “пожалуй, да”) ответы: на рабочем месте — 64,1%; на участке — 38,9%; в цехе — 20,0%; на предприятии — 9,2%; в народном хозяйстве страны — 7,5%. Иными словами, чувство хозяина, ответственность за производство доминируют лишь на рабочем месте.

А — Управление децентрализуется в сторону создания малых групп, автономных бригад. Оптимальный размер автономной бригады находится в рамках от семи до пятнадцати человек. Значительная часть функций среднего управленческого и вспомогательного персонала передается производственным работникам.

Б — С этими требованиями современного производства коррелируют следующие качества русского рабочего и управления: искреннее стремление к взаимопомощи, бескорыстность; стремление к созданию условий для сотрудничества между работниками на всех уровнях в производстве и управлении; перспективы управления связываются преимущественно с “горизонтальной” структурой управления и с самоуправлением.

По данным исследования, труд опрошенных рабочих был организован следующим образом: 54,7% из них работали в бригаде на единый наряд; 19,5% — также работали в бригаде, но отвечали только за себя; 10,8% чаще работали индивидуально, но иногда и коллективно; 14,1% работали только индивидуально, а 0,8% имели другие формы работы. При этом предпочли бы работать в бригаде на единый наряд 30,3% опрошенных; еще 30,1% рабочих предпочли бы бригадные формы работы с индивидуальной ответственностью; 24,0% предпочли бы индивидуальный труд, а 15,6% затруднились с ответом.

Посмотрим, как рабочие оценили бригадную форму работы (доля положительных ответов): повышает производительность труда — 56,3%; увеличивает зарплату — 53,4%; облегчает работу — 38,5% (не влияет — 43,8%); справедливо распределяет нагрузки — 50,3%; справедливо распределяет заработок — 52,5%; создает атмосферу товарищества и взаимопомощи — 57,3%; повышает самостоятельность и активность рабочих — 56,2%; воспитывает чувство хозяина — 41,1% (не влияет — 45,3%). “Удовлетворительными” и “вполне удовлетворительными” считали свои отношения с коллегами в трудовых коллективах 78,6% опрошенных рабочих.

А — Главной сутью автономных бригад является упор на коллективный характер труда, способствующий высокой удовлетворенности трудом.

Б — В русской трудовой и управленческой культуре, по оценкам экспертов, наличествуют следующие качества: стремление к совместной, коллективной работе; чувство причастности к общему делу; не характерно стремление к созданию условий для конкуренции между работниками на всех уровнях в производстве и управлении.

А — Бригаде, группе людей передается право самой решать все внутренние производственные задачи — способы выполнения порученной работы, расстановку по рабочим местам, ритм труда, оплату ее членов и даже принятие новых работников, а иногда и выборы бригадира.

Б — Реализации этого метода современной организации труда могут способствовать такие качества русской трудовой и управленческой культуры, как ситуаци-

онное поведение, умение действовать по обстоятельствам; стремление к созданию условий для сотрудничества между работниками на всех уровнях в производстве и управлении.

А — Членов автономных бригад обучают смежным профессиям и специальностям, необходимым при системе взаимозаменяемости рабочих мест; им преподаются навыки планирования, экономического анализа, учета. Работники обучаются навыкам межличностных отношений в коллективе, методам улаживания внутренних конфликтов.

Б — Эта форма бригадной организации работы может опираться на такие качества русской трудовой и управленческой культуры, как быстрая реакция на смену обстоятельств; поощрение универсализма, совмещения профессий и обязанностей со стороны управления; распространение среди управленцев знаний в следующих областях: инженерно-технические и общеэкономические знания; знание людей, умение работать с кадрами; юридическо-правовые знания, знание нормативных актов и служебных инструкций. Отметим, что по данным опроса 61,4% рабочих владели смежными профессиями.

А — Формы оплаты по конечным индивидуальным результатам и индивидуальное премирование чаще всего заменяются формами оплаты за коллективные результаты и коллективным премированием, а также системой участия в прибылях за результаты деятельности бригады в целом.

Б — Посмотрим, насколько опрошенных рабочих удовлетворяли существовавшие формы компенсации за их труд (доля отрицательных ответов): система оплаты труда и материального стимулирования — 44,2%; размер зарплаты — 35,7%; система морального стимулирования — 40,1%; возможность улучшить жилищные условия — 60,1%; возможность устроить детей в ясли, детсад, пионерлагерь — 24,9%; возможность повышения заработка — 44,6%. При этом 86,6% рабочих считают “очень важно” или “довольно важно” удовлетворять за счет заработка материальные потребности своей семьи и свои собственные.

А — Происходит отказ от сдельных форм и переход на помесячные оклады, вводится оплата за знания (квалификацию), участие в собственности, предоставление социальных выплат и льгот.

Б — 57,4% рабочих работали в бригадах на единый наряд, иными словами, бригадные формы работы в России имеют широкое распространение.

А — Место работника на производстве определяется исключительно по способностям и результатам труда вне связи с его полом, политическими убеждениями, расой, национальностью, образом жизни и физической внешностью.

Б — Преобладание деловых критериев при оценке работников свойственно, по мнению наших экспертов, русской трудовой и управленческой культуре.

А — Избегается резкая социальная стратификации на предприятии и в трудовом коллективе, ломаются крутые иерархические структуры.

Б — Это коррелирует с таким качеством русской трудовой этики, как неприязнь к “выскачкам”, слишком быстрому карьерному продвижению. Отметим, что лишь 8,1% рабочих обследованных предприятий считали для себя важным руководить другими.

А — Осуществляется взаимная поддержка в первичном трудовом коллективе. Развивается чувство принадлежности к трудовому коллективу.

Б — В русской трудовой культуре, по данным экспертизы, присутствуют такие коррелирующие этические качества, как чувство причастности к общему делу; искреннее стремление к взаимопомощи, бескорытность.

А — Развивается чувство принадлежности к фирме, которое должно быть шире чувства принадлежности к первичному трудовому коллективу. Работник должен гордиться фирмой и ее “имиджем”, радоваться ее успехам и печалиться при неудачах.

Б — На наш взгляд, это требование современной трудовой этики может опереться на такие этические традиции русской трудовой культуры, как чувство причастности к общему делу; преданность работников предприятиям, коллективам, а не руководителям; категорическое осуждение большинством использования руководителями своего служебного положения во внепроизводственных делах.

#### ФОРМЫ И МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА:

А — Главное внимание уделяется моральному стимулированию.

Б — 40,1% рабочих не были удовлетворены существующей системой морального стимулирования.

А — Особое значение для создания “имиджа” предприятий крупных и крупнейших корпораций имеют системы дополнительных выплат и льгот — пенсии и пособия от предприятия, оплата медицинского обслуживания, питания, организация отдыха и развлечений, оплата обеденного времени и перерывов, льготная продажа товаров, услуг, акций и т. д.

Б — Русская управленческая культура, по данным экспертизы, характеризуется следующими качествами: главное внимание уделяется использованию премиальных форм поощрения; большое внимание уделяется использованию льгот (при распределении квартир, садовых участков, путевок и т. п.); как правило, управленцами оценивается человек в целом, а не только результаты его работы.

А — Моральные формы стимулирования становятся актуальными и эффективными при достижении и постоянном развитии определенного высокого уровня заработка и непрерывном совершенствовании методов оплаты труда.

Б — Среди управленцев доминирует ориентация на повышение заработной платы.

А — Основой эффективного функционирования систем материального стимулирования работников является наличие развитого ассортимента товаров и услуг, ориентированные на разные группы работников и определенные уровни доходов. Если нет развитого товарного обеспечения заработанных денег, трудно говорить об эффективном материальном стимулировании.

Б — К сожалению, это условие системы денежного материального стимулирования в российских обстоятельствах совершенно не развито.

А — Все большее распространение получает привлечение к оценке результативности труда самого работника.

Б — К сожалению, русская управленческая культура пока не готова к этой форме стимулирования труда. Так, по оценкам экспертов, в ней преобладает ори-

ентация на наказание за ошибки, осуществляется жесткий контроль за выполнением должностных обязанностей и инструкций. Это основная форма отношения “управленец — рабочий”.

ТРУДОВЫЕ МОТИВАЦИИ:

А — Работник самостоятельно (внутренне) мотивирован к труду, проявляет инициативу, сам начинает работу, ведет ее без понуканий, обладает высоким чувством долга.

Б — У русского работника, по мнению экспертов, существуют высокая ответственность за результаты своего труда, развитое чувство долга, обязанности. На наш взгляд, это важнейшие предпосылки внутренней мотивации к труду.

А — Проявляет упорство в работе, делает работу вопреки всем препятствиям.

Б — К сожалению, на основе наших материалов трудно оценить наличие этих или коррелирующих с ними качеств у русских работников.

А — Любит перемены, любит на деле проверять свои способности, радуется разрешению проблем.

Б — С этими требованиями современного производства коррелируют такие качества русского рабочего, как быстрая реакция на смену обстоятельств; ситуационное поведение, умение действовать по обстоятельствам.

А — Обладает критическим складом ума, выражает высокую степень умственной любознательности.

Б — На основе имеющихся у нас материалов трудно определить выраженность у русских рабочих соответствующих качеств.

А — Обладает чувством конструктивной неудовлетворенности, постоянно думает, как рационализировать трудовую жизнь.

Б — 33,2% опрошенных рабочих вносили рационализаторские предложения за последние три года, предшествующие опросу, причем половина из них внесла более двух таких предложений.

А — Эффективный работник обладает сильным чувством безотлагательности и своевременности выполнения работы. Получает удовлетворение от хорошо выполненной работы.

Б — Эксперты отмечали такие качества русского рабочего, как развитое чувство долга, обязанности; высокая ответственность за результаты своего труда. По данным опроса, удовлетворенность своим трудом была характерна для 65,2% рабочих.

А — Верит, что за хорошую работу будет и хорошая оплата.

Б — Имеющиеся данные не позволяют сказать что-либо определенное по этому поводу.

А — Получает от работы радость и гордится ею, видит в работе источник удовлетворения.

Б — 37,0% рабочих считали для себя необходимым при любых поворотах судьбы продолжить свой профессиональный труд, а 53,2% — продолжить работу, сменив специальность. 65,2% — имели высокую степень удовлетворения от своего труда.

А — Придерживается высоких стандартов качества выполняемого труда.

Б — Высокая ответственность за результаты своего труда, по мнению экспертов, характерна для русских работников.

А — Точно выполняет все указания, готов ко всяким неожиданным решениям и новым установкам; гибок и восприимчив ко всем переменам на производстве.

Б — Эксперты называли такие качества русского работника, как быстрая реакция на смену обстоятельств; стремление к дисциплинированности, собранности, организованности.

А — Работа предоставляет возможности для самовыражения и самореализации работника, развития его разнообразных способностей.

Б — 62,4% работников считали важным развивать свои способности в процессе труда.

А — Признается, что труд, карьера, командировки не должны идти в ущерб отдыху, времени, уделяемому семье и друзьям, что неизбежно ведет к деградации личности и, как правило, снижению результатов труда.

Б — 77,9% опрошенных рабочих считают для себя “довольно важно” и “очень важно” уделять достаточно времени семье; 56,9% — иметь много свободного времени для отдыха, развлечений; 87,0% — сохранять в результате работы здоровье и работоспособность.

При этом для рабочих характерен достаточно высокий интеллектуальный уровень, определяемый количеством книг в домашней библиотеке: 25,1% имели 45-100 книг; 21,4% — 100-200 книг; 23,8% — 200-500 книг; 8,9% — более 500 книг.

Досуговая активность рабочих характеризуется следующими показателями: “ежедневно” или “один раз в неделю” 75,0% рабочих посвящали свой досуг чтению художественной литературы; 97,0% — чтению газет и журналов; 76,5% — прослушиванию музыки; 40,9% — прогулкам в городе; 34,9% — чтению литературы по специальности; 24,1% — любительскому труду.

Следует, правда, отметить, что в досуге русского рабочего доминируют пассивные формы. Так, лишь “один раз в год” посещали кафе и рестораны — 55,8%; кинотеатры — 31,7% (“один раз в месяц” — 52,8%); театры — 67,8%; музеи — 67,5%; выезжали за город “на природу” — 51,9%.

А — Важным условием качества трудовой жизни является общественная полезность выполняемого труда. Работник должен знать, что организация, в которой он работает, делает полезную для общества работу и выполняет ее самым правильным путем.

Б — Возможным коррелятом этого требования современного производства являются такие качества русской культуры труда и управления, как высокая степень вовлеченности работников в общественную жизнь; ориентация руководства предприятий на решение общегосударственных (общенародных) задач.

#### ОТНОШЕНИЯ С РУКОВОДСТВОМ (РАБОТНИК В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ):

А — Работник уважает руководство и его представителей; находится в хорошем отношении с руководством.



Б — Русской трудовой культуре свойственно скорее не уважение к руководству, а повышенная требовательность, пристрастность со стороны подчиненных к профессиональным и личным качествам руководителей.

А — Администрацией признается право на тайну личной жизни. Администрация не должна иметь или собирать информацию о поведении работника за пределами предприятия или о жизни членов его семьи.

Б — Большинство работников категорически осуждает использование руководителями своего служебного положения во внепроизводственных делах. Это качество можно, несомненно, распространить и на сферу частной внепроизводственной жизни рабочих.

А — Признается право открыто выступать против мнения вышестоящих руководителей без боязни подвергнуться преследованиям или увольнению за критику.

Б — В ходе опроса было отмечено, что рабочие считают возможным “критиковать публично и в присутствии того, кого это касается” (доля положительных ответов): рядовых рабочих — 93,8%; бригадира — 85,5%; мастера — 76,1%; инженеров цеха — 70,0%; начальника цеха — 52,0%; дирекцию — 41,3%. Иными словами, в реальной российской производственной жизни возможность критики руководителя сужается по мере увеличения его ранга, хотя и высшее руководство предприятий не избегает критики со стороны рабочих.

А — Все дела с работниками предприятия должны вестись согласно установлениям закона, а не по произволу администрации.

Б — Эксперты выделяют следующие сферы компетенции управленцев, признающиеся необходимыми в русской управленческой культуре: инженерно-технические и общеэкономические знания, знание людей, умение работать с кадрами, юридическо-правовые знания, знание нормативных актов и служебных инструкций.

А — Для работника создаются возможности постоянного профессионального роста как по должности, так и путем повышения профессиональных знаний. Назначение на должность осуществляется с учетом перспективы роста, заранее планируется будущее повышение квалификации и переподготовка.

Б — Русская управленческая культура, по данным экспертизы, нацелена на стремление закрепить работников в отраслях, на производствах и рабочих местах; удержать работников на предприятиях, избежать текучести кадров. Управлением поощряется универсализм, совмещение профессий и обязанностей. Эти характеристики не противоречат изложенным в левом столбце требованиям.

А — Создаются условия для продвижения по службе, формируется атмосфера признания профессиональных успехов работника в глазах коллектива, семьи и даже общества в целом.

Б — Отметим, что повышать свой авторитет среди товарищей и руководства 12,8% рабочих считали “очень важным”, 31,7% — “довольно важным”, 33,6% — “средним” по важности.

А — Сосуществуют два подхода к развитию в сфере управления:

1. Старый подход предполагает развитие труда преимущественно административными и экономическими методами, иерархическую бюрократизированную организацию, формальную дисциплину, экономическое стимулирование без

должного учета личностных интересов работника. Главный упор делается на улучшение технико-организационного содержания труда. Этот подход стал давать серьезные сбои в условиях внедрения автоматической и компьютеризированной техники.

2. Новый подход основывается на улучшении прежде всего социально-экономического содержания труда, развитии тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют предпринимателям более полно использовать интеллектуальные, творческие и организаторские способности человека.

Б — Общая характеристика русской управленческой культуры была дана экспертами следующим образом: для управления характерна “запретительная” направленность норм и правил (запрещено все, что не разрешено); преобладает разделение обязанностей на рабочих местах, четкое описание функций работников, формализованные отношения; преобладает стремление закрепить работников в отраслях, на производствах и рабочих местах; преобладает ориентация на наказание за ошибки, осуществляется жесткий контроль за выполнением должностных обязанностей и инструкций. Развита централизация и персонализация принятия решений и ответственности. Решаются в первую очередь стратегические задачи развития организации, акцент на долгосрочное планирование. Перспективы управления связываются преимущественно с “горизонтальной” структурой управления и с самоуправлением. Характерно стремление к сохранению опеки со стороны министерств, ведомств, правительственных органов. Не характерен поиск аргументации решений вне сферы производственного рационализма (“надо”, “так получилось”, “судьба” и т.д.). Таким образом, для русской управленческой культуры характерно то, что в левом столбце названо “старым” подходом к развитию в сфере управления.

А — В системе современного производственного управления существуют разные уровни приближения к трудовой демократии — от жестких авторитарных форм управления предприятием к гибким формам самоуправления:

1. Авторитарная бюрократическая форма принятия решений на предприятии исключает участие в них работников.

2. Смягченный вариант авторитарной формы принятия решений предполагает перед его вынесением к исполнению консультацию с работниками.

3. Более смягченный вариант авторитарной формы принятия решений допускает широкое привлечение работников к разработке решений на уровне рассмотрения идей и предложений. Однако последнее слово остается за руководством, которое вольно принять или отвергнуть любое предложение.

4. Форма принятия решений на основе консенсуса предполагает широкое обсуждение их на предприятии, причем окончательное решение выносится после согласования мнений сторон.

5. Близко к этой форме принятия решений стоит делегирование администрацией работникам части своих полномочий, но оставляя за собой право вето.

6. Более последовательной формой трудовой демократии является делегирование работникам части прав администрации, но в строго ограниченной области.

7. Делегирование прав администрации работникам иногда существует в более широком варианте. Здесь работникам предоставляют широкие права, в том числе участие в выработке финансовых решений. Отчет перед руководством предприятия идет по итогам конечной деятельности предприятия. Однако, если они малоус-

пешны, администрация может отозвать делегированные права и отменить прежние решения работников.

Б — Согласно данным проведенной экспертизы, для русского управления характерен авторитарный стиль: распространена демонстрация власти, подчеркивание властных функций на каждом уровне управленческой иерархии; развита централизация и персонализация принятия решений и ответственности; решения руководителей основываются на анализе целей; решаются в первую очередь стратегические задачи развития организации, акцент делается на долгосрочное планирование.

Этот вывод подтверждают и данные опроса. Рабочие следующим образом охарактеризовали существующие на предприятиях стили управления: руководство недемократичное, не учитывающее мнение широкого круга рабочих и специалистов — 49,0%; руководство требовательное, жесткое, но справедливое — 17,6%; руководство мягкое, без нажима, но настойчивое в достижении поставленных целей — 16,0%; руководство демократичное, оставляющее свободу выбора и часто идущее навстречу пожеланиям рабочих и специалистов в тех случаях, когда это не нарушает интересов производства в целом — 14,0%. В связи с этим удовлетворенность существующей возможностью участвовать в управлении производством испытывали всего лишь 21,4% рабочих, а отношениями с непосредственным руководством (руководителями низшего звена) — 59,9%.

А вот как рабочие оценивают свою потенциальную роль в управлении производством. По их мнению, рабочих “следует регулярно привлекать” к решению вопросов, связанных с улучшением организации работы (90,3%); условий труда (93,8%); внедрением новых машин, оборудования и технологий (70,6%); нормированием и совершенствованием оплаты труда (79,6%); распределением пособий, путевок (87,5%); планированием жилищного строительства и распределением жилплощади (89,4%); начислением премий (83,3%); повышением разрядов и продвижением по работе (74,5%); рассмотрением жалоб и трудовых споров (76,4%); разработкой условий трудового соревнования (79,7%); присуждением наград по итогам соревнования (83,1%); разработкой производственного плана (61,1%). Таким образом, развитый в русской управленческой культуре авторитарный стиль управления противоречит стремлениям самих рабочих.

\* \* \*

Приведенные данные, конечно, не имеют строгого “математического” характера. Сопоставляемые нами качества и характеристики весьма относительны, а в основе самого сравнения лежат некие трудно поддающиеся измерению “образы”. Вместе с тем, как нам представляется, полученные эмпирические материалы позволяют сделать определенные выводы. Речь идет в первую очередь о том, существует ли в России в достаточном количестве рабочая сила, готовая к адекватному овладению “высокими” технологиями, соответствует ли русская трудовая и управленческая культура требованиям технологической модернизации страны.

На наш взгляд, несомненно, что среди русских рабочих существует достаточно представительная группа, готовая к работе в новых технологических условиях. Это касается и квалификационных требований к работнику со стороны “высоких” технологий, и необходимых личностных качеств рабочей силы, включая способность и “вкус” к работе в малых трудовых коллективах. Кроме того, современная

русская управленческая культура, формировавшаяся в условиях “классического” индустриального конвейерного производства, существенно отстает от требований современности. Так, русское управление делает акцент на административных методах и авторитаризме, что не соответствует ни перспективным технологическим условиям производства, ни, что самое главное, самоощущениям и потенциям современного русского работника. Управлению, ориентированному на технологическое развитие, следует обратить на этот факт особое внимание.

Наши выводы, по сути, содержат сравнительно небольшой элемент новизны, ведь известно, что в России уже существует и неплохо работает высокотехнологичное производство, в частности, в различных отраслях оборонной промышленности. Следовательно, априорно нет и значимых “противопоказаний” со стороны российской рабочей силы к использованию ее в этой области. Речь идет о другом: о необходимости сознательного использования и коррекции со стороны российского менеджмента фундаментальных черт русской управленческой и трудовой культуры. При этом, насколько показывают наши данные, наиболее перспективной для страны является “фирменный” способ организации производства. Под “фирмой” же понимается “система отношений, возникающих, когда распределение ресурсов начинает зависеть от предпринимателей” (16). Таким образом, наиболее полное раскрытие потенциала русского работника возможно лишь в том случае, если государство перестанет быть основным организатором производства и “держателем” ресурсов.

Известно, что в негосударственных производствах, организованных в России частными (в том числе и западными) фирмами и совместными предприятиями, трудовые качества российской рабочей силы вполне сравнимы с западной. Это достигается и более высоким уровнем оплаты труда, и определенными элементами селекции персонала, и иной формой организации самого управления. Сам этот факт, однако, лишней раз подтверждает возможность включения России в мир “высоких” технологий и новых форм организации труда. Между тем, в нашей “послеперестроечной” литературе имплицитно развивается тезис о неспособности русского населения к современной жизни, к интенсивной работе в новых технологических условиях. В частности, указывается и на то, что современное индустриальное производство и капиталистическое общество зародились в странах с протестантской этической традицией и нашли продолжение среди народов буддистской культуры (17). Эти тезисы были бы верны для, допустим, 1910-х — 1940-х гг., но не для настоящего времени, когда стихия индустриального производства полностью “подмяла” традиционную русскую “непротестантскую” культуру (18). Для 1990-х же годов гораздо важнее, на наш взгляд, не дискуссии о протестантской этике, а размышления о том, как модернизировать управление Россией (и страной в целом, и конкретными производственными единицами) с таким расчетом, чтобы использовать наиболее выигрышные стороны российского трудового потенциала. На наш взгляд, рассуждения о трудовой этике “в общем”, изолированно от других аспектов проблемы, здесь могут быть скорее не помощью, а помехой.

Закljučая работу, хотелось бы вернуться к тем рассуждениям, которые содержались в ее начале. Трудовые качества русского народа являются важным, но все-таки частным элементом социально-экономического преобразования страны. Найдут ли они адекватное воплощение в высокопроизводительном и высокотехнологичном индустриальном труде или останутся не востребуемыми, — зависит в

первую очередь не от рабочих, а от "власть придержащих", то есть политиков и управленцев.

### ПРИМЕЧАНИЯ:

1. Castells M. The Political Economy of High Technology. Berkeley, 1989.
2. См.: Shaiken H., Herzenberg S. Automation and Global Production. Automobile Engine Production in Mexico, the United States and Canada. San Diego, 1987.
3. Березной А.В., Панкин С.М., Славинский В.А. и др. Производство выходит за национальные границы. М., 1991. С.73.
4. См.: Супян В.Б. Эволюция рабочей силы: качественные характеристики // США: экономика, политика, идеология. 1990. N 5.
5. В качестве одного из удачных опытов измерения национально-культурных параметров рабочей силы см.: Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills, London, 1980.
6. Сказанное не следует понимать таким образом, будто одозначно предсказывается обильный поток западных инвестиций в российскую экономику: в современной политической ситуации это трудно прогнозировать. Более того, контекст данной статьи предполагает, что и сама Россия будет продолжать традиционную роль донора инвестиций и технологий по отношению к ряду республик бывшего СССР, т.е. примет активное участие в единичном разделении труда в рамках СНГ.
7. Моритани М. Современная технология и экономическое развитие Японии. М., 1986. С.47.
8. Подробнее об этом см.: Перепелкин Л.С. Этнопсихология современного производства // Человек. 1990. N 6.
9. Санто Б. Инновация как средство экономического развития. М., 1990. С.190.
10. Например: Hofstede G. Op.cit.; Гаськов В.М. Социальные аспекты международного обмена производственным опытом. М., 1988.
11. См.: НТР и национальные процессы / Под ред. О.И.Шкаратана. М., 1987; Перепелкин Л.С. К вопросу об этнокультурных факторах трудовой деятельности работника современной промышленности (некоторые итоги экспертного опроса рабочих Узбекистана) // Советская этнография. 1987. N 2; Перепелкин Л.С., Шкаратан О.И. Экономический рост и национальное развитие // Экономика и организация промышленного производства. 1988. N 10; Перепелкин Л.С., Шкаратан О.И. Этнокультурные особенности и производственное поведение рабочих // Рабочий класс в мировом революционном процессе. М., 1989.
12. См.: McClelland D.C., Winter D.G. Motivating Economic Achievement. Accelerating Economic Development through Psychological Training. N.Y., 1960.
13. The Political Economy of Japan: The Domestic Transformation / Ed. by Yamamura Kozo, Yasuba Yasukichi. Stanford, 1987. Vol.1. P.40.
14. Руководство этим, как и другим эмпирическим исследованием, материалы которого излагаются в настоящей статье, осуществлял профессор О.И.Шкаратан. Отметим, что данная работа, которая все-таки проводилась "крупными мазками" и не позволяла сосредоточиться на "этнических деталях", показала, что народы Поволжья достаточно близки к русскому народу по своей трудовой и управленческой культуре, а народы Северного Кавказа в этом аспекте составляют самостоятельный тип, связанный с мусульманской (в широком смысле слова) культурой.
15. См. основные работы: Громов Г.Р. Гуманитарные основы информационной технологии: Научно-аналитический обзор. М., 1988; Загашвили В.С. ИБМ: взгляд снаружи (Вступительная статья) // Роджерс Ф. Дж. ИБМ. Взгляд изнутри: Человек — фирма — маркетинг. М., 1990; Кастельс М. Высокие технологии: экономика и общество. М., 1990; Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. М., 1991; Микропроцессоры: социально-экономические аспекты внедрения / Под ред. М.Уорнера. М., 1989; Микроэлектроника — ключевая технология. М., 1987; Новая технология и организационные структуры / Под ред. Й.Пинингса, А.Бьюитандама. М., 1990; Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. М., 1992; Страссман П.А. Информация в век электроники. М., 1987; Хауштайн Х.-Д. Гибкая автоматизация. М., 1990; Хруцкий В.Е. Современные подходы к структурам управления // США: экономика, политика, идеология. 1990. N 7. Особенно интересной и важной для нас была работа О.А.Платонова.
16. Коуз Р. Природа фирмы // Экономика и организация промышленного производства. 1993. N 2. С. 73.
17. Трудовая этика как проблема отечественной культуры (материалы "круглого стола") // Вопросы философии. 1992. N 1 ( в частности, выступление Д.Е.Фурмана "Капитализмы" тоже бывают разными"). Приведенные в статье материалы дают основания для того, чтобы не согласиться и со следу-

ющим тезисом: "Главная трудность преобразования российского общества состоит... в том, что в России практически отсутствует социальный субъект постмодернизации" (См.: Красильщиков В.А. Модернизация и Россия на пороге XXI века // Вопросы философии. 1993. N 7. С.53).

18. Например, см.: Козлов В.А., Бордюгов Г.А., Зубкова Е.Ю., Хлевнюк О.В. Исторический опыт и перестройка. Человеческий фактор в социально-экономическом развитии СССР. М., 1989.